



■ MOBILISATIONS
Un processus inscrit dans la durée



■ INSTANCE
Ordonnance négociation collective

FONCTION PUBLIQUE



10% POUR LA FONCTION PUBLIQUE
LES RAISONS D'UNE CAMPAGNE
ÉCHANGE AVEC BAPTISTE TALBOT



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
DÉCLARATION CGT
COMPTE-RENDU DU CCFP



Construire le monde d'après en gagnant les 32 heures !

La crise générée par la propagation du coronavirus montre avec encore plus d'acuité que la question du travail, de ses finalités, de son organisation et de sa durée tout au long de la vie est au cœur de l'affrontement capital/travail.

Pour le capital, le travail reste appréhendé comme un coût qu'il faut réduire sans cesse pour maximiser toujours plus les profits. Dans le même temps, dès lors qu'il est à l'origine de la production des richesses et de la valeur ajoutée produite, le temps passé au travail aurait vocation à être sans cesse augmenté par différents leviers dont le recul incessant du droit au dé-

part à la retraite.

Pour la CGT, d'autres choix sont nécessaires et possibles. C'est dans ce sens qu'elle engage une campagne pour une nouvelle étape de la nécessaire réduction du temps de travail. Une nouvelle étape pour permettre à l'ensemble du monde du travail :

- de travailler par les créations d'emplois nécessaires, de disposer d'un emploi de qualité, qualifié et correctement rémunéré ;
- de bénéficier, sur le temps de travail, d'un droit à la formation professionnelle tout au long de sa carrière professionnelle ;
- de décider et de reprendre la main sur la manière dont la réduction du temps de travail doit être organisée avec plus de démocratie sociale et au travail ;
- une meilleure égalité profession-

nelle, une meilleure égalité aussi dans l'articulation vie professionnelle – vie privée ;

- de disposer des temps nécessaires pour s'investir sous différentes formes dans la vie de la cité ;
- de révolutionner la manière de travailler, de se déplacer, de produire et de consommer autrement pour répondre à l'urgence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète et garantissant aux générations d'aujourd'hui et de demain de satisfaire leurs besoins.

Il s'agit d'apporter une nouvelle pierre à la construction de l'émancipation humaine, de transformer le travail pour transformer la société.

Un livret confédéral consacré à cette campagne va être mis à disposition des organisations de la CGT. ♦

Ce numéro est distribué avec un cahier spécial "Action sociale interministérielle"

2	ÉDITO	8	■ Une autre fonction publique pour construire le monde d'après
	ACTU		INSTANCES
3	■ Invisibles mais indispensables, le 8 mars des premières de corvées	9	■ Conseil commun de la fonction publique compte-rendu 18 décembre 2020
3	■ Notre camarade Sarah Intsaby nous a quittés	13	■ Conseil commun de la fonction publique compte-rendu 7 janvier 2021
4	■ Mobilisations : un processus inscrit dans la durée	14	■ Conseil commun de la fonction publique compte-rendu 18 janvier 2021
5	■ 4 février : la jonction prometteuse d'une multitude de luttes professionnelles et locales		VIE SYNDICALE
	SERVICE PUBLIC	18	■ Conseil national de l'UFSE
6	■ Les raisons d'une campagne, Questions à Baptiste Talbot, coordinateur CGT Fonction publique		RETRAITÉ·ES
		21	■ Les retraité·es ont droit au respect
			LIVRE
		22	■ Un train d'enfer



ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE REDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno,
Armand Maillier, 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

8 MARS:
JOURNÉE INTERNATIONALE
DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

INVISIBLES MAIS **INDISPENSABLES,** **LE 8 MARS DES** **PREMIÈRES DE** **CORVÉES**

Le 8 mars, c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. En France, comme dans le monde entier, cette journée de lutte est l'occasion de rendre visibles les luttes pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Argentine, Pologne, Chili, Italie, Espagne... dans de nombreux pays la mobilisation des femmes est puissante. En France, le 8 mars 2020 a été une grande réussite et nous espérons que malgré la crise sanitaire, la forte aspiration à une société égalitaire s'exprimera très largement à l'occasion de cette journée.

Cette crise sanitaire comporte de nombreux dangers pour les droits des femmes avec une augmentation des violences sexistes et sexuelles, des charges domestiques et familiales, de la précarité, mais aussi avec un droit à l'avortement fragilisé et des politiques publiques qui ont complètement mis de côté les questions d'égalité professionnelle. Pendant cette crise, l'utilité sociale de nombreuses professions à prédominance féminine a été mise en lumière et l'urgence de leur revalorisation est encore plus criante !

Chaque jour à partir de 15h40, les femmes travaillent gratuitement. Cette heure symbolise le « quart en moins » de salaire. Comme chaque année, #15h40 sera un temps fort de la journée.

La CGT, avec de nombreuses organisations, appelle à la grève féministe pour exiger l'égalité et la fin des violences, au travail comme dans la vie. Le mot d'ordre pour cette année est autour de l'idée : « indispensables mais invisibles, le 8 mars des premières de corvées ». Mobilisation féministe ne veut pas dire « féminine ». La CGT se dit féministe et elle est composée de femmes et d'hommes. Nous comptons donc sur une participation importante de tou-te-s.

Nous serons mobilisé-e-s ce 8 mars sur les lieux de travail pour interpellier nos employeurs et dans la rue pour : « un salaire égal pour un travail de valeur égale », des services publics renforcés car ils sont des forts leviers d'égalité, un milliard d'euros pour la lutte contre les violences, pour de nouveaux droits avec la ratification de la convention OIT contre le harcèlement et la violence dans le monde du travail, pour un renforcement du droit à l'avortement...

Dans le cadre de la préparation du 8 mars, la CGT organise deux heures d'information syndicale diffusées les 5 février et 2 mars 2021 à 13h en facebooklive. C'est l'occasion de rendre visible le travail des femmes et les premières de corvées, célébrées pendant le confinement mais oubliées depuis, et aussi de débattre sur les moyens de se mobiliser et de faire grève.

L'UFSE-CGT et plus largement la CGT Fonction publique dans une dynamique intersyndicale est pleinement mobilisée pour faire de cette journée une mobilisation puissante pour faire de l'égalité une réalité !

Retrouvez toutes les infos sur
egalite-professionnelle.cgt.fr

IN MEMORIAM

Notre camarade **Sarah** **Intsaby** **nous** **a quittés**



Cela faisait plus d'un an qu'elle se battait contre la maladie qui l'avait brutalement frappée à l'été 2019 l'empêchant de pouvoir s'investir pleinement dans ses mandats et dans l'activité de l'UFSE.

Secrétaire générale du syndicat CGT des services du Premier ministre, élue à la commission exécutive de l'UFSE lors de notre dernier congrès, co-animatrice de la Branche d'activité revendicative dédiée aux questions interministérielles, Sarah était une militante entière, féministe, pétrie de convictions et de valeurs, pleinement engagée dans les combats de la CGT et bien au-delà. Généreuse, Sarah était une femme attachante aux grandes qualités humaines.

Sarah nous quitte bien trop tôt et bien trop jeune. Notre douleur et notre chagrin sont immenses. Nous pensons à ses proches pour lesquels le vide qu'elle laisse est abyssal.

Sarah est et restera là, avec nous, dans nos esprits et dans nos combats.

Salut Sarah.

Une cagnotte de soutien à la famille de Sarah récolte vos dons à l'UFSE (Préciser "don Sarah")

Dans un contexte sanitaire, économique, social et démocratique très dégradé, notre organisation est un outil essentiel, une force organisée à disposition des salarié-es et des personnels, pour répondre aux nombreuses préoccupations, pour contrer les attaques, gagner des avancées. C'est pourquoi, dès le mois de décembre 2020, la CGT a décidé un processus unitaire de mobilisations en plusieurs actes et inscrit dans la durée.

Mobilisations : un processus inscrit dans la durée



L'idée est bien de partir des réalités professionnelles et locales pour construire du revendicatif et un rapport de force, pour ensuite converger vers des dates communes nationales. L'émergence de dénominateurs communs comme l'emploi, le développement des services publics, la revalorisation salariale et l'égalité femmes-hommes, la lutte contre la précarité, la répartition des richesses produites pour répondre aux urgences sociales et environnementales, les conditionnalités aux aides publiques doit aider à ces convergences. Le croisement entre syndicats, unions locales et départementales, fédérations a été déterminant pour cette construction.

LES ORGANISATIONS EN LICE

L'intersyndicale interprofessionnelle nationale, composée de la CGT, de la FSU, de l'Union syndicale Solidaires et des organisations de jeunesse a donc lancé ce processus. Différentes phases ont été identifiées avant la journée interprofessionnelle nationale du 4 février. La première quinzaine du mois de janvier a été jalonnée d'initiatives locales avec des tractages, des réunions et AG sur les lieux de travail ou de vie. Cette étape avait pour objectif de créer ou recréer un cadre collectif utile aux débats et échanges, de remettre aussi au centre de notre activité syndicale le

revendicatif et le renforcement de nos forces. Une autre phase, au cours de la seconde quinzaine de janvier, s'est déroulée avec des dates de mobilisations professionnelles de grève et de manifestations comme celles du spectacle du 19, de la santé du 21, de l'éducation nationale du 26 et de l'énergie du 28 janvier.

Cette mise en mouvement des syndicats et de nos organisations, lorsqu'elle a été possible, a permis de mettre en débat et en lumière nos multiples propositions pour un plan de rupture: *Conditionnalité des aides* à des critères sociaux et environnementaux, *réduction réelle et massive du temps de travail* ou encore *renforcement du service public, relocalisations de productions, sécurité sociale professionnelle*. Les outils et supports à disposition de nos organisations se sont multipliés (campagne des 10 % dans la Fonction publique, le livret 32 heures, le travail et initiatives du collectif « plus jamais ça » et ses propositions pour répondre aux urgences sociales et environnementales...).

Nous avons besoin de perspectives et d'être offensifs. Plus que jamais nous devons être proches des salarié-es et de leurs préoccupations, une CGT sur tous les fronts, pour la défense des droits sociaux et des libertés individuelles et publiques.

Aussi, les membres de la CGT et des organisations militantes progressistes

et plus largement la population doivent pouvoir exercer pleinement leurs droits notamment ceux de manifester, d'exercer des mandats publics et une activité syndicale, de s'exprimer librement et publiquement sans être fiché, inquiété, entravé et réprimé.

LOI SÉCURITÉ GLOBALE

C'est pourquoi notre organisation est toujours partie prenante de la coordination #stopploisécuritéglobale. Cette dernière poursuit la bataille et lance différentes actions, expressions argumentées et outils à disposition du public, pour obtenir la suppression des mesures liberticides contenues dans le projet de loi de sécurité globale et dans le schéma national du maintien de l'ordre (SNMO). Ces initiatives se déclinent sur tout le territoire. Le débat sur le projet de loi sécurité globale reprenant mi-mars, les manifestations et rassemblements notamment des samedis s'organisent, sans relâche, jusqu'à l'obtention de l'abandon, par le gouvernement, de ces dispositifs très contestés même au niveau international.

AGIR DANS TOUS LES SECTEURS

En prenant en compte l'insécurité sanitaire qui complexifie la construction de mobilisations, l'idée est bien de construire, dans l'unité, l'élévation du rapport des forces, de manière progressive et méthodique, de l'inscrire dans

Rennes, le 4 février 2021



MOBILISATION

4 février : la jonction prometteuse d'une multitude de luttes professionnelles et locales

**COMMUNIQUÉ
DE PRESSE
CONFÉDÉRAL**

Ce 4 février, près de 200 rendez-vous de mobilisations ont montré la détermination des travailleuses et travailleurs que le gouvernement refuse d'entendre.

À l'appel de l'intersyndicale, les mobilisations ont pris des formes très diverses, dans le respect des gestes barrières : rassemblements et manifestations, grèves, actions d'occupation... et d'abord rassemblements sur les lieux de travail. Citons, par exemple, Sanofi, où se concentre le scandale de suppressions de postes et de destruction d'un fleuron de la recherche, avec l'aide des subventions d'État : un fiasco qui fait de la France une des seules nations à renoncer au développement d'un vaccin.

Certes, des mesures ont été prises mais, en premier lieu, au bénéfice des actionnaires des grands groupes. Les aides de l'État ne sont toujours pas conditionnées à l'emploi : nous refusons les licenciements et réclamons du travail pour toutes et tous. Le soutien de l'État à l'économie doit profiter avant tout à la population.

C'est pour cela que toute la CGT se mobilise pour monter des bureaux d'embauches comme, aujourd'hui, à Vichy, Moulins et Montluçon, afin obtenir la création de postes. Partout, les besoins sont criants : la crise sanitaire impose de développer les services publics, de reconquérir l'indépendance industrielle et énergétique, de relocaliser les activités et d'œuvrer au développement industriel, en lien avec la transition écologique.

Toutes les professions, de la santé à l'énergie, du spectacle au commerce, des services publics aux transports, de l'éducation aux organismes sociaux, des cheminots à la métallurgie et, sur tous les territoires, les travailleuses et travailleurs, sont déterminés à faire entendre au gouvernement l'urgence d'un plan de rupture. Les jeunes ne veulent pas devenir une génération sacrifiée sur l'autel d'un libéralisme en échec sur tous les fronts.

De même, ne laissons pas la crise faire reculer l'égalité femmes / hommes.

Si certains, gouvernement et patronat, tentent de profiter de la crise pour réduire nos droits, notamment retraites, assurance chômage, santé au travail, la mobilisation de ce jour encourage à poursuivre la lutte.

Emplois, salaires, conditions de travail, droits sociaux : nous devons multiplier les initiatives dans les entreprises, dans les administrations, gagner l'embauche des travailleurs privés d'emploi et précaires, la sécurité sociale professionnelle et la réduction du temps de travail pour travailler toutes et tous ! ♦

Montreuil le 4 février 2021.

la durée, de l'ancrer professionnellement et localement. Dans la fonction publique, la campagne 10 % est un support pour des initiatives offensives locales autour de l'emploi, des conditions de travail, de la reconnaissance de nos professions et missions. L'appropriation de celle-ci par nos syndicats et plus largement par les personnels et usagers est un objectif à ne pas lâcher et qui participe, très vraisemblablement à la construction de perspectives de progrès social.

D'ores et déjà des semaines de déploiement syndical dans les territoires sont prévues dans les semaines à venir, des journées de mobilisations notamment dans le secteur de l'énergie, de l'industrie pharmaceutique, de la métallurgie, de la fonction publique, du spectacle sont en préparation, sans oublier la journée du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits de femmes.

D'ores et déjà, le travail impulsé avec les autres organisations du collectif « *plus jamais ça* » a permis la création d'une centaine de collectifs locaux. De nouvelles tribunes et initiatives locales, pour lier les réponses aux urgences sociales et environnementales, sont inscrites dans la période avec un **point d'orgue au mois de juin** autour d'un grand rendez-vous organisé avec les collectifs locaux et la coordination nationale. ♦

10% POUR LA FONCTION PUBLIQUE

les raisons d'une campagne

QUESTIONS À BAPTISTE TALBOT,
COORDINATEUR CGT FONCTION PUBLIQUE



Baptiste Talbot

Les trois versants de la CGT fonction publique (Etat, territoriale, santé et action sociale) ont lancé une campagne axée autour du chiffre 10%. Baptiste Talbot, coordonne cette campagne. Il nous en explique les raisons, motivations et enjeux.

■ LE CONTEXTE SANITAIRE ENGENDRE DES DIFFICULTÉS POUR TOUS. POURQUOI LANCER UNE CAMPAGNE SPÉCIFIQUE À LA FONCTION PUBLIQUE DURANT CETTE PÉRIODE ?

Baptiste Talbot – Depuis près d'un an, comme durant chaque épisode de crise, le rôle central de l'intervention publique est remis en pleine lumière. Du fait du risque épidémique pesant sur de nombreux agents dans le cadre de leurs missions, la dimension sanitaire de la crise concourt d'autant plus à placer l'action publique au cœur des débats.

Dans ce contexte, les louanges hypocrites adressées aux personnels par Macron et son équipe ne masquent pas le fait qu'ils persistent sur leur orientation fondamentalement hostile à la Fonction publique.

Les réformes régressives engagées sont poursuivies. La suppression des CHSCT en est un symbole éloquent vu le contexte épidémique et son impact sur les conditions de travail et la santé des personnels. Le gouvernement veut même accélérer avec le projet de loi 4D, dont l'objectif est de franchir un cap dans la fragmentation de la République. Même si des incertitudes pèsent sur le devenir de ce projet de loi, ses principes fondent différents textes et processus en cours de mise en œuvre.

Le gouvernement maintient par ailleurs le gel de la valeur du point d'indice. Les primes circonstancielles et discriminatoires versées à partir

du premier confinement concernent une minorité d'agents et ne changent rien aux ravages de cette politique d'austérité salariale.

Enfin, y compris pour la santé, le gouvernement et sa majorité parlementaire ne procèdent à aucune inflexion budgétaire significative quant au financement des missions et des emplois publics.

Dans un contexte très dégradé, on demande donc aux agents d'exercer leurs missions sans les rémunérer de façon juste et sans leur donner les moyens de faire leur travail dans de bonnes conditions. C'est intolérable !

Alors que les personnels sont mis à l'épreuve, les organisations de la CGT Fonction publique ont estimé qu'il est de notre responsabilité de première organisation syndicale de la Fonction publique d'être à l'initiative pour porter de manière offensive leurs légitimes revendications, qui sont en pleine harmonie avec les intérêts des usagers.

Cette campagne consiste aussi à considérer que les circonstances exceptionnelles présentes peuvent

permettre que la logique dominante s'inverse concernant les finalités et l'organisation de l'intervention publique et des services publics.

Cela doit conduire à poser en grand une question: de quoi avons-nous besoin ?

Une intervention publique, en forme d'État gendarme, centrée sur la réponse aux besoins du Capital, qui maintient l'ordre dominant ? Une intervention qui, sur le plan social et sanitaire, supplée uniquement aux angles morts du marché, parce qu'ils correspondent à des activités non-rentabilisables ?

Ou une intervention publique fondée sur un État stratège, développant la complémentarité entre les trois versants de la Fonction publique et s'appuyant sur un fort réseau de services publics ; une puissance publique qui assumerait donc un rôle d'opérateur répondant directement aux besoins de service public, en-dehors et s'il le faut contre la logique du marché ?

Vous l'avez compris, le choix de la CGT se porte sur la deuxième conception et nous pensons que la situation est propice à la faire partager.

[...] pour la santé, le gouvernement et sa majorité parlementaire ne procèdent à aucune inflexion budgétaire significative

■ SUR QUOI SE FONDE CE CHIFFRE DE 10 % ?

Baptiste Talbot – Outre la fonction de slogan dans la bataille idéologique, il s'agit de partir des besoins immédiats et d'assumer clairement le fait qu'en ce moment, la bataille pour la Fonction publique se place sur le terrain des moyens budgétaires.

La question des budgets se pose aujourd'hui de manière différente

Ceux qui n'ont cessé depuis des décennies de décrier le niveau de la dépense publique pour justifier les coupes dans les services publics sont les mêmes qui actuellement font tous les jours des chèques en blanc au patronat! La question des budgets se pose donc aujourd'hui de manière différente et les conditions nous sont favorables pour porter le fer de manière offensive.

Concernant le chiffrage à 10%, il s'agit de donner une indication sur le niveau d'effort nécessaire pour répondre à l'urgence tout en marquant une rupture avec les politiques d'austérité. Ce cap des 10% donne ainsi une perspective à la fois ambitieuse et atteignable.

10% d'augmentation de la valeur du point d'indice, c'est la mesure nécessaire pour rattraper les pertes accumulées sur la valeur du point depuis le début de la politique de gel en juin 2010. Cette revendication n'a rien d'excessif à un moment où le besoin de reconnaître le travail et le sens du service public des personnels est particulièrement criant, et où par ailleurs un problème majeur d'attractivité de la Fonction publique se confirme, comme l'illustre la chute du nombre de candidats aux concours de la FPE.

Une augmentation de 10% ne serait certes pas suffisante mais une première étape d'un tel niveau serait un pas considérable compte tenu de la situation actuelle et des réalités des dernières décennies en matière salariale.

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

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

10% d'effectifs en plus, cela représenterait environ 500 000 créations de postes pour commencer de répondre aux besoins criants d'effectifs, en premier lieu à l'hôpital public. Ce serait aussi ouvrir des possibilités d'emploi pour les chômeurs et les jeunes entrant dans la vie active.

Une dimension est à souligner: il s'agit bien d'une campagne fondée sur l'exigence de mesures d'urgence, appelant ensuite d'autres évolutions fortes. Ainsi, si nous arrivons par la lutte à nous trouver en situation d'ou-

vrir simultanément les trois chantiers salaires/temps de travail/effectifs, il est bien entendu que les revendications et les mesures à gagner devront être ajustées. Sur la question des effectifs notamment il faudra aller au-delà des 10% de postes supplémentaires pour compenser l'effet des 10% de temps de travail en moins et de créations d'emploi à temps complet à 32h.

■ QUELS MATÉRIELS SONT MIS À DISPOSITION? QUELLES ACTIONS SONT ORGANISÉES POUR DÉPLOYER LA CAMPAGNE?

Baptiste Talbot – Nous avons lancé la campagne en décembre par une conférence de presse et la présentation de deux premiers supports de campagne, à savoir des tracts consacrés aux emplois et aux salaires. Une vidéo a été publiée mi-janvier et un argumentaire chiffré mis à disposition à la fin du mois.

D'autres éléments de campagne seront publiés, notamment sur l'égalité salariale femmes hommes, le temps de travail et le financement. Cela doit permettre de nourrir le travail de terrain auprès des collègues.

Nous prévoyons au printemps d'organiser une initiative large portant sur le financement de la Fonction publique, ouverte à différents acteurs et forces, dont les parlementaires.

Nous pensons en outre indispensable d'organiser des initiatives en territoire. En dépit du contexte sanitaire et de la chape de plomb que le gouvernement veut faire peser matériellement et dans les esprits, la période est marquée par le développement des luttes, notamment dans la Fonction publique.



TOUS LES DOCUMENTS
TRACTS, ARGUMENTAIRE,
FLYER, VIDEOS
SUR NOTRE SITE INTERNET

www.ufsecgt.fr

UN SITE DÉDIÉ
OUVERTURE DÉBUT MARS
10pour100.cgtfonctionpublique.fr

Nous ne nous interdisons rien, bien au contraire. Cette campagne doit être utile aux personnels pour développer leurs luttes et les inscrire dans une perspective plus large.

■ COMMENT SERONT IMPLIQUÉES LA CONFÉDÉRATION ET PLUS LARGEMENT LES ORGANISATIONS TERRITORIALES DE LA CGT?

Baptiste Talbot – Cette campagne des organisations CGT de la Fonction publique s'inscrit d'emblée dans celles menées par la Confédération sur les services publics, les salaires, les 32h. La Confédération a dès le départ souhaité apporter son appui à la campagne, comme en a témoigné la présence de Philippe Martinez à la conférence de presse de lancement.

Parce que les revendications des personnels correspondent à l'intérêt général, cette campagne revendicative s'inscrit dans un cadre large. Pour avoir un service public de qualité, les usagers ont besoin d'agents publics en nombre, bien payés, bien formés et ayant de bonnes conditions de travail. L'économie de notre pays a quant à elle besoin de services publics efficaces pour se développer.

La campagne 10% pour la Fonction publique entend donc bien porter de manière complémentaire et offensive les intérêts des usagers et des personnels. La CGT est à leur disposition pour agir.

En lien avec les structures interprofessionnelles et nos outils et structures professionnelles en territoire, nos directions nationales sont disponibles pour aider à organiser des initiatives.

■ COMMENT CETTE CAMPAGNE S'ARTICULE-T-ELLE AVEC LE TRAVAIL UNITAIRE DE LA CGT?

Baptiste Talbot – Tout en menant sa campagne, la CGT n'en demeure pas moins disponible, sur la base de contenus revendicatifs ambitieux, pour apporter sa contribution aux nécessaires processus unitaires d'intervention. Nous poursuivons donc notre travail unitaire de manière continue. Un appel intersyndical CGT FSU Solidaires FA pour le 4 février a été élaboré et nous œuvrons avec nos camarades à une publication commune portant sur l'ambition d'une « Fonction publique du 21ème siècle ». Parce que nous sommes convaincus que l'unité de revendication et d'action conditionne l'élévation du niveau du rapport de force, la CGT continue donc de développer la démarche intersyndicale la plus offensive et large possible. ♦



© stock.adobe.com

>> DÉMARCHE UNITAIRE

UNE AUTRE FONCTION PUBLIQUE POUR CONSTRUIRE LE MONDE D'APRÈS !

Du programme *Action publique* 2022 aux lois de finances et de financement de la Sécurité sociale frappées du sceau de l'austérité budgétaire...

Du gel de la valeur du point de l'indice à la loi portant transformation de la fonction publique...

Des fermetures et regroupements des services publics implantés sur le territoire, tout confirme que l'entreprise de démolition de la fonction publique et de ses personnels est une dimension conséquente du projet de transformation de la société mis en œuvre par Emmanuel Macron au bénéfice du capital et de son exigence toujours plus démesurée de rentabilité.

À les entendre, il n'y aurait bien sûr pas d'autres choix que ceux-là quand bien même notre société ne cesse de se fracturer toujours plus du fait de l'explosion du chômage, de la précarité au travail, de la pauvreté, d'une paupérisation empêchant des millions de femmes et d'hommes, de migrants, de personnes âgées et jeunes, de pouvoir satisfaire leurs besoins et d'accéder aux droits fondamentaux.

Et bien non !

D'autres choix sont possibles et nécessaires si les générations d'aujourd'hui et de demain veulent répondre à de nombreux défis, comme

la réponse à apporter à de nouveaux besoins ou encore l'invention d'une nouvelle logique de développement garantissant la préservation de notre planète...

Pour y parvenir, c'est d'une autre fonction publique dont nous avons besoin.

C'est dans ce sens que les organisations syndicales CGT, FA-FP, FSU, Solidaires de la Fonction Publique ont décidé d'engager une construction unitaire inédite consistant notamment à élaborer un mémorandum baptisé « POUR UNE FONCTION PUBLIQUE DU XXI^e SIÈCLE, CE QUE NOUS VOULONS ».

Offensif, ce mémorandum unitaire se veut force de propositions sur des questions essentielles comme le besoin de services publics dans les territoires, pour qui, pour quoi faire et avec quels moyens...

Outre la réaffirmation de la nécessaire abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique, ce mémorandum développe un ensemble de propositions et de revendications dédiées au renforcement et à la rénovation du statut général des fonctionnaires.

Ensemble, les organisations syndicales CGT, FA-FP, FSU, Solidaires montrent qu'il est possible d'améliorer de manière significative les conditions de vie au et hors du travail des personnels en proposant notamment la mise en œuvre d'une autre politique salariale dans la fonction publique, de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'un droit à une retraite décente pour toutes et tous constitutive d'un élément du statut.

Outil au service des personnels, des usagè·es, des citoyen·nes, ce mémorandum a vocation à nourrir le débat sur la nécessaire reconquête et le développement de la fonction publique au service de la construction concrète du monde d'après.

Il se veut aussi un outil dans la construction et le développement des processus de luttes et de mobilisations.

**POUR UNE
FONCTION
PUBLIQUE
DU XXI^e
SIÈCLE
CE QUE NOUS
VOULONS**

>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Compte rendu 18 décembre 2020 dont ordonnance relative à la négociation collective

Le CCFP s'est tenu à distance sous la présidence de la ministre, sur deux points : **l'ordonnance relative à la négociation collective** et le décret créant un dispositif de dons de jours de repos au bénéfice des parents d'enfants décédés.

La ministre affirme que les droits et moyens syndicaux ne seront pas touchés par les réformes puisque les règles de calcul restent inchangées. Des réunions spécifiques se tiendront au cours du 1er trimestre pour aboutir avant l'été.

Par ailleurs les travaux d'application de l'ordonnance débiteront dès janvier sur trois points : la mise en place d'une formation à la négociation pour toutes les parties à la négociation, sur la mise en œuvre précise de la négociation et sur le dispositif de suivi de l'ordonnance.

Elle indique qu'un bilan de la mise en œuvre de l'ordonnance sera nécessaire.

La CGT a fait la déclaration suivante :

« Pour la préparation de ce conseil commun, la CGT s'est replongée dans les accords de Bercy, signés le 2 juin 2008, après plusieurs mois de négociations. Cet accord relatif, déjà, à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, est de pleine actualité. En effet, c'est lui qui a dessiné les contours de la loi de 2010 créant le Conseil commun et reconnaissant le principe de la négociation et des accords dans la fonction publique. Par la suite, des concertations approfondies menées avec les organisations syndicales jusqu'en 2016 ont permis de transcrire cet accord dans la vie des services grâce à la publication de plusieurs textes. Ce long travail de maturation a donc permis, malgré les changements de majorité politique, de traduire dans le droit de la fonction publique un accord portant sur les éléments fondamentaux du dialogue social : représentativité et droits syndicaux, droit à la négociation, principe de l'accord majoritaire.

Malgré un consensus largement partagé, ce dispositif a été remis en cause dès la nomination au Secrétariat à la fonction publique de votre prédécesseur, dont les pratiques, notamment au sein des instances de représentation des personnels, ont profondément altéré la qualité du dialogue social. Sur ce sujet, un cap a été franchi avec la loi d'août 2019 qui supprimait les CHSCT, ramenait le rôle des CAP à la portion congrue et rabougrissait le droit syndical à rebours de l'esprit et de la lettre des accords de Bercy. C'est ce même texte qui, dans son article 14, évoquait le sujet qui nous réunit aujourd'hui en habilitant le Gouvernement à légiférer par ordonnances pour prendre « toute disposition relevant du domaine de la loi afin de favoriser au niveau national et local la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique. » Ce qui, en 2008-2010, avait fait l'objet de longues concertations et d'un accord majoritaire, allait donc être modifié par un acte unilatéral ce qui, vu le sujet, constituait pour le moins un paradoxe.

Comme, dans le même temps, le Gouvernement d'Édouard Philippe multipliait les signes négatifs à l'encontre des « corps intermédiaires », considérés obsolètes, les organisations syndicales pouvaient s'attendre au pire. Pourtant, la méthode retenue pour le projet d'ordonnance a, au départ, semblé plus conforme à l'idée que l'on se fait du dialogue social. Un rapport* confié à un inspecteur général de l'administration, un conseiller d'État et une éminente syndicaliste a été rendu mi avril dernier, en plein confinement. Ce rapport émettait 29 propositions, certaines à caractère technique, concernant la validité juridique des accords dans la fonction publique, d'autres parfaitement en phase avec l'objectif affiché de renforcement de la négociation collective.

Mais Olivier Dussopt a rapidement retrouvé le chemin de la démarche autoritaire en annonçant, dès la levée du confinement, un processus destiné à publier le texte à marche forcée. La concertation devait se résumer à deux réunions tenues fin juin et début juillet et à un conseil commun convoqué le 23 juillet. D'emblée, il était annoncé que les propositions progressistes du rapport étaient écartées et que le texte se concentrerait sur le dispositif visant à donner à certains accords une portée réglementaire directe. Cette démarche faite de précipitation et de brutalité ne pouvait que provoquer l'indignation des partenaires sociaux qui vous l'ont fait savoir dès votre nomination.

Vous avez accepté de desserrer le calendrier et quatre nouvelles réunions ont précédé la séance d'aujourd'hui, sans que pour autant le processus normal de fonctionnement du conseil commun n'ait été retrouvé. Si ce nouveau cycle de rencontres a permis de retirer les dispositions les plus problématiques de l'avant-projet présenté en juillet dernier, l'absence de représentants de votre cabinet pendant la concertation et la non-réunion de la formation texte du CCFP font que nombre de questions sont toujours en suspens.

Pour la CGT, les accords de Bercy doivent, sur ce sujet, aujourd'hui encore être le fil conducteur de notre réflexion commune. Dans un état d'esprit constructif, nous avons déposé quatorze amendements, pratiquement tous issus du rapport sur la négociation dans la fonction publique. Nous avons noté vos propos sur votre volon-

* Renforcer la négociation collective dans la fonction publique

Auteur(s) : Marie-Odile Esch - Christian Vigouroux - Jean-Louis Rouquette - Florian Roussel - Alain Betterich (N.D.L.R.)

té de concertation et d'échange avec les partenaires sociaux. Cependant, la qualité du dialogue social ne se mesure pas au nombre de réunions et la CGT attend des preuves concrètes, notamment sur ce projet d'ordonnance. Nous nous prononcerons donc sur le projet de texte qui nous est soumis au vu du sort qui sera réservé à nos propositions pendant cette séance. »

1. PROJET D'ORDONNANCE RELATIVE À LA NÉGOCIATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Tous les amendements sauf un, ont reçu un avis défavorable du gouvernement.

Le projet d'ordonnance est élaboré en application de l'article 14 de la loi du 6 août 2019 qui habilite le Gouvernement à prendre toutes dispositions afin de permettre, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés entre les autorités administratives et territoriales et les organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique, en :

- définissant les autorités administratives et territoriales compétentes pour négocier et les domaines de négociation;

- fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux;

- définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

Le projet de texte comprend 5 articles.

L'article premier fixe le nouveau régime applicable en matière de négociations et d'accords conclus dans la fonction publique.

L'article 8-1 précise les domaines des négociations pour lesquels s'applique le nouveau régime.

Il prévoit que des négociations sur les rémunérations peuvent se tenir au niveau national.

La CGT, FO, Solidaires et la CGC demandent que ces négociations salariales se tiennent obligatoirement tous les ans, la **CFDT** qu'elles puissent avoir lieu tous les 3 ans et l'**UNSA** qu'elles aient obligatoirement lieu

tous les trois ans.

Les organisations incluent dans les négociations obligatoires et annuelles celles concernant l'égalité professionnelle, les régimes de retraite, l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services quand elles se produisent.

Le II de l'article 8-1 liste les domaines susceptibles de donner lieu à négociations.

La CGT, la CFDT, la FA-FP et l'UNSA permettent que la liste des domaines susceptibles d'être soumis à négociation ne soit pas exhaustive. Le Gouvernement donne un avis favorable.

La liste des domaines prévue par le texte :

1° les conditions et l'organisation du travail, notamment l'hygiène, la sécurité et la santé au travail;

2° Le temps de travail, le télétravail et la qualité de vie au travail;

3° Les impacts de la numérisation sur l'organisation du travail et sur les conditions de travail;

4° Les modalités des déplacements domicile-travail;

5° L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services;

6° La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique et la préservation des ressources et l'environnement; le Gou-



vernement donne un avis favorable à l'emendement de **la CFDT** qui ajoute les actions en faveur de la responsabilité sociétale des organisations.

7° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;

8° La promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité;

9° La prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières;

10° L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap;

11° Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle;

12° La formation professionnelle et continue;

13° L'apprentissage;

14° L'intéressement collectif;

Les amendements déposés par **la CGT, la CFDT, la CGC, la FA-FP et l'UNSA ajoutant à la liste la politique indemnitaire**, sont retirés au profit d'un amendement gouvernemental qui insère les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires.

15° L'action sociale;

16° La protection sociale complémentaire;

17° L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

FO ajoute les protocoles électoraux.

Les organisations, dont la **CGT**, étend la possibilité d'accords relatifs aux droits et moyens syndicaux.

L'UNSA et la FA-FP ajoutent un item relatif aux lignes directrices de gestion.

La CGT ajoute un item relatif aux modalités d'emploi des agents non titulaires et à la résorption de l'emploi précaire.

La CFTC ajoute un item relatif à la déontologie et à la lutte contre la corruption.

L'article 8-2 détermine les **parties habilitées à négocier et à signer** un accord aussi bien employeurs qu'organisations syndicales représentatives.

Cet article précise également l'organisme consultatif de référence retenu selon le niveau de négociation (comité social ou instance supérieure), qui permet de définir les organisations représentatives habilitées à négocier.

La CGT et la CGC demandent que les négociations dans la fonction publique respectent le principe de loyauté.

La CGT éclaircit les conditions de participation et de signature en cas de détention de siège dans le cadre d'une liste commune.

L'article 8-3 introduit un **mécanisme de validation des accords signés** par

les ministres chargés du budget et de la fonction publique, circonscrit à des négociations portant sur l'intéressement collectif, le déroulement des carrières et la promotion professionnelle, lorsque l'accord comporte des clauses réglementaires à effet direct. Il organise également l'articulation des procédures de validation lorsque plusieurs autorités sont compétentes pour négocier. Il détermine les conditions de la négociation et les modalités de conclusion de l'accord avec le centre de gestion autorisé à négocier et à conclure l'accord pour le compte des collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un organisme consultatif.

En outre, il prévoit un contrôle de conformité de l'accord conclu par le directeur d'un établissement public de santé aux normes de niveau supérieur par le directeur général de l'agence régionale de santé dont dépend l'établissement, en préalable à la signature de l'accord.

L'article 8-4 permet de conclure des accords-cadres au niveau inter fonction publique, par versant ou par département ministériel afin de déterminer les modalités, les conditions et, le cas échéant, le calendrier des négociations. À défaut de tels accords, des accords de méthode peuvent être conclus par les parties habilitées avant engagement de la négociation.

FO mentionne les collectivités territoriales et autorités administratives indépendantes afin de leur permettre de s'inscrire dans les accords-cadres.

La CFDT et la FA-FP rendent les accords-cadres obligatoires.

L'article 8-5 permet qu'**une négociation soit ouverte à l'initiative de la majorité des organisations syndicales représentatives**. L'administration est alors tenue de proposer dans un délai, dont la durée maximale est fixée par décret en Conseil d'État, une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

La CGT instaure, pour les sujets de niveau national, une négociation obligatoire lorsque l'ensemble des organisations syndicales représentatives en font la demande.

Solidaires et la FA-FP prévoient un délai de mise en œuvre de l'initiative syndicale de demande d'ouverture de négociations collectives.

L'article 8-6 prévoit que les accords signés peuvent contenir des **clauses juridiquement opposables** par lesquelles l'autorité compétente s'engage soit à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires soit à

prendre des mesures réglementaires. Les mesures prises en application de ces accords sont soumises, lorsque c'est prévu par la réglementation, à la consultation préalable des organismes consultatifs compétents.

L'article 8-7 dispose que les accords conclus peuvent également comporter des clauses par lesquelles **l'autorité compétente édicte directement des mesures réglementaires**. Elles ne sont pas soumises à la consultation préalable des organismes consultatifs compétents. Ces accords ne peuvent déroger à une norme législative ou à un décret en Conseil d'État ni porter sur des décisions individuelles.

La CGT, FO, la FSU et Solidaires demandent que les instances compétentes soient consultées sur les clauses lorsque la réglementation le prévoit.

L'article 8-8 porte sur le principe de faveur. Il précise que les conditions d'application, à un niveau inférieur, de mesures stipulées par un accord conclu à un niveau supérieur ne peuvent qu'en améliorer l'économie générale.

L'article 8-9 fixe le champ d'application des négociations et des accords conclus. Ils couvrent l'ensemble des agents publics, fonctionnaires et agents contractuels, ainsi que, pour toute question commune avec les agents de leur juridiction, les membres des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, les magistrats financiers et ceux de l'ordre judiciaire.

L'article 8-10 indique les mentions obligatoires de l'accord.

L'article 8-11 précise qu'un accord est majoritaire lorsqu'il est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au total au moins 50 pour cent des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

L'article 8-12 organise la publicité des accords conclus et **l'article 8-13 prévoit la transmission d'une copie** des accords signés au conseil supérieur compétent, au Conseil commun de la fonction publique, s'ils concernent au moins deux versants, ou aux comités sociaux compétents.

L'article 8-14 institue un comité de suivi, composé de membres désignés par les seules organisations syndicales représentatives signataires de l'accord

et de représentants de l'autorité compétente.

La CGT et la FSU laissent la liberté aux parties à l'accord de définir la composition du comité de suivi.

Les articles 8-15, 8-16 et 8-17 prévoient qu'un décret en Conseil d'État précise les conditions et modalités selon lesquelles un accord peut respectivement être modifié, suspendu par l'autorité administrative ou territoriale, dénoncé totalement ou partiellement par l'autorité administrative ou territoriale signataire et les organisations syndicales signataires.

L'article 8-18 renvoie à un décret en Conseil d'État les conditions d'application de ces articles.

L'article 2 prévoit que la présente ordonnance est applicable aux négociations engagées après son entrée en vigueur qui intervient au lendemain de sa publication.

L'article 3 dispose qu'un rapport d'évaluation de l'application de cette ordonnance dans les trois versants de la fonction publique sera produit au plus tard au 31 décembre 2025.

FO ajoute que le ministère chargé de la fonction publique s'engage à maintenir et améliorer les droits et moyens

syndicaux alloués aux organisations syndicales représentatives.

Votes sur le vœu :

Pour : CFTC - CGC - CGT - FA-FP - FO - Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs État
Abstention : FSU - Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux.

Vote global sur le texte :

Pour : CFTC - CGC - UNSA - Employeurs hospitaliers - Employeurs État - Employeurs territoriaux.

Abstention : CGT - FA-FP

Contre : FO - FSU - Solidaires.



2. PROJET DE DÉCRET CRÉANT UN DISPOSITIF DE DON DE JOURS DE REPOS NON PRIS AU BÉNÉFICE DES PARENTS D'ENFANTS DÉCÉDÉS

La loi du 8 juin 2020 prévoit qu'un salarié peut sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéficiaire d'un salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et perma-

nente.

Le salarié bénéficiaire des jours ainsi cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence, qui est assimilée à une période de travail effectif.

Ces dispositions, insérées dans le Code du travail et applicables au secteur privé, doivent aux termes de la loi, être étendues par décret en Conseil d'État aux agents publics civils des trois versants et aux militaires.

FO dépose le vœu suivant : « L'accompagnement des familles et des agents après des drames de l'existence ne saurait reposer essentiellement sur la compassion et la générosité de leurs collègues.

Le dispositif du don de jours met en lumière l'insuffisance du droit dans ces situations.

Le Conseil commun de la fonction publique émet le vœu que le Gouvernement mette en examen le droit aux congés existants afin qu'il réponde aux situations telles qu'un enfant gravement malade ou son décès. »

Vote sur le vœu :

Pour : CFTC - CGC - CGT - FA-FP - FO - FSU - Solidaires - UNSA

Abstention : Employeurs hospitaliers.

La CGT, l'UNSA, la FSU, FO et la FA-FP demandent que les employeurs doublent les jours donnés par les agents.

La FSU propose que les jours non consommés soient restitués aux donateurs.

La CGC propose que le don puisse être fractionné par demi-journée.

La CGT demande qu'un bilan annuel du dispositif soit présenté au Conseil commun de la fonction publique, et dans chaque Comité social.

Le Gouvernement donne un avis favorable sur la présentation au CCFP mais un défavorable sur les comités sociaux.

Vote global sur le texte :

Pour : CFTC - CGC - FA-FP - UNSA - Employeurs hospitaliers - Employeurs État.

Abstention : CFTC - CGT - FO - FSU - Solidaires.



Le conseil commun examinait le projet de dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des parents d'enfants décédés



© stock.adobe.com

>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Compte rendu

7 janvier 2021

suspension du jour de carence (Covid-19)

Amélie de Montchalin présidait la séance.

1. DÉCRET RELATIF À LA SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE AU TITRE DES CONGÉS DE MALADIE DIRECTEMENT EN LIEN AVEC LA COVID-19 ACCORDÉS AUX AGENTS PUBLICS ET À CERTAINS SALARIÉS.

Le décret prévoit au bénéfice des agents publics civils et militaires et des salariés relevant des dispositions du I de l'article 115 de la loi de finances pour 2018 une dérogation temporaire à l'application du jour de carence pour le versement de la rémunération, du traitement et des prestations en espèces au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19. Il prévoit le placement en congé de maladie non carencé des personnels pour lesquels le test de détection du SARS-CoV-2 est positif, qu'il s'agisse d'un tel RT-PCR ou d'un test antigénique. Le justificatif du placement en congé de maladie non carencé est l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'assurance maladie en application de la procédure définie pour les assurés du régime général.

L'article 3 prévoit que les dispositions du décret s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

L'intersyndicale CGT – FO – FSU – Solidaires – FA a déposé le vœu suivant :

« Le CCFP prend acte de la première avancée, revendiquée depuis de longues semaines, de la suspension du jour de carence dans les cas de Covid.

Sans entrer à l'occasion de ce vœu dans les questions posées par le décret soumis ce jour à l'avis de l'instance, le CCFP continue d'estimer que la véritable mesure de justice, conforme aux enjeux de la santé publique, demeure l'abrogation pure et simple de ce dispositif inique, inefficace et discriminant. Le jour de carence doit être abrogé afin de garantir la santé des agents et des usagers, en toutes circonstances. »

Vote sur le vœu :

Pour : CFDT - CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA

Abstention : Employeurs territoriaux.

Contre : Employeurs hospitaliers

La CFDT a déposé le vœu suivant :

« Alors que la situation sanitaire reste dégradée, la CFDT continue de porter l'exigence de mesures claires, lisibles et rassurantes en matière de protection de la santé de l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur secteur d'activité.

L'une de ces mesures était la suspension des jours de carence dans le public comme dans le privé. Son application pénalise financièrement les travailleurs. L'accroissement de la précarité amène nombre d'entre eux à se rendre à leur travail, même malade, même contagieux. Dès lors, cette suspension devenait une mesure de justice et de bon sens, comme elle l'a d'ailleurs été pendant toute la période de l'état d'urgence sanitaire.

Une telle mesure protège également la santé des usagers, enjeu dont nul ne peut ignorer l'importance pour la vie économique, sociale et culturelle du pays.

Le décret qui nous est soumis aujourd'hui met en application la loi de finances 2021, et ses termes sont donc très contraints et n'ouvrent la porte à aucun amendement, notamment sur les dates de début et de fin de la mesure de suspension. Il est regrettable que la suspension prenne fin le 31 mars alors que, malheureusement, l'épidémie ne sera pas jugulée à cette date.

Par ailleurs, les jours de carence ne permettent pas de traiter des absences au travail ou de leurs causes, ni de construire des solutions durables pour l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail.

Nous réaffirmons donc notre revendication d'une négociation plus large qui ouvre la voie à la suppression définitive des jours de carence qui nuisent à la santé publique, pénalisent les ma-

lades ou personnes fragiles sans rien régler de la question des absences au travail. »

Vote sur le vœu :

Pour : CFDT - CFTC – CGC – FA-FP – FO – UNSA

Abstention : CGT – FSU – Solidaires - Employeurs territoriaux.

Contre : Employeurs hospitaliers

La CGT s'abstient considérant qu'il n'est pas nécessaire de conditionner l'abrogation du jour de carence à l'organisation d'un processus de négociation.

L'UNSA a déposé les vœux suivants :

« Le jour de carence doit être abrogé afin de garantir la santé des agents et des usagers, en toutes circonstances. »

« La suspension du jour de carence doit être maintenue jusqu'à la fin de l'épidémie de Covid-19, bien au-delà de la période d'urgence sanitaire et a minima jusqu'à la fin de la campagne de vaccination. »

Vote sur le vœu :

Pour : CFDT - CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA

Abstention : Employeurs territoriaux.

Contre : Employeurs hospitaliers

Toutes les organisations syndicales soutiennent les amendements déposés par la CGC et Solidaires demandant que la mesure ait une portée rétroactive. De la même manière elles votent les amendements tendant à supprimer ou repousser la date limite d'application du décret en dépit de l'engagement de la ministre à la modifier en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Vote global sur le texte :

Pour : UNSA – Employeurs État – Employeurs hospitaliers – Employeurs territoriaux

Abstention : CFDT – CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU





>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE **Compte rendu 18 janvier 2021** **Protection sociale complémentaire**

Le CCFP s'est tenu à distance sous la présidence de la ministre, sur deux points: l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire, seul texte soumis à l'avis du conseil et la feuille de route qui l'accompagne ainsi que le décret réformant le capital décès présenté pour information.

La ministre s'est félicitée du travail intense mené en si peu de temps avec tous les partenaires, employeurs, organisations syndicales et DGAFP. L'ordonnance et son examen au CCFP constituent le début du processus. La feuille de route est un début d'accord de méthode précisant les thèmes qui

seront soumis à des processus de discussions/négociations dans les différents versants constitutifs de la fonction publique: FPE, FPT, FPH. Elle est encore susceptible d'être amendée. A. de Montchalin a ensuite détaillé le contenu de l'ordonnance, soulignant que son but est d'améliorer la situation des agents des trois versants de la fonction publique, titulaires ou contractuels. Le système nouveau de protection sociale complémentaire devrait aussi bénéficier aux personnels retraités de la fonction publique.

La CGT a fait la déclaration suivante: Madame la Ministre, Après votre propos introductif, c'est évidemment peu de dire que le point à l'ordre du jour de ce Conseil commun, vous l'avez souligné vous-même, est d'une importance capitale. C'est comme cela que la CGT l'appréhende.

Pour la CGT, les enjeux liés à la protection sociale dans sa globalité constituent des éléments clés de sa démarche revendicative.

Effectivement, vous avez raison de

dire, que la crise sanitaire que nous traversons rend ces problématiques encore plus aiguës.

C'est évidemment avec une très grande attention, un important investissement et une vigilance de tous les instants que nous suivons ce dossier depuis le début et depuis que vous l'avez ouvert.

Pour partie, l'ordonnance examinée ce jour répond à une demande que nous formulons de longue date: la participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire et singulièrement au coût qu'elle engendre pour les salariés. Et ce d'autant plus, que des années de politiques régressives et d'affaiblissement des droits des salariés en la matière ont conduit, chiffres officiels à l'appui, à une hausse moyenne considérable des cotisations afférentes à la protection sociale complémentaire quel que soit le vecteur qui les assure puisque La Mutualité elle-même observe que la part des cotisations a augmenté de 50 % ces 15 dernières années pour les salariés. C'est donc

dire que l'enjeu coût pour les salariés de la PSC est un enjeu évidemment encore plus capital aujourd'hui qu'il ne l'était ces dernières années.

La CGT acte donc favorablement la mesure principale portée par l'ordonnance, une prise en charge à minima de 50 % du coût des cotisations liées à la PSC, coût pris en charge par les employeurs publics sur les trois versants.

Elle estime d'ailleurs avoir contribué, avec d'autres organisations syndicales, à ces mesure et perspective positives.

Ceci posé, et pour en demeurer au strict aspect budgétaire dans un premier temps, notre organisation syndicale souligne d'ores et déjà deux conditions sans lesquelles cette avancée serait gravement altérée, pour ne pas dire qu'elle serait remise en cause.

Premièrement, il est indispensable à nos yeux que les crédits nécessaires à ce financement, qui vont augmenter de manière provisoire pour arriver à un stade pérenne en 2024 et en 2026, ne proviennent pas de ponctions effectuées sur d'autres lignes tout aussi essentielles à l'accomplissement des missions publiques. Autrement dit, il ne s'agit pas de prendre les crédits ailleurs, par exemple sur des crédits d'action sociale ou sur d'autres postes. Avec la LOLF qui permet la fongibilité asymétrique, nous attendons que vos propos soulignent bien que l'argent indispensable est pris sur de nouveaux crédits et non par un affaiblissement de lignes budgétaires existantes. Il faut se dire, pour la transparence de nos propos, un certain nombre d'éléments même s'ils paraissent acquis entre nous.

Deuxièmement, il est tout aussi indispensable que cette prise en charge par les employeurs ne constitue pas un élément de la future négociation salariale, que nous souhaiterions la plus rapide possible au début du printemps, et surtout ne constitue pas un argument tendancieux pour ne pas procéder à la nécessaire augmentation de la valeur du point. Autrement dit nous ne souhaitons pas que vous pensiez que l'affaire est quasiment close puisque l'augmentation du pouvoir d'achat liée à la future prise en charge de la PSC constitue ce que vous pourriez mettre dans la balance lors du prochain rendez-vous salarial. Là aussi nous attendons que vous vous exprimiez clairement.

Sur ces deux aspects importants, l'engagement du Gouvernement doit être clair et sans faille.

Au-delà, une des difficultés et la complexité de l'exercice de ce jour, c'est que l'objet de l'ordonnance n'embrasse pas tous les sujets, tant s'en faut.

C'est toute la matière et la justification du document – extrêmement

structurant – baptisé entre nous « feuille de route ».

Dans un souci d'honnêteté et de transparence, nous désirons exprimer notre satisfaction en ayant pu constater que la deuxième version de la feuille de route a évolué dans le bon sens par rapport à la première.

Nous en sommes satisfaits et nous y voyons, avec d'autres organisations, le fruit de notre contribution.

Nous considérons cependant qu'elle doit encore progresser pour arriver à une version stabilisée encore plus satisfaisante. Il nous faudra d'ailleurs voir entre nous si nous pouvons avoir un nouveau temps dédié, post CCFP mais pas très loin, pour stabiliser ensemble ce projet de feuille de route, avec pour la CGT des aspects politiques qui nécessitent d'être vus avec vous ou vos représentants directs.

En effet, si certains points socles nous conviennent, par exemple comme vous l'avez vous-même rappelé, la prise en compte de tous les agents non titulaires (point essentiel pour la CGT) ou encore, le respect de la hiérarchie des normes, néanmoins d'autres enjeux capitaux nécessitent, pour certains de fortes garanties complémentaires, et pour d'autres à minima des éclaircissements.

Permettez-nous quelques illustrations loin d'une quelconque exhaustivité mais montrant ce que souhaite la CGT.

Au chapitre des garanties supplémentaires, nous estimons par exemple, que la préservation et l'amélioration du CGOS et de l'article 44 de la loi de 1986, s'ils ont fait l'objet d'une attention dans la deuxième version de la feuille de route, doivent encore être explicitement renforcées dans le sens que vous avez vous-même souligné, à savoir que ces outils doivent être des appuis pour les futures négociations et ne doivent pas être des outils à démanteler. Besoin de clarifier ce sujet important.

Deuxième point, l'affirmation des accords majoritaires comme outil indispensable à la validation des futurs dispositifs et, comme nous l'avons déjà dit, le respect de la hiérarchie des normes, sont autant d'éléments incontestablement positifs.

Mais cela ne saurait pour autant suffire : la négociation doit être, à tous les niveaux, la pierre angulaire des processus à venir. Il ne peut pas y avoir de processus valables demain sur la PSC s'ils ne font pas l'objet de négociations extrêmement pointues et riches entre tous les partenaires et tous les acteurs de la négociation. Et notamment pour la fonction publique territoriale, cela signifie qu'aucune porte ne doit être entrouverte qui puisse permettre à des employeurs de s'en exonérer. Et de ce

point de vue, la place et le rôle dévolus aux centres de gestion, probablement parce que vous y voyiez la possibilité d'élargir le nombre de contractants futurs et donc la possibilité d'avoir des contrats de groupe élargis qui bénéficient en termes de tarif et de panier de soins aux agents. Néanmoins nous pensons que ce n'est pas le creuset idéal et que la place des CDG ne doit en rien déposséder les employeurs de réelles négociations ou conduire à des pseudo-négociations ou renvoyer la négociation au CDG. Il nous faut revoir cette question sur laquelle nous souhaitons trouver un compromis.

Ensuite sur les garanties manquantes, s'agissant des trois versants, et toujours sur la négociation, la CGT revendique que chacun des Conseils supérieurs soit pleinement et explicitement consulté à tous les stades. C'est extrêmement important, il y a un socle commun mais aussi beaucoup de spécificités et pour la CGT les Conseils supérieurs doivent être pleinement investis et consultés pour jouer pleinement leur rôle pendant toute la période de négociation, d'autant que tous les éléments de la négociation seront envoyés aux trois versants.

Enfin, toujours pour les garanties indispensables, un élément prépondérant aux yeux de la CGT souffre actuellement, nous semble-t-il, d'une ambiguïté problématique, pour ne pas dire davantage. Vous l'avez évoqué, Madame la Ministre.

En effet, notre organisation syndicale est résolument favorable au renforcement et à l'élargissement du régime de base de la protection sociale. C'est pourquoi, elle milite pour l'amélioration des droits statutaires pour les agentes et les agents de la fonction publique, mesure qui garantirait une traduction concrète du renforcement des régimes de base.

Or, à ce stade, vous évoquez bien cette piste dans le projet de feuille de route mais uniquement pour le versant de l'État.

Une telle focale n'est pas acceptable à nos yeux d'autant que, aujourd'hui, les droits dont il est question sont redigés de manière quasi identique dans les trois versants, même s'ils font l'objet de textes distincts. Il serait absolument impossible que demain les dichotomies et les divergences se créent sur un certain nombre de droits statutaires fussent-ils améliorés entre chacun des versants et nous pensons qu'est nécessaire la mise en cohérence au niveau du Conseil commun qui manque cruellement dans la feuille de route.

Enfin, nous ajoutons qu'il serait judicieux et plus qu'utile d'évoquer expli-

citement les dispositions dont il sera question. Vous évoquez, et bien sûr c'est très important, le capital décès, la possibilité d'une future rente à laquelle CGT à ce stade ne fera pas obstacle on verra ce que vous mettrez dedans.

Mais pour la CGT il faut d'ores et déjà lister les autres thématiques. Nous pensons qu'il faut revenir sur les droits qui n'ont pas bougé depuis des années: sur les congés longue maladie, longue durée, les congés de grave maladie pour lesquels les non titulaires ont des droits inférieurs à ceux des agents titulaires, sujet auquel vous devez être sensible, ainsi que celui de l'invalidité. Ces thématiques doivent être au cœur de nos futurs échanges sur l'amélioration des droits statutaires et il faudra les lister et le clarifier dans la feuille de route et pour les trois versants.

Au niveau des points qui méritent d'être éclaircis, citons par exemple:

- Comment, au-delà du principe que vous avez rappelé, s'effectuera l'entrée concrète des retraités dans les prochains dispositifs? Le principe est posé mais il faut préciser, notamment comment les retraités bénéficieront demain des contrats de groupe. Nous avons des propositions et nous souhaitons pouvoir en discuter et savoir ce vers quoi nous nous orientons;

- L'affirmation explicite que, ce qui est visé, c'est bien d'aboutir à un panier de soins de qualité et de haut niveau; il ne s'agit pas d'aboutir à quelque chose à minima mais ce n'est mentionné nulle part; la feuille de route doit aussi avoir une dimension politique mais pas seulement un accord de méthode;

- Il faut mettre en avant la recherche d'un cahier des charges, en laissant la place à la négociation, qui par de forts éléments de solidarité qui constituent un substrat de la PSC, ne laisse pas de place aux appétits des sociétés à but lucratif.

Il nous faudrait encore parler de la prévoyance et de sa trop faible prise en compte à ce stade, des périodes transitoires, 2024 à 2026, complexe à appréhender et manquant encore de cohérence, par exemple l'État verra un dispositif forfaitaire de prise en charge dès 2022 ce qui n'est pas le cas pour les autres versants, ou encore des questions posées par l'affiliation obligatoire des salariés lorsqu'il y aura des accords majoritaires aux contrats de groupe, etc.

Mais, par respect pour les autres intervenants et la tenue de ce Conseil commun, nous ne le ferons pas.

Cependant, tout ceci souligne, s'il en était besoin, que le Conseil commun d'aujourd'hui ne saurait être considéré

comme une fin en soi. Pour la CGT il doit constituer une porte ouverte pour de profondes et véritables négociations aboutissant à de réelles améliorations pour tous les salariés des trois versants de la fonction publique.

Une dernière précision mais qui a son importance: la délégation de la CGT a un mandat ouvert pour ce Conseil commun. Son vote final dépendra donc de vos réponses Madame la Ministre, et de votre propre ouverture sur les amendements que nous vous proposons aujourd'hui.

1. ORDONNANCE RELATIVE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement a donné un avis défavorable à tous les amendements sauf à celui de FO déposé sur le IV de l'article 1.

L'ordonnance est prise en application du 1° du I de l'article 40 de la loi du 6 août 2019. Elle vise à redéfinir la participation des employeurs au financement de la protection sociale complémentaire des personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers.

L'article 1er fixe une obligation de participation des employeurs publics à hauteur d'au moins 50 % du financement nécessaire à la couverture des garanties minimales, à savoir:

1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de Sécurité sociale;

2° Le forfait journalier;

3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Par ailleurs, les employeurs publics peuvent participer au financement de la protection sociale complémentaire en matière de « prévoyance ». Il s'agit de la couverture complémentaire en sus des droits issus du régime de Sécurité sociale obligatoire ou du statut des agents publics concernés, des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès des agents publics.

Le II du nouvel article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit qu'un accord signé majoritairement peut prévoir:

1° La possibilité de conclure ou de souscrire un contrat collectif;

2° La création d'une obligation de participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire « Prévoyance »;

3° La création d'une obligation d'adhésion ou de souscription des agents publics employés par l'employeur public.

Ces contrats seront éligibles aux mêmes dispositions fiscales et sociales que ceux dont bénéficient les salariés dans des conditions qui seront à inscrire en loi de finances et loi de financement de la Sécurité sociale.

Le IV prévoit que des décrets en Conseil d'État fixent les mécanismes de solidarité entre les catégories de bénéficiaires et plus particulièrement pour les retraités, les familles et les anciens agents non retraités visant notamment les agents quittant la fonction publique pour un autre motif que la mise à la retraite. Ces décrets fixent également les cas de dispense, à l'initiative de l'agent, de l'obligation de souscription en cas d'activation de cette possibilité dans le cadre d'un accord majoritaire. Sont notamment visés les agents déjà couverts par un contrat ou un règlement collectif en qualité d'ayant-droit. Les dispositions réglementaires qui seront prises seront déclinées dans chacun des versants afin de tenir compte de leurs spécificités.

La liste de personnes concernées par ces dispositions est fixée par décret en Conseil d'État.

FO insère le principe général de mutualisation des risques entre les actifs, les retraités et les ayants droit dans l'ordonnance. Le Gouvernement donne un avis favorable.

L'article 2 précise les dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale.

Il confie une compétence aux centres de gestion en matière de protection sociale complémentaire, le cas



échéant dans un cadre régional ou interrégional.

Il élargit, par ailleurs, le champ des contrats ou règlements éligibles à la participation financière de l'employeur territorial.

Enfin, il prévoit que le montant de référence de l'obligation de participation financière en matière de protection sociale complémentaire « Santé » ne peut être inférieur à la moitié d'un montant de référence fixé par décret. Il fixe une obligation de participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire « Prévoyance » qui ne peut être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par décret qui précise les garanties minimales en « Prévoyance » ;

Un débat sur les garanties de protection sociale complémentaire doit se tenir dans les six mois qui suivent le renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

L'article 3 fixe les dispositions applicables en matière de participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des personnels militaires.

Les amendements déposés par les organisations syndicales sont déclarés irrecevables dès lors que les dispositions de l'article 3 relèvent de la compétence du conseil militaire.

L'article 4 précise les modalités d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Par principe, les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur le 1er janvier 2022 sauf si des conventions de participation sont en cours. Les dispositions ne sont applicables

qu'au terme des conventions en cours. L'obligation de participation financière des employeurs publics à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « Santé » entre en vigueur dès le renouvellement des contrats et au plus tard le 1er janvier 2026 pour les conventions de participation signés à compter de cette date. L'obligation de participation financière des employeurs territoriaux à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « Santé » entre en vigueur le 1er janvier 2026 ou à l'issue des conventions de participation et le 31 décembre 2024 pour la participation financière des employeurs territoriaux à hauteur de 20 % de la prévoyance. Elles entrent en vigueur le 1er janvier 2026 pour la fonction publique hospitalière.

Vote global sur le texte :

Pour : CFTD - CFTC – CGC - FA-FP - FO – **Employeurs hospitaliers – Employeurs État – Employeurs territoriaux.**

Abstention : CGT – UNSA – FSU – Solidaires.



2. LA FEUILLE DE ROUTE

Le projet d'ordonnance relatif à la protection sociale complémentaire des agents publics fixe les grands principes communs aux trois versants de la fonction publique concernant les obligations de financement des employeurs publics et de participation des agents. Ces grands principes seront déclinés dans le cadre d'une négociation par versant, qui doit s'ouvrir dès le début de l'année 2021.

L'objectif de la négociation est de déterminer les modalités d'application des dispositions fixées par l'ordonnance qui se traduiront dans les dispositions réglementaires.

Le Conseil commun de la fonction publique sera régulièrement tenu informé des travaux.

Concernant la FPT, les textes réglementaires d'application de l'ordonnance spécifiques à la FPT seront présentés en CSFPT au premier semestre 2021. Les négociations du niveau et des modalités de participation seront conduites par les employeurs territoriaux au niveau des collectivités territoriales ou des centres de gestion.

Un groupe de travail se réunira au second semestre 2021 pour lancer les travaux en matière de couverture des risques santé dans la FPH.

ÉTAT

Concernant la FPE, la feuille de route définit la méthodologie de travail.

LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION

Les retraites et la dépendance sont des enjeux importants qui seront discutés au CCFP.

- **La couverture des risques santé**
 - les mécanismes d'adhésion des agents ;
 - le fonctionnement des contrats collectifs ;
 - les clauses réglementaires et contractuelles garantissant le principe de solidarité ;
 - les mécanismes de portabilité des droits (notamment dans le cas particulier du chômage des agents non titulaires) ;
- **La couverture des risques**



prévoyance

- pistes tendant à l'amélioration des garanties statutaires;
- garanties à faire figurer dans les contrats complémentaires à négocier par les employeurs;

- **Le contenu et la portée des contrats**

- les mécanismes de solidarité (solidarité intergénérationnelle entre actifs et retraités, les conditions d'accès des retraités aux contrats, les solidarités au bénéfice des familles).

- les formes de la contribution financière des employeurs;

- clauses substantielles des cahiers des charges (définition d'un socle commun interministériel couplage éventuel entre les garanties santé et prévoyance...);

- conditions de l'adhésion obligatoire le cas échéant;

- le cadre de la négociation entre les employeurs et les organisations syndicales: modalités et forme de l'accord sur les clauses substantielles du cahier des charges.

- Modalités de transition entre opérateurs pour les cas de rechute, notamment.

LE CALENDRIER DE LA NÉGOCIATION

Pour la fonction publique de l'État, il est proposé de structurer la négociation en deux volets:

Le premier volet consacré prioritairement à la santé occupera le premier trimestre 2021 et permettra de négocier les deux projets de décret d'application du principe de participation obligatoire des employeurs ministériels:

- le projet de décret instaurant dès le 1er janvier 2022 une participation obligatoire de l'État employeur au remboursement des frais de complémentaires santé, justifiés par l'agent en faisant la demande;

- le projet de décret qui reformera le cadre général de participation de l'État dans le cadre des contrats qui viendront remplacer les conventions conclues dans le cadre du référentiel.

Un second volet portera sur la prévoyance en vue d'un accord qui pourrait aboutir au plus tard d'ici la fin 2021. Sera abordé prioritairement le cadre juridique du capital décès qui aura vocation à être commun aux trois versants de la fonction publique. Un groupe de travail se tiendra au moins une fois par mois.

TERRITORIALE

Pour la fonction publique territoriale, une restitution annuelle du déploiement de la protection sociale

complémentaire sera effectuée en CSFPT. Une circulaire de la DGCL précisera, dans l'année, la répartition du rôle respectif des collectivités locales et des centres de gestion.

HOSPITALIÈRE

Pour la fonction publique hospitalière, pour laquelle la mise en place de la protection sociale complémentaire interviendra en 2026, les premiers travaux commenceront au deuxième semestre 2021. Le processus de réforme visant à améliorer la situation et les droits de tous les agents, en s'appuyant sur les dispositifs de l'article 44 de la loi de 1986 et les comités de gestion des œuvres sociales, sera intégré dans une discussion propre à la FPH. Une première réunion visera à discuter de la méthodologie et du calendrier des échanges avec les organisations syndicales et les risques santé seront abordés en priorité sur 2021. Dans un premier temps, les groupes de travail seront organisés sur un rythme bimestriel.

Les échanges auront lieu dans deux formats différents de groupes de travail (avec les organisations représentatives des agents de la FPH d'une part et les organisations représentatives des personnels médicaux d'autre part) qui pourront éventuellement être réunis pour des temps d'échanges communs.

L'instance de coordination se réunira chaque trimestre pour effectuer un point d'avancement.

La feuille de route fera encore l'objet d'amendements dans les semaines à venir.



3. DÉCRET PORTANT MODIFICATION TEMPORAIRE DES MODALITÉS DE CALCUL DU CAPITAL DÉCÈS SERVI AUX AYANTS DROIT DE L'AGENT PUBLIC DÉCÉDÉ

Le décret modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé durant l'année 2021. Il prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès. Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, ou aux émoluments perçus par l'agent contractuel durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de Sécurité sociale. Ce décret sera abrogé au 1er janvier 2022 si la négociation aboutit à d'autres dispositions. ♦

Photos du centre retenu pour le congrès de l'UFSE : AZUREVA, Ronce les bains à la Tremblade (Charente-Maritime)



Conseil national

ACTUALITÉ REVENDICATIVE

Après le rapport introductif, plus de vingt interventions et des prises de paroles d'une quinzaine d'organisations ont enrichi les échanges.

Si le constat des difficultés de vie syndicale liées à la période actuelle a été largement partagé, la combativité dans la plupart des champs professionnels a été également soulignée.

Certes, le *camp d'en face* n'arrête pas ses contre réformes - et même se sert parfois de l'épidémie pour tenter de les faire passer, mais les luttes, très souvent unitaires, sont bien présentes et constituent autant de points d'appui.

Dans les attaques menées par le pouvoir exécutif, la dimension liberticide a particulièrement été relevée.

A la suite de ce large débat, un projet d'appel du Conseil national a été travaillé le soir même et enrichi le lendemain matin. Il a été adopté à l'unanimité.

TRAITEMENT DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Ce débat très riche autour du projet travaillé et présenté par le bureau de l'UFSE a été l'occasion de confirmer l'importance de faire du combat contre les violences sexistes et sexuelles un enjeu syndical.

Sur le terrain, nos militant·es sont de plus en plus sollicité·es par des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, pour être accompagnées par la CGT, et font face à des situations sous-estimées par les administrations avec le plus souvent des victimes déplacées et des agresseurs rarement sanctionnés.

Sur le terrain de la négociation, des accords ou des plans d'action avec un

Journal de l'UFSE

axe obligatoire sur les violences, il est important de porter haut et fort les propositions de la CGT. De nombreux outils syndicaux sont à la disposition des syndicats (guide, accord type, interpellation).

La convention de l'Organisation Internationale du Travail n°190 contre le harcèlement et la violence dans le monde du travail doit être ratifiée et nous menons campagne pour l'obtention de nouveaux droits.

La vie militante et la CGT ne sont pas exemptes de situations de violences sexistes et/ou sexuelles et le combat contre les violences implique également de traiter ces situations et faire vivre nos valeurs et statuts. Là aussi, de nouveaux outils sont à disposition de nos syndicats (livret, violentomètre, affiches, stickers).

Bien souvent les victimes se retirent du travail militant, et au-delà de l'importance pour les victimes de rencontrer une écoute et être en confiance pour parler au sein de l'organisation, il faut ensuite que l'organisation montre un « courage politique » pour agir concrètement.

Pour rappel il était d'ores et déjà acté que des dispositifs de formation et de sensibilisation des militantes et équipes dirigeantes seraient travaillés par le collectif Femmes mixité UFSE et qu'un pôle de camarades formés serait constitué pour l'accompagnement des victimes (en interne). Il s'agissait d'avoir un débat sur la pertinence de la mise en place d'une cellule de recueil des informations.

Il ressort des débats que :

- Nous nous dotons de la règle de l'alternance de parole femme - homme, à appliquer à toutes nos réunions et tous

les sujets (pas seulement ceux liés à l'égalité...).

- Le projet proposé et amélioré des avis et contributions des organisations de l'UFSE-CGT pourra être acté lors d'une prochaine Commission Exécutive, avec l'engagement de plusieurs syndicats de contribuer au dispositif et de mettre des camarades à disposition.

- La formation et l'information sont incontournables et nécessaires.

- Il s'agit d'outils à disposition des syndicats.

- Les garde-fous proposés garantissant l'objectivité :

- les personnes qui accompagnent les victimes doivent être différentes de celles qui recueillent les informations ; et encore différentes de celles qui sont amenées à prendre des décisions ;

- la parité femme - homme au sein de la cellule de recueil d'informations avec la nécessité de porter le nombre de membres au-delà de 4 ;

- la cellule entend les deux parties éventuellement assistées, sachant que la victime peut être représentée ;

- les membres de la cellule de recueil d'informations ne doivent pas connaître les camarades impliqués.

- Le dispositif qui traduit une démarche collective fera l'objet de retours anonymisés d'expérience et d'évaluation au sein des instances de l'UFSE.

CONGRÈS UFSE 2021

La préparation du congrès se fera sur la base des travaux de nos premiers échanges lors de notre CN de septembre 2020. (Voir la synthèse du Conseil national).

Le bilan d'activité sincère constituera

la base sur laquelle nous avancerons selon deux axes de travail principaux :

- L'orientation politique,
- La vie syndicale vue sous l'angle général (vie interne, capacité à travailler en direction des personnels, la formation, ...)

Objectifs :

- Procéder à la rédaction des différents documents sur lesquels les syndiqués et leurs syndicats auront à se prononcer pour ce congrès.

- Le bureau actuel de l'UFSE prendra sa part dans ce travail de rédaction, mais nous pourrions élargir un peu plus à des collectifs de travail, avec des membres de la CE. Pour rappel, le rapport d'activité est celui de la Commission exécutive et non celui du bureau de l'UFSE.

- Propositions du bureau à la CE sur la manière dont on pourra procéder à la rédaction de ces documents.

Rythme de travail :

> Le congrès se tiendra dans la semaine du 15 au 19 novembre.

> Calendrier des 3 Commissions Exécutives dont l'ordre du jour contiendra les travaux de préparation du congrès. Elles sont prévues sur deux jours :

- 17 et 18 mars 2021 : adoption du rapport d'activité de la Commission Exécutive, ainsi que du rapport de Politique Financière.

- 26 et 27 mai 2021 : premiers échanges sur les travaux autour du document d'orientation.

Décisions sur les aspects pratiques du congrès : nombre de délégués et de mandats par orgas, règlement intérieur et mode de fonctionnement du congrès, nombre et traitement des amendements,

...

Échange sur la nature de la future direction, en lien avec les débats d'orientation.

– 30 juin et 1er juillet 2021 : vote de la totalité des documents définitifs : Pour maquetage et envoi aux syndicats pour septembre 2021, afin de respecter les obligations statutaires.

Les projets et propositions de textes seront remis systématiquement 15 jours avant la date de la tenue de chacune de ces CE, de façon que tous les membres de la Commission Exécutive aient le temps de travailler et de faire des propositions d'amendements et des réflexions à chaque CE.

De plus, il est nécessaire de mener un travail de réflexion avec nos organisations, sur la base des problématiques définies. Les membres de la CE sont invités à participer aux AG des syndicats pour y alimenter les débats et faire en sorte que les textes soient élaborés au maximum avec les syndicats. Les référents auront également un rôle à jouer.

Le lieu qui a été retenu est le centre AZUREVA de Ronce les Bains (17390).

Nous avons prévu des logements en chambre individuelle.

La salle de conférence est prévue pour accueillir 200 participants avec les règles sanitaires.

Vote unanime du Conseil National pour la date et le lieu du congrès UFSE.

Du 15 au 19 novembre 2021, dans le centre AZUREVA de Ronce les Bains (17390).

PROJET DE CRÉATION D'UNIONS SYNDICALES DANS LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES

Pour rappel : les processus électoraux dans les DDI n'ont cessé de confirmer la perte d'influence de la CGT. La CGT était la première organisation en 2010, date de création des DDI avec moins de 30 % des suffrages.

En 2018, la CGT est devenue la troisième organisation syndicale avec moins de 18 % des suffrages.

Alors qu'elle recule, les autres organisations syndicales progressent.

En 2018, moins de listes CGT ont été déposées que lors des scrutins précédents et dans un nombre non négligeable de DDI, le sigle CGT a été déposé par l'UFSE à partir du niveau central.

Ceci montre que dans bon nombre de DDI, la CGT ne dispose pas de bases organisées.

Cette situation fragilise, non seulement, la représentativité de la CGT au CTC et au CHSCTC des DDI

(puisque cette dernière est calculée par agrégation des résultats électoraux dans les différentes DDI) mais également, le vote potentiel des électrices et des électeurs dans les différents CTM dès lors qu'elles et ils ne disposent pas du vote CGT dans certaines DDI.

Gagner le vote CGT dans les DDI, c'est donc aussi gagner le vote CGT dans les CTM.

Dans le même temps, plusieurs difficultés se posent : comment construire un mémorandum revendicatif digne de ce nom au sujet des enjeux interministériels, et comment développer des processus de luttes, la syndicalisation, etc.

Dans un tel contexte, mandat avait été donné à la BAR DDI - DRI par le Conseil National de l'UFSE de janvier 2019 de travailler à une proposition d'évolution de la vie syndicale et de l'outil syndical dans les DDI.

Des réunions régulières de la BAR ont été organisées dans ce sens. Pour rappel et par décision de la Commission exécutive de l'UFSE, la BAR est composée de camarades désignés par les organisations de l'UFSE, des membres du CTC et du CHSCTC et des organisations impactées par les DDI - syndicats et fédérations.

Des relevés de discussions réguliers ont été adressés aux membres de la BAR.

Trois pistes d'évolution ont été plus particulièrement travaillées : celle du statu quo, celle de la création de syndicats de site et celle de la création d'unions syndicales dans les départements par les syndicats nationaux et les unions syndicales de syndicats.

Chaque piste a été travaillée en regardant si elles étaient compatibles avec les orientations et les statuts de l'UFSE : aucune proposition ne devait porter atteinte aux syndicats nationaux, aux unions nationales de syndicats, aux fédérations.

Les deux premières pistes ont été écartées :

– le statu quo consisterait à acter un scénario d'affaiblissement continu de la CGT,

– la création de syndicats de site n'est

pas conforme aux orientations et aux statuts de l'UFSE.

C'est donc la troisième piste qui a été travaillée et retenue par la BAR.

C'est cette piste qui a donc été proposée au débat du conseil national au moyen d'une note politique et d'une première proposition de statuts constitutifs de ces unions syndicales.

Au terme de la discussion du conseil national, plusieurs éléments ont été actés :

a) Consensus large sur la proposition consistant à créer des unions syndicales.

b) Consensus sur la dimension départementale de ces unions syndicales compte tenu du besoin pour les organisations CGT de disposer d'un outil commun pour travailler ensemble, face au préfet et pour relever les différents défis. Travailler ensemble dans chaque département devrait permettre le développement de la CGT dans toutes les DDI y compris là où ne sommes pas présents.

c) Consensus sur une dénomination de type : unions syndicales départementales interministérielles. Pour rappel : si une direction interministérielle régionale est dotée d'une entité administrative départementale, cette dernière pourrait être intégrée dans l'activité de l'Union.

d) Consensus pour poursuivre le travail et plus particulièrement sur la question statutaire.

Un mandat a été octroyé par le Conseil National à la BAR DDI-DRI afin de poursuivre les travaux dans ce sens.

Plusieurs réunions de la BAR DDI - DRI seront organisées afin d'ouvrir une nouvelle discussion et permettre un vote au Conseil national du mois de juin.

Par ailleurs, une séquence de travail va être organisée sur la question et les conséquences de la création des Secrétariats généraux communs aux DDI et aux préfetures.

L'attention du Conseil National a été appelée sur les élections professionnelles organisées en 2021 après la création des DREETS, des DDETS et des DDETS -PP. ♦



Photos du centre retenu pour le congrès de l'UFSE : AZUREVA, Ronce les bains à la Tremblade (Charente-Maritime)



© stock.adobe.com

Les retraité·es ont droit au respect

Depuis de nombreux mois et surtout depuis le début de la pandémie, les retraités sont montrés du doigt par de nombreux commentateurs. À l'automne 2020, nous avons écrit face à la déferlante médiatique présentant les retraités comme des privilégiés face à la crise sanitaire. Nous disions: « Ce n'est ni aux retraités ni aux salariés de payer la crise du coronavirus ». Depuis trop longtemps, les gouvernements considèrent les retraités comme des vaches à lait. Et cela a encore été aggravé depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir. Or, comme le démontre le tableau ci-dessous, nos pensions, même les pensions brutes, ont été moins revalorisées que l'augmentation des prix et le décalage avec le salaire mensuel d'activité est très important.

Évolution du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2019

Indice des prix INSEE hors tabac	SMIC	Salaire mensuel de base	Pensions brutes		Pensions nettes (avec CSG à 8,3 % et Casa)
			de base		
+12,93%	+20,05%	+23,37%	de base	+10,99%	+8,60%
			ARRCO	+10,75%	+8,37%
			AGIRC	+8,60%	+6,26%

En 2018, la pension nette moyenne était égale (y compris avec la majoration pour trois enfants et plus) à 64,2 % du revenu d'activité moyen (66,4 % en 2017). Elle a diminué de 3 % en euros constants en 2018¹. La situation s'est encore aggravée en 2019 et 2020 du fait de revalorisations insuffisantes des pensions des retraités de base et complémentaires.

De nombreux retraités et surtout retraitées ont des pensions mensuelles égales ou inférieures à 1000 € et sont contraints à de grandes privations pour boucler leurs fins de mois. Ils et elles attendent une revalorisation substantielle. Notre demande d'une revalorisation immédiate de 100 €, comme une première étape avant les 300 €, est largement justifiée.

Nos pensions de retraite proviennent des cotisations versées pendant notre vie active qui ont généré des droits. Elles ne sont pas une allocation, mais le fruit de droits acquis en contrepartie de ces cotisations.

PRISE EN CHARGE DE LA DETTE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La loi organique du 7 août 2020 a décidé de mettre une dette de 136 milliards d'euros à la charge de la Sécurité sociale. C'est celle-ci qui supporte l'essentiel du coût de la crise sanitaire et de fait elle est surtout à la charge des retraités et des salariés alors que cette dette de 52 milliards pour 2020 et celles de 40 milliards estimées pour 2021 et 2022 est le résultat des politiques désastreuses des gouvernements successifs. Elle n'a donc pas à être supportée par la Sécurité sociale.

Il y a un transfert du financement de la Sécurité sociale des cotisations assises sur les salaires vers l'impôt.

En 1990, les cotisations sociales représentaient 92,8 % des recettes du régime général et du fonds de solidarité vieillesse (FSV)². En 2021, elles ne représenteront plus que 49,6 % (le reste du financement repose sur l'impôt dont la CSG).

C'est la première année que le pourcentage passe sous la barre des 50 %!

PERTE D'AUTONOMIE : UNE MAUVAISE RÉPONSE À UN VÉRITABLE ENJEU DE SOCIÉTÉ

Depuis de nombreuses années, nous revendiquons la prise en charge de la perte d'autonomie par la Sécurité sociale dans le cadre de l'assurance maladie. Celle-ci devant nous protéger de

RETRAITÉ·ES

notre naissance à notre mort.

Le gouvernement Macron a fait adopter une loi le 7 août 2020 relative à la perte d'autonomie. En réalité, s'il est écrit que la Sécurité sociale la prend en charge avec la création d'une cinquième branche, un petit alinéa transfère sa gestion à la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). C'est une nouvelle attaque frontale contre la Sécurité sociale.

Le financement de cette branche n'est pas entièrement finalisé. Il est prévu des transferts financiers des branches de la Sécurité sociale et il est proposé un nouveau tour de vis sur les retraités (augmentation de la CSG, diminution de la déductibilité de la CSG et réduction de 10 à 5 % de l'abattement pour le calcul du revenu imposable à l'impôt sur le revenu, etc.).

Ainsi, les entreprises responsables pour de nombreux retraités de cette perte d'autonomie du fait des conditions de travail, ne participeront

quasiment pas au financement de cette cinquième branche.

2021 : UNE NOUVELLE MAUVAISE ANNÉE POUR LES RETRAITÉ·E·S ?

La revalorisation de 0,4 % au 1er janvier 2021 des régimes de base ne permettra aucun rattrapage des pertes cumulées depuis plus de 20 ans (pour une retraite mensuelle de 1000 € cela représentera moins de 50 € pour l'année). Cette situation s'aggrave encore pour ceux percevant des retraites complémentaires compte tenu du gel au 1er novembre 2020. De plus, il est annoncé dès janvier l'augmentation des tarifs du gaz, de l'électricité, de La Poste, sans compter celles des légumes et des fruits...

Le barème des taux de CSG étant revalorisé de 0,9 %, de nombreux retraités, en fonction de l'importance du montant des retraites complémentaires, subiront une augmentation du taux de CSG. Par contre, ceux ne percevant que des retraites de base pourront avoir une baisse.

Les tranches du barème de l'impôt sur le revenu au titre des revenus de 2020 n'étant revalorisées que de 0,2 %, de nombreux retraités acquittant l'impôt sur le revenu verront leur impôt augmenter. Et certains, non imposables, en 2020 vont le devenir en 2021 avec toutes les conséquences induites (perte d'exonération en taxe d'habitation et/ou en taxe foncière pour les plus de 75 ans, pertes de droits sociaux...). Qui a cru le gouvernement lorsqu'il annonçait qu'il n'y aurait pas d'augmentation d'impôt en 2021 ?

Face à ce mépris mobilisons-nous !

La relance de l'économie passe par l'augmentation des salaires et des pensions de retraite. En 2021, les retraités continueront à se mobiliser. ♦

1. Selon les chiffres publiés en 2020 par la DREES: Direction de la recherche, des études, de l'évolution et des statistiques).

2. Chiffre extrait du rapport de mai 2019:

État des lieux du financement de la protection sociale du HCFIPS (Haut conseil du financement de la protection sociale) dans lequel il est écrit: « les évolutions conduisent à changer les structures du financement ».

LIVRE



Un train d'enfer

« Un train d'enfer » est une BD documentaire, une enquête dessinée sur la SNCF et la privatisation du rail, sortie en septembre 2020 aux éditions « La ville brûle ».

Une enquête approfondie, documentée et citoyenne qui favorise et incite à se poser des questions: qu'en est-il réellement du statut de cheminot? quel est l'impact sur notre sécurité? quels sont les enjeux qui sous-tendent l'ouverture à la concurrence? comment expliquer que l'on sacrifie le seul mode de transport écologique?

Les deux auteurs de cette BD documentaire sont deux frères: Erwan MANAC'H et Gwenaél MANAC'H. Erwan est journaliste à Politis, responsable de la rubrique économique et social et auteur de plusieurs enquêtes sur le management. Il enquête depuis de nombreuses années sur les conséquences, notamment sociales, de l'ouverture à la concurrence de la SNCF.

Gwenaél, son frère est auteur de BD et illustrateur. Sa précédente BD « La Cendre et le Trognon » est parue en janvier 2019. De plus, vous trouverez sur son site (gwenaelmanach.com) un micro-reportage très instructif, une BD « auto-produite » sur la grève de la plateforme d'accueil des demandeurs

d'asile à Marseille entre décembre 2018 et janvier 2019.

Les deux frères nés respectivement en 1987 et 1990 donnent aussi la parole à leur famille, dont leur grand-père cheminot, pour retracer les évolutions des conditions de travail à la SNCF.

Après la lecture de cette BD, nous comprenons encore mieux les réorganisations internes bâclées, les errances stratégiques et la logique du chiffre face à la concurrence !

Mais aussi, nous percevons mieux ce sentiment de l'absurde que nous avons tous vécu au moins une fois en voulant prendre un billet dans une gare (par exemple: une file d'attente avec 2 guichets ouverts sur 10, guichet automatique ne prenant en compte aucune carte de réduction, ou pas de liquide ou pas de carte bancaire, tarif fluctuant incompréhensible...)

Une BD utile et engagée qui incite plus, finalement, à la réflexion qu'à la distraction.

UN TRAIN D'ENFER,

Erwan MANAC'H
Gwenaél MANAC'H,
édition la ville brûle,
19 euros

ARTISANAT, COMMERCE, SANTÉ, SERVICE, ETC.
AU QUOTIDIEN CHACUN DE NOUS COTOIE
DES SALARIÉS DES TPE (TRÈS PETITES ENTREPRISES),
PARTICIPONS À FAIRE GAGNER LA CGT,
INVITONS-LES À VOTER CGT



— 22 MARS / 4 AVRIL 2021 —

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

cgf tpe
artisanat



Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat.guacif.fr



Essential personnel

MACIF est une filiale assurée par une Compagnie de Réassurance en France et une filiale de son groupe de réassurance internationale MACIF Assurances SA, dont le siège est à Paris. Les services de MACIF sont assurés par la Compagnie de Réassurance MACIF Assurances SA, dont le siège est à Paris. Les services de MACIF sont assurés par la Compagnie de Réassurance MACIF Assurances SA, dont le siège est à Paris. Les services de MACIF sont assurés par la Compagnie de Réassurance MACIF Assurances SA, dont le siège est à Paris.