



■ C'EST LA LUTTE VIRALE
Synthèse de l'enquête UGICT-CGT



■ ÉGALITÉ FEMME-HOMME
Chiche !

FONCTION PUBLIQUE



POUR NOTRE SANTÉ, POUR LES SERVICES PUBLICS
FORTE MOBILISATION
LE 16 JUIN



MISSIONS
AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ (ARS)
LES ARS DANS LA TOURMENTE
DE LA CRISE SANITAIRE



Nouvelles perspectives

Les organisations de la CGT ont porté, lors du CCN du 4 juin, la nécessité de faire du 16 juin, une journée d'action en soutien aux syndicats et aux travailleuses de la Santé. Elles ont décidé, aussi, lorsque cela était possible, de créer au niveau des départements, les conditions de convergence des luttes existantes des multiples secteurs professionnels. Des rassemblements préparés avec les syndicats, la fédération de la santé et les UD se sont tenus dans les territoires devant les hô-

pitaux, les CHU ou encore les Ehpad. La crise sanitaire vécue a démontré combien les services publics et la fonction publique étaient essentiels notamment pour garantir à toutes et tous l'accès aux droits sociaux et aux soins. Le Gouvernement, en maintenant la loi de transformation de la fonction publique prouve une nouvelle fois qu'il souhaite rester dans une politique de l'indécence sociale et du cynisme économique. Tout comme il le fait en supprimant des postes ou des lits d'hôpitaux juste après la crise sanitaire. Il ne veut rien comprendre. Aussi, encore une fois nous allons devoir nous mobiliser. La CGT avec d'autres organisations a dé-

posé un recours devant le conseil d'Etat qui annulé le décret d'interdiction de manifester.

Ces dernières semaines les manifestations se sont multipliées, la colère n'attend pas les autorisations ! En effet, que ce soit chez Renault, dans les hôpitaux, les intermittentes du spectacle, la culture et les sans-papiers, la révolte s'organise. Elle s'exprime fortement aussi au sujet du racisme, des violences policières, et des inégalités sociales exacerbées dans les quartiers populaires ou les zones rurales. Ces rassemblements divers et variés, révèlent sûrement de nouvelles perspectives de mobilisations sur des sujets différents mais liés et interconnectés ! La CGT y a toute sa place, le jour d'après reste à construire ! ♦

2	ÉDITO	
	ACTU	
3-5	■ Questions à Baptiste Talbot	12-16
5	■ Pour notre santé, mobilisons nous le 16 juin	15
6	■ Coup de tabac sur le contrôle fiscal	
7	■ Protection de l'enfance : avis de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme	16-18-
7	■ Pour une réforme ambitieuse et la création d'un Code de l'enfance	19
	MISSIONS	
8-9	■ Les ARS dans la tourmente de la crise sanitaire	
10-11	■ Manquer de masques, c'est problématique... ...Masquer les manques, c'est bien plus grave encore !	19
11-12	■ Échange avec Olivier Miffred	

	SERVICE PUBLIC
	■ « Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune » : chiche !
	■ Le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, toujours pas appliqué en France
	■ C'est la lutte virale, synthèse de l'enquête UGICT-CGT

	SOCIAL
	■ L'action sociale interministérielle après le covid 19 : Situation et Perspective

	LIVRE
	■ N'attendons pas la fin du monde

Ce numéro 291 daté juin 2020 de Fonction publique est distribué avec un supplément: Le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufse-cgt.fr

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

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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

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



Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
pefc-france.org



Questions à Baptiste Talbot

Membre de la Commission exécutive confédérale et coordinateur de l'activité **Fonction publique** de l'Union fédérale des syndicats de l'Etat CGT, de la Fédération des services publics CGT et de la Fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

■ **FONCTION PUBLIQUE:** *Quelle appréciation portes-tu sur l'appel « Plus jamais ça! Préparons le jour d'après »? Quels sont les objectifs poursuivis?*

■ **BAPTISTE TALBOT:** Cet appel cherche à répondre à une question fondamentale, devenue encore plus cruciale en cette période de crise: face à la domination actuelle des forces représentant les intérêts du capital, est-il possible de construire une perspective alternative porteuse de progrès en matière sociale, démocratique et environnementale, et de construire autour d'elle une majorité citoyenne? Les initiateurs de cet appel – dont la CGT – en ont l'ambition.

C'est une bonne nouvelle car l'une des principales forces du macronisme est sans doute l'absence actuelle d'un projet rassembleur porteur de progrès. Il ne s'agit pas seulement de faire en sorte qu'un projet politique à vocation majoritaire se dessine dans le camp du progrès social et écologique. Il s'agit plus fondamentalement de faire émerger un socle d'exigences porté de manière large et que ce socle soit un outil dans le débat public, dans les luttes, dans les combats politiques. Nous avons profondément besoin que

les forces de progrès portent des exigences de haut niveau, que celles-ci polarisent le débat et deviennent incontournables.

Parce que cette démarche va dans le bon sens et est porteuse d'exigences démocratiques, elle doit aussi pouvoir elle-même être un objet de débat. Je pense que l'analyse du capitalisme développée à travers la démarche « Plus jamais ça » mériterait d'être poussée plus loin. La recherche d'un mode de développement fondé sur l'intérêt général n'a de sens que si elle part d'une critique radicale du capitalisme lui-même et non de sa seule orientation dite néolibérale. Le capitalisme vert est une illusion dangereuse et in fine une forme de position de repli du capital dans le combat idéologique. Pour traiter le problème à la racine, il faut pouvoir dire et assumer que c'est bien avec le capitalisme qu'il faut en finir.

Il faut pouvoir dire et assumer que c'est bien avec le capitalisme qu'il faut en finir.

■ **FONCTION PUBLIQUE:** *En quoi s'agit-il d'une démarche inédite dès lors qu'elle semble poser les jalons de la construction d'un front unitaire entre organisations syndicales et associations ouvert aux partis politiques?*

■ **BAPTISTE TALBOT:** Sur le temps long, cette démarche n'est pas à proprement parler inédite. Notre pays a connu plusieurs processus de rassemblement large, associant notamment des forces syndicales et politiques, et visant à construire une perspective alternative sur le terrain du progrès social et démocratique. Avec des issues diverses, ce fut notamment le cas avec le Front populaire, le Conseil national de la Résistance et le Programme commun dans les années 1970.

Le caractère singulier de la démarche « Plus jamais ça » réside à mon avis plutôt dans la place qu'y occupent les ONG et associations, et dans la recherche d'articulation entre luttes sociales et combats environnementaux.

Il faut aussi relever que les forces politiques n'étaient pas associées au lancement de la démarche et que c'est dans un second temps que les initia-

teurs de la démarche ont engagé un dialogue avec les forces politiques. On pourrait discuter de l'opportunité de ce séquençage. Il a en tout cas le mérite de placer la question du projet avant toute autre considération. Considérant que l'idée qu'il faut rassembler largement y compris en perspective des prochaines élections n'est pas totalement partagée dans le champ politique - c'est un euphémisme -, il était sans doute difficile de procéder autrement.

Construire un projet et une démarche d'adhésion large à celui-ci est une tâche prioritaire. Il faut d'abord gagner cela dans les esprits, y compris ceux des responsables des organisations politiques progressistes.

■ **FONCTION PUBLIQUE: La CGT a publié fin mai un document portant sur un certain nombre de priorités revendicatives. Peux-tu nous le présenter et nous indiquer comment il s'articule avec la démarche "Plus jamais ça, Le jour d'après" ?**

■ **BAPTISTE TALBOT:** Ce document, intitulé « Le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent », vise à pointer et populariser les urgences revendicatives portées par la CGT dans cette période si particulière. La crise pandémique est d'une grande violence aux plans sanitaire, social et économique. Par là même, elle est aussi un puissant révélateur de la profonde nocivité du système capitaliste. La CGT estime que la situation crée de nouvelles conditions pour la bataille idéologique et revendicative et qu'elle appelle à porter des mesures de rupture fortes dans une série de domaines: vie au travail; santé et protection sociale; politique industrielle; services publics; alimentation; environnement; règles internationales; ...

■ **FONCTION PUBLIQUE: Quels rôles doivent jouer les services publics et plus particulièrement la Fonction publique dans ce**

processus de transformation profonde et durable de la société ?

■ **BAPTISTE TALBOT:** La pandémie du Covid-19 a une nouvelle fois démontré que s'agissant de la satisfaction des besoins fondamentaux, il n'est pas possible, a fortiori en période de crise, de s'en remettre à la loi du marché et à l'initiative privée. N'en déplaise à leurs nombreux pourfendeurs, certes beaucoup plus discrets dans la période, les personnels des services publics, du système hospitalier, des services de l'État et des collectivités territoriales, ont assuré leurs missions avec un grand sens de l'intérêt général et une réelle capacité d'adaptation. En dépit des effets des attaques subies depuis plusieurs décennies, la Fonction publique, avec ses trois versants, a une fois encore fait la preuve de son efficacité, de sa cohérence et de sa modernité.

Tout en étant complémentaire de la participation de la CGT au processus « Plus jamais ça », cette contribution revendicative confédérale se situe d'abord et avant tout sur un terrain syndical et se veut un outil pour impulser les luttes, dont le développement est absolument nécessaire, tant pour satisfaire les revendications immédiates que pour œuvrer à la nécessaire transformation sociale.



processus de transformation profonde et durable de la société ?

Cette période a aussi démontré de manière tragique combien sont néfastes les logiques d'austérité budgétaire. Le scandale de la pénurie des équipements de protection et les conditions terribles dans lesquels nos collègues hospitaliers ont dû exercer leurs missions en sont deux illustrations particulièrement frappantes.

L'intérêt général doit être replacé au centre des politiques menées, en France, en Europe et dans le monde. La crise a sans doute révélé à beaucoup combien la logique du marché, et la recherche du profit sont antinomiques de l'intérêt général. Plusieurs enquêtes d'opinion tendent à démontrer que le rôle régulateur et protecteur de l'intervention publique fait l'objet d'une forme de réhabilitation aux yeux de nombre de nos concitoyens. Il faut exploiter cette avancée dans la bataille idéologique.



PRÉPARONS L'APRÈS

Vous trouverez ce document en supplément de ce numéro de Fonction publique

LA FRANCE MOBILISÉE POUR SOUTENIR LES SOIGNANT·ES ET EXIGER PLUS DE MOYENS POUR LA SANTÉ

MONTREUIL > 16 JUIN 2020



La planification fait partie des concepts qui retrouvent une attractivité. La CGT pointe dans son document la nécessité d'organiser une telle planification s'agissant de l'organisation et de l'implantation des services publics, à travers le renforcement du rôle du Conseil national des services publics et la mise en place de commissions locales chargées d'évaluer les besoins et d'établir des plans de développement des services publics. La CGT réaffirme également qu'elle est favorable à un élargissement du champ des services publics : des secteurs clés comme ceux de l'eau, des déchets, du logement, doivent être soustraits aux appétits du capital et intégralement placés dans le giron du service public.

La CGT souligne aussi que les garanties statutaires des personnels doivent être renforcées, que leur travail doit être mieux reconnu notamment au niveau salarial et que l'emploi titulaire doit être la norme. L'État et les autres employeurs publics ont les moyens en la matière de faire preuve de volontarisme et d'exemplarité, ce qui serait un signal important pour tout le salariat.

Les droits et libertés d'intervention démocratique et syndicale doivent être renforcés. La période appelle par exemple à conforter les CHSCT et à développer leurs prérogatives, et non l'inverse comme s'y emploie le Gouvernement.

Planifier, démocratiser, faire reculer l'emprise du capital, remettre l'intérêt général au centre, ce serait indéniablement, à travers un nouveau développement des services publics, contribuer à la transformation sociale. ♦

Mardi 16 juin 2020, à l'appel de plusieurs organisations dont la CGT, des milliers de personnes se sont mobilisé·es pour soutenir les personnels de santé, du médicosocial, du social, des EHPAD, etc.

Nous avons pu recenser plus de 250 rassemblements à travers toute la France, des dizaines de milliers de manifestant·es pour exiger du gouvernement des mesures concrètes pour la santé ainsi que des moyens pour les soignant·es. À travers tout le pays, le personnel de santé s'est largement mobilisé et, dans certaines régions, on parle même de mobilisation historique dans ce secteur.

Dans de nombreux départements, les personnels de santé ont été rejoints par des entreprises de différents secteurs (industrie, transport, commerce, énergie, spectacle, chimie, etc.), confrontées, elles aussi, aux logiques capitalistes et à un patronat déterminé à profiter de la crise pour accentuer la casse du droit du travail, par la mise en place de dispositifs de chantage inacceptables sur l'emploi et les salaires.

Pour la CGT, le *Ségur de la santé* ne répond toujours pas à l'urgence de moyens humains et financiers pour l'ensemble de notre système de soin mais il conforte les réformes libérales, aux effets néfastes pour la population.

Combien de morts auraient pu être évitées, lors de cette crise du Coronavirus, si dans le passé, les gouvernements successifs n'avaient pas fermé des lits d'hôpitaux ? Combien de drames auraient pu être évités, si les gouvernants avaient pris en compte les alertes des personnels soignants qui, depuis longtemps, ont multiplié les actions ?

Pour la CGT, la santé n'est pas une dépense mais un investissement au service du pays. C'est pourquoi nous exigeons l'ouverture de lits nécessaires au bon fonctionnement de nos hôpitaux, le recrutement en urgence de 100 000 personnels pour l'hôpital et 200 000 pour les EHPAD, la revalorisation générale des salaires de tous les personnels.



Coup de tabac sur le contrôle fiscal

Un démantèlement déjà bien avancé

D'un contrôle dissuasif, contrepartie du système déclaratif des revenus, Bercy a imposé depuis 2018 de nouvelles méthodes de travail et, surtout, une philosophie nouvelle du contrôle fiscal : partenariat fiscal, droit à l'erreur, garantie fiscale, société de confiance, mise en conformité fiscale

Les résultats de la lutte contre la fraude fiscale ont parallèlement fortement chuté : baisse de près de 20 % du nombre de contrôles (de 52 000 en 2013 à 42 000 en 2018) pour des rappels passés de 18 milliards en 2013 à 16,2 milliards en 2018 et un recouvrement passé de 10,1 à 8,7 milliards d'euros sur la même période.

Notons que la DGFIP est l'administration ayant le plus contribué aux suppressions d'emplois dans la Fonction publique ces dernières années (72 % de l'ensemble des suppressions !). Et la sphère contrôle fiscal n'est pas épargnée, puisqu'elle a perdu 3 000 emplois en 5 ans jusqu'à 2019.

Cette évolution contraste avec celle observée à l'étranger, où les résultats du contrôle fiscal ont progressé au cours des dernières années et où les sanctions prononcées restent plus fortes qu'en France.

Dans ce contexte déjà alarmant, deux orientations ont encore aggravé la situation :

- l'instauration en 2018 de l'examen de comptabilité, qui restreint le champ des investigations et ne permet plus de se rendre sur place. Ces contrôles moins intrusifs sont privilégiés par l'administration ;
- le recours au Data-Mining, qui veut faire croire qu'un croisement de données serait la panacée et permettrait de se substituer aux structures de pro-

grammation, pourtant essentielles à un contrôle fiscal efficace.

SI LE MONDE D'APRÈS POUVAIT SE CONSTRUIRE SANS CONTRÔLE FISCAL...

Le gouvernement poursuit sa logique de déconstruction, de simplification des procédures et démontre que le contrôle n'est pas une priorité pour lui. La crise de la Covid a été le prétexte à accélérer le démantèlement du contrôle fiscal. Or, la fraude fiscale ne s'est pas arrêtée avec cette crise. Cette situation crée un danger précédent.

Tous les dossiers en cours au 16 mars ont dû être stoppés sans aucune anticipation, y compris ceux portant sur des dossiers de fraudes caractérisées.

Une note administrative du 12 mai, fixant les orientations de reprise de l'activité du contrôle fiscal, confirme les inquiétudes de la CGT finances publiques.

UNE NOTE QUI ADMET UNE ANNÉE QUASI BLANCHE ET UN REDÉMARRAGE VAGUE

La note prévoit que « la reprise complète de l'activité de contrôle ne pourra au mieux être envisagée qu'à compter du mois de septembre ».

Pour la CGT, cette crise sanitaire qui annonce une crise économique sans doute structurelle et profonde doit justement être le moment de poser un dia-

gnostic sur la situation du contrôle fiscal. La fraude fiscale estimée à 100 milliards d'euros par an pourrait ne pas diminuer à raison des milliards d'aides publiques déboursés ces derniers temps.

Nous n'ignorons ni ne sous-estimons la crise économique qui s'annonce. Cependant rien ne saurait justifier de donner un blanc-seing à l'ensemble des acteurs économiques, y compris aux réels fraudeurs, car au-delà des annonces, la CGT redoute bel et bien que les moyens de contrôle ne soient pas suffisamment efficaces pour lutter contre les comportements les plus répréhensibles.

Il serait par exemple particulièrement injuste et mal venu que des entreprises se soient enrichies pendant la crise, en faisant travailler des salariés déclarés en chômage partiel (donc payés par l'État et perdant une partie de leur salaire), en retenant le reversement de la TVA et du prélèvement à la source (l'impôt sur le revenu de leurs salariés) et en fraudant le fisc, tout cela sans qu'aucun service de contrôle n'ait de droit de regard sur ses comptes et ses déclarations !

Dans une démocratie, le contrôle fiscal doit pouvoir s'exercer sans qu'aucun frein ne soit instauré a priori, tel que secteurs professionnels ou géographiques épargnés ou tailles limites d'entreprises vérifiées. Des mesures existent pour tenir compte a posteriori de la situation économique de l'entreprise et du contexte général.

Pour la CGT, il est temps de redéfinir le contrôle fiscal et de faire aboutir les revendications des agents

C'est pourquoi la CGT revendique une capacité réelle d'investigation, notamment par le développement des accès aux données fiscales internationales des entreprises. La CGT défend également un contrôle fiscal conservant ses pleines prérogatives, notamment par la prépondérance des vérifications approfondies de comptabilité, sur place, seules à même de mettre en évidence les schémas de fraude de plus en plus sophistiqués. Elle revendique également le renfort en emplois et en moyens des services de programmation et de gestion (PCE, PCRP, brigades de programmation).

Sur le plan des emplois, la CGT évalue à 10 000 postes affectés au contrôle les besoins pour rétablir la mission dans son plein exercice.

Enfin, sur le plan législatif, la CGT œuvre pour l'instauration d'une taxe globale sur les multinationales au lieu de la fausse taxe GAFA, ainsi que l'abrogation de la loi « ESSOC ».

Le monde d'après ne fera pas l'économie d'une redéfinition des modalités de financement des politiques publiques et de leur application. Le contrôle fiscal porte en lui un objectif de ressources budgétaires et surtout de justice fiscale. ♦

La crise du Covid a été le prétexte à accélérer le démantèlement du contrôle fiscal



Protection de l'enfance : avis de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme



© Courtesy Pavo

La crise sanitaire a de graves conséquences sur les 300 000 enfants suivis en protection de l'enfance. Elle a accentué les difficultés et l'insuffisance de moyens que connaissent les professionnels de ce secteur. Les enfants ont également été exposés à d'autres formes de violences, avec une hausse de 20% des appels au 119.

Dans ce contexte dramatique, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) vient de rendre un avis intitulé « Le système de protection de l'enfance : un dispositif en souffrance à repenser de manière urgente ».

Auditionnée par la CNCDH, la CGT a fait part de son analyse sans appel concernant l'état des politiques publiques à l'égard de l'« Enfance en danger », tant sur le plan de la protection de l'enfance que sur le versant pénal.

La CGT, confortée dans sa position par l'avis rendu par la CNCDH, dénonce l'état général des services et établissements en charge de l'« Enfance en Danger ».

Le manque de moyens publics criant pour tous les secteurs du social a des répercussions sur la situation des familles les plus vulnérables.

Si les départements proposent de nouveau « projets » d'établissement ou modes de prise en charge, ce n'est exclusivement qu'à moyens constants, voire inférieurs de 10% et toujours au profit d'une marchandisation du travail social. Ainsi, dans bon nombre de départements, la charge de travail des professionnels ne cesse d'augmenter, tant dans les lieux d'accueil que dans le suivi en milieu ouvert.

La rentabilité s'est inscrite de façon persistante dans les directions du travail social. Ainsi, la gestion des équipes

Abandon du Code de la justice pénale des mineurs Pour une réforme ambitieuse et la création d'un Code de l'enfance

Le 12 mai 2020, plus de 500 personnalités, professionnels de l'enfance en danger, des acteurs associatifs, des citoyens, nos organisations syndicales et professionnelles interpellaient la garde des Sceaux et les Parlementaires en leur demandant l'abandon pur et simple du projet de Code de la justice pénale des mineurs.

Pour « reconstruire un projet plus ambitieux, en se laissant le temps d'une véritable démarche de consensus, et ainsi de faire aboutir un code non pas seulement de la justice pénale des mineur.e.s, mais de l'enfance et ainsi de replacer la protection de nos enfants au centre des enjeux. »

Car l'urgence n'est pas de voter le report d'un code de la justice pénale des mineurs de quelques mois, ce qui ne remédiera pas aux manques criants de la justice des mineurs : des moyens humains, matériels et financiers, permettant aux professionnels d'exercer pleinement leurs missions de protection de l'enfance en danger. Par ailleurs, les deux mois de confinement ont rendu la situation des juridictions pour enfants intenable en terme de cumul d'activité et rendent difficile voire impossible la mise en œuvre du Code de la justice pénale des mineurs pour le mois de mars 2021.

Certains présidents de juridictions et de nombreux magistrats l'ont constaté.

Au contraire, et encore plus à ce jour, l'urgence est de remettre l'enfant au centre du débat.

L'urgence est de se donner le temps et les moyens d'un véritable débat parlementaire, avec tous les acteurs et actrices de la justice civile et pénale des mineur.e.s.

Certains parlementaires l'ont entendu : en proposant au Sénat un amendement invitant le gouvernement « à renoncer à la partie législative de son ordonnance et à organiser le débat parlementaire autour d'un projet de loi élaboré en concertation avec tous les acteurs qui en ont largement exprimé la demande ».

Si cet amendement a été rejeté, rien n'est encore fait !

Alors que le nouveau projet de loi sur les dispositions urgentes face à l'épidémie de covid-19 est toujours en discussion entre les deux Chambres, il est encore temps d'agir et de prendre les mesures nécessaires !

Donnons-nous les moyens et l'ambition, en abandonnant le projet de code de la justice pénale des mineurs, de penser ensemble et d'adopter dans un consensus le plus large possible un véritable Code de l'enfance ! ♦

La Ligue des Droits de l'Homme, la CGT, le Syndicat de la magistrature, le Syndicat des avocats de France, le SNPES PJJ/FSU, la FSU, l'OIP, Union syndicale Solidaires, Solidaires Justice, SNUAS-FP/FSU, Fédération Sud santé sociaux, SNUTER la FSU territoriale, SNEPAP FSU, Fédération Sud Collectivités Territoriales, DEI France, la FCPE.

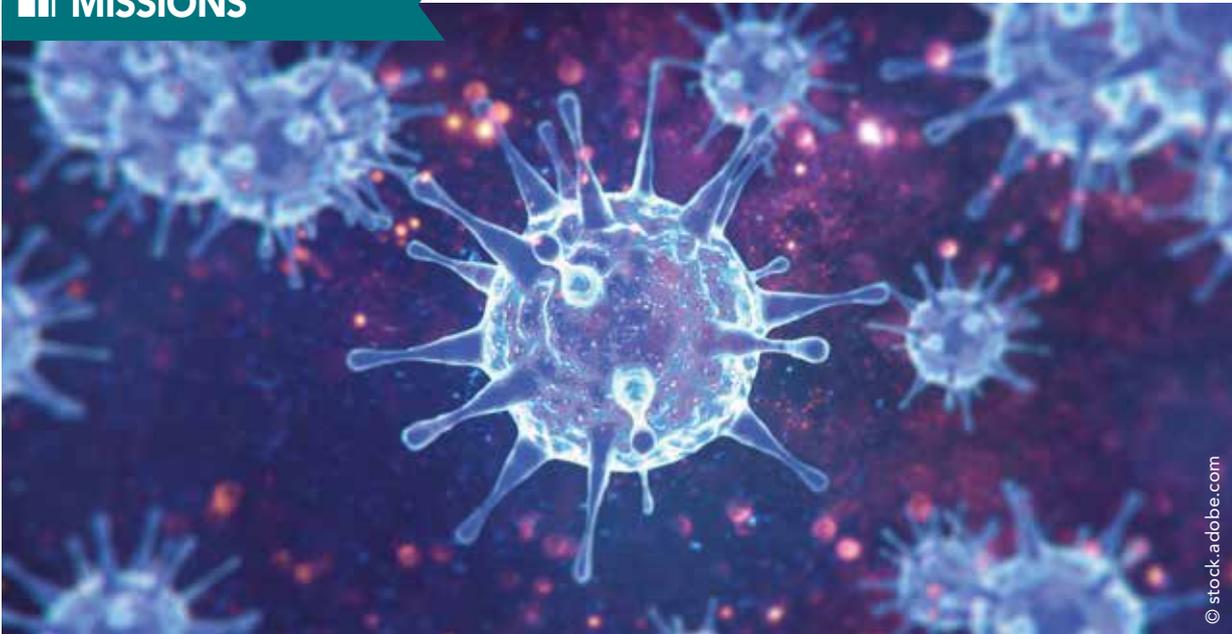
est technocratique et la gestion comptable devient la seule donnée retenue par les employeurs.

Les professionnels de terrain placent l'enfant et le maintien des liens avec leur famille au cœur de leur travail mais l'accroissement de leur charge de travail ne permet plus d'assurer un travail de qualité en réponse aux besoins des enfants et de leurs familles. Ils se retrouvent contraints de gérer sans cesse l'urgence. Cela met à mal la réflexion professionnelle, le travail partenarial, le temps de présence effectif auprès des enfants et de leurs familles.

La perte de sens dans le travail s'est accrue avec un recours massif à l'emploi

précaire dans cette filière, un appauvrissement des formations professionnelles et la fusion des diplômes (Assistant de Service Social et éducateur), au profit d'employeurs avides de « polyvalence » et « d'adaptabilité » des agent.e.s.

Priorisant la réponse aux besoins, la CGT a des propositions pour que « Le jour d'après » soit plus humain, juste, durable et solidaire, que les enfants fassent partie des priorités. Elle affirme que les activités relevant de leur protection et éducation doivent impérativement et exclusivement relever d'un service public fonctionnant dans le cadre d'une appropriation publique et démocratique. ♦



© stock.adobe.com

MINISTÈRE DE LA SANTÉ > AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ (ARS)

Les ARS dans la tourmente de la crise sanitaire

Elles ont la charge de piloter le système de santé en région et de mettre en œuvre sur leur territoire, les politiques de santé définies par le ministère de la santé. Technostructures aux pouvoirs étendus, leurs missions restent généralement bien opaques pour le citoyen qui n'en connaît souvent que l'acronyme «ARS». La gestion de la crise de la Covid19 a jeté une lumière crue sur le rôle des agences régionales de santé (ARS) et sur la personnalité des directeurs généraux qui sont à leur tête.

Dire que les ARS sont des établissements complexes, c'est être en dessous de la réalité. Une complexité affirmée dès leur création par la loi N° 2009-879 du 21 juillet 2009, dite loi HPST (Hôpital, Patients, Santé et Territoires). Cette loi a créé les ARS en fusionnant les services déconcentrés du ministère de la santé qu'étaient les DRASS et DDASS (Directions régionales et départementales des affaires sanitaires et sociales) avec les Agences régionales d'hospitalisations (ARH - structures mixtes associant l'État et l'Assurance maladie), et certains services des organismes de protection sociale gérés par l'assurance Maladie (URCAM, CRAM, etc.). Une diversité de missions et de cultures rassemblées sous un même toit.

Installées officiellement le 1er avril 2010, les ARS sont des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère de la santé. Elles sont chargées par la loi de «mettre en œuvre au niveau régional la politique de santé publique». Elles disposent de moyens financiers importants provenant des régimes d'Assurance maladie, de subventions d'État, de la Caisse nationale

de solidarité pour l'autonomie, de dons ou encore de dotations des collectivités. À titre d'exemple, l'ARS Ile-de-France gère un budget annuel qui dépasse les 650 millions d'Euros. En revanche leurs moyens humains n'ont cessé de diminuer (- 1500 agents depuis 10 ans) pour atteindre aujourd'hui 8000 agents (80 % agents publics, et 20 % agents privés) qui travaillent dans les 18 ARS de métropole et des DOM.

Elles sont peu connues du grand public, sauf pour un sujet: leur promptitude à fermer les hôpitaux de proximité et les maternités, missions qu'elles ont accomplies avec un certain zèle.

Il faut rappeler que les ARS sont issues de la RGPP mais aussi d'une volonté forte de régionalisation de la gouvernance de la santé publique entamée avec les ARH

Il faut rappeler que les ARS sont issues de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) mais aussi d'une volonté forte de régionalisation de la gouvernance de la santé publique entamée avec les ARH. Elles ont comme objectif initial «l'efficacité» de la dépense publique de santé, c'est-à-dire une vision purement comptable de l'utilisation des deniers publics et la recherche permanente d'économies.

Pour cela, elles ont été dotées de pouvoirs étendus en matière de pilotage de la politique de santé et de la régulation de l'offre de santé. Elles sont chargées de déterminer, d'attribuer et de contrôler les budgets des hôpitaux, cliniques, maisons de santé, établissements pour personnes âgées et handicapées, etc.. Elles ont également le pouvoir de les contrôler, y compris sur le plan de la qualité de la prise en charge des usagers, d'en autoriser l'ouverture mais aussi de les fermer. Elles autorisent et financent l'installation d'équipements lourds comme les scanners ou IRM. Les ARS ont aussi des compétences en matière de veille et de sécurité sanitaire (contrôle de la qualité de l'eau, de l'air, de l'environnement intérieur et exté-

rieur), de prévention et de promotion de la santé... Enfin elles ont en charge la préparation et la gestion des crises sanitaires.

Dans le cadre de la crise de la Covid19, chaque ARS a mis en place une structure de pilotage appelée Cellule régionale d'appui et de pilotage sanitaire (CRAPS). Elle est chargée de répondre aux besoins des hôpitaux (lits, matériels, prise en charge patients) et d'organiser la permanence des soins, de coordonner les moyens sanitaires (fourniture de matériels aux soignants, activation et gestion des renforts, sécuriser les approvisionnements des établissements, ...), d'assurer une veille sanitaire et une expertise technique (recommandations, évaluations, appui technique). Cette cellule fait également le lien avec les préfets, l'agence sanitaire Santé publique France, et le Centre de crise national du ministère de la santé.

LES ARS N'ÉTAIENT PAS PRÊTES

Les ARS ont dans leurs principales missions « *d'anticiper, préparer et gérer les crises sanitaires, en liaison avec le préfet* ». Force a été de constater que l'anticipation comme la préparation ont largement fait défaut.

D'abord sur l'organisation interne des ARS: les plans de continuité d'activité (PCA) qui sont censés adapter l'organisation de chaque service à la crise et assurer la continuité du service public dataient de 2016. Or les ARS pratiquent assidûment les réorganisations de services depuis leur création. Autant dire que ces plans étaient alors inapplicables en l'état lorsque la crise est survenue. Ils ont dû être revus et mis à jour pendant la crise.

Ensuite, les consignes nationales, dans lesquelles s'inscrivent les ARS, n'ont pas été des plus pertinentes. Ainsi, si fin janvier, la ministre de la santé Agnès Buzyn déclarait que « *les risques de propagation du coronavirus sont très faibles* », un mois après, les ARS installaient leurs cellules de gestion de crise (CRAPS). Il restait alors à « *gérer la crise* ». Or, en 10 ans, les moyens de préparation et d'anticipation ont quelque peu été laminés par les politiques de réduction budgétaire.

Avec l'arrivée massive de patients dans les hôpitaux, la question des moyens de protection contre la Covid19 est venue rapidement sur le tapis.

D'abord avec les pénuries de gel hydro-alcoolique. Les ARS se sont improvisé logisticiennes en montant des équipes pour constituer des stocks de gel et les distribuer aux établissements. Ça a été un changement radical de mission pour les agents. Ils ont pu être appuyés en cela par des spécialistes venus des armées en renfort. Certaines agences ont préféré prendre un presta-

Force a été de constater que l'anticipation comme la préparation ont largement fait défaut.

taire pour les livraisons. C'est aussi cela la réalité des ARS: une large autonomie laissée à leurs directeurs généraux qui conduit à des organisations et des choix de fonctionnement différents d'une ARS à l'autre.

Dans le même temps, la question du manque de masques a commencé à se faire sentir. Le ministère a lancé une réquisition nationale des masques. Là aussi, les ARS, se sont improvisé logisticiennes. Mais la tâche s'est annoncée plus complexe que prévu. Entre les camions braqués avant d'arriver dans les ARS, les commandes bloquées en Italie, celles qui ne sont jamais arrivées, la situation a tourné à la déroute. Et les soignants manquaient de masques, de blouses, de matériel, de fournitures... Certains DG d'ARS en sont venus à prendre des mesures extrêmes, comme la réquisition de lots de masques sur l'aéroport de Mulhouse, destinés à une collectivité. Ubuesque dans un pays comme la France.

Et les patients affluant toujours en nombre, les hôpitaux ont été à deux doigts d'exploser au mois d'avril. Les ARS se préparaient au pire. Elles se sont aménagé des « *bulles d'oxygène* » en utilisant une mesure spectaculaire: le transfert de patients Covid en TGV vers des régions où la tension sur les lits de réanimation était moins forte. Les quelques dizaines de patients

transférés ont ainsi permis de libérer quelques lits supplémentaires.

Ainsi les ARS les plus impliquées ont dû se reconfigurer complètement et délaissier leurs principales missions pour mettre leurs moyens sur la gestion de crise. La réalité des agents, c'était (et c'est encore) une gestion au jour le jour, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24 pour débloquer des moyens et appuyer un système de prise en charge que les ARS avaient contribué à affaiblir...

Aujourd'hui, les situations restent difficiles pour les agents des ARS. Chargés également de localiser les foyers épidémiques (clusters) complexes qui apparaissent, ils doivent identifier les personnes porteuses, leurs « cas contacts », et proposer des protocoles de dépistage, de soin et d'isolement. Une tâche qui peut s'avérer immense selon le nombre de « résurgences » du virus. Et jusqu'à quand? Peu importe pour les directeurs généraux qui lancent toutes leurs forces – y compris celles déjà éprouvées et épuisées – dans la chasse aux « clusters ». Il faut dire que les ARS jouent leur survie.

La CGT a toujours considéré que le statut d'agence n'était pas la bonne solution. Elle appelle à un retour à des directions de l'État de plein exercice, à abandonner les logiques de plafond d'emploi et à ouvrir les recrutements de fonctionnaires nécessaires à la mise en œuvre des missions, à redonner des moyens à l'hôpital et à reconstruire un lien fort entre les politiques sanitaires et les politiques sociales abandonnées avec la disparition des DRASS et DDASS. ♦



@ CAdobeStock

MINISTÈRE DE LA SANTÉ > ADMINISTRATION CENTRALE

Manquer de masques, c'est problématique... ...Masquer les manques, c'est bien plus grave encore !

Au cœur de la crise sanitaire, nous avons vu plus crûment les travers dans lesquels ont versé nos administrations sanitaires et sociales.

QUELQUES CONSTATS AMERS RELEVÉS PAR CERTAINS COLLÈGUES

La distorsion entre les productions de l'administration centrale et les pré-occupations du terrain a été de plus en plus souvent flagrante depuis le début de cette crise sanitaire :

- les personnels hospitaliers, médicaux et paramédicaux réclamaient dès le mois de janvier 2020 des masques, des sur blouses, des gants, des postes à oxygène, des personnels...

- les secteurs sociaux et associatifs réclamaient des hébergements individualisés sécurisés pour les quelque 200000 personnes vivant à la rue en France, avec accès à l'eau et au savon, à des repas distribués par des professionnels équipés, à des soins préventifs et curatifs...

Or, les autorités sanitaires, au plus haut niveau par le biais des conférences de presse ou dans les services par le biais des notes, instructions, circulaires, n'ont jamais admis (ou bien trop tard) qu'il y avait problème.

Le « chef de la task force » (vocabulaire militaire désormais adopté pour parler du groupe opérationnel pilotant un programme) apparaissait quotidiennement pour égrener des chiffres abrutissants d'où il ressortait toujours que la France était... parmi les meilleurs, et que les autorités sanitaires étaient... irréprochables ! Taire les difficultés a souvent empêché de construire des solutions appropriées aux réalités.

LA TECHNO-BUREAUCRATIE EN MARCHÉ

Les personnels qui n'avaient pas été retenus pour participer à la « task force » étaient plus que jamais empêchés de proposer le moindre mail, la moindre note, la moindre lettre si ce n'était pour « répondre à la commande », commande qui – comme aux plus beaux jours – était toujours à exécuter dans des délais défiant le bon sens, sans aucune consultation du terrain.

Le rôle qui est donné par les dirigeants actuels aux personnels de l'État est le suivant : il s'agit de vider tout écrit de son sens utilitaire, puisqu'il faut camoufler tous les problèmes, masquer le manque de moyens, dire que tout va bien et qu'il suffit de respecter les instructions pour que tout roule... Alors, ces instructions sont souvent un étalage de lieux communs : combien, ces dernières années, ont été pondus d'illisibles plans, programmes, stratégies, orientations interminables, imbuables, déclinés en 50 axes, 300 actions dont 52 actions phares et 299 actions innovantes, en 10 feuilles de routes prioritaires, ces documents ronflants étant tous élaborés par des bureaucrates (au plus mauvais sens du terme) qui n'ont qu'un objectif : obéir au Grand Chef et à ses sbires qui ont passé commande d'un dossier langue de bois sur un problème donné, intimant l'ordre de n'y mettre (quasiment) jamais aucun moyen concret, ni financier, ni humain.

Quel effet ces documents ronflants et creux font-ils aux vrais professionnels

de santé quand ils arrivent – en général quelques mois après la bataille – sur le terrain ? C'est-à-dire à celles et ceux qui s'usent au boulot, qui sont au bord de craquer, qui fabriquent leurs blouses dans des sacs-poubelles, qui pleurent de n'avoir pu accorder au patient, à la personne âgée, à la personne dormant sous un porche, la demi-heure d'attention qui aurait permis de mieux apprécier ses besoins, qui réclament à cor et à cri des moyens humains, financiers, matériels, du temps, du repos, de la formation, des nouveaux collègues encouragés par des salaires décentes et des conditions de travail dignes...

Au plus fort de cette crise sanitaire, des établissements sanitaires et sociaux ont vu arriver de nos administrations centrales, parfois deux mois après le début de la crise, des notes, des protocoles leur expliquant que faire en cas de... suspicion de Covid parmi leurs usagers, sans mentionner l'(in)existence de masques, de tests, de lits isolés, sans parler des moyens basiques qu'ils espéraient depuis deux mois.

Les premiers de corVée (agents hospitaliers, aides-soignants, infirmiers, médecins...), quand les premiers de corDée (ministres, directeurs et leurs passe-plats...) leur adressent des directives creuses, des fiches interminables et remplies de lieux communs, des notes aussi imbuables qu'inutiles de 10, 20, 30 pages qui n'évoquent jamais, même pas entre les lignes, des réponses aux manques de moyens, craquent plus encore que s'ils ne recevaient rien !



**L'URGENCE D'UN...
PAPIER À EN-TÊTE**

Et les agents des administrations centrales ont parfois honte de participer à de telles mascarades...

Fin mars 2020 au plus fort de la crise sanitaire, la cheffe de cabinet du directeur général de la santé (comme plusieurs autres directions d'administration centrale) a relayé scrupuleusement à tous les personnels un dossier émanant du Premier ministre: une trentaine de pages (cumulant power points et notes explicatives) expliquant qu'il fallait absolument s'emparer... d'un nouveau papier à en-tête relooké pour toutes les administrations centrales afin de rendre plus visible la présence de l'État! C'est ça qui était important en mars 2020, rappelé en encadré chaque semaine aux agents de l'administration sanitaire sous le titre IMPORTANT: n'oubliez surtout pas de prendre le nouveau papier en tête voulu par le Premier Ministre, c'est essentiel!!! Véridique, on n'en rajoute pas...

REDRESSER LA BARRE

Alors faut-il donc remettre en cause nos administrations centrales?

STOP! nous, personnels de l'administration centrale sanitaire et sociale, ne nous laissons plus réduire à un rôle de passe-plats non seulement masqués mais bâillonnés, relayant sans broncher des communiqués fanfaronnant pondus par des start-up de communicants. Ce type de marketing publicitaire discrédite nos administrations.

Il faut avoir le courage de secouer les choses et repartir sur le rôle d'une administration centrale digne de ce nom, efficace et crédible:

- Contribuer à des états des lieux réels, précis, chiffrés;
- Recenser les besoins;
- Chercher les moyens humains et financiers nécessaires;
- Les répartir équitablement à chaque lieu en fonction des besoins;
- Expliquer les carences, les difficultés, les manques;
- Recenser les bonnes pratiques, les solutions imaginées par les professionnels de terrain;
- Les diffuser à l'échelle nationale;
- Quand il est utile d'avoir un cadre national, proposer de manière succincte un cadre clair mais assez souple pour que les professionnels de terrain puissent l'adapter à leurs réalités;
- Inspecter, contrôler, réguler, coordonner... sans jamais fanfaronner ni ordonner l'impossible.

A toute chose malheur est bon: profitons-en pour redresser la barre!

Nos administrations centrales doivent radicalement changer et retrouver la mission de service public qui est la leur. ♦



Échange avec

Olivier Miffred

secrétaire national SNASS-CGT

Lien des services de l'État avec les associations solidaires, rôle du ministère, impact de la crise sur les quartiers, fonctionnement du SNASS durant la période de confinement

■ FONCTION PUBLIQUE: Quel a été le rôle des services déconcentrés du ministère de la santé pendant cette période et quel a été le lien entre les ARS et les directions de la cohésion sociale ?

■ OLIVIER MIFFRED: Les services déconcentrés du ministère des solidarités et de la santé, ce sont les directions départementales et régionales de la cohésion sociale. Si elles ont assuré pendant le premier mois de confinement, l'appui aux associations à travers le maintien des délégations de crédits, notamment sur la politique de la ville, elles ont été beaucoup mobilisées à compter de la fin avril sur l'aide alimentaire. En effet, le confinement a très fortement perturbé le travail des associations qui interviennent dans ce domaine. Elles ont manqué de bénévoles, de moyens et les contraintes sanitaires ont complexifié la logistique. Dans le même temps, les demandes des populations précaires ont explosé. Les services déconcentrés de la cohésion sociale ont attribué des moyens financiers supplémentaires aux associations

et ont mobilisé la réserve civique pour apporter un appui humain. Un dispositif de distribution de chèques alimentaires a été mis en place en urgence fin avril. Il faut souligner que la crise a révélé avec encore plus d'acuité les inégalités socio-économiques, médicales et sanitaires des quartiers populaires.

Il y a eu un manque d'articulation entre directions départementales et régionales et les ARS. Et c'est pourtant un élément que la CGT dénonce depuis longtemps et qui a déjà fait l'objet de plusieurs rapports parlementaires! En effet, la mise en place des ARS en 2010 a consacré la séparation du lien entre politiques de santé et politiques sociales (déjà décentralisées en majorité et portées de façon résiduelle pas les DDASS et les DRASS avant leur disparition). On sait pourtant depuis longtemps que les déterminants sociaux (facteurs personnels, sociaux ou environnementaux) ont un impact important sur la santé des populations. La crise de la Covid19 a remis en lumière ce lien, comme évoqué plus haut: les difficultés sociales sont un facteur aggravant des problèmes

de santé. Le SNASS-CGT écrivait en 2008 que « la création d'ARS consommerait définitivement la rupture entre le sanitaire et le social, ce qui mènerait à une régression notable dans notre pays en matière de prise en compte de l'humain ». C'est bien malheureusement ce qui s'est produit. L'État en tant que garant de l'égalité de traitement de tous les citoyens doit sortir de la « logique du minimum » qu'il a menée depuis des années et porter la recomposition d'une administration territoriale pour renforcer sa présence à tous les niveaux. C'est un changement de logique qui est nécessaire.

■ **FONCTION PUBLIQUE: Et justement quel a été l'impact du confinement sur ces quartiers ?**

■ **OLIVIER MIFFRED:** Les difficultés de vie déjà très prégnantes dans ces quartiers n'ont fait qu'empirer dans cette période de pandémie. L'impact est aujourd'hui encore difficilement chiffrable.

Mais les populations précaires ont subi le confinement dans des situations terribles de mal-logement, d'habitat indigne voire insalubre.

Celles et ceux qui ont travaillé ont également pâti du manque de moyens de protection (masque, gel hydro-alcoolique) notamment au travail et dans les transports. Ces « premiers de corvées » étaient souvent en première ligne (aide soignantes, caissières, éboueurs, livreurs, etc...). Ils ont été beaucoup plus exposés au virus que le reste de la population, et sont aussi parmi les premiers touchés par la crise économique.

L'État s'est réveillé mais en retard. Il a fallu les images de files ininterrompues de personnes faisant la queue pour accéder à l'aide alimentaire, et l'alerte du Préfet de Seine-Saint-Denis pour faire bouger les choses. En cela, les choix du gouvernement doivent être questionnés. Les aides publiques ont été débloquentes très tôt et sans réserve pour aider les grandes entreprises, mais elles ont été tardives et très limitées pour venir en aide aux populations les plus touchées. Il faut aujourd'hui un rééquilibrage financier avec des politiques publiques urgentes, fortes et justes pour les habitants de ces quartiers afin de réduire la fracture sociale qui n'a fait qu'empirer ces dernières années. C'est une question de justice sociale.

■ **FONCTION PUBLIQUE:** Quelles conséquences a eu le confinement sur l'activité syndicale du SNASS-CGT?

■ **OLIVIER MIFFRED:** Les conséquences ont été importantes : le confinement a mis un coup d'arrêt aux activités syndicales de terrain. C'est compliqué pour un syndicat comme la CGT qui fonctionne en lien direct et étroit avec les agents de voir ce lien en partie coupé. Cette situation nous a obligé à nous réinterroger sur nos fonctionnements, nos outils, nos liens avec les agents et la façon dont nous les abordons. Il a fallu trouver de nouvelles solutions pour échanger différemment entre nous, mais aussi avec les agents qui pour nombre d'entre eux étaient à domicile.

Si nous disposions déjà d'outils, il a fallu développer l'usage de l'audio et de la visioconférence, s'appuyer sur les messageries instantanées (WhatsApp) et augmenter la fréquence des échanges. Une communication spécifique intitulée « gardons le lien » a été développée en direction des agents et a été bien reçue. Et là où nous pouvions être avec les agents sur le terrain, nous avons intensifié les échanges avec eux. Tout cela nous a permis de pallier en partie ces difficultés, et certains de ces outils vont rester. Point positif du confinement : beaucoup moins d'instances avec l'administration ou groupes de travail qui ne servent à rien. On a pu se concentrer sur l'essentiel. Mais difficile de trouver une manière de rassembler les agents. On n'a pas encore trouvé le moyen de faire une assemblée générale en visioconférence mais qui sait dans quelques temps... Une chose est toutefois certaine : le télétravail va largement se développer dans les mois et années qui viennent car bon nombre d'agents y ont trouvé un intérêt. Cela appelle de notre part un regard et une analyse bien spécifique sur ce mode d'organisation du travail qui perturbe les collectifs de travail et handicape l'action syndicale. ♦

Les aides publiques ont été débloquentes très tôt et sans réserve pour aider les grandes entreprises, mais elles ont été tardives et très limitées pour venir en aide aux populations les plus touchées.

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET

www.ufsecgt.fr

« *Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune* » : **chiche !**

Cette phrase, citée par le Président de la République lors de son allocution télévisée du 13 avril 2020, est tirée de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789. Elle tombe à point nommé face à la crise du covid-19, mais elle est encore bien loin d'être appliquée. Cette crise sanitaire est une occasion inespérée de redéfinir la hiérarchie sociale des métiers qui est à peu près inversée par rapport à la hiérarchie des salaires (Méda, 2020). Si l'on met en regard la hiérarchie salariale actuelle des professions avec leur rôle face au covid-19, on constate, en effet, pour une grande majorité d'entre eux, une inversion complète: les métiers aujourd'hui applaudis, reconnus comme vitaux, sont en grande majorité, en bas de l'échelle des revenus; ils ont été dévalorisés socialement, symboliquement et financièrement. Inversement, des professions aujourd'hui à l'arrêt, car jugées non indispensables, sont souvent très bien payées. Et on ne parle pas ici des détenteurs de capitaux... Une remise en cause de cette hiérarchie devrait être proposée aujourd'hui, si l'on veut qu'effectivement les distinctions sociales, traduites en salaires, reflètent leur utilité sociale...

LES MÉTIERS LES PLUS UTILES SOCIALEMENT SONT LES MOINS PAYÉS

Ils et elles prennent des risques inconsiderés pour maintenir des services publics vitaux, en étant directement exposés et/ou en contact avec des personnes potentiellement ou effectivement infectées. Il s'agit pour l'essen-



© Courtesy Claire Robert pour UFSE-CGT

tiel des services de la santé et du « soin aux autres » : une grande majorité d'infirmières, d'aides-soignantes, d'aides à domicile, mais aussi des agente-s d'entretien). On peut y ajouter les caissier-e-s, et les professeur-e-s des écoles qui maintiennent leur activité à distance ou par l'accueil des enfants de soignant-e-s. Il existe bien sûr d'autres activités indispensables, liées à la chaîne alimentaire (agriculteur-trices, chauffeur-e-s, livreur-se-s et éboueur-euse-s) ou à la sécurité (police, surveillant-e-s pénitentiaires...) qui recoupent moins de salarié-e-s et sont à prédominance masculine. Mais cette note se limite aux professions de services en contact direct avec des personnes potentiellement infectées et tout particulièrement aux métiers du « soin aux autres ».

Ainsi, les professions dont l'utilité sociale est vitale, sont en bas (ou presque) de l'échelle sociale.

Ces métiers du « soin aux autres » - ce que l'on appelle le care - assurent des services publics vitaux. Ils sont très nombreux, sont peu rémunérés et très féminisés, à l'exception notable des médecins, dont la féminisation est moins importante mais croissante. Ces professions sont, de longue date, dévalorisées dans notre société, avec une accélération de ce processus ces dernières années.

Le tableau suivant - qui ne porte que sur quelques professions assurant ces services vitaux le montre clairement.

QU'EST-CE QUI DÉTERMINE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATIONS DE CES EMPLOIS ?

On pourrait considérer que la faible

rémunération de la plupart de ces professions s'explique par le fait qu'il s'agit d'emplois « non qualifiés », pour lesquels aucune formation spécifique ne serait nécessaire. Or, tous ces emplois requièrent des connaissances et une formation parfois informelle mais réelle. Par exemple, si dans la convention collective du commerce de détail ne figure aucun niveau de diplôme initial requis pour les postes « hôtes-se-s de caisse », il n'empêche que le niveau bac est de plus en plus fréquent parmi ces salarié-e-s. Cette pratique s'explique par l'évolution des exigences requises pour la tenue de ces postes, avec la complexification des tâches (multiplication des moyens de paiement et des cartes de fidélité; augmentation des cadences; polyvalence imposée...). De fait, les « moins qualifié-e-s sont de plus en plus diplômé-e-s » (Askenazy, 2019). Qui plus est, ces emplois peu qualifiés s'accompagnent d'une forte précarité avec un temps partiel élevé, des horaires atypiques et des problèmes de mobilité entre patient-e-s pour les aides à domicile.

Même lorsqu'un niveau de formation est affiché, on note que, dans bon nombre de cas, la reconnaissance du diplôme ne sera pas totale, d'autant plus s'il s'agit d'emplois à prédominance féminine. L'exemple des infirmier-e-s est très parlant: il faut attendre 2010 pour que l'on reconnaisse le diplôme d'État au niveau bac+3, (avec un concours d'entrée que beaucoup préparent en centre de formation et des quotas à l'entrée, donc un numerus clausus). Mais avec une contrepartie: la perte de la possibilité de partir à 57 ans du fait de

la pénibilité du travail. Qui plus est, le passage des infirmier-e-s en catégorie A correspond à une très faible hausse salariale (de l'ordre de 150€), avec un salaire d'embauche de 1700€ bruts environ (jusqu'à 2000€ pour l'AP-HP), ce qui est proche du SMIC mensuel (1530€). Les aides-soignantes ont elles aussi un diplôme et un concours d'entrée non reconnu, jusqu'à présent, au niveau du bac, puisque leur emploi est toujours positionné en catégorie C.

Nos travaux (Silvera, 2014; Lemièr, Silvera, 2010) ou le guide du Défenseur des droits (Becker, Lemièr, Silvera, 2013) ont montré à quel point la qualification de la plupart de ces professions du soin et de la santé était dévalorisée: on ne reconnaît ni la totalité des niveaux de diplômes (notamment des diplômes d'État), ni l'expertise et la technicité, ni le réel degré de responsabilités, ni enfin l'importance des contraintes physiques et nerveuses de ces emplois. Notre analyse prouve que c'est parce que ces emplois sont très féminisés et s'appuient sur des compétences considérées comme « naturelles » pour les femmes (aider, soigner, éduquer, nettoyer, écouter...), qu'ils sont sous-payés. C'est pour cette raison que nous avons lancé avec Séverine Lemièr une Tribune dans le Monde du 18 avril 2020, signée par des chercheur-e-s et toutes les organisations syndicales de salarié-e-s et suivi d'une pétition ¹.

DES « BULLSHITS » JOBS OU PRESTIGIEUX TRÈS BIEN RÉMUNÉRÉS ET SOCIALEMENT PEU « UTILES ».

En dehors des médecins, les professions qualifiées, qui bénéficient des rémunérations et du prestige social les plus importants, sont moins exposées au covid, grâce au télétravail. Ce sont aussi des professions dont l'activité est au ralenti, car elles ne répondent pas à des besoins essentiels. Les propos, quelque peu provocateurs, de David Graeber (2018) résonnent avec une acuité particulière, en pleine pandémie: « Quoi qu'on puisse penser des infirmières, des éboueurs ou des méca-niciens, il est évident que, s'ils devaient tous s'évanouir dans un nuage de fumée, les conséquences seraient immédiatement catastrophiques (...). En revanche, on ne voit pas très bien en quoi l'humain

1. Coronavirus : Il faut revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine, <http://mage.recherche.parisdescartes.fr/2020/04/22/tribune-de-chercheur-e-s-et-organisations-syndicales-parue-dans-le-monde-sur-la-devalorisation-salariale-des-metiers-de-femmes/> et la pétition [change.org/RevalorisezEmploisFéminisés](https://www.change.org/p/RevalorisezEmploisFéminisés) qui a dépassé les 64 000 signatures

CARACTÉRISTIQUES DES PRINCIPALES PROFESSIONS ASSURANT DES « SERVICES VITAUX »

Professions	Effectif total en milliers	Part des femmes	Niveau de diplôme « requis »	Statut et durée du travail les plus fréquents	Niveau de salaire débutant brut en €
Médecins	226	45,7 % (52,8 % en hôpital)	Bac + 8	Hospitalier (43 %) libéral (57 %)	4 130 € (hospitalier)
Infirmier·e·s	722	86,60 %	Concours D.E. Bac + 3	FP*, horaires décalés	1 700 € à 2000€ mensuels
Aides-soignant·e·s	495	91 %	D.E. CAP	FP, horaires décalés	SMIC**
Aides à domicile et ménagères	407	97,20 %	Pas de diplôme	Temps partiel	SMIC
Auxiliaires de vie sociale	230	97 %	DEAES ex-DEAVS (niveau CAP)	Temps partiel	SMIC
Assistant·e·s maternel·le·s	352	99,40 %	Niveau CAP	« Indépendantes » Temps partiel	de 2,85 € à 5 €/enfant/h (4 enfants max): 11,40 € à 20 €/h
Professeur·e·s des écoles	330	84,80 %	Bac + 5 et concours	FP	2 000 € mensuels
Auxiliaires de puériculture	85	99 %	Niveau CAP	FP	SMIC
Éducatrice·eur·s de jeunes enfants	16	97 %	Bac + 3	FP	1 800 € mensuels
Agent·e·s territorial·le·s écoles maternelles (ATSEM)	54	99,70 %	CAP	FP	SMIC
Accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap (AESH) et ex AVS	90	90%	Bac	CDD temps partiel 24h	SMIC horaire (24 h hebdo max soit 974 € mensuels)
Agent·e·s d'entretien	952	73 %	Pas de diplôme	FP et privé (Temps partiel)	SMIC
Hôte·esse·s de caisse et vendeur·euse·s	768	76,20 %	Pas de diplôme	Temps partiel	SMIC

*FP : fonction publique ; ** Smic brut au 1er janvier 2020 : 10,15 €/heure
Sources : Dares, Drees, Insee

nité pâtirait d'une évaporation soudaine de tous les PDG, lobbyistes, chercheurs en relations publiques, actuaires, télévendeurs, huissiers ou consultants juridiques ».

Graeber estime ainsi que la moitié du travail total réalisé correspond à ces « jobs à la con » : « si 37 % des jobs sont des jobs à la con, et si 37 % des 63 % restants s'exercent en soutien à des jobs à la con, alors un peu plus de 50 % du travail total relève des jobs à la con au sens le plus large ».

Sans imaginer la disparition pure et simple de toutes ces professions, dont certaines sont d'ailleurs utiles, n'y a-t-il pas une indécence à maintenir un tel niveau de rémunération pour certaines d'entre elles, à l'heure où le gouvernement accepte tout juste une prime exceptionnelle pour les professions en première ligne du covid ?

Encore faut-il évaluer ce qu'est la valeur sociale réelle de chaque profession, au regard de sa rémunération. Il existe peu de travaux qui se penchent sur cette question... Graeber fait référence à deux études qui se sont lancées dans cet exercice complexe :

Tout d'abord, une étude d'économistes américains² tente d'estimer combien chaque profession bien rémunérée apporte ou ôte à l'économie dans son ensemble, en termes de coûts et bénéfices sociaux. Les chercheurs en

médecine seraient ceux qui présentent la valeur sociale la plus élevée : pour chaque dollar reçu en salaire, ils accroîtraient la valeur globale de l'économie de 9 dollars et, précise Graeber, « les professions dont la valeur sociale est la plus faible seraient celles de la finance : en moyenne, ces salariés amputerait la société d'une valeur de 1,80 dollar net pour chaque dollar reçu en rémunération. (Et, bien entendu, ils sont souvent grassement payés.) »

Une autre étude anglaise³, plus ancienne mais plus souvent citée, compare la rémunération de professions aux deux extrémités de l'échelle des revenus à leur « valeur sociale ». Cette étude s'appuie sur une méthode analogue, baptisée « retour social sur investissement ». Pour déterminer la contribution sociale nette d'un métier, il s'agit de prendre en compte toutes les externalités qu'il induit, ses impacts indirects sur l'économie, l'environnement, la société, etc. Même si la méthode de calcul est parfois approximative, aux dires mêmes

2. Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson et E. Glen Weyl, 2017, "Taxation and the Allocation of Talent", Journal of Political Economy, University of Chicago, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393

3. Eilis Lawlor, Helen Kersley et Susan Steed, « A bit rich. Calculating the real value to society of different professions », New Economic Foundation, London, 2009.

des auteurs, elles notent : « alors qu'ils perçoivent des rétributions comprises entre 500000 et 10 millions de livres (soit entre 685000 et 13 millions €), les grands banquiers d'affaires détruisent 7 livres (9,50 €) de valeur sociale pour chaque livre de valeur financière créée ».

À l'autre extrémité de la chaîne, l'employé·e de crèche (plus de 90 % de femmes) : avec un salaire annuel d'environ 11 500 livres (15 750 €), elle produit 7 livres de valeur sociale pour chaque livre sterling gagnée... Citons encore l'exemple du travail d'un·e agent·e de nettoyage hospitalier repris par le journaliste Pierre Rimbart (2010) : « Pénible, invisible, peu considéré, mal payé et généralement sous-traité, il n'en contribue pas moins à la marche générale du système de santé et minimise le risque d'infections nosocomiales. S'appuyant notamment sur un article du British Medical Journal consacré aux bénéfices sanitaires induits par l'embauche d'un nettoyeur supplémentaire ainsi que sur le coût des pathologies contractées dans les hôpitaux, les auteurs estiment que « pour chaque livre sterling qu'elle absorbe en salaire, cette activité produit plus de 10 livres de valeur sociale ».

Même si ces données ne sont qu'approximatives, elles remettent en question la hiérarchie des rémunérations qui valorise en les surpayant certaines des professions parfois nuisibles et,

symétriquement, découragement des activités sociales, vitales pour le plus grand nombre.

QUELLES PERSPECTIVES ?

Vers un plan de relance de l'économie des « soins aux autres »

La première piste de réflexion et de revendications porte sur un plan de relance par l'économie des « soins aux autres ». Cette relance passerait par la revalorisation immédiate des rémunérations et des carrières de tous les personnels concernés, et plus largement pour tous ces emplois en première ligne, dont l'utilité sociale n'est plus à démontrer.

Ce plan de relance doit s'appuyer sur une nouvelle politique publique de santé, abrogeant les décisions retenues jusqu'alors (notamment les demandes d'économie sur les budgets des hôpitaux; la tarification à l'acte...) et la mise en œuvre d'un plan d'urgence pour faire face à la pandémie avec un plan de recrutement important et une revalorisation de leurs rémunérations. Voir les propositions détaillées par Antoine Bhir (2020) ainsi que le manifeste des soignants du collectif « Les jours heureux »⁴. Au-delà, il faudra faire face à la montée prévue de la dépendance aux grands âges.

Ces points sont pour nous centraux. À l'heure où nous écrivons ces lignes, un Ségur de la santé se met en place et il semble entendu qu'une revalorisation du salaire des infirmières, à tout le moins, sera annoncée. Notre objectif est d'étendre cette question de la revalorisation à l'ensemble des professions qui couvrent aujourd'hui les besoins essentiels, en incitant l'État en tant qu'employeur, mais également toutes les branches professionnelles concernées, à mettre en œuvre de tels plans de revalorisation des rémunérations et des carrières de ces professions.

De plus, une étude publiée par la Confédération syndicale internationale en 2016 pour « Investir dans l'économie des soins », évalue qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie des soins dans sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la stagnation économique. Notre objectif est de lancer une étude analogue pour la France, en modifiant quelque peu les hypothèses initiales, puisqu'au cœur de ce plan de relance, figure en plus la revalorisation des emplois et des carrières de ces emplois.

Resserrer l'échelle des salaires, introduire un « salaire maximum » et/ou une révolution fiscale

L'autre perspective qui découle de

cette analyse est de remettre en cause l'échelle actuelle des salaires – ou plutôt des rémunérations (en intégrant toutes les primes et autres bonus).

Évidemment, la revalorisation du SMIC en est un élément central. De même, la reconnaissance des qualifications réelles des professions à prédominance féminine devrait permettre à ce que la plupart d'entre elles soient revalorisées au-dessus de ce nouveau SMIC, dont le montant serait à minima de 1 800 € bruts).

Mais ceci n'apparaît pas suffisant pour

transformer la hiérarchie sociale des métiers. Une autre piste pourrait être d'introduire un « salaire maximum », comme il a été envisagé sur le plan politique et parfois économique, à propos de la rémunération des P-D.G. Rappelons que l'échelle des salaires peut être jusqu'à de 1 à 200, dans certaines entreprises du CAC 40 entre un-e ouvrier-e non qualifié-e et le plus haut dirigeant (Teulon, 2013).

Régulièrement, la question de pla-

Le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, toujours pas appliqué en France

Le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale est posé la première fois par l'Organisation internationale du travail lors de sa création, en 1919, au lendemain de la première guerre mondiale, comme un des principes fondamentaux pour assurer la paix : « Une paix durable et universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. »

Ce principe existe en France depuis plus de quarante ans : l'égalité salariale s'applique, certes, à travail égal, mais également pour un travail de valeur égale. Et la nuance est ici capitale. La loi sur l'égalité professionnelle de 1983 définit la notion de valeur égale et précise que « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Elle permet ainsi d'appliquer l'égalité salariale entre emplois différents mais considérés de même valeur. Et donc de comparer la valeur des emplois très féminisés avec celle d'autres emplois à prédominance masculine.

Quand nous regardons précisément quelles sont les compétences et qualifications mises en œuvre dans les métiers féminisés, en nous demandant : quelles sont les connaissances professionnelles ? Quelles sont les capacités professionnelles, les responsabilités, les charges physiques et nerveuses de ces emplois ? Nous constatons alors trop souvent leur sous-valorisation.

Tout d'abord, les diplômés des métiers de service ne sont toujours pas valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. Par exemple, des assistantes de direction trilingues recrutées au BTS se sont battues pour être positionnées comme les techniciens niveau BTS électrotechnique. Ensuite, les compétences relationnelles de nombreux emplois de service auprès des personnes ne sont que très rarement considérées comme des compétences techniques et complexes. Elles sont assimilées à des qualités personnelles, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables.

Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ont bien souvent une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires ou financières. Être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier, notamment de l'administratif, n'est pas reconnu comme de la polyvalence professionnelle.

Soutenir – physiquement et psychiquement – un patient en fin de vie ou encore manipuler des milliers d'articles par heure à une caisse, tout en maintenant un sourire commercial, représentent des formes de pénibilité et de charges physiques ou nerveuses, non reconnues pour ces emplois.

Le Québec a rendu obligatoire, depuis vingt ans, la comparaison d'emplois à prédominance féminine ou masculine, dans l'entreprise, en analysant le contenu du travail effectué, les responsabilités, la technicité, les compétences relationnelles et les exigences du travail. Cela a permis la revalorisation des salaires de certains emplois féminisés. Des expérimentations ont eu lieu également en Suisse, au Portugal, au Royaume-Uni... Qu'attendons-nous pour en faire autant en France ? ♦

4 « Cinq services publics pour sauver la santé » Libération, 24 mai 2020

fonner les plus hautes rémunérations se pose en France, sur le plan politique. L'une des promesses de François Hollande était d'imposer un écart de 1 à 20 aux dirigeants des entreprises publiques. En juillet 2012, le gouvernement socialiste a adopté un décret visant à plafonner les rémunérations des patrons d'entreprises publiques (ou majoritairement détenues par l'État) à 450000 euros par an. Mais pour le député communiste Gaby Charroux, porteur d'un projet de loi plus ambitieux, cette mesure correspond seulement à une échelle de 1 à 25 et, qui plus est, dans la réalité, ce principe n'a pas été appliqué. En 2013, le patronat a mis certes à jour un "code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées" Afep-Medef, mais on sait qu'il a eu peu d'impact réel.

L'idée d'un salaire (et d'un revenu) maximum a été reprise dans le programme de la France insoumise : il serait fixé à 20 fois le salaire minimum, avec la suppression de tous les bonus et autres stock-options ; à cela s'ajouterait une imposition à 90 % au-dessus de ce revenu.

Cette question est moins présente dans les débats d'économistes. Philippe Askenazy, a repris cette hypothèse dans un article du Monde en 2009, lorsqu'à l'issue de la crise de 2008, il a été question de limiter les bonus des dirigeants des grandes banques refinancées par l'État. Pour l'économiste Thomas Piket-

ty, un salaire maximum serait facilement contourné par le versement d'autres types de rémunérations. En outre, les revenus peuvent prendre différentes formes et être multiples tels les revenus financiers ou les rentes patrimoniales. C'est pourquoi il préfère utiliser l'outil fiscal et propose des taux marginaux de taxe sur les très hauts revenus de l'ordre de 60 à 70 %, ce qui reste inférieur aux taux que les États-Unis ont appliqués des années trente aux années soixante-dix.

L'intérêt d'un salaire maximum serait surtout de frapper les esprits et de s'attaquer directement à ce qui rétribue (ou pas vraiment) le travail. Agir directement sur la distribution primaire des revenus incite tous et toutes les salarié-e-s à s'intéresser à ce qui se passe dans leur entreprise et à ne pas s'en remettre à l'État seulement pour agir contre les inégalités. Mais cet outil ne peut se mettre en place qu'accompagné de l'action de l'État, par une véritable « révolution fiscale », avec un élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu à tous les revenus financiers et du patrimoine, une augmentation du nombre de tranches et du taux d'imposition des tranches supérieures.

Mais c'est avant tout une politique massive de revalorisation de toutes les professions socialement les plus utiles et l'investissement dans les services publics qui permettront de remettre en cause en partie la hiérarchie sociale des professions. ♦

BIBLIOGRAPHIE

- ▶ Askenazy Philippe, 2019, Le partage des richesses, Odile Jacob.
- ▶ Bihr Alain, 2020, « France : Covid-19 : pour une socialisation de l'appareil sanitaire », in Covid-19 : Un virus très politique, ed Syllepse, 13 avril. https://www.syllepse.net/syllepse_images/articles/un-virus-tre--s-politique.pdf
- ▶ Becker Marie, Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2013, Un salaire égal pour un travail de valeur égale, guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Défenseur des droits.
- ▶ <http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>
- ▶ CSI, Investir dans l'économie des soins. Une analyse par sexe d'une simulation de l'emploi dans 7 pays de l'OCDE, mars 2016 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_en.pdf
- ▶ Graeber David, 2018, Bullshit Jobs, Les liens qui libèrent.
- ▶ Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2010, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », la Revue de l'IRE, n°66.
- ▶ Méda Dominique, 2020, « La crise du covid-19 nous oblige à réévaluer l'utilité sociale des métiers », Ça claque, Pour l'éco, 18 mars, <https://www.pourleco.com/ca-claque/debat-des-economistes/dominique-meda-la-crise-du-covid-19-nous-oblige-reevaluer-lutilite>
- ▶ Rimbert Pierre, 2010, « De la valeur ignorée des métiers », Le Monde diplomatique, mars
- ▶ Silvera, Rachel, 2014, Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire, La Découverte.
- ▶ Teulon Frédéric, 2013, « La rémunération des dirigeants : problème interne ou problème de société(s) ? », Question(s) de management, volume 4, n°3.



©UGICT-CGT

C'est la lutte vir

L'Ugict-CGT a diligenté une e de la DARES et de la DREES Synthèse de Marie-José Kotl

L'objectif était double : appréhender la réalité et la diversité des situations de travail en confinement pour soustraire les travailleurs à leur isolement tout en dépassant les oppositions stériles entre télétravailleurs, travailleurs en présentiel, en chômage partiel ou entre catégories socioprofessionnelles. Enfin, il s'agit d'élaborer des propositions concrètes et d'application immédiate pour éradiquer les graves dysfonctionnements qui ont percuté la vie des salariés et répondre aux besoins sanitaires, économiques et sociaux de la population.

C'est pourquoi nous avons pris en compte la grande diversité des situations de travail et confronté l'opinion des ouvriers-employés et des ICTAM sur leur vécu au travail et les dispositions prises par les employeurs.

Nous avons aussi interrogé l'enca-



rale

enquête inédite avec des professionnels CGT sur le monde du travail en confinement. Micki, cosecrétaire générale de l'UGICT-CGT.

drement sur l'exercice de ses missions et responsabilités sociales.

En deux semaines, les réponses de quelque 34000 contributeurs, dont 12000 télétravailleurs, ont été recueillies assorties de 10000 verbatim. Les résultats de cette consultation ont été ventilés par professions et/ou territoires.

Quatre principaux enseignements de cette enquête: le non-respect généralisé du Code du travail; la double peine des femmes; le lourd tribut payé par les salariés; la situation de l'encadrement et la convergence des points de vue cadre et non-cadre.

LE NON-RESPECT GÉNÉRALISÉ DU CODE DU TRAVAIL ET DES DROITS SOCIAUX

Quelle que soit la situation de travail en confinement, est l'enseignement

majeur de l'enquête

Les salariés « en présentiel » (majoritairement ouvriers-employés et quelques cadres et professions intermédiaires) ont été confrontés au non-respect des obligations des employeurs en matière de sécurité sanitaire. Ce sont 37 % des salariés qui ont été en contact avec des objets potentiellement contaminés, 70 % qui n'ont pas eu en nombre suffisant des masques, des gants, de l'hydrogel et 49 % qui viennent travailler la boule au ventre.

La situation des salariés en chômage partiel n'était pas non plus la panacée, car s'ils étaient censés ne pas travailler, 31 % d'entre eux, sous pression de l'employeur, ont été sommés de poursuivre leur activité. Des employeurs ont pu développer en toute illégalité du travail dissimulé tout en recevant les aides de l'État. Par ailleurs, ils sont 46 % à avoir perdu des revenus non compensés par l'employeur.

L'ENQUÊTE A RÉVÉLÉ LE CARACTÈRE MALTRAITANT DU TÉLÉTRAVAIL À TEMPS PLEIN EN MODE AUSSI PRÉCIPITÉ QUE DÉGRADÉ.

Deux-tiers des télétravailleurs actuels ne pratiquaient pas auparavant le télétravail. Celui-ci a été mis en place avec peu ou pas d'aménagement, contrairement aux dispositions du Code du travail: 35 % ont dû utiliser leur matériel personnel.

82 % n'ont pas eu de droit à la déconnexion et de plages horaires de repos, et 37 % n'ont bénéficié d'aucun accompagnement par la hiérarchie. Ce qui a conduit à une explosion des risques psychosociaux: augmentation de la charge et du temps de travail (pour 40 % des cadres), sentiment d'isolement pour 45 % d'entre eux, perte de sens et qualité empêchée (18 % ont vécu des dilemmes éthiques au plan professionnel), une fatigue psychique et physique (35 % ont manifesté une anxiété inhabituelle, 44 % ont ressenti des douleurs physiques nouvelles).

LA DOUBLE PEINE POUR LES FEMMES

Si 81 % des télétravailleurs gardaient des enfants sans avoir eu droit aux arrêts maladie, ce sont les femmes en télétravail qui ont été le plus sollicitées. 44 % des femmes, contre 25 % des hommes disent passer plus de 4 heures/jour à s'occuper des enfants sans amé-

nagement des charges de travail.

Le confinement et le télétravail à temps plein ont aussi généré des tensions dans les couples: pour 20 % des répondants ces tensions ont généré de la violence physique et verbale.

DES SALARIÉS DÉJÀ DUREMENT IMPACTÉS PAR LA CRISE

55 % des cadres, 50 % des professions intermédiaires et 45 % des ouvriers-employés ont perdu des congés. Des employeurs poussent à des accords dits de « solidarité » visant à diminuer la rémunération des cadres pour permettre de mieux rémunérer les autres catégories de salariés en chômage partiel (ex. PSA). Cela fracture les collectifs de travail et contraint les salariés au partage de la pénurie en leur sein, pendant que les entreprises empochent les aides de l'État et continuent à verser des dividendes indécentes aux actionnaires.

Le chantage à l'emploi se profilait déjà à l'horizon. 1/3 des salariés du privé craignent pour leur emploi (dont 30 % des cadres et 47 % des précaires). 83 % des encadrants indiquent qu'aucune mesure de protection de l'emploi n'a été mise en place par les employeurs; en revanche, plusieurs directions d'entreprise envisagent des PSE.

LES RAPPORTS CADRES/NON CADRES ET LE VÉCU DE L'ENCADREMENT

• Les cadres en présentiel:

La vision de l'encadrement interrogé sur les dispositions prises par les employeurs rejoint celle des salariés concernés individuellement en pointant l'insuffisance des mesures prises. Leur analyse est parfois plus critique: 45 % disent que l'employeur n'a pas respecté la distance du 1 mètre; 62 % qu'il n'a pas mis à disposition des masques et gants en nombre suffisant, et un tiers considère que les activités réalisées en présentiel ne sont pas indispensables en période de pandémie.

• Les encadrants en télétravail

confirment l'absence ou l'insuffisance de mise à disposition de matériel par l'employeur et font état de difficultés à accomplir le travail. Ils pointent à 89 % l'absence d'un droit de déconnexion pour les télétravailleurs.

Une partie des cadres encadrants propulsés « manager du travail à distance », se sont retrouvés livrés à eux-mêmes, sans conseils ni consignes des directions, hormis celle d'accroître le reporting, sans moyen pour répondre aux requêtes matérielles des salariés et sans formation pour accompagner ces

nouveaux télétravailleurs et prévenir les risques psychosociaux. Dans certains cas, les employeurs ont demandé à ces managers de noter l'agilité de ces télétravailleurs en vue de repérer les moins productifs, ce qui a soulevé des dilemmes éthiques.

• Un encadrement face à des problèmes éthiques

10 % des encadrants disent avoir reçu durant le confinement des pressions ou des consignes contraires à la sécurité sanitaire des collègues ou aux normes professionnelles. Ce chiffre monte à 30 % dans la fonction publique hospitalière et à 22 % dans le secteur social, les aides à domicile ! Un niveau très inquiétant quand on mesure les conséquences pour les personnes prises en charge.

27 % des encadrants indiquent que s'ils avaient disposé d'un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative relatif à la situation sanitaire ou aux normes professionnelles, ils auraient été conduits à l'exercer depuis le début de la crise !

La question de la sortie du dilemme, se soumettre ou se démettre face à des directives percutant le collectif de travail ou l'environnement de l'entreprise, est posée avec acuité.

Cependant, l'enquête témoigne d'une grande méconnaissance sur le fait que la responsabilité juridique des cadres et agents de maîtrise peut être engagée en cas de défaut de mise en œuvre des règles de sécurité ou sanitaires. Ainsi, 80 % d'entre eux considèrent que leur responsabilité ne peut être engagée. Une méconnaissance préjudiciable alors qu'en cas de problème, les cadres servent de boucs émissaires et qu'il n'est pas rare que leur responsabilité soit engagée devant les tribunaux.

Tel est le cas par exemple dans l'affaire de la catastrophe ferroviaire de Brétigny. C'est un jeune cadre de proximité, en charge de superviser l'entretien des voies, qui s'est retrouvé mis en examen pour homicides et blessures involontaires.

C'est pourquoi l'urgence est de permettre à l'encadrement d'exercer ses responsabilités sociales et sociétales en créant un droit individuel garanti collectivement : un droit de refus, de retrait et de propositions alternatives sans sanction. En effet, le passage de l'obligation de moyens à l'obligation de résultat, auquel s'ajoute la pression du « devoir de loyauté », ne permet plus à l'encadrement d'assurer ses responsabilités sociales. Ce dernier est de plus en plus vecteur et victime des directives unilatérales des directions, désigné comme bouc émissaire en cas d'accident ou conflit.

10 % des encadrants disent avoir reçu durant le confinement des pressions ou des consignes contraires à la sécurité sanitaire des collègues ou aux normes professionnelles. Ce chiffre monte à 30 % dans la fonction publique hospitalière et à 22 % dans le secteur social, les aides à domicile !

• Un droit d'alerte suspensif, droit à l'information et droit d'alternative

Afin de garantir la bonne application au plus près du terrain, des dispositions permettant d'assurer la protection des équipes de travail et la prévention des risques professionnels ainsi que le respect des normes et éthique professionnelles, l'Ugict-CGT revendique pour l'encadrement un droit d'alerte suspensif pour stopper la mise en œuvre d'une consigne compromettant la sécurité sanitaire des salariés, fournisseurs, prestataires et clients de l'entreprise. Ce droit d'alerte doit pouvoir s'exercer en cas de directive contraire aux normes professionnelles.

En amont de ces situations, les personnels d'encadrement doivent pouvoir bénéficier d'un droit à l'information intégrale sur les choix stratégiques de l'entreprise et d'un droit à la formulation d'alternatives pour exercer leurs responsabilités sociales, économiques et environnementales.

• Sécuriser la délégation de pouvoir et de responsabilité

L'enquête montre une grande ignorance sur les risques juridiques encourus par les personnels d'encadrement tant au plan pénal que civil.

Le premier axe est la formation sur la délégation de pouvoir et de responsabilité. Cette connaissance des risques permettrait d'éviter que des directions se défaussent à bon compte sur leur encadrement.

Par ailleurs, l'étendue de la délégation de pouvoir doit être circonscrite, son contenu librement consenti. Pour accomplir sa mission, le délégataire doit disposer des moyens matériels, humains, financiers et techniques requis.

• La nécessité de repenser le travail en présentiel

Les cadres de proximité doivent disposer de la latitude nécessaire pour intervenir sur le contenu du travail, pour établir les priorités « métiers ». Ils doivent disposer des moyens pour réorganiser les plages de travail, les équipes et les espaces de travail, en concertation avec les intéressés pour sécuriser et préserver la qualité du travail en présentiel de l'ensemble des salariés.

• Réviser les pratiques managériales, les objectifs et missions à l'aune de la crise sanitaire

– recentrer l'activité sur les fonctions essentielles, moins de reporting, moins de gouvernance par les nombres.

– repenser les rapports entre tous les acteurs (État, usagers, entreprises, sous-traitants.)

• En finir avec le télétravail en mode dégradé

Empêcher le télétravail à temps plein hors crise sanitaire.

Encadrer systématiquement le télétravail pour éviter les risques psychosociaux. À cet effet, il est nécessaire de doter l'encadrement de marges de manœuvre pour réguler le travail en prenant en compte la charge de travail réelle et l'isolement des agents de leur collectif de travail.

Le télétravail à temps plein en confinement, ne doit en aucun cas se faire au détriment du rôle contributif des cadres dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Quelle que soit la situation de télétravail, l'Ugict-CGT demande la présentation d'un bilan annuel sur l'organisation du télétravail dans les CSE, CSST, CHSCT pour mieux appréhender les conditions de travail, mais aussi identifier les télétravailleurs dans l'entreprise ou administrations et le rapport femmes/hommes, le nombre d'arrêts maladie, le rapport évolution du télétravail et effectif global, le recours à la sous-traitance, la contraction ou le maintien des sites de proximité. ♦

Résultats complets de l'enquête sur le site

luttevirale.fr



Marie-José Kotlicki, cosécétaire générale de l'UGICT-CGT

L'action sociale interministérielle après le covid 19

Situation et perspective

La sous-consommation chronique, quasi structurelle du budget de l'ASI est déjà bien connue, à savoir la non-revalorisation de certaines prestations comme le CESU, l'AIP, le chèque vacances (revalorisation et augmentation du barème attribution). Le budget de la restauration collective (RIA) est aussi fortement impacté avec le retard des travaux de rénovation, notamment dans la perspective de l'installation des nouvelles cités administratives.

Si nous prenons par exemple le CESU (chèque universel de service) pour les fonctionnaires de l'État, nous notons que 10 millions sont prévus pour l'année 2020 sur le CESU. Au 1er mai 2020, nous constatons seulement une consommation de 2,5 millions, nous pouvons donc pronostiquer une importante sous-consommation. L'ensemble des organisations syndicales réclame l'accession à une 3e tranche dé plafonnée et une revalorisation au minimum de 10 %. À ce jour, le CESU n'a été revalorisé seulement de 5 % pour l'année 2020.

L'action sociale interministérielle pendant ce premier semestre 2020 a subi un affaiblissement de la demande sur de nombreuses prestations ou actions en raison des contraintes liées à la pandémie.

La réunion des présidents et vice-présidents les 3 et 4 juin 2020 dans le cadre

d'une conférence téléphonique a permis de repérer, identifier, ce phénomène notamment sur le secteur du tourisme social, de la billetterie et plus globalement sur l'action socio-culturelle. Le rôle des SRIAS, c'est aussi accompagner les petites associations dans ces secteurs.

L'action sociale interministérielle concerne prioritairement l'amélioration des conditions de vie des agents publics et de leur famille (Art 9).

Cette ASI, en temps de crise, ne doit pas voir son action sociale diminuer au moment où les fonctionnaires de l'État et leurs familles en ont le plus besoin.

Le président du CIAS et l'ensemble des co-animateurs de la parité syndicale ont envoyé une lettre à la DGAFP pour réclamer des mesures exceptionnelles et faire des propositions face à ce risque de sous-consommation budgétaire.

Les propositions concernent prioritairement quatre thématiques: famille, logement, restauration, SRIAS.

FAMILLE:

- Proposition pour les chèques vacances de l'octroi forfaitaire d'un bonus pour chacun des plans servis en 2020 à hauteur de 30 à 50 euros selon le taux de bonification.

- Proposition de l'octroi de 300 euros forfaitaire de CESU pour soutenir les familles dans la garde d'enfants suite au covid ainsi qu'une extension du CESU aux 6-12 ans

LOGEMENT;

- Augmentation des montants de l'AIP (aide à l'installation des personnels) et une extension de l'aide aux contractuels.

- Reprise des réservations de loge-

ments sociaux dans les zones tendues.

- La généralisation dans les SRIAS des conventions et partenariats permettant d'augmenter leur offre de logement temporaire et d'urgence

- Extension du dispositif VISALE qui permet la garantie locative aux agents de moins de 30 ans à tous les agents sans condition d'âge.

LA RESTAURATION:

- Prise en charge des frais de réparation, analyse, changement des matériels suite au redémarrage des restaurants (dépenses non prévues au budget prévisionnel)

- La prise en charge du surcoût repas sur la base de justificatifs dans la limite de 17,50 euros par repas. Le principe est que les agents n'acquittent pas un tarif supérieur post covid. Ces sommes n'ont pas été actées dans le budget de l'ASI.

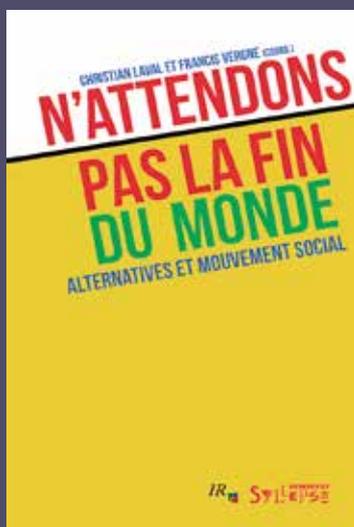
- La mise en place d'un fonds de secours prenant en charge les indemnités des pertes d'exploitation des RIA.

SRIAS

Les prestataires des actions SRIAS ont été directement impactés par la crise sanitaire. Le secteur des loisirs culturels et sportifs, constitué majoritairement d'associations a été particulièrement fragilisé. Il est possible de les soutenir en procédant à des avances. Le principe est aussi de reprogrammer les actions n'ayant pu être réalisées à une nouvelle date lorsque cela est possible ou de mettre en œuvre des nouvelles actions de remplacement.

L'intersyndicale CIAS et les co-animateurs attendent une réponse de la DGAFP dans les meilleurs délais pour faire face à cette situation de sous-consommation. ♦

III LIVRE



PDF du livre en accès libre sur le site institut.fsu.fr

Un grand doute s'abat sur la société : il ne serait plus possible de renverser le capitalisme. Et d'ailleurs par quoi le remplacer, avec quelles forces ? Si la course contre la montre a commencé, la tâche n'est-elle pas d'ores et déjà insurmontable ? Ce fatalisme est l'arme de l'adversaire.

Il n'y a pour le combattre qu'une seule voie : édifier des alternatives, construire un autre imaginaire, réunir des forces qui travaillent à l'invention d'un nouvel avenir possible.

Ce livre a une triple dimension. D'abord une ambition : offrir un panorama des alternatives qui sont aujourd'hui en discussion partout dans le monde. Ensuite, un point de vue : partir toujours du sol concret du travail et de l'expérience de la lutte sociale.

Enfin une méthode : entamer une discussion commune aussi rigoureuse que possible.

Le syndicalisme est l'un des outils essentiels de la résistance à la destruction de l'humanité. Pour empêcher sa propre disparition, pour faire face à ses tâches historiques, pour se renforcer, il lui faut se réinventer et dépasser la vieille et mortifère coupure entre syndicalisme et politique.

Il lui faut se transformer en un syndicalisme intégral. Un impératif en découle : qu'il se mêle au travail de l'utopie.

Syllepse

Collection : « Comprendre et agir »

Auteurs : Christian Laval, Francis Vergne

Pages : 256

Prix de vente : 9 euros



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

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

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

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

