



REVALORISER LES FILIÈRES À PRÉDOMINANCE FÉMININE

Page 5



DOSSIER : PROJET DE LOI «FONCTION PUBLIQUE»

Page 9



AUGMENTER LE POINT D'INDICE

Page 20

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

# Service public

MAGAZINE

JANVIER/FÉVRIER/MARS 2019 — N° 111 — 1 € — [cgtservicespublics.fr](http://cgtservicespublics.fr)

**PROJET DE LOI  
FONCTION PUBLIQUE  
EXIGEONS LE RETRAIT**

**JEUDI 9 MAI 2019**



Cher lecteur, chère lectrice, afin d'utiliser au mieux l'argent de vos cotisations, nous avons engagé un travail de réduction des coûts de production de votre journal. Pour cela, nous avons notamment réduit fortement l'épaisseur du papier et modifié légèrement le format. Par ailleurs, dans un souci d'impact minimal sur l'environnement, ce journal est imprimé par un imprimeur labellisé « Imprim'vert ». Les encres utilisées sont végétales et le processus d'impression n'utilise pas de produits toxiques. Cette démarche de respect de l'environnement, nous y prêtons attention pour l'ensemble de nos productions.



## Sommaire

- 03 | Éditorial
- 04 | La parole aux syndiqué.e.s : être jardinier à Nanterre
- 05 | Actu sociale : revaloriser les filières à prédominance féminine, maintenant !
- 06 | Actu fédérale : retour sur la journée « Lecture publique »
- 09 | Dossier : projet de loi « Fonction publique »
- 20 | Statutaire : l'augmentation du point d'indice, c'est mieux que les heures sup'
- 21 | Expression UFR : les retraités ont toute leur place dans les congrès de la CGT
- 22 | International : Venezuela, un regard syndical
- 23 | À lire, à voir

### MENTIONS LÉGALES

#### PUBLICATION DE LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS

263, rue de Paris — Case 547  
93515 MONTREUIL CEDEX  
Tél. : 01 55 82 88 20  
Fax : 01 48 51 98 20  
Courriel : fdsp@cgt.fr  
Site : www.cgtservicespublics.fr

Commission paritaire  
n° 1219 S 07102

ISSN n° 1148-2370

Directrice de publication :  
Sylvie GUINAND

Impression, routage :  
RIVET PRESSE ÉDITION  
24, rue Claude-Henri-Gorceix  
87022 Limoges cedex  
Tél. 05 55 04 49 50



Manifestation du 19 mars, Paris.

# Pour une Fonction publique égalitaire au service des usagers !

Dans le prolongement de l'engagement présidentiel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déclarée «grande cause nationale du quinquennat», un nouveau cycle de concertation a été ouvert dès mars 2018 sur l'égalité femmes-hommes. Après une négociation «au pas de charge», menée en plein cœur du processus électoral, un nouveau projet d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a été soumis à la signature des organisations syndicales en novembre 2018.

Si ce protocole comporte quelques avancées parmi lesquelles les sanctions pour les employeurs qui ne mettraient pas en place les plans d'action et la mise en place d'un fond dédié à leur mise en œuvre, ou encore l'assimilation du congé familial à du service effectif pour une durée de 5 ans et la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes, il se caractérise surtout par de larges insuffisances et lacunes, comme par exemple, l'absence de toute mesure contraignante sur l'obligation de résultat, le silence préoccupant sur la revalorisation des emplois à prédominance féminine, une meilleure rémunération du congé parental et l'absence de tout budget dédié à la résorption des inégalités.

À cela s'ajoutent des attaques sans précédent contre le statut des fonctionnaires avec le projet de loi «transformation de la Fonction publique» dont tout indique qu'il soit non seulement dévastateur pour le Statut général, mais aussi porteur de lourdes aggravations

dans les discriminations professionnelles dont les femmes sont victimes, avec notamment plus de précarité (temps non complets imposés) et de flexibilité. C'est pourquoi la CGT appelle l'ensemble des agent.e.s à se mobiliser pour le retrait du projet de loi Fonction publique, la journée d'action interprofessionnelle du 19 mars étant une première étape à une mobilisation qui doit s'inscrire dans la continuité.

La CGT ne cessera de dénoncer et de combattre les inégalités, et de porter l'ensemble des revendications des agent.e.s pour une Fonction publique égalitaire au service des usagers.

**Magali Badiou,**  
CEF,  
Collectif «égalité femmes-hommes»



# Être jardinier à Nanterre

## Qu'est-ce que le jardinage raisonné a changé pour toi physiquement ?

Pour la santé, c'est nettement mieux. Il y a vingt ans, nous faisons des bêchages d'hiver systématiques avec l'application de produits anti-germinatifs ; à la fin de la saison, notre dos était très sollicité. Pour la taille, on se servait principalement de taille-haies thermiques lourds et polluants pour les usagers et pour nous ; la démarche de tailler avec intelligence en respectant les végétaux et l'architecture paysagère nous a permis d'employer plus régulièrement le sécateur manuel ou électrique : c'est la base du jardinage.

## Qu'est-ce que le jardinage raisonné t'a apporté au niveau de tes connaissances ?

Cela m'a permis d'étayer mon panel de connaissances botaniques. La diversité, c'est important pour les usagers et pour nous. Avant, je ne connaissais principalement que les plantes horticoles ; maintenant, ma connaissance de la végétation sauvage ou spontanée s'est fortement enrichie. C'est bien pour l'esprit et la culture générale.

## Quel est le regard des usagers sur la mise en place de «l'écojardinage» ?

Nous avons la chance d'être en direct et de dialoguer tous les jours avec les usagers, cela fait partie de nos missions de service public. Au début, ils ont été déstabilisés par les méthodes et le rendu paysager car ils n'y étaient pas habitués. Mais depuis vingt ans, la dimension écologique de la société a gagné du terrain même s'il reste encore beaucoup à faire.

## «L'écojardinage» est-il pour toi créateur d'emploi ?

Oui ! Avec la suppression de la chimie (désherbants, anti-germinatifs, fongicides, insecticides), les tâches se sont accentuées. En effet, avec la chimie, un jardinier pouvait traiter à la journée des surfaces dix fois plus importantes qu'avec le choix des méthodes culturales.

Au-delà du choix écologique bien



nécessaire et du choix pour la santé des agents et des usagers, cette volonté amène à une réorganisation des services.

La chimie avait presque remplacé les hommes.

«LA CHIMIE AVAIT PRESQUE REMPLACÉ LES HOMMES. MAINTENANT, C'EST LE RETOUR DE L'HUMAIN AU PREMIER PLAN.»

Maintenant, c'est le retour de l'humain au premier plan. Ce changement radical de méthodes et d'habitudes nécessite plus d'embauches sur le terrain.

À nous de mettre en place dans les collectivités territoriales, des programmes d'embauches nécessaires pour l'application de ces méthodes de jardinage raisonné. Il faut bien que les maires ayant été sensibilisés à une approche écologique et plus naturelle du jardinage comprennent que cette optique n'est possible sans investissement dans l'être humain, sinon il n'en resterait que de la poudre de perlimpinpin.

## Quelle conséquence aurait la disparition d'un service public comme le service de l'environnement ?

Les liens avec la population sont forts. Comment voulez-vous qu'une entreprise privée puisse répondre aux gens dans la rue sur tel ou tel projet ? Tel végétal ? Les entreprises privées ne sont pas là pour dialoguer avec les usagers. De plus, elles ne sont pas prêtes pour l'écojardinage. Elles n'ont que des critères de rentabilité... Où est l'humain là dedans ?

Parmi les camarades interviewés, Bruno, responsable de la vie syndicale du syndicat ouvrier-employé, a depuis été victime d'un accident de santé et lutte pour son rétablissement. La direction fédérale salue son courage et lui témoigne tout son soutien.

# Il est temps de revaloriser les filières à prédominance féminine dans la Fonction publique territoriale !

Heureusement que la cause des femmes, et en particulier l'égalité professionnelle femmes-hommes, est une priorité du quinquennat d'Emmanuel Macron...

57 millions en moins pour les associations qui assistent les femmes dans leurs combats pour leurs droits. 30 femmes assassinées depuis janvier 2019. Les chiffres parlent d'eux-mêmes !

Dans la Fonction publique territoriale, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste de 17,5 %. Les non-titulaires représentent 67,1 % de femmes qui occupent aussi 82,3% des temps partiels et/ou temps non complet imposés.

Les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés pour l'unique raison que les compétences demandées pour exercer ces métiers seraient en partie innées pour la gent féminine. Ce raisonnement patriarcal a engendré la construction de missions,

sanctionnées par un diplôme après des années d'études, comme les éducatrices de jeunes enfants qui sont en catégorie A, moins rémunérées que des métiers techniques conditionnés à un CAP.

Dans la Fonction publique territoriale, nous trouvons de multiples exemples de cette réalité. Revaloriser les emplois à prédominance féminine nécessite une remise à plat des définitions des fonctions et des emplois repères retenus dans les répertoires des emplois et métiers. Il s'agit d'analyser les critères utilisés dans ces répertoires et de faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre. Il s'agit aussi d'appliquer le principe

« un traitement égal pour un travail de valeur égale ». Cela permettra une reconnaissance de toutes les qualifications des emplois à prédominance féminine. Et changeront les représentations que chacune de nous a des missions dévolues aux hommes et aux femmes.

Concrètement une ATSEM a un diplôme, de l'expérience, elle a acquis des compétences et devrait avoir un déroulement de carrière. En fait, leur quotidien est difficile : manque de moyens humains et matériels, surcharge de travail, « coincée » entre deux hiérarchies... Oubliées pour les formations ou le déroulement de carrière, elles subissent de fortes pressions pour ne pas faire grève et se taire sur la dégradation de leurs conditions de travail sinon leur cheffe de service les change d'affectation.

Exemple à Pantin, quand, après 43 ans de service comme « faisant fonction » d'ATSEM sans aucune reconnaissance salariale,

après des accidents de service, arrêts maladie, puis médailles d'honneur du travail pour ses vingt et trente ans d'ancienneté, après une carrière avec de bonnes évaluations, une collègue a demandé un avancement de grade avant de partir en retraite, mais la réponse a été négative ! Elle reste au 1<sup>er</sup> grade, car PPCR, loi passée en force par le gouvernement précédent, la maintient au même grade. Elle a décidé d'aller en justice s'il le faut.

Nos collègues auxiliaires de vie sociale ou aides-soignantes qui ont vu leur journée de travail augmentée et morcelée, que l'on oblige à maltraiter des usagers à travers l'organisation du travail, puisqu'elles ne disposent dans les EHPAD comme à domicile que de quinze minutes avec chacun, sont tellement usées que certaines n'arrivent pas jusqu'à la retraite.

Depuis que les stratégies managériales du privé, qui ont eu pour conséquences de nombreux suicides chez France Telecom, Orange, La Poste, Renault, sont entrées dans le public, le nombre d'agents en souffrance n'a cessé de progresser. Lutter contre l'absentéisme, le nouveau credo des directeurs généraux, sans jamais remettre en question l'organisation du travail est une ineptie complète. Les femmes encore une fois sont en première ligne sur tous les fronts : si elles sont absentes pour maternité, ou pour enfants malades, elles sont souvent mal vues à la fois par la hiérarchie et par les collègues qui endossent la surcharge de travail.

Malgré les protocoles d'accord sur la santé au travail et les risques psychosociaux, les politiques d'austérité et de rentabilité menées à la hache dans les services publics aggravent la souffrance des agents, que la doctrine libérale rend responsable de tout, et les conditions de travail. Tout ce qui est présenté comme amélioration de la qualité de vie au travail n'en est dans la réalité qu'au stade de l'affichage, quand l'administration ne prend pas en compte le lien vie professionnelle - vie personnelle, ne reconnaît pas les agressions sexistes ou différencie le traitement qui en est fait selon les personnes et leur position.

La prochaine loi de « Transformation de la fonction publique » n'apporte presque aucune amélioration pour les droits des femmes et aggrave même la situation ! L'index (copié du privé) qui doit servir d'outil pour améliorer l'égalité salariale (avec cinq critères à respecter) est bien en dessous des revendications portées par la CGT pour gagner de véritables obligations d'actions et de moyens dans la territoriale. Par ailleurs l'obligation de sanctions n'est pas retenue. Le projet de supprimer 120000 postes supplémentaires n'augure pas non plus d'améliorations, bien au contraire !

**Seuls un rapport de forces important et la solidarité entre collègues et surtout vis-à-vis des plus fragiles, souvent des femmes, pourront faire bouger les lignes !**



© DR

# Retour sur la journée fédérale consacrée à la lecture publique

**Le 31 janvier 2019 s'est tenue dans les locaux de notre fédération à Montreuil une journée d'étude consacrée à la lecture publique : journée de débat et d'analyse au service des luttes.**

L'idée d'une telle rencontre est née au sein du collectif Culture de la Fédération des Services publics, à la suite de la longue grève des bibliothécaires de Grenoble contre la fermeture, annoncée par le nouveau maire de «gauche alternative», de trois bibliothèques de quartier, et la suppression de treize postes dans la filière. Plus d'une année de lutte, de manifestations systématiquement réprimées par la police, d'actions lors du Salon du livre de Paris et au congrès de l'ABF (Association des bibliothécaires de France) pour gagner le maintien d'un équipement et sauver quatre postes. Ce mouvement, largement intersyndical, a été emblématique par sa réaction à l'évolution des politiques culturelles qui sacrifient les quartiers populaires, là où les politiques de lecture publique devraient pourtant être prioritaires, au profit des centres-ville. À l'instar des collègues de Grenoble, d'autres équipes de bibliothécaires ont mené la lutte comme à Nantes, Marseille, Le Havre, Aubagne ou encore à Plaine commune sur les mêmes problématiques, accompagnées souvent de projets d'ouverture le dimanche et en soirée, synonymes souvent de précarisation des équipes.

Réunissant plus d'une cinquantaine de camarades venu.e.s entre autres des villes et équipements de Nantes, Grenoble, Poitiers, Metz, Paris, Plaine commune, Poitiers, Grigny, Toulouse, Noisy-le-Sec, Nanterre, Bagnolet, Marseille, Aubagne, Saint-Quentin-en-Yvelines, Bdp Oise, Aulnay-sous-Bois, Bobigny, Vitry, Toulouse, Amiens, Lille, Mantes-la-jolie, Metz, Nancy, Gennevilliers, Nice, La Courneuve, La Turballe, cette journée se donnait l'ambition de renforcer les contacts, partager les expériences pour construire les perspectives de luttes et les revendications entre militants de la CGT travaillant dans les bibliothèques.

**La destruction des politiques culturelles s'inscrit dans une offensive plus large**

Le ton de la journée fut d'emblée donné par l'introduction de Baptiste Talbot, secrétaire de la Fédération des services publics, rappelant le contexte de régression sociale en cours, les attaques envers le statut des agents et la liquidation des missions publiques en général et celle de la culture en particulier, soulignant l'urgence pour notre CGT de construire des luttes offensives pour faire reculer ce gouvernement, tout en rappelant le rôle fondamental des bibliothèques comme outil d'émancipation sociale et intellectuelle.

Ce moment se voulait également une réponse syndicale au Rapport Orsenna sur l'avenir de la lecture publique. Cette étude, commandée par le

président Macron a bénéficié d'une importante médiatisation sans que jamais les professionnels n'aient pu se faire entendre. Dans ces conclusions, l'académicien (proche de tous les pouvoirs depuis bientôt 40 ans) préconise entre autres l'évolution des bibliothèques en «supérettes» multiservices et multifonctions, sans jamais évoquer les baisses massives de moyens. Baisse de moyens qui furent au centre des interventions de plusieurs camarades.

**Partout les mêmes réalités**

À Aubagne, par exemple : cette municipalité de 45000 habitants a depuis le changement de majorité politique (passant d'un maire PCF à LR) vu la dotation de la médiathèque divisée par deux, passant de 110 000 euros à 50 000 euros,



écrasant le budget pour les nouvelles acquisitions à 5000 euros. Au delà de la question des acquisitions, les collègues dénoncent la faiblesse des moyens accordés à la médiathèque pour les actions culturelles. À La Destrousse, une commune de 3000 habitants, pas très loin d'Aubagne, on reçoit 2500 euros par an pour les actions culturelles. À Aubagne, le budget s'élève à 2100 euros.

Et en 2018, il n'était prévu que 400 euros. À la suite de la mobilisation des bibliothécaires, accompagnés et soutenus par les usagers et d'autres agents de la collectivité, ils obtiennent 20 000 euros de budget pour les acquisitions (ce qui équivaut à 43 centimes par habitant, alors que la DRAC préconise 2 euros.)

La ville de Marseille, malgré ses 980 000 habitants, ne compte que huit

bibliothèques dont beaucoup sont dans un état de grande vétusté, surtout dans les quartiers nord, plus populaires. Des suppressions de postes dans toutes les catégories et une précarisation massive de l'emploi ont fait passer l'effectif de 324 agents à 114 aujourd'hui pour l'ensemble du réseau.

«L'absence de dialogue avec une direction aux pratiques managériales très dures», «les pressions», «un conservateur en chef qui fait de l'ingérence» avec pour conséquences «des départs et une souffrance au travail qui perdure.» Voilà ce que dénonce la CGT locale qui appelle avec la FSU les agents à se mobiliser tous les samedis depuis plus d'un an avec là aussi une participation des usagers solidaires.

À Saint-Étienne aussi on ferme des

équipements dans les quartiers populaires sous le prétexte fallacieux et surtout très idéologique de faire sortir les habitants des milieux populaires de leurs quartiers. «Et pourquoi pas l'inverse ?» dit-on à la CGT.

À Nantes on dénonce la mise en place de la polyvalence à outrance pour pallier au glissement des missions et à la baisse des moyens. Baisse des moyens qui ne freine en rien la volonté de la municipalité d'ouvrir les équipements le dimanche, malgré l'opposition des agents. À défaut d'enrichir le fond, on bricole la forme.

D'autres camarades d'autres lieux compléteront ce noir tableau, témoignant des mêmes pratiques et des mêmes politiques régressives sur l'ensemble du territoire.

La deuxième partie de la journée fut consacrée à trois ateliers autour revendicatifs pour l'un: de l'évolution des missions des bibliothèques, le second s'est intéressé aux conditions de travail et enfin le dernier aux questions statutaires des personnels.

### **Les bibliothèques ne doivent pas devenir le cache-misère des politiques libérales de destruction des services publics**

Les missions des bibliothèques sont depuis plusieurs années fortement chahutées, provoquant une perte de sens pour les professionnels. Le rapport Orsenna qui préconise leur transformation en « Maison des services publics » par la mutualisation des locaux et des personnels avec des espaces dédiés à Pôle Emploi, à la CAF, ou l'élargissement des missions à la lutte contre l'exclusion, la formation au numérique, ne fait qu'amplifier le phénomène.

Considérer que les bibliothèques sont «des outils inestimables pour lutter contre les fractures de notre société» ne doit pas signifier qu'elles doivent devenir un (faux) substitut aux services publics détruits par les politiques gouvernementales. Les bibliothèques ne peuvent pas compenser l'explosion des inégalités provoquées par les politiques libérales.

Les camarades participants à l'atelier

**Même si aujourd'hui, les bibliothèques restent, avec les bureaux de poste, les lieux ouverts au public les plus nombreux en France, le maillage de la lecture publique sur les territoires est aujourd'hui insuffisant.**

7700 bibliothèques territoriales et 8800 points d'accès au livre en milieu rural (représentant 180 millions de documents et 280 millions de prêts). Ainsi, à peine 10% des collectivités de 10000 habitants ou moins bénéficient d'un service de lecture publique. La filière patrimoine et bibliothèques c'est 38000 agents, dont particularité du secteur : 82000 bénévoles ! Dans les départements ruraux, il peut y avoir jusqu'à quatre ou cinq bénévoles pour un agent permanent. Dans le Bas-Rhin par exemple, il y a 60 permanents dans les bibliothèques municipales et 2000 bénévoles (Chiffres cités par le « très officiel » rapport Orsenna) La catégorie A y représente 34% des emplois, contre 26% en catégorie B et 40% en catégorie C.



ont réaffirmé: « Désacraliser le lieu, sans doute, mais sans sacrifier une certaine exigence de qualité, en revenant toujours vers le livre et la gestion des collections (acquisitions, conservation, valorisation, médiation), mais aussi en défendant la création et le vrai travail d'édition »

Et surtout développer toutes les accessibilités physique et sociale en refusant l'opposition entre une « culture légitime » synonyme d'élitisme et de stigmatisation et « chacun sa culture », les deux notions relevant d'un même mépris social. D'où la nécessité de proposer des supports et actions diversifiés d'un public « fâché avec la lecture » à un public de niveau universitaire.

Diversité, pluralisme, reconnaissance de la culture de l'autre, maintenir une offre gratuite et diversifiée (concert, conférence...) conforter les points de vue, favoriser le débat peuvent être une des conclusions de cet atelier

### **Améliorer nos conditions de travail par la maîtrise de notre outil de travail**

La gestion des collections et leurs prêts restent une partie essentielle du travail en bibliothèque. Cette gestion génère toujours, malgré les nombreux discours sur la disparition des collections physiques, un travail de manutention et de port de charges conséquents. Ce travail est néanmoins « invisible » et les moyens pour l'assumer sont en conséquence rarement satisfaisants. Cette invisibilisation est pointée comme particulièrement difficile à vivre, voire violente. La comparaison est faite avec le travail domestique, d'autant plus que les bibliothécaires sont majoritairement des femmes.

Quant à la robotisation, si elle a permis de mettre un terme à la répétition de certains gestes, elle a bien souvent aussi provoqué une augmentation de la charge de travail : l'automatisation étant souvent intégralement absorbée par la fragmentation des tâches et par de nouvelles missions qui se rajoutent.

La RFID influe aussi sur le rapport aux usagers. Les machines ont tendance à renforcer le côté « administration froide » de la bibliothèque. Si cette rationalisation du travail peut permettre un gain de temps, les agents regrettent une perte de connaissance et de maîtrise de leurs fonds, et considèrent que cela produit d'une bibliothèque à l'autre une uniformisation des collections qui ne reflètent plus les diversités des publics

accueillis. Il est d'ailleurs précisé que bien souvent, la robotisation est une étape vers la privatisation et l'externalisation de certaines tâches.

### **Le travail du dimanche**

Le développement de l'ouverture des commerces et services le dimanche, constitue un choix de société. D'un côté, patronat et gouvernement partisans de la flexibilité des temps de la vie et des activités prônent l'élargissement des plages de travail et donc d'exploitation capitaliste. De l'autre, ceux (les salariés, la CGT et les luttes du mouvement ouvrier.) qui souhaitent maintenir des espaces de temps commun libéré où l'activité est mise de côté.

Dans le public comme dans le privé cette nouvelle forme de flexibilité pèse davantage sur les femmes, les employés, les précaires, les travailleurs pauvres...

Si en tant qu'usagers, il arrive fréquemment d'utiliser les services publics le dimanche (piscines, musées...) Quel est l'intérêt d'une ouverture le dimanche d'une bibliothèque ? Répond-elle à un besoin social ou avant tout à un besoin d'emprunts ?

Aujourd'hui plus de 35 bibliothèques ouvrent en France le dimanche. Cette question condense de nombreuses problématiques. Sur le fait par exemple que l'on nous demande sans cesse d'en faire plus avec moins. Il y a une lame de fond qui vise à nous domestiquer. Il faudrait un fonctionnaire disponible n'importe quand. D'ailleurs certaines projections de la bibliothèque du XXI<sup>e</sup> siècle réfléchissent ainsi au prêt de bibliothécaires à domicile. Le management à l'œuvre aujourd'hui est en train de nous « chosifier ».

Sur la question des majorations indemnitaires, il faut également rappeler que rien n'empêche l'employeur public de faire travailler les agents le dimanche. Cela peut ainsi être inscrit dans le cycle de travail, comme c'est le cas dans plusieurs villes : les compensations dépendent alors du seul rapport de force avec l'employeur. L'offre quantitative permet de masquer le recul de l'offre qualitative. Dans la plupart des cas, l'ouverture du dimanche d'une bibliothèque, souvent en centre-ville, a été suivie de la fermeture de bibliothèques de quartiers populaires ou d'une diminution de leur ouverture globale et de leurs personnels.

### **Les enjeux statutaires**

Devant la dégradation de l'emploi statutaire et l'incohérence grandissante des grades avec les missions, une volonté forte d'harmonisation statutaire sur tout le territoire s'est dégagée des discussions. La revendication d'une gestion des carrières plus égalitaire de la filière au niveau national renforçant ainsi l'indépendance du fonctionnaire du pouvoir local et non plus en interne a été réaffirmée. Tout comme le retour à une gestion globale des emplois selon les seuls principes statutaires et égalitaires, avec la reconnaissance du rôle des Centres de gestion de la FPT.

Face au gel et à la suppression des postes, la CGT exige l'ouverture et le pourvoi systématique des postes et l'organisation de concours tous les ans.

Contre la précarité, il s'agit de revendiquer l'intégration des collègues non titulaires, la poursuite et l'intensification des dispositifs de résorption de la précarité (la loi Sauvadet prolongée jusqu'en 2018 seulement alors que le nombre de contractuels n'a jamais cessé d'augmenter) et surtout l'arrêt du recrutement abusif et massif de contractuels précaires ou vacataires.

### **Salaires et carrières**

La filière culturelle étant une des filières pauvres de la FPT, il est impératif que tous les agents bénéficient d'une évolution plus satisfaisante avec un déroulement de carrière linéaire, nécessitant l'abrogation des protocoles « méritocrates » d'avancement (PPCR) et de rémunération (RIFSEEP).

Toutes ces tendances régressives en matière de missions, de conditions de travail, d'emploi et de carrières dans les politiques territoriales de lecture publique seront amplifiées par loi « Fonction publique » voulue par le gouvernement Macron. À l'issue de cette journée dense en débats et riche en propositions, les participants ont réaffirmé la nécessité d'une mobilisation de grande ampleur pour contrer la destruction de nos statuts.



## LOI FONCTION PUBLIQUE

## L'ANALYSE DE LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS

**Fonctionnaires ou agents publics sous contrat, nous sommes depuis 1952 régis par des lois et textes réglementaires, mieux connus sous le nom de Statut de fonctionnaire.** C'est ce qui nous permet, au quotidien, d'exercer nos missions de service public dans des conditions réglementées et d'assurer la réponse aux besoins des usagers pour lesquels nous travaillons. Chaque jour, dans le cadre de nos missions, nous avons des obligations : indépendance, neutralité, laïcité, respect des règles de déontologie, et nous avons des droits : être citoyen et donc pouvoir dénoncer des faits incompatibles avec le Statut (ex : droit d'alerte), droit à se syndiquer et s'organiser, droit à une carrière, à la mobilité, au reclassement, à des droits individuels encadrés collectivement... Ces lois sont garantes d'un service public rendu pour l'intérêt général. Elles ont été réformées au fil des années, preuve que la Fonction publique sait s'adapter aux besoins nouveaux. **Certaines réformes ont été bénéfiques à la société : lois de 1983, 84,86**, d'autres ont hélas largement été des réformes réactionnaires et grignoté les fondements de ce socle républicain qui repose sur trois grands principes fondateurs.


**LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ**

L'article 6 de la *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* (DDHC) de 1789 stipule « la loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

Il s'agit ici de garantir, non seulement que les agents publics ne sont pas recrutés selon le bon vouloir et donc l'arbitraire du pouvoir politique, mais également par extension que le principe d'égalité s'étend à leur carrière. L'égalité des citoyens devant le service public est également affirmée.


**LE PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ**

L'article 15 de la DDHC de 1789 stipule « La Société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration. »

Dans une société démocratique, aucun

agent n'est au-dessus du contrôle des citoyens. La puissance publique est instituée dans l'intérêt général et non dans l'utilité particulière des gouvernants. Le fonctionnaire a la responsabilité d'être au service de l'intérêt général et non au service d'intérêts partisans politiques ou économiques. C'est aussi la raison pour laquelle le statut accorde au fonctionnaire l'entière liberté de penser et de s'exprimer et ne lui impose aucune obligation de réserve.


**LE PRINCIPE D'INDÉPENDANCE**

Le préambule de la Constitution de la IV<sup>e</sup> République dispose que « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». Le contenu de ce texte a été repris dans l'article 6 du statut général du fonctionnaire. Contrairement aux salariés du privé, les fonctionnaires sont placés dans une situation légale et réglementaire. Ils ne sont pas régis par un contrat avec leur employeur. La modification du statut revient à la loi et non à l'arbitraire de l'administration. Le statut met par ailleurs en place la séparation du grade et de l'emploi. Le grade, obtenu par la réussite au concours, est la propriété du fonctionnaire. L'employeur peut créer ou supprimer les emplois pour répondre

à des motifs d'intérêt général, mais cela n'impacte pas le fonctionnaire qui se voit proposer d'autres postes correspondant à son grade.

**Aujourd'hui, le projet de loi présenté par le gouvernement va encore plus loin dans l'attaque libérale de ces trois piliers essentiels à une société démocratique saine. Dès 2022, il ne restera qu'une poignée de fonctionnaires pour assurer les missions publiques territoriales et les droits des agent.e.s en CDD ou CDI vont encore diminuer, alors même que le nombre de contractuels va augmenter. Déjà inférieurs aux droits du Code du travail, imaginons l'étendue des dégâts dès juillet 2019 si la loi est promulguée !**

**C'EST CHAQUE JOUR, À LA FOIS SUR NOS MISSIONS, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, NOS DROITS ET CEUX DES USAGERS QUE CETTE LOI VA AVOIR DES CONSÉQUENCES GRAVES ET HISTORIQUEMENT RÉGRESSIVES, SI L'ON NE SE MOBILISE PAS POUR SON RETRAIT PUR ET SIMPLE !**

1

## DROIT À ACCÉDER À LA FONCTION PUBLIQUE ET DROIT À UNE CARRIÈRE

Le projet de loi remet en cause directement les 3 principes fondamentaux du Statut et le vide de son sens en voulant faire du CDD la norme de recrutement.

### CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

**Les concours** : ils doivent rester la norme de recrutement, car ils permettent de faire vivre les 3 principes du statut de fonctionnaire

**L'accès direct en catégorie C** : de nombreux emplois publics permettent d'accéder, par une mise en stage directe, à un emploi statutaire. Dans la réalité, les employeurs utilisent à gogo les recrutements en CDD, souvent renouvelés pendant des années sans assurance de titularisation. Même en catégorie C ce sont les luttes qui permettent des titularisations, alors même que le Statut les prévoit.

**Le recrutement par contrat** : la loi du 26 janvier 1984 prévoit déjà des cas très larges de recrutement par contrat, pour assurer la continuité de service public, dans les articles 3 à 3-7. Ces motifs de recrutement sont déjà trop nombreux, car ils affaiblissent les règles statutaires, il n'y a pas besoin d'en créer plus !

**Le point d'indice** : c'est le coefficient qui sert de base à la rémunération de la totalité des agents de la Fonction publique. Il permet l'égalité de traitement de base, quel que soit le versant public dans lequel on est recruté, sur tout le territoire.

**La carrière** : Aujourd'hui, un agent de la Fonction publique est recruté en moyenne à l'âge de 25 ans. Il a donc, toujours en moyenne, environ 37 ans de carrière avant de partir à la retraite. Une part importante des agents ne passe jamais, pour une carrière complète, au deuxième grade. Autrement dit, ils restent dans leur premier grade de recrutement et plafonnent au dernier échelon de ce grade durant de nombreuses années. La CGT revendique depuis longtemps des avancements automatiques et le doublement des rémunérations entre le début et la fin de carrière.

### CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

#### ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AUX CONTRATS

**Création d'un CDD « de projet » ou « d'opération »** : L'article 6 modifie l'article 3 actuel de la loi 84-53, en créant un contrat « kleenex » spécifique à la fonction publique. Il est conclu sans obligation de définir sa durée (sauf si la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée) et prend fin quand le projet arrive à échéance, dans une limite de 6 ans. Il peut être rompu si le projet échoue ! Ce contrat, ouvert à toutes les catégories, n'ouvre droit ni à la titularisation ni à la CDésiation. C'est la porte ouverte à la généralisation de la précarité statutaire sans garanties collectives ni déroulement de carrière.

**Développement du recours au contrat sur emploi permanent à temps non complet** : L'article 8 et 14 modifient l'actuel article 3-3, qui permettait de recruter des contractuels sur des emplois permanents lorsqu'il n'existait pas de cadre d'emplois de fonctionnaire correspondant à la fonction demandée (très peu en réalité), pour les emplois de catégorie A lorsqu'un fonctionnaire (ou lauréat du concours) n'avait pu être recruté et pour le secrétariat de mairie des communes de moins de 1000 habitants. Le projet de loi prévoit ainsi de pouvoir recruter en CDD à temps non complet inférieur à 50 % pour tous les emplois et toutes les collectivités ! À la précarité statutaire, le gouvernement ajoute la précarité financière.

**Fin du Statut dans les communes de moins de 1000 habitants !** Jusqu'à présent, les communes de moins de 1000 habitants pouvaient recruter des contractuels uniquement sur l'emploi permanent de secrétaire de mairie. Le recours à des contractuels est élargi à tous les cadres d'emplois, quel que soit le temps de travail. Les communes de moins de 1000 habitants sont au nombre de 25 482 sur un total de 35 228 communes au 1er janvier 2018.

**Recrutement de directeurs généraux issus du privé** pour éradiquer la culture

du service public et la déontologie du fonctionnaire : L'article 5 élargit encore la possibilité hallucinante de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dans les emplois de direction de la Fonction publique. Sont notamment concernés les DGS et DGA des départements et régions et des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 précédemment.

**Une rupture conventionnelle pour les contractuels** : L'article 24 institue pour les agents contractuels un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le Code du travail.

L'administration et l'agent contractuel peuvent désormais convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie. Cette rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité. Mais si l'agent revient dans le public dans les trois ans suivant la rupture conventionnelle, il sera tenu de rembourser cette indemnité ! Dans le privé, la rupture conventionnelle est un moyen de licencier à bas bruit et bas coût.

#### INDIVIDUALISATION DES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE, RÉMUNÉRATION ET DE LA DISCIPLINE :

**Entretien professionnel** : L'article 10 fait disparaître du statut général des fonctionnaires la référence à la notation et généralise l'entretien professionnel permettant d'apprécier la valeur professionnelle individuelle des fonctionnaires.

**Rémunération au mérite** : L'article 11 souligne l'importance, en plus de la qualification et des fonctions exercées, du critère de l'engagement professionnel et du mérite de l'agent, quel que soit son statut. Il s'agit ici de supprimer toute dimension collective ou garantie collective en matière de rémunération, d'avancement ou promotion par l'individualisation. Ce type de dispositif fonctionne surtout à la tête du client...

## 2

## DROIT À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, À LA MÉDECINE DU TRAVAIL, AUX CONGÉS

### CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Lignes directrices de gestion :** L'article 12 impose des lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. Autrement dit si une collectivité décide d'une ligne budgétaire « zéro euro » pour les avancements et promotions, ce sera zéro avancement et promotion...

**Suppression de la parité numérique** entre représentants des collectivités et représentants syndicaux en conseil de discipline : L'article 13 abroge les 2 premières phrases (alinéas) de l'article 90 de la loi 84-53 ! Jusque-là la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants syndicaux devait être assurée. Cette abrogation des 2 alinéas constituerait une 1<sup>ère</sup> brèche d'importance dans le fonctionnement des conseils de discipline.

**L'article 16** prévoit plusieurs ordonnances qui seront prises par le Gouvernement entre 9 et 12 mois suivant la promulgation de la loi de transformation de la Fonction publique :

**Pour réformer :**

- la participation des employeurs,
- les instances médicales et la médecine préventive,
- les congés pour maladie et les règles de temps partiel thérapeutique,
- les congés pour maternité, adoption ou accueil d'un enfant.

À ce stade, nous n'avons pas encore le contenu des ordonnances, mais nous avons le rapport IGAS N°2016-128R/IGA N°16088-R1/IGF N°2016-M-084/IGAENR °2017-011 de mars 2017 :

« Évaluation du dispositif des instances médicales de la fonction publique, rapport de diagnostic ». Les extraits suivants éclairent précisément les projets du gouvernement : « Le dispositif des instances médicales de la fonction publique, complexe, apparaît générateur de lourdeurs et de délais. ».

#### Les quatre scénarii possibles :

« Une première logique conserve la philosophie actuelle du principe d'un avis médical préalable sur une série de situations.

- Le premier scénario procède à l'allègement significatif des cas de saisines et des procédures. Il assouplit et simplifie l'organisation des instances et sécurise le financement du dispositif.
- Le second scénario recentre les instances

sur une approche purement médicale par la création d'une commission médicale unique et propose de confier à une instance différente le dialogue avec les organisations syndicales, notamment sur les situations d'invalidité et de reclassement professionnel. Il envisage par ailleurs la fusion des congés de longue maladie et longue durée dans un but de simplification et s'interroge sur l'opportunité de la création d'une invalidité de type I.

Une seconde logique change la nature du dispositif pour le rapprocher du régime général. Le contrôle a posteriori des arrêts maladie (hors maladies professionnelles) et des accidents devient la règle. Ses implications en matière organisationnelle, financière et statutaire seraient lourdes.

- Le troisième scénario propose ainsi le passage à un contrôle a posteriori propre à la fonction publique. Le cadre juridique et statutaire des congés maladie reste distinct du régime du privé avec le maintien d'une instance spécifique. Il implique la création d'une médecine de contrôle de la fonction publique et fait de la commission médicale du scénario deux une instance de recours ou d'examen des maladies professionnelles hors tableau.

- Le quatrième scénario envisage la mutation du système, en convergence avec le régime général. Il implique un transfert à l'assurance maladie et à son service médical du contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires et l'instauration d'une cotisation des employeurs publics liée à la sinistralité au travail. »

### CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Nous avons conquis de haute lutte la participation de l'employeur aux frais de mutuelle et de prévoyance, la création de la médecine préventive et de santé, la reconnaissance des maladies professionnelles et accidents imputables au service.

Vouloir transformer des règles, négociées collectivement, par ordonnance démontre encore une fois la volonté du gouvernement de passer en force des réformes scandaleusement régressives et répressives, et de passer au-dessus des Accords de Bercy, qui placent la CGT en position de force dans les négociations. La CGT restant première organisation syndicale dans la Fonction publique, le gouvernement trouve une parade avec les ordonnances.



## 3

## DROIT À AVOIR DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Temps de travail** : L'article 17 oblige les Collectivités à se mettre « en conformité » avec la règle générale des 1607 heures annuelles. Elles ont un an après 2020 (élections municipales) pour le faire. Autrement dit on pourra, si la loi passe, mettre tous nos accords locaux à la poubelle !

**CT et CHSCT** : L'article 2 supprime les CT et CHSCT et crée une nouvelle « instance » pour les sujets d'intérêt collectif, le Comité social territorial, qui n'aura plus le même rôle et qui rend facultatif la création de CHSCT pour les collectivités de moins de 300 agents, soit plus de 41000 collectivités qui ne seront plus

obligées de mettre en place un CHSCT. Nous ne pourrons plus intervenir sur les baisses d'effectifs dans nos services, sur les réorganisations, dont le temps de travail, ni sur nos conditions de travail si nous laissons faire impunément le gouvernement. Si nous laissons faire, environ 11000 collectivités seulement seront obligées de mettre en place un CHSCT ! Où est l'égalité de traitement des agents sur l'ensemble du territoire ? Est-ce juste pour nous et pour le public accueilli ? Ici aussi l'inspiration provient directement du privé avec la disparition des Comités d'entreprise devenus Comité social d'entreprise. Et alors que la

mise en œuvre des loi MAPTAM, NOTRe et des SDCI, associée à la baisse des moyens du service public, s'est traduite par une dégradation des conditions de travail de agents territoriaux, le Gouvernement supprime les CHSCT !

**CAP** : L'article 3 maintient l'existence des CAP, mais les vide de leurs prérogatives et compétences ! Au 1er janvier 2020, il opère une réduction des attributions des CAP et les transforme en quasi instance disciplinaire en supprimant leurs avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion : Les CAP ne seront plus consultées pour toutes les questions relatives à la promotion interne (article 39), les avancements (articles 78-1 et 79), les mutations internes (article 52) ; l'avis de la CAP est remplacé par un recours administratif préalable obligatoire avant la saisine du juge administratif ; le recours administratif sera très formel et laissera peu de place aux échanges.

L'avis de la CAP ne sera plus requis lorsque des agents sont transférés à des services mis en commun entre intercommunalités ou communes, lorsque les agents sont répartis entre les communes à l'issue de la dissolution d'un syndicat, d'une intercommunalité ou d'une communauté d'agglomération et lorsqu'il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des agents.

L'article 12 supprime la compétence consultative des CAP en matière de promotion de cadres d'emplois et de grades et instaure des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social.

Par la suppression des CHSCT, par la perte de compétences des CAP, on prive les agents d'un droit à être défendu.e.s dans leur déroulement de carrière et dans le respect de leurs conditions de travail !

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

**Temps de travail** : La loi prévoit que les agent.e.s travaillent 1607 heures par année. Des négociations locales ont permis de gagner des avancées, justifiées par l'organisation du service, la pénibilité ou le désir politique de créer des emplois publics statutaires supplémentaires en réduisant le temps de travail, mais en conservant les rémunérations. Ainsi dans certaines collectivités, le temps de travail est à 32h/semaine, voire 30 heures ! Ces conquits sociaux sont justes et nécessaires. Or, les régimes de temps de travail dérogatoires antérieurs à 2001 seront supprimés. Les collectivités devront délibérer au plus tard en mars 2021 pour les communes, en mars 2022 pour les départements et décembre 2022 pour les régions). Il s'agit d'augmenter le temps de travail des agents territoriaux

**CT** : il permet aux syndicats de débattre des projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des collectivités : conditions de travail, règlement intérieur, application des règles en matière d'hygiène et sécurité.

**CHSCT** : grâce à la lutte, nous avons conquis dans la Fonction publique la création en 2006 de vrais CHSCT,

comme dans le privé. Cette instance, liée au CT, permet d'avoir les moyens et outils pour mener de vraies enquêtes en cas d'accident du travail par exemple, ou d'étudier les impacts et conséquences néfastes pour les agents des réorganisations, fusions de services et collectivités, que nous vivons toutes et tous... Grâce à l'action conjointe des agents et des syndicats qui les représentent, de nombreux projets sont retirés, de nombreuses luttes sont gagnantes.

Actuellement, les représentants du CHSCT sont librement désignés par les organisations syndicales. Dans le projet de loi, ils devront être désignés parmi les représentants du comité social. En limitant le nombre de représentants du personnel alors que les sujets sont plus nombreux et plus complexes, le gouvernement cherche à affaiblir le rôle des syndicats.

**CAP** : elle rend aujourd'hui des avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion. Elles sont garantes pour les agents du respect des droits au déroulement de leur carrière.

## 4

## DROIT À LA FORMATION

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Le CNFPT est LE centre de formation statutaire des agents, fonctionnaires et contractuels. Il est financé par les collectivités à hauteur de 0,9 % de leur masse salariale. Et même si trop peu d'agents profitent de leurs droits à la formation, le CNFPT reste la structure de référence pour bien former les agents publics. Depuis longtemps la CGT revendique un financement à hauteur de 3 %.

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Le CPF contre le droit à la formation :**

L'article 20 garantit la portabilité des droits acquis au titre du Compte personnel de formation (CPF) par les personnes exerçant des activités relevant du Code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics. Est instaurée la possibilité de convertir en euros les droits en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé. Les heures acquises au titre du CPF pourront être monétisées...

C'est la fin du droit de la garantie de formation, assurée par le CNFPT et la remise en cause de ce dernier. Sans formation tout au long de la carrière, c'est non seulement l'agent que l'on met en danger, mais aussi l'usager et, au-delà, la qualité du service public rendu.

**L'unification de la formation des fonctionnaires**

et notamment des cadres A au mépris des spécificités des 3 versants, la fin du CNFPT : L'article 20 prévoit «le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics» et «harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents publics de catégorie A».

La volonté est bien de supprimer le CNFPT par un rapprochement et surtout une modification du financement des établissements publics et des services de formation des agents publics.

## 5

## DROIT À ÊTRE DÉFENDU.E PAR DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS DES INSTANCES DE PROXIMITÉ ET DANS CHAQUE VERSANT DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Pour mettre en œuvre son projet de casse du statut et de démantèlement du Service public, le Gouvernement a besoin d'affaiblir les instances paritaires et les prérogatives des représentants du personnel.**

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Affaiblissement du CSFPT :** L'article 1 prévoit que le Conseil commun de la Fonction publique puisse être consulté sur des projets de texte relevant des compétences d'un seul conseil supérieur, sur saisine de son président et après accord du président du Conseil supérieur concerné. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun de la fonction publique se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. Là encore le gouvernement fait peu cas du résultat des dernières

élections professionnelles, car la représentativité entre CSFPT (CGT,CFDT, FO, UNSA, FA-FPT, SUD SOLIDAIRES) et CCFP (les mêmes + 3 : CFTC, CFE-CGC et FSU) n'est pas la même !

**Fusion des CDG :** L'article 18 permet aux CDG qui le souhaitent et relevant de la même région «de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue». Qu'est-ce

que ça veut dire ? Par exemple si vous habitez Moulin dans l'Allier, votre CDG de territoire sera à Lyon...

De plus, alors que l'article 25 prévoit des dispositions d'accompagnement des agents de l'État et de l'Hospitalière dans le cas des restructurations, notamment pour réaffecter les agents.e.s, rien n'est décliné pour la Fonction publique territoriale !

## 6

## DROIT À L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

En 2015, 62 % des agent.e.s de la Fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé), mais malgré une législation riche sur l'application de l'égalité entre les femmes et les hommes, la CGT fait toujours le constat d'inégalités très fortes au niveau du traitement (écart de rémunération de 19 % dans la Fonction publique), du déroulement des carrières, de la reconnaissance des métiers à prédominance féminine, des mesures sur les conséquences de la maternité, du niveau des pensions ou de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Le protocole d'accord de 2013, signé par la CGT, devrait être décliné à tous les niveaux, mais rares sont les collectivités à l'avoir véritablement décliné.

C'est dans ce contexte de non-application des textes existants qu'un nouvel accord a été proposé aux syndicats en septembre 2018. La CGT ne l'a pas signé, car il est bien en dessous des exigences portées : revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine (bien sûr elle concerne les hommes qui sont aussi dans ces filières); mise en place de mesures contraignantes pour les employeurs publics ainsi que des moyens indispensables inscrits dans les textes législatifs ; nécessité d'avoir une véritable démarche intégrée afin d'évaluer les impacts des réformes sur les inégalités

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Les mesures du projet de loi dans son ensemble se traduiront, assurément, par une augmentation des inégalités entre les femmes et les hommes.**

**Les mesurette des articles 27 à 33** qui consistent à mettre en place un dispositif de signalement des violences, un plan d'action (évaluation des écarts de rémunération, accès égal aux cadres d'emplois, «favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle», à prévenir et traiter les violences sexistes), à établir chaque année un rapport de situation comparée, à obliger des nominations féminines dans les emplois supérieurs, à une représentation équilibrée dans les jurys de concours, au maintien du régime indemnitaire pendant un éventuel congé maladie après le congé de maternité ne sont en réalité que la retranscription légitime de nombreux travaux sur la question qui ont avancé dans la société en général.

**L'article 31**, qui modifie l'article 72 de la loi 84-3, peut être considéré comme une avancée réelle, obtenue par la CGT : « Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve l'intégralité de ses droits à avancement pendant 5 ans ». Mais les droits à la retraite ne sont pas acquis dans ces cas-là...

**L'article 30, II**, qui modifie l'article 88 de la loi 84-3, est le seul qui favorise une avancée concrète pour les femmes : il maintient des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

**L'article 32** lui, se contente de réaffirmer que les personnes en situation de handicap doivent accéder aux mêmes droits que les autres !

## 7

## LES AUTRES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI POUR CASSER D'AVANTAGE LA FONCTION PUBLIQUE :

- **Pour mieux supprimer des postes, une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage :**

L'article 25 crée un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service prévoyant notamment un « accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation » et « un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier ». En cas de démission acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, celui-ci peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage.

- **Un dispositif pour mieux privatiser :**

L'article 26, en modifiant la loi 83-634, détermine les conditions selon lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil.

Dans le cadre de ce détachement, les fonctionnaires concernés bénéficient d'un CDI auprès de l'organisme privé. Celui-ci peut procéder à tout moment au licenciement du fonctionnaire. Ce dernier peut également demander sa radiation des cadres pour rejoindre l'organisme privé avec au passage une prime. Tout est bon pour privatiser les services publics et réduire le nombre de fonctionnaires.

- **Pour mieux contourner le dialogue social et la représentativité, encore une ordonnance !**

L'article 4 prévoit de refonder la place de la négociation en précisant « les autorités compétentes pour négocier », en « adaptant les critères de reconnaissance des accords et leurs conditions de résiliation »... C'est le pendant de la remise en cause des accords nationaux et collectifs de la loi El Khomri. Nous côtoyons les sommets de l'anti-démocratie assumée !

Réaction de la CGT au CCFP du 13 février 2019 : « On fait une ordonnance quand on est malade, ça ne présume pas bien de la bonne suite de nos discussions... »

- **120 000 SUPPRESSION DE POSTES DE FONCTIONNAIRES**

Aucun objectif chiffré ne figure dans le texte, mais le Gouvernement a confirmé l'objectif de 120 000 suppressions de poste de fonctionnaires, dont 70 000 fonctionnaires territoriaux, d'ici 2022. Olivier Dussopt a expliqué que « C'est un objectif de gestion qui ne peut être inscrit dans le projet de loi, qui est toujours d'actualité, mais qui repose sur les collectivités dans le cadre du principe de la libre administration ».

La méthode pour y parvenir est celle de la contractualisation budgétaire qui contraint les principales collectivités et EPCI à ne pas dépasser une augmentation de plus de 1,2% de leurs dépenses de fonctionnement.

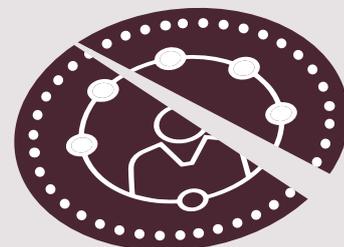
- **UN CALENDRIER CONTRAINT POUR IMPOSER UN REcul SOCIAL D'AMPLEUR !**

La discussion avec les Organisations syndicales des 33 articles en 63 pages du projet de loi est soumise à un calendrier serré : 13 février 2019 : présentation du projet de loi au CCFP ; 15 mars 2019 : vote des organisations syndicales au CCFP ; 27 mars 2019 : Conseil des ministres ; mai : amendements des député.e.s ; Juin : première et unique lecture à l'Assemblée nationale ; Juillet : conseil d'État et promulgation

La CGT a dénoncé le caractère contraint de ce calendrier à la hussarde.

- **RÉACTION SYNDICALES**

Le 13 février, sept syndicats de fonctionnaires sur neuf ont « claqué la porte » de la réunion d'installation du Conseil commun de la fonction publique, suite aux élections professionnelles de décembre 2019. Dans chaque Conseil Supérieur, des boycotts et déclarations ont eu lieu. Nous avons réussi à faire bouger un peu le calendrier, mais seule une mobilisation massive pour le retrait du projet de loi sera payante !





## POUR UNE FONCTION PUBLIQUE MODERNE ET AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL, LA CGT REVENDIQUE :

### UN FINANCEMENT PÉRENNE DES SERVICES PUBLICS, DES MISSIONS PUBLIQUES, DE LA FONCTION PUBLIQUE :

- une réforme fiscale fondée sur la progressivité de l'impôt, le rétablissement de l'ISF et le renforcement de la contribution des entreprises ;
- la création d'un pôle financier public ;
- les moyens nécessaires pour lutter contre les fraudes et évasions fiscales ;
- de nouvelles modalités de financement de la Sécurité et la Protection Sociale ;
- le rééquilibrage des aides aux entreprises avec des contrôles accrus ;

### LE RENFORCEMENT DES LIEUX ET OUTILS DE DÉMOCRATIE :

- la mise en place de creusets démocratiques pour les citoyens ;
- des droits nouveaux pour créer les conditions d'une véritable démocratie au travail ;
- le renforcement des rôles du CHSCT, notamment pour lutter contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles, et de la CAP pour plus de transparence sur les déroulements de carrière

- l'augmentation du point d'indice avec comme base le salaire du premier grade à 1800 €
- des créations d'emplois statutaires pour répondre aux besoins croissants de la population
- un départ à la retraite à 60 ans avec une pension calculée sur les 6 derniers mois, avec reconnaissance de la pénibilité pour des départs anticipés

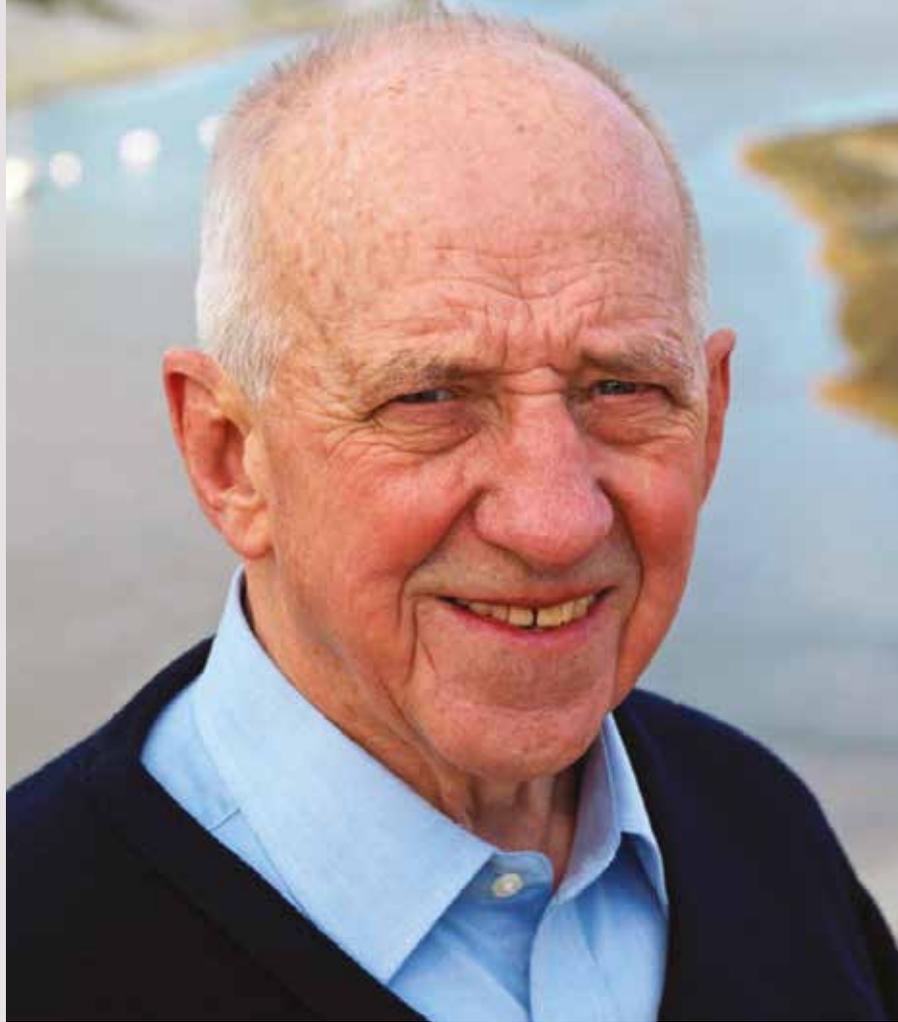
LE PROJET DE LOI « TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE » N'EST NI AMENDABLE NI NÉGOCIABLE, ÉXIGEONS LE RETRAIT !

Retrouvez le livret commun FDSP, UFSE, FSAS, Fonction publique : pour les missions publiques, l'intérêt général, les citoyens, les propositions de la CGT. mai 2018, supp n°266 sur le site de la Fédération.

Lien : <https://www.cgtservicespublics.fr/societe/politiques-et-finances-publics/plan-action-publique-2022/article/ap-2022-pour-les-missions-publiques-l-interet-general-les-citoyens-les>



«CE QUI SINGULARISE LA POLITIQUE ACTUELLE, C'EST UNE VOLONTÉ DE SUBSTITUER L'IDÉOLOGIE MANAGÉRIALE À L'ESPRIT DE SERVICE PUBLIC. ET POUR CELA, LEVER TOUS LES OBSTACLES À SA MARCHANDISATION.»



## Le projet de réforme de la fonction publique substitue le «manager» au citoyen

**Contribution d'Anicet LEPORS, Docteur d'État en Sciences économiques, Ministre de la Fonction publique de 1981 à 1984**

**E**mmanuel Macron a décidé de s'en prendre aux salariés sous statuts, que ceux-ci soient réglementaires ou législatifs. Il a notamment stigmatisé au cours de la campagne présidentielle le statut général des fonctionnaires, le jugeant « inapproprié ». **Arrivé à la tête de l'État il a d'abord parachévé la réforme du Code du travail entreprise sous le quinquennat de François Hollande imposant comme référence sociale majeure le contrat individuel de droit privé négocié de gré à gré tout en bas de la hiérarchie des normes. Restait alors à en généraliser l'application, dans le privé comme dans le public. Il y avait**

*des précédents (La Poste, France Télécom), mais le président de la République a choisi d'entreprendre sa croisade néolibérale par la réforme de la SNCF pour supprimer le statut des cheminots au sein d'un service public dégradé. La roue était libre alors pour une réforme de la fonction publique concernant un cinquième de la population active du pays.*

*À cette fin, le Premier ministre Édouard Philippe a lancé, le 13 octobre 2017, une gigantesque opération baptisée CAP22, à la fois un leurre au sens où l'exécutif savait parfaitement ce qu'il voulait faire, mais c'était aussi le moyen d'accréditer l'idée d'une politique sérieuse parce que complexe et d'une réelle élaboration collective. Mais la démarche s'est révélée chaotique, un rapport qui devait être rendu public fin mars 2018 ne l'a pas été*

*et l'opération a tourné au fiasco. Car dès le 1<sup>er</sup> février 2018 le Premier ministre a annoncé les trois terrains principaux de la réforme : le recrutement massif de contractuels au lieu du recrutement par concours de fonctionnaires, l'établissement de plans de départs volontaires, la rémunération dite au mérite. Ces orientations ont été renouvelées lors d'un second comité interministériel de transformation publique, le 29 octobre et un projet de réforme de la fonction publique a été présenté le 13 février 2019, dans la perspective d'une adoption définitive d'un projet de loi avant l'été.*

*Le statut général des fonctionnaires n'a cessé d'être attaqué depuis la promulgation de son titre 1<sup>er</sup> par la loi du 13 juillet 1983, soit sous forme d'offensives frontales (loi Galland du 13 juillet 1987, rapport annuel du Conseil*

d'État en 2003, réforme Sarkozy-livre blanc Silicani en 2007-2008), soit sous forme de plusieurs centaines de modifications ponctuelles du statut général conduisant à un véritable « mitage » du texte et le dénaturant partiellement. Il reste que, par là et depuis 36 ans, le statut a néanmoins prouvé sa solidité et son adaptabilité. L'opération CAP 22 relevait de la première catégorie. Inscrivant leur démarche dans la seconde catégorie, les promoteurs de la réforme aujourd'hui présentée affirment vouloir maintenir le statut, mais les nombreuses modifications annoncées pourraient, à terme, le rendre inopérant. Ce qui singularise la politique actuelle c'est une volonté de substituer l'idéologie managériale à l'esprit de service public et pour cela lever tous les obstacles à sa marchandisation. Les conséquences en seraient graves pour les administrations de l'État, des collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers et de recherche. Une politique profondément contraire à la conception française de la fonction publique. Ce serait, pensent les managers qui nous gouvernent, l'heure enfin venue du New Public Management.

### **Un projet qui aligne le secteur public sur le secteur privé**

Le projet met d'entrée en cause un statut qui n'offrirait pas aux fonctionnaires « la reconnaissance et les perspectives professionnelles escomptées ». Mais outre qu'une telle affirmation ne repose sur aucune enquête d'opinion, elle dispense ses auteurs de l'analyse des causes d'une insatisfaction réelle des agents de la fonction publique qui tiennent notamment à la nature des missions qui leurs sont assignées par les exécutifs, aux conditions de vie et de travail qui leurs sont faites, à la précarité, aux entraves mises à l'exercice des droits. Cette carence dans l'analyse scientifique des causes se retrouve dans celle des effets des mesures envisagées. Aucune étude d'impact ne figure au dossier communiqué aux organisations syndicales alors qu'une telle étude devrait être préalable à toute formulation des réformes. Cette politique est dépourvue de toute réflexion sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, de la mise en œuvre de multi-carrières assorties des formations correspondantes, de justification sérieuse sur le recours aux contractuels, de la mesure concrète des incidences sectorielles de la numérisation,

des conditions de promotion de l'égalité femmes-hommes, de la participation effective des personnels à la gestion des services au lieu de bavardages récurrents sur le dialogue social.

Toutes autres sont les préoccupations du gouvernement qui n'aborde la réforme du statut que sous l'angle d'une simple transposition de management de l'entreprise privée au secteur public. Il s'agit de « responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe ». On voit ici poindre une conception autoritaire antérieure au statut qui nécessite la levée de toute contrainte à l'exercice d'un pouvoir hiérarchique qui ne souffre pas la discussion. À cette fin la mesure principale consiste à recruter massivement des contractuels à tous niveaux et dans toutes les catégories de la fonction publique afin de disposer de personnels plus dociles par conformisme ou intérêt.

Il est significativement précisé que des contractuels venant du privé pourront occuper des postes de direction. Les contrats pourront prendre la forme de contrats de projets, lesquels projets pouvaient tout aussi bien être conçus dans le cadre statutaire actuel. Un nouveau type de CDD pour la fonction publique sera créé. La fonction publique territoriale verra élargies les possibilités de contrats à temps non complets. Le projet prévoit également, bien que de manière encore très imprécise, des mesures clairement inspirées du code du travail : possibilité de rupture conventionnelle des contrats, plans de départs volontaires, etc. Toutes ces dispositions visent à écarter progressivement les fonctionnaires en place au profit de personnels sous contrats.

### **Un projet qui porte atteinte au service public et qui réduit les garanties statutaires**

Cette politique qui vise à affaiblir le statut en le contournant, est en premier lieu préjudiciable à l'administration elle-même dont la neutralité et l'impartialité sont menacées par un recrutement moins

garanti dans son intégrité, une formation non maîtrisée et une stabilité réduite. D'où les références incantatoires à la déontologie, expression particulière de l'extension recherchée du « droit souple », non normatif. Le contrat assorti d'un code de bonne conduite est généralement plus permissif que le droit positif. Au plan territorial ces pratiques ont la faveur des gestionnaires des métropoles et des intercommunalités, mais gagnent aussi certains élus locaux. Certaines des dispositions du projet vont favoriser cette évolution. Un contrôle dit déontologique sera renforcé sur des activités dites

« LA MESURE PRINCIPALE CONSISTE À RECRUTER MASSIVEMENT DES CONTRACTUELS À TOUS NIVEAUX ET DANS TOUTES LES CATÉGORIES DE LA FONCTION PUBLIQUE AFIN DE DISPOSER DE PERSONNELS PLUS DOCILES PAR CONFORMISME OU INTÉRÊT. »

sensibles. Ce contrôle sera également exercé sur les fonctionnaires effectuant des allers-retours entre le public et le privé, ce qui est une manière d'en révéler l'existence sinon de l'encourager. La pratique du « rétro-pantouflage » s'est beaucoup développée au cours des dernières années, elle a été notamment le fait de l'Inspection générale des Finances,

Emmanuel Macron en est le meilleur exemple. Cette pratique ne vise à rien moins qu'à privatiser l'État.

Les garanties statutaires des fonctionnaires sortiraient affaiblies d'une telle réforme. Car il est d'autant plus question de dialogue social dans le projet que ce dialogue est méconnu par les pouvoirs publics : ainsi la place des négociations sur les rémunérations n'a cessé de se restreindre depuis 35 ans jusqu'au blocage de 2010. Toutes les organisations syndicales ont déploré la pratique de réunions multipliées qui ne tiennent aucun compte de leurs propositions. Les instances de concertation traditionnelles voient leurs compétences réduites. Les comités techniques paritaires (CTP) qui avaient vocation à intervenir dans la gestion des services, mais qui avaient perdu leur caractère paritaire au cours des dernières années (devenus alors des CT) disparaissent dans des comités sociaux d'administration (CSA) par fusion avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHDCT). Les commissions administratives paritaires (CAP) voient leurs compétences fortement

diminuées. Leur avis préalable sur les questions d'avancement, de promotion, de mutation, de mobilité est supprimé (sauf sur ces deux derniers points pour la fonction publique hospitalière), ceci de manière à « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », avec les risques d'arbitraire et d'autoritarisme subséquents. Le recours aux ordonnances pour la validation de dispositions législatives en matière de négociation est très discutable. La rémunération au mérite comme levier de gestion des ressources humaines et l'entretien professionnel se substituant à la notation sont également évoqués, mais sans plus de précision que par le passé. Une reprise en main de la gestion du temps de travail, notamment dans la FPT est clairement annoncée, mais ses modalités restent imprécises.

### Un projet qui tourne le dos à la conception française de la fonction publique

Le projet d'Emmanuel Macron ignore l'histoire. Il n'y est fait référence à aucun moment dans le discours gouvernemental. Or, la fonction publique française d'aujourd'hui est l'aboutissement d'un processus pluriséculaire qui a vu notamment la Révolution française supprimer les privilèges, la vénalité des charges publiques, puis un XIX<sup>e</sup> et un XX<sup>e</sup> siècle s'affronter deux lignes de force, l'une autoritaire, l'autre démocratique, jusqu'au statut général des fonctionnaires après la deuxième guerre mondiale avec le statut général des fonctionnaires de l'État de 1946, statut fondateur consacrant la conception du fonctionnaire-citoyen contre celle du fonctionnaire-sujet qui avait prévalu jusque-là. Cette conception a été réaffirmée par le statut fédérateur de 1983 qui en a enrichi le contenu et l'a étendu aux agents publics des collectivités territoriales et à ceux des établissements publics hospitaliers et de recherche. Cette histoire permet d'identifier des tendances lourdes dont aucun gouvernement ne peut s'affranchir durablement. La connaissance de l'histoire est indispensable pour éclairer le présent et définir des perspectives également absentes du projet macronien qui ne se situe qu'« ici et maintenant ».

Le projet d'Emmanuel Macron ignore la démarche rationnelle, scientifique, plus que jamais nécessaire dans un monde complexe. Le néolibéralisme a

abandonné au marché les questions de gestion au moment où elles en appelaient à plus d'intelligence et de volonté. Les bases matérielles que constituait le secteur public ont été diminuées par les privatisations, la programmation a cédé devant la dérégulation, l'État et les collectivités publiques ont perdu leurs moyens d'expertise. En France, les instruments de planification économique, d'aménagement du territoire, de rationalisation des choix budgétaires, de prévision et de stratégie ont cédé le pas aux dogmes de la concurrence, de réduction de la dépense publique, d'une mondialisation financière ne souffrant aucune contestation. Cette régression dans le service public vecteur de l'intérêt général. La réforme de la Fonction

publique, dite aussi de l'État est le dernier avatar de cette contre-révolution. Le projet d'Emmanuel Macron est contraire à la morale républicaine. Sans qu'il soit besoin de revenir sur les turpitudes de l'entourage qu'il s'est choisi et ses observations méprisantes pour ceux que la réussite n'a pas gratifiés, il est le représentant d'une classe et d'une caste hautaine et dure aux plus faibles. La primauté de l'intérêt général, l'affirmation du principe d'égalité, l'éthique de la responsabilité sont des valeurs qu'il ne tient pas pour déterminantes. Ce comportement se retrouve dans le projet de réforme de la fonction publique : idéologie néolibérale au lieu de sens du service public et de l'État, autoritarisme hiérarchique plutôt que discussion et négociation, le manager à la place du citoyen.



# L'augmentation du point d'indice, c'est mieux que les heures sup'

**Après les annonces du président de la République, le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique affirme que faire des heures supplémentaires, sans cotisations sociales ni impôt sur le revenu, c'est mieux, plus gratifiant et moins onéreux que d'augmenter la valeur du point d'indice. Voilà bien des propos qui relèvent avant tout de l'intox ! Essayons donc d'y voir plus clair.**

**La première entourloupe, c'est de comparer des dispositifs qui ne sont pas du même ordre.**

Comme le pouvoir en place feint de l'oublier, rappelons une vérité toute simple : les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail ! Autrement dit, il ne s'agit en aucun cas d'une augmentation salariale comme l'est la revalorisation du point d'indice.

Avec les heures supplémentaires, on se situe complètement dans le « travailler plus pour gagner plus » cher à Nicolas Sarkozy. Cruelle réalité : on ne s'étonne même plus qu'un ancien élu socialiste promeuve les thèses de la droite la plus libérale...

Or, travailler davantage que la durée légale comporte quelques inconvénients et pas des moindres.

D'abord, le paiement ne compense en rien les risques liés au surtravail que ce soit pour la santé du salarié comme pour sa vie sociale et familiale, entre autres choses.

**Ensuite, les agents de certains services publics (la police, les hôpitaux...) accumulent déjà des quantités astronomiques d'heures supplémentaires, non payées et non récupérées.** On ne palliera pas le manque crucial d'emplois de nombreux secteurs par des heures supplémentaires. Il faut embaucher !

Enfin, la majorité des personnels des trois versants de la Fonction publique ne peut se voir rémunérer, en raison des textes réglementaires, les heures supplémentaires qu'ils pourraient éventuellement effectuer. Le recours accru aux heures supplémentaires est donc source d'inégalités renforcées. Ajoutons

un dernier élément qui, pour être évident, n'est pas mis en avant : lorsqu'on ne fait plus d'heures supplémentaires, souvent pour des raisons impératives, le pouvoir d'achat régresse ! Tous ces travers n'existent pas lorsqu'on augmente la valeur du point.

**La seconde manipulation du gouvernement** est d'affirmer que cela revient moins cher d'actionner le levier des heures supplémentaires que de revaloriser la valeur du point et que, de surcroît, c'est bien plus rémunérateur pour le salarié. Et le secrétaire d'État d'avancer le coût de 2 milliards d'euros pour 1 % de hausse de la valeur du point.

**Mais de quoi parle-t-on exactement ?**

Lorsqu'il plébiscite sa mesure liée aux heures supplémentaires, le gouvernement insiste sur le fait qu'elles ne donneront lieu ni à cotisations salariales ni à impôt sur le revenu. Dès lors, on n'oubliera pas de rappeler que lorsqu'on met en avant la dette et les déficits publics et l'impérieuse nécessité de les résorber, il s'agit bien sûr du ratio entre les dépenses et les recettes. Donc, s'agissant des heures supplémentaires, il faut prendre en compte non seulement la dépense, mais également l'assèchement des recettes.



## GAINS ET COÛTS RAPPORTÉ AU SALAIRE MOYEN

**1 HEURE  
SUP./  
SEMAINE /  
AN**

*pour*  
**1 million  
d'agents**

sur 1,5 million potentiellement  
concernés selon O. Dussopt

Gain annuel par  
agent concerné

**600 €  
environ**

coût global  
pour le budget  
paiement des heures supplé-  
mentaires et absence de  
cotisations sociales et d'impôt

**de 650 à 750  
millions €**

Coût budgétaire annuel  
par agent

**650 à 750 €**

**AUGMENTATION DE  
+ 1 %  
POINT  
D'INDICE**

*pour l'ensemble des*  
**5,2 millions  
d'agents**

Titulaires et non-titulaires

Gain annuel moyen  
par agents

**200 €  
environ**

coût global  
pour le budget

**2 milliards €**

mais compte tenu des recettes  
via les cotisations et l'impôt

**±1,5 milliard**

Coût budgétaire annuel  
par agent

**280 à 300 €**

En retenant une durée de carrière de 30 ans — ce qui est très réaliste — et l'hypothèse qu'un agent accom-  
plisse ses heures supplémentaires sur une durée de  
5 ans, au final le gain pour le salarié concerné sera envi-  
ron 3 fois supérieur via l'augmentation de la valeur du  
point à celle obtenue par des heures supplémentaires...

L'augmentation de la valeur du point,  
c'est **plus juste**,  
c'est **mieux pour les finances publiques**  
et **pour le pouvoir d'achat des agents !**

# Les retraités ont toute leur place dans les congrès de la CGT

2019 sera un grand cru pour les congrès CGT. Le point central sera celui de la confédération en mai, suivi de celui de notre fédération en novembre. D'autres jalonneront notre calendrier en fonction des tenues de ceux des UD et UL. Les thèmes et débats tourneront autour des mêmes enjeux (revendication, organisation, syndicalisation, formation, unité...), mais cependant, à des échelles différentes. Alors, à quoi bon exiger que les retraités aient, à chaque fois, leur juste représentativité par rapport à leur nombre et à leurs apports dans le syndicalisme CGT ? Le congrès confédéral devrait suffire à décliner les grands principes, reproduits ensuite pour chaque structure.

Certains diront même que c'est trop et cher, que nous passerons notre temps à débattre au lieu d'agir... et reconnaissons que ces arguments ne sont pas dénués de sens. Mais ce serait oublier que les congrès sont les jalons de notre activité et de nos orientations. Nous les retraités y avons toute notre place !

Les statuts de la CGT reprennent invariablement la notion d'une organisation de tous et pour tous. Depuis plus de trente ans, notre intitulé est « Syndicat des actifs et des retraités » et cela est voté démocratiquement à chaque mandat. Ceci ne peut être un simple affichage, car ce serait une erreur fondamentale. La CGT, « syndicat de tous et pour tous » n'est pas un slogan démodé même s'il atteint presque un demi-siècle. Il a plus que jamais sa pertinence en cette époque où la violence patronale et gouvernementale s'exerce avec rage. Rage de ne pouvoir aller plus loin et plus vite dans leur volonté de tout nous prendre, jusqu'à notre dignité. Car, c'est bien de cela dont il s'agit : ils n'accumuleront jamais assez et n'auront aucun état d'âme à nous ramener dans la misère vécue par nos grands-parents (pour la génération des années 60). Ce n'est pas si vieux même s'il n'y avait pas la 5G !

Nous disons et affirmons : « Jamais plus cela ». Issus de la misère et de

l'exploitation, tous les conquies sociaux nés de la lutte et des révolutions doivent être maintenus et améliorés compte tenu des avancées technologiques et de l'extrême richesse produite chaque année. Il n'y a pas d'autres remparts que les salariés unis, quels que soient leurs statuts et positions.

Face à un gouvernement, sous injonction des grandes familles capitalistes de « droits divins » comme certaines l'ont inscrit dans les usines et les églises (Rothschild, Schneider, Moulin, Dreyfus, Peugeot...), la lutte de classe est une idéologie toujours neuve et il n'y a pas de place pour la lutte des âges.

C'est cela que nous allons réaffirmer haut et fort dans les congrès.

Nous devons y préciser nos revendications spécifiques pour en faire des plateformes communes actifs-retraités où chacun s'y retrouve. Il ne peut pas y avoir de défiance entre ceux qui travaillent et ceux qui ont travaillé. Seules des fédérations vieillissantes et emmenées par des directions repliées sur elles-mêmes, qui se protègent d'abord, dans la crainte d'être submergées par les tempes grises, prennent cette posture. Nous, nous clamons que les colonnes de toutes les publications CGT doivent être totalement ouvertes et de façon réciproque, pour recueillir les expressions de chacun. Chaque structure syndicale d'actifs doit inclure des retraités et inversement. Il ne s'agit pas de nous fondre tous dans un même moule, mais d'ajouter nos différences et nos priorités afin que le résultat de l'addition donne une CGT encore plus forte, rassemblée, respectueuse, accueillante et combative. Les petits ruisseaux font les grandes



rivières. Toutes les revendications regroupées en un mémorandum revendicatif seront le socle d'une grande CGT.

Nous voulons une organisation CGT où chacun trouve sa place et où nous sommes tous unis et solidaires dans un même objectif de progrès social.

Ce qui n'est toujours pas acquis, car les retraités ont encore été malmenés par la confédération qui se félicite de leur avoir accordé comme à chacun une voix, mais les a lésés dans le nombre de mandats attribués ; il semble que toutes les voix n'ont pas le même poids. Sauf les grosses Unions, les UFR se sont vues imposer le mandatement les délégués sans même en connaître initialement les noms et donc dans leur impossibilité de préparer efficacement le congrès.

Les congrès doivent être aussi le reflet de nos aspirations et de notre motivation. C'est bien dans ce sens que nous appelons nos militants retraités à intervenir et à impulser les débats pour qu'au final, nous sortions de ces grands moments de démocratie avec des résolutions qui ne seront pas que des mots, mais bien des repères pour la CGT fraternelle et conquérante pour tous, telle que nous en avons besoin.

# Venezuela, un regard syndical

**D**ernièrement, l'auto proclamation du président de l'Assemblée nationale, Juan Guaidó, en tant que «président par intérim» du Venezuela pour diriger un gouvernement de transition, le 23 janvier 2019, a déclenché une nouvelle escalade de la crise. Juan Guaido, membre de « Volonté populaire », parti membre de l'internationale socialiste, comme l'était avant lui Carlos Andrés Pérez, président prétendument social-démocrate, fit massacrer près de 3000 personnes lors d'émeutes à Caracas à la fin des années 80. Ces émeutes, les plus meurtrières de l'histoire du Venezuela, connues sous le terme de « caracazo » ont précédé l'arrivée au pouvoir de Hugo Chavez.

## Une stratégie à la brésilienne

Devant une telle intention de putsch constitutionnel, inspiré du modèle de coup d'État parlementaire qui destitua Dilma Rousseff au Brésil en 2016 (la forte présence de drapeaux brésiliens lors des rassemblements de l'opposition en est une explicite référence), vingt-trois États, menés par les États-Unis lui reconnaissent ce titre. Sur le continent américain, onze des douze membres du Club de Lima (Canada, Brésil, Argentine, Chili, Colombie, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Panama, Paraguay, Pérou) ont rapidement suivi Washington. En Europe dix États (France, Royaume-Uni, Allemagne, Suède, Danemark, Autriche, Pays-Bas, Lituanie et les 2 pays avec un gouvernement socialiste : L'Espagne et le Portugal) ont également franchi le pas. L'Union européenne elle-même, plus frileuse, s'est aussi prononcée en faveur de Guaido, mais sans reconnaissance officielle, car certains pays comme l'Italie ou la Grèce ne souhaitent pas appuyer le putsch constitutionnel de l'opposant Guaido.

## Une situation économique et sociale fortement dégradée

Comme le rappelle le communiqué de notre confédération : « *Nul ne saurait nier la situation économique et sociale épouvantable du Venezuela, pas plus que le manque de respect des droits*

*humains* ». Effectivement le Venezuela vit une crise sans précédent, qui s'est progressivement aggravée au cours des dernières années, au point d'affecter de façon dramatique tous les aspects de la



vie du pays : paralysie des services publics, effondrement de l'industrie pétrolière et chute extraordinaire du PIB, hyperinflation, augmentation vertigineuse de la pauvreté, migration de millions de personnes...

La population du pays est dans un état de vulnérabilité absolue. Les conflits politiques ont atteint des niveaux très dangereux, les divers secteurs du bloc d'opposition ont lancé depuis plusieurs années des appels à une sortie forcée et radicale du gouvernement Maduro. Celle-ci est aujourd'hui confortée par la montée des droites et extrêmes droites latino-américaines et par l'intensification des pressions et interventions étrangères, principalement celle du Gouvernement des États-Unis, dont l'acharnement de longue date ne saurait masquer sa convoitise économique pour le pétrole vénézuélien. (Il faut rappeler ici que le Venezuela possède les plus importantes réserves d'or noir de la planète). D'autres acteurs internationaux tels que la Chine et la Russie influencent de manière significative le cours des événements en fonction de leurs propres intérêts et de leurs appétits économiques et énergétiques, créant une situation géopolitique extrêmement tendue.

## Une stratégie de la tension

La création d'un État parallèle centré sur l'Assemblée nationale et la Cour suprême

de justice en exil (soutenu par les États-Unis, le Groupe de Lima et les états européens) ouvre la voie à l'aggravation de la crise et au risque de déclenchement d'un conflit armé interne, d'une guerre civile avec participation internationale. Un scénario dévastateur pour la population et pour la République vénézuélienne. Dans une confrontation armée, ce sont les peuples qui sont les plus touchés, et l'objet de pillages de la part de différents intérêts internationaux, comme cela s'est produit dans d'autres régions du monde à la suite de récentes interventions impérialistes.

## La difficile solidarité syndicale

Il est de tradition dans la CGT face à l'ingérence et la prédation internationale, d'activer la solidarité internationale à travers ses engagements internationaux. La difficulté d'une telle position est que les organisations syndicales vénézuéliennes affiliées à la CSA (Confédération syndicale des Amériques, organisation continentale de la CSI) sont toutes membres militantes de l'opposition et que la plus importante d'entre elles : La CTV (Confédération des travailleurs du Venezuela) est également adhérente à l'Organisation régionale interaméricaine des travailleurs (ORIT), organisation continentale violemment anticommuniste qui a soutenu successivement la dictature sanguinaire et raciste au Guatemala, le coup d'État de Pinochet au Chili et l'ensemble des interventions étasuniennes sur le continent. Entre décembre 2001 et février 2003, la CTV s'associe à Fedecámaras, la fédération patronale dans l'organisation de tentatives insurrectionnelles contre le gouvernement Chávez. Durant le coup d'État militaire avorté d'avril 2002, les dirigeants de la CTV prennent place au palais présidentiel avec les putschistes. Aujourd'hui, ils appellent à la grève générale pour soutenir le coup d'État. Notre fédération réaffirme son attachement au droit des peuples à disposer d'eux-mêmes. Elle dénonce l'appui du gouvernement français à la tentative de coup d'État et l'alignement du gouvernement français sur la politique impérialiste des États-Unis.

## CINÉMA

**J'veux du soleil !**

Gilles Perret  
et François Ruffin



À Chambéry, dimanche 17 février 2019, les six salles de l'Astrée et du Forum étaient bondées de monde pour le film documentaire réalisé par Gilles Perret et François Ruffin « J'veux du soleil ».

Les réalisateurs ont traversé une partie de la France, d'Amiens à Montpellier, en décembre 2018, durant une semaine, à la rencontre des « gilets jaunes » mobilisés sur les ronds-points. Beaucoup de témoignages alimentent ce très beau film : les « Gilets jaunes » parlent

de leur situation : les taxes, la vie trop chère, le travail, les inégalités, la maladie, l'isolement...

Certains sont poignants, comme ce couple de l'Ardèche qui « survit ». Le maire de la commune les aide en payant la cantine des enfants, ils vont au Secours populaire, au Restos du cœur. Ce jeune de vingt-huit ans, dont c'est la grand-mère qui remplit le frigo. Cette maman du sud de la France qui ne peut pas payer la cantine de ses enfants depuis 6 mois, et qui ne peut plus payer le loyer, l'eau, l'électricité... Toutes ces personnes ont ouvert leur porte à François Ruffin, elles ont parlé sans honte, sans avoir peur du regard des autres, car elles en ont ras le bol de cette situation. Après le film, nous avons rencontré François Ruffin et toutes les personnes qui souhaitaient participer au débat. Les échanges ont été très riches ! Franchement, j'encourage les camarades à aller voir ce film qui sort le 3 avril, et à en faire une occasion de partage fraternel et convivial !

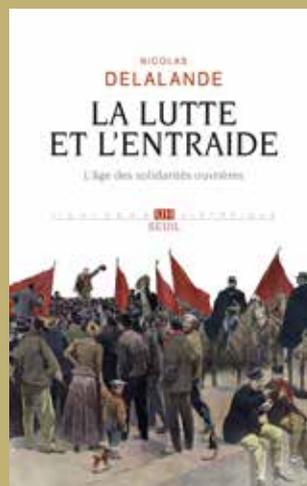
Léocadie, Syndicat CGT de la Ville de Chambéry

**Partagez vos coups de cœur !**  
Un livre, un film ou un spectacle t'a intéressé.e, ému.e, révolté.e... Tu as envie de partager ce moment ? Alors, fais-nous parvenir quelques lignes et nous les publierons : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr)  
Préciser : à l'attention du Secteur Communication

## LIVRE

**La Lutte et l'entraide à l'âge des solidarités ouvrières**

Nicolas Delalande



Les ouvriers peuvent-ils s'organiser à une échelle internationale pour lutter contre la mondialisation du capital et la concurrence sociale généralisée ? Poser la question pourrait paraître incongru en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle (...). L'oubli de cette histoire alimente un débat piégé, dont le schématisme sature et appauvrit l'espace public. Mais ni notre passé ni notre présent politique ne se résument à une opposition stérile entre libéralisme inégalitaire et repli nationaliste. D'autres voies ont existé,

qu'il importe de retrouver pour sortir d'un face-à-face aussi pauvre sur le plan intellectuel que dangereux pour notre avenir collectif. Pendant un siècle, des années 1860 aux années 1970, les mouvements ouvriers, socialistes, anarchistes, communistes, syndicalistes, avec leurs sensibilités propres, furent porteurs d'un projet internationaliste puissant, dont l'objectif n'était pas de fermer les frontières ou de restreindre les échanges, mais de bâtir une mondialisation des solidarités ouvrières, par-delà les différences nationales et linguistiques qui pouvaient les séparer. La défense des classes populaires ne passait pas par le repli, l'autarcie ou le rejet de l'autre, plutôt par la coordination internationale des combats et des revendications. Ce projet ambitieux, auquel bien peu croyaient à ses débuts, fut souvent chaotique, conflictuel et contradictoire. L'empreinte qu'il a laissée sur la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et tout au long du XX<sup>e</sup> siècle est néanmoins considérable.

(note de l'éditeur)

Nicolas Delalande est professeur au Centre d'Histoire de Sciences Po. Il a publié, au Seuil, *Les Batailles de l'impôt* (2011, nouvelle édition 2014). Il est l'un des coordinateurs de *l'Histoire mondiale de la France* (2017, nouvelle édition augmentée 2018).

24 € TTC  
368 pages  
EAN 9782021389524

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**nous**

*un lien*

**indissociable**

---



**partenariat@macif.fr**



**Essentiel pour moi**

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.