

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

N° 907 juillet 2022

Urgence ! pour les rémunérations et les carrières

DOSSIER : Les revendications de la CGT Fonction publique
sur les salaires et les carrières



sommaire

- P2 **Édito :** 3,5 % d'augmentation, et après ?
- P3 **Actualité sociale :**
Mettre à l'ordre du jour le progrès social !
Le droit aux vacances : toujours une idée neuve !
Voiture électrique : bonne ou mauvaise idée ?
- P6 **Parole aux syndicats :**
Le mouvement des conducteur·rices de la DPE
- P7 **Focus lutte :** Une grève réussie et des avancées
- P8 **Actualité fédérale :**
Retour sur la Commission Exécutive fédérale des 9 et 10 juin 2022
- P10 **Dossier :**
Rémunérations et carrières : les revendications de la Fonction publique
Interview de Baptiste Talbot
- P20 **Statutaire DLAJ :**
Droit à l'avancement : recours contre l'inaction du gouvernement
- P21 **Qualité de vie syndicale :**
Élections professionnelles : été 2022, point d'étape
- P22 **UFICT :**
Deux sociomètres pour mesurer la qualité des relations et le management au travail
- P23 **UFR :**
La retraite et l'invalidité : combat d'avant-garde
- P25 **Culture :** À découvrir..., à voir...
- P26 **International :**
Assez d'acharnement, liberté pour Julian Assange

ACTUALITÉ CHIFFRÉE

CADEAUX FISCAUX : QUEL COÛT POUR LE BUDGET DE L'ÉTAT ?
Sous le premier quinquennat d'Emmanuel Macron (2017-2022)

10 milliards € de baisse des impôts de production + 11 milliards € de baisse de l'impôt sur les sociétés = 21 milliards € par an de cadeaux fiscaux aux entreprises depuis 2017
• C'est 2,36 fois le budget du ministère de la Justice (8,9 milliards € en 2022).
• C'est près de deux fois les dépenses annuelles de revenu de solidarité active (RSA).
• C'est trois fois le montant nécessaire pour éradiquer la grande pauvreté (7 milliards €) selon l'Observatoire des inégalités.
• C'est inférieur au coût que représente 10 % d'augmentation du point d'indice (il a augmenté de 1,2 % en douze ans).

AGENDA

- 5 et 6 juillet** CEF
- 21 juillet** FNF
- 7 septembre** CEF et FNF
- 8 et 9 septembre** CNF
- 9, 10 et 11 septembre** Forum social - Fête de l'Humanité

3,5 % d'augmentation, et après ?

À l'occasion de la « conférence salariale » du 28 juin, au cours de laquelle nous sommes intervenus avec nos revendications, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a annoncé une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice applicable au 1^{er} juillet, alors que l'inflation sur un an est actuellement de 5,2 % et continue de progresser à la même allure !

Au regard des pertes accumulées et de l'inflation à venir, cette mesure est nettement insuffisante et appelle une revalorisation sérieuse et conséquente. Cette première brèche est à mettre au crédit des luttes menées par les personnels fonctionnaires et non-titulaires avec leurs organisations syndicales, dont la CGT qui a toujours porté la valeur du point comme une bataille centrale. C'est la reconnaissance de l'erreur profonde qu'a constituée le maintien du gel depuis le début de la présidence Macron. Il s'agit d'une véritable défaite idéologique, qui marque l'échec des politiques salariales fondées sur l'individualisation et la multiplication des mesures parcellaires.

La CGT maintient la revendication d'une première augmentation d'au moins 10 % de la valeur du point, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 et indexation sur l'inflation.

Le gouvernement tente d'étouffer les braises en présentant en juillet un projet de loi pour améliorer le pouvoir d'achat. La question centrale du salaire – c'est-à-dire la part qui revient aux producteurs de richesses – élément de la dynamique économique et sociale, sera marginale. Il cherche une majorité parlementaire pour valider ces lubies libérales.

Il s'agit maintenant de mener le débat avec les personnels sur l'analyse de ces mesures et les décisions à prendre pour arracher davantage.

Avec nos élections professionnelles en ligne de mire, nous devons donc poursuivre la bataille revendicative. Une construction interprofessionnelle est en cours, dont une quinzaine de déploiements à partir du 12 septembre intégrant le soutien à la journée d'action de la Fédération

de la santé le 22 septembre sur les enjeux santé/protection sociale.

La CGT met en débat au plan unitaire une journée nationale d'action, de mobilisation et de grève interprofessionnelle le 29 septembre, où nous affirmerons nos revendications salariales, notre opposition au recul de l'âge de la retraite et son retour à 60 ans maximum, pour nos emplois et nos missions.

Mettons à profit la période estivale pour organiser la rentrée sociale. Pour autant, bel été à toutes et à tous.



Restons en contact et informé·es

Abonnement à notre lettre hebdomadaire électronique

<https://www.cgtservicespublics.fr/spip.php?page=lettreinfo>

Page facebook : <https://www.facebook.com/cgtservicespublics/>

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

www.cgtservicespublics.fr — Email : fdsp@cgt.fr — Directeur de la publication : Jef Lair

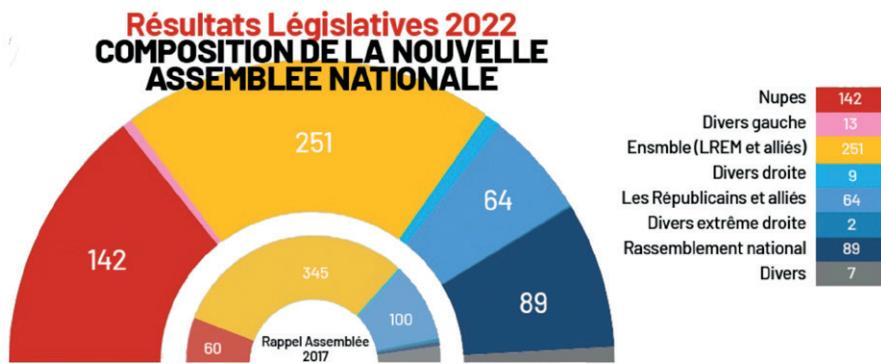
Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9

Commission paritaire 1023 S 06646 — ISSN n° 0395-0824 — Crédits photos : Fédération CGT Services publics, DR

Ce numéro est accompagné d'un supplément : *Mémoires d'avenir* n° 11

Mettre à l'ordre du jour le progrès social !

Les résultats sortis des urnes à l'issue du deuxième tour des élections législatives n'ont pas donné au tandem Macron-Borne de majorité absolue à l'Assemblée nationale.



La dynamique de la gauche réunie n'a pas permis la victoire mais l'émergence d'un bloc important de député·es progressistes à l'Assemblée nationale.

Les lois antisociales et le peu d'écoute de Macron et de ce gouvernement ont contribué à un taux d'abstention très important et permis à l'extrême droite d'obtenir un groupe bien plus important qu'attendu. Le RN peut en cela remercier la macronie qui en appelant au barrage au cas par cas a fissuré encore davantage le front républicain sur lequel elle avait pu pourtant compter lors du deuxième tour de l'élection présidentielle.

Dans la continuité, l'union voulue par Macron au sein de l'Assemblée aujourd'hui n'exclut pas la force belliqueuse et toxique qu'est le RN quand il serait nécessaire de construire et développer une véritable culture et économie de paix.

Plus que jamais, la persistance de nos revendications pour imposer un débat sur les vrais problèmes et ainsi lutter contre la fascisation de la société est indispensable.

Les politiques d'austérité opérées par les gouvernements successifs sont responsables de l'effondrement des salaires et des carrières des agent·es des trois versants de la Fonction publique.

Vous trouverez dans le dossier central nos urgences revendicatives centrées sur le pouvoir d'achat et les carrières, outil indispensable pour animer nos assemblées générales de rentrée dans la perspective des mobilisations et de la bataille des élections professionnelles.

Par ailleurs, les annonces présidentielles repoussant encore l'âge légal de départ à taux plein et de suppression des régimes spéciaux restent inacceptables pour l'ensemble des fonctionnaires et agent·es du service public et du champ privé.

Plus que jamais, la retraite à 60 ans est un marqueur d'une société juste et solidaire et doit être entendu par le gouvernement.

Les luttes en territoires sont nombreuses et donnent lieu à des avancées. Dans ce contexte la fédération a déposé un préavis de grève national pour les mois de juillet et août.

Plus que jamais le monde du travail doit mettre à l'ordre du jour le progrès social !

EN SAVOIR PLUS

**LE COMMUNIQUÉ
DE LA CGT SUITE AU RÉSULTAT
DES ÉLECTIONS LÉGISLATIVES**



<https://www.cgtservicespublics.fr/actualite/article/legislatives-2022-un-revers-pour-la-macronie-communique-cgt>

APPEL DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE POUR FAIRE ENTENDRE LA VOIX DU PROGRÈS SOCIAL ET DÉMOCRATIQUE À L'ASSEMBLÉE AU DEUXIÈME TOUR DES ÉLECTIONS LÉGISLATIVES



<https://www.cgtservicespublics.fr/societe/la-fonction-publique/appels-adresses-expressions/article/cgt-fonction-publique-pour-la-fonction-publique-faire-entendre-la-voix-du>

PRÉAVIS DE GRÈVE NATIONAL POUR LES MOIS DE JUILLET ET AOÛT.



<https://www.cgtservicespublics.fr/les-luttes/actualite-des-luttes-2022/preavis-de-greve/article/la-federation-cgt-des-services-publics-depose-un-preavis-de-greve-pour-les-22779>

Le droit aux vacances : toujours une idée neuve !

5,2 % d'inflation, du jamais vu depuis septembre 1985 ! Cette forte inflation pèse depuis plusieurs mois sur les ménages, contraignant une grande partie de la population à se serrer la ceinture dans son quotidien. L'augmentation des prix de l'essence, l'explosion des prix de l'alimentation ainsi que ceux de l'énergie font que le quotidien devient impossible pour des millions de citoyen·nes.



Bien que cette situation soit présentée comme soi-disant inéluctable par le patronat et le gouvernement, des salarié·es et agent·es se mobilisent avec leur syndicat dans les entreprises afin d'obtenir des augmentations.

La majorité des collègues sont contraint·es de faire des choix, en raison de l'absence de moyens financiers, ce qui les conduit trop souvent à sacrifier leurs vacances. De plus, beaucoup ignorent et très peu utilisent un conquis social sur le droit aux vacances : le bon de transport annuel SNCF de l'employeur.

Le droit au repos et, plus largement, le droit aux vacances constituent pourtant un droit fondamental. La loi de 1998, dite contre les exclusions, les consacre ainsi dans son article 140 : « *L'égal accès de tous, tout au long de la vie, à la culture, à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs* »

constitue un objectif national. Il permet de garantir l'exercice effectif de la citoyenneté.» Le droit aux vacances, c'est avoir la possibilité de partir comme tout le monde au moins une fois par an en famille ou, pour les enfants, en colonie de vacances. Ne pouvoir y accéder, c'est creuser des inégalités. Un·e Français·e sur deux ne part pas en vacances, ce qui est aussi le cas pour un·e enfant sur trois. Au total, plus de 22 millions de personnes ne peuvent toujours pas exercer ce droit sachant que, pour 65 % des Français·es concerné·es, la privation de vacances est liée à des contraintes financières.

Pour la CGT, le droit aux vacances pour tous·tes est un droit intergénérationnel répondant à l'ensemble des besoins des salarié·es et de leurs familles.

Notre conception d'un tourisme social s'adresse à tous, à l'ouvrière et l'ouvrier,

à l'employé·e, aux techniciennes et techniciens, aux ingénieur·es, aux cadres. La notion de projet de vacances intègre tous les ingrédients de l'éducation populaire : le sport, la culture, les spectacles vivants professionnels, musique, théâtre, danse, le livre et la lecture. Mais aussi la découverte des régions et des populations dans le respect le plus total avec la découverte de leur travail, de la gastronomie, des loisirs. Tous ces éléments sont indispensables à la réalisation du droit aux vacances.

Ensemble, exigeons des augmentations de salaires et des pensions nous permettant de partir en vacances.

Ensemble, exigeons des moyens pour nos CASC, COS, CSE afin d'aider au départ en vacances. Il est indispensable que la subvention des activités sociales des CSE soit égale à 3 % de la masse salariale brute !

Voiture électrique, bonne ou mauvaise idée ?

Pour préserver le climat, l'Union Européenne a décidé d'interdire la vente de voitures thermiques à partir de 2035. Les moteurs essence, diesel et même hybride sont concernés.

Si les véhicules actuellement sur le marché pourront toujours rouler, cela entérine la fin des motorisations thermiques. Cette décision est-elle la plus appropriée pour répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et sociaux ? La voiture électrique est-elle si respectueuse de l'environnement ? Les batteries sont de grandes consommatrices de produits chimiques et de terres rares comme le cobalt, le plomb ou le lithium. D'ailleurs, l'extraction de certains métaux peut déclencher de graves problèmes sur l'environnement tels que la pollution des terres, des nappes phréatiques et des cours d'eau. Ces terres rares sont parfois extraites par des enfants avec de pénibles conditions de travail. L'usage massif de la voiture électrique entraîne, par voie de conséquence, une consommation de la production électrique. Cela pose le problème des centrales mondiales car 40 % d'entre elles sont à charbon, donc très polluantes ! Bien sûr, ni l'État français, ni les député·es européen·nes ne communiquent sur ces sujets...

À performances égales, les prix de vente sont nettement plus élevés pour un véhicule électrique que pour un thermique.

De plus en plus de SUV* électriques (comme la 2008 ou la Captur 2) sont proposés aux clients. Ces véhicules très lourds ont besoin d'énormes batteries (plus polluantes) et leur prix est inaccessible pour beaucoup de ménages. **La voiture devient un produit de luxe !**

La France, comme beaucoup de pays européens, dispose d'infrastructures de recharge insuffisantes. Ainsi, en juin 2022, nous comptabilisons 57 700 points de recharge. Cela est bien loin des un million promis par le gouvernement à l'automne 2020 pour la fin d'année 2021. Le travail et les dépenses s'annoncent gigantesques pour répondre aux besoins des millions de points de charge.



Aucun travail de fond n'est réalisé, que ce soit pour l'évolution des métiers ou pour diversifier les productions. Le tout électrique générera des dizaines de milliers de pertes d'emplois, notamment chez les équipementiers, mais pas seulement. Les services de l'automobile, garagistes et mécanicien·nes seront aussi durement touchés. Mais pas seulement, la filière fonderie en a déjà fait les frais.

Si en France nous avons un très bon niveau en termes d'ingénierie, concevoir et faire évoluer des véhicules électriques semble donc dans nos capacités. Pour autant, nous ne disposons pas de matières rares et nous serons toujours dépendants de pays exportateurs, comme la Chine ou d'autres, où la situation géopolitique est très complexe.

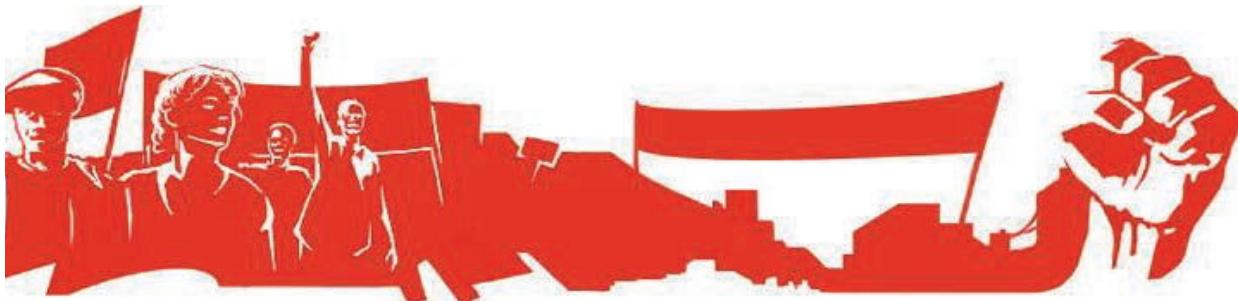
MG, Aiways ou Seres, Byd, Byton, Nio, Ora, Voyah, autant de constructeurs chinois qui veulent exporter leurs voitures électriques en Europe. Actuellement, ces marques représentent peu de véhicules sur le marché européen mais des prévisions annoncent une grande progression d'ici 2025. Les constructeurs chinois mettent en place une stratégie d'électrification à bas coût, proposant des véhicules avec une bonne autonomie de batterie à des prix moins élevés que les marques européennes et bien sûr ils bénéficieront des aides gouvernementales !

La branche CGT de l'automobile est soucieuse de l'avenir de la filière automobile sur notre territoire. Nous sommes convaincus que pour l'environnement et l'avenir de cette filière, avant de passer au tout électrique, il est impératif :

- **De rajeunir le parc automobile français** qui est l'un des plus vieux d'Europe, avec 13 ans de moyenne.
- **Produire au plus près de l'usager·ère.** Sur les 10 voitures les plus vendues en France seules deux y sont assemblées. Cela aurait pour conséquence d'éviter les flux logistiques.
- **Avoir des véhicules abordables** en termes de prix, car il y a une réelle demande, à l'exemple de la Dacia qui a connu plus 41 % de ventes en France en 2021.
- **Conditionner le versement d'aides publiques** à des contreparties sociales, environnementales, d'emploi et d'investissement.
- **Réduire de manière drastique le poids des véhicules.**

En fonction des besoins, il y a des complémentarités à développer entre véhicules électriques, thermiques et hybrides, mais aussi entre réponses individuelles et collectives notamment par la réouverture des gares fermées depuis des années et le développement des transports en commun.

*Anglicisme. Sport Utility Vehicle.



Le mouvement des conducteur·rices de la DPE

Suite au mouvement social spontané des conducteur·rices de la propreté et de l'eau débuté le 13 juin 2022, la direction de cette filière a contacté différent·es conducteur·rices et représentant·es syndicaux·ales dont la CGT FTDNEEA.

À la suite de ces différents échanges, la direction de la propreté et de l'eau (DPE) a rédigé une note dont voici le contenu :

Prime carburant

Le montant de la prime carburant est porté à 60 € par mois pour le personnel CDA et AT (à la place des 30 € actuellement versés), selon les modalités actuelles.

Indemnité pour des missions spécifiques de garage assurées par certain·es conducteur·rices

Une indemnité de 12,25 € par jour est versée lorsqu'un·e CDA est affecté·e à des missions de garage et réalise le nettoyage de la piste en fin de service, équipée des EPI adaptés (dans la limite de une à deux personnes par jour par garage, selon les sites).

Si ces activités amènent à un dépassement des horaires de travail journaliers, l'agent·e pourra bénéficier du régime normal des heures supplémentaires (par demi-heure effectuée).

Prime conduite sûre (PCS)

Le montant de la PCS est porté à 460 € par an pour le personnel CDA (à la place des 360 € actuellement versés), selon les modalités actuelles.

Le montant de la PCS est porté à 230 € par an pour le personnel des AT concernés par cette prime (à la place des 180 € actuellement versés), selon les modalités actuelles.

Lors des entretiens téléphoniques, il a été précisé par la DPE « que cela sera mis en place sous condition d'arrêt de la grève et de la reprise du travail. »

La CGT FTDNEEA restera fidèle à ses engagements devant les personnels en lutte. Nous ne revendiquerons pas cette victoire même si nos syndiqué·es présent·es dans les garages ont participé à ce mouvement.

Cette victoire appartient aux seul·es conducteur·rices et adjoint·es techniques de la SMM.

D'autres batailles sont à venir, particulièrement sur l'amélioration des déroulements de carrière de toute la filière ouvrière de la DPE. La CGT FTDNEEA appellera à la mobilisation de l'ensemble de ces agent·es si les négociations en cours ne suffisent pas !

CONTACT

CGT FTDNEEA

Bourse du travail
3, rue du Château d'Eau
75010 Paris.
Tél. 01 44 52 77 12 ou 15
mail : cgt.ftdneea@gmail.com
ftdneea.cgtvilledeparis.fr



Une grève réussie et des avancées...

À l'appel du syndicat CGT Centre-Ouest des personnels actifs et retraités UES Veolia Eau - Générale des Eaux, plus de 60 % des salarié·es étaient présent·es en grève les 25, 26 et 27 avril.



Dès le 25 avril, plus de 900 salarié·es étaient en grève sur toute la région et environ 400 manifestant·es à Nantes ont pu exprimer leur mécontentement au directeur régional. Après plusieurs années sans aucun mouvement de grève massif en région Centre-Ouest, nous avons démontré à la direction que nous pouvions nous mobiliser...

Fort·es d'une mobilisation soutenue, même au troisième jour de grève, les personnels ont pu s'exprimer, échanger, débattre entre eux·elles, lors de ces moments de convivialité et de fraternité.

La colère et les revendications des salarié·es étaient légitimes. Nous n'avons pas obtenu gain de cause sur toutes mais des avancées significatives que nous n'aurions pas eues sans la grève. Elle aurait évidemment pu être évitée si la direction régionale n'avait pas fait la sourde oreille...

La mobilisation des personnels, organisée par la CGT, est donc une véritable victoire pour ce mouvement de grève et donne de l'espoir pour les prochaines actions qui seront organisées...

Voilà les avancées sociales obtenues après cette mobilisation :

1- Astreinte

Valeur actuelle 251,82 € : passage à 265 € au 1^{er} juillet 2022, puis à 275 € au 1^{er} juillet 2023 et à 280 € au 1^{er} juillet 2024. Une clause de revoyure en fin d'année 2023 est prévue.

Pour la CGT, il est clair et indispensable que l'astreinte devra être renégociée à 300 € *a minima* au 1^{er} juillet 2025.

2- Revalorisation repas

La fiche repas passe de 12 € à **13 €**. La valeur du ticket restaurant passe à **8,20 €** au 1^{er} juillet 2022 et à **8,40 €** au 1^{er} juillet 2023. Pour la CGT, ces mesures sont insuffisantes. Les salariés doivent encore mettre de leur poche pour manger le midi, que ce soit avec les tickets restaurant, l'indemnité repas ou la fiche repas.

Le sujet va donc forcément rejoindre rapidement dans les territoires avec des revendications locales...

3- Personnel administratif et consommateur

Les salarié·es percevant une rémunération annuelle inférieure à **31 000 € brut** et non soumis à la sujexion d'astreinte, percevront un écart individuel brut mensuel de **19 €** au 1^{er} juillet 2022. Cette mesure impacte **129** collaborateur·ices. Pour la CGT, la direction aurait pu faire 20 €.

Une assemblée générale a été organisée sur le site de Nantes Yléo. La majorité des grévistes de tous les territoires a décidé la signature du protocole de fin de grève négocié.

Le syndicat remercie toutes et tous les salarié·es mobilisé·es. La CGT sera toujours là à vos côtés pour organiser vos actions collectives à venir dans les territoires ou dans les sites.

LA LUTTE CONTINUE !



Retour sur la commission exécutive fédérale des 9 et 10 juin 2022

De nombreux sujets étaient à l'ordre du jour. Vingt camarades étaient excusé·es sur une ou deux des journées et 6 camarades absent·es.

Eric Monnini a présenté le rapport d'actualité.

Les débats ont porté sur les élections législatives prochaines, dont il résulte que, quels que soient les résultats, on ne fera pas l'économie d'un mouvement social d'ampleur.

Deuxième point discuté : les élections professionnelles dans lesquelles un investissement massif des militant·es est essentiel pour présenter des listes CGT partout, pour faire voter un maximum d'agent·es afin que remporter les élections du 8 décembre soit une réalité ! Le dégel du point d'indice est aussi au cœur de l'actualité. Natacha Pommet nous a confirmé, suite à une rencontre avec Stanislas Guerini, nouveau ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, qu'aucun chiffrage n'a été présenté, ce qui ne présage rien de bon et est un signe d'une probable faible augmentation du point d'indice.

Gestion de la cafétéria et du restaurant de la Bourse nationale du travail

Lors de la reprise par un nouveau prestataire de la cafétéria et du restaurant de la Bourse nationale du travail, la SCER a passé un accord avec la société Elier afin de reprendre tous·tes les salarié·es. Or, ce nouveau prestataire ne souhaite pas reprendre notre camarade **Victor Medokpo**, délégué syndical de l'entreprise.

La direction fédérale et son UFICT tiennent à lui apporter tout leur soutien ainsi qu'aux camarades dans leur lutte pour la sauvegarde de leur emploi. Elle demande donc à la SCER de faire respecter l'accord pris avec le repreneur.

VOTE

Pour : à l'unanimité
Contre : 0
Abstention : 0

■ CANDIDATURES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE

3 candidatures ont été reçues : **Nathalie Metché, Natacha Pommet, Baptiste Talbot.**

À noter : il n'y a pas de contraintes sur le nombre de candidatures que l'on peut porter à la CEC.

VOTES

- **Nathalie Metché**
Pour : 27
Contre : 0
Abstentions : 5
- **Baptiste Talbot**
Pour : 30
Contre : 1
Abstention : 1
- **Natacha Pommet**
Pour : 31
Contre : 1
Abstention : 0

■ DOSSIER TOXICITÉ SDIS

Présentation par **Sébastien Delavoux, Benjamin Calvario et Angelo Carlucci** du SDIS 59 du collectif fédéral SDIS.

Après présentation du dossier par les camarades, et au vu du classement sans suite de la première plainte simple, déposée par le SDIS 59 le 25 octobre 2018, il est proposé à la CEF de se positionner sur le dépôt d'une plainte par la Fédération des services publics sur le même motif que la CGT SDIS 59 avec constitution de partie civile.

VOTE

Pour à l'unanimité.

■ PÔLE REVENDICATIF

Proposition de la candidature de **Sylvie Reveyron** pour intégrer le pôle Revendicatif.

VOTE

Pour à l'unanimité.

■ NOTE SUR L'ORGANISATION DES CNF

Cette note a pour objectif de rappeler les règles statutaires et les règles de vie dans le cadre du CNF.

Pour la préparation des CNF, il revient à la direction fédérale de permettre aux CSD d'avoir bien en amont tous les éléments de l'ordre du jour (questions et documents) afin que les camarades puissent s'en saisir et en débattre en territoire dans les syndicats et comités départementaux.

Cette note, prenant en compte les éléments du débat de ce jour, sera présentée lors du prochain CNF de septembre.

■ PÔLE DE LA QUALITÉ DE LA VIE SYNDICALE

Situation du Grand Paris Seine ouest (GPSO) 92

Ce syndicat a été rencontré à plusieurs reprises par les coopérant·es, mais ne répond toujours pas aux critères démocratiques et de confédéralisme de la CGT.

Proposition de la mise en place d'une commission fédérale de suivi du syndicat avec la priorité de monter une liste pour les élections professionnelles.

VOTE

Pour à l'unanimité.

Tour de France de la qualité de vie syndicale

Rencontre avec **Catherine Giraud** et **Nawel Benchlikha** membres de la CEC en charge de déployer le tour de France de la vie syndicale.

Le syndicalisme est interrogé sur sa capacité à transformer la société. Cette initiative confédérale vise à la reconquête de la culture des organisations au service des luttes pour gagner un changement de société.

Lors des échanges le constat est fait que « La démarche de reconquête » dont la Fédération des services publics s'est pleinement emparée, fonctionne bien. C'est un outil indispensable. Pour les élections professionnelles, il y a besoin de faire le lien avec l'interpro, et notamment par le biais de collectifs service public.

Dans les interventions, il a été beaucoup question de renforcement. Priorité est donnée sur la formation syndicale.

En conclusion, une prochaine rencontre peut être actée pour le début de l'année prochaine afin de poursuivre la démarche.

■ RENFORCEMENT DU BUREAU FÉDÉRAL

Afin de renforcer le bureau fédéral et l'animation du pôle qualité de vie syndicale, la candidature de **Delphine Moretti** est proposée.

VOTE

Pour : 27

Abstention : 2

Contre : 0

■ ÉTAT DES MISES À DISPOSITION (MAD) FÉDÉRALES

Présentation par **Erwan Trezeguet**.

Le droit syndical fédéral correspond à 31 ETP (équivalent temps plein).

8 ETP sont mis à disposition de la confédération.

À lire, à diffuser



Service Public Magazine n° 124 juin, juillet, août 2022

Un outil pour aller à la rencontre des agent·es
Le magazine fédéral des syndiqué·es est en cours de livraison dans les syndicats.

Sa diffusion est une occasion essentielle pour aller à la rencontre des syndiqué·es et non syndiqué·es et un devoir pour l'organisation.
Le format numérique est déjà disponible sur le site :



<https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/nos-publications/service-public-magazine/2022/article/service-public-magazine-no124-de-juin-2022>

À la Une

- Les retraité·es et l'inflation : pouvoir d'achat, inflation, spéulation, arnaque... Pourquoi il ne faut rien lâcher... / **Retraites - Le Pen, retour aux fondamentaux libéraux / Contribution du président d'Indecosa CGT Paris et membre de Convergence des Services publics.**

- Urgence pouvoir d'achat - Trois mesures indispensables dès le 1^{er} juillet / **Et le salaire, il est où ? / Salaires, carburants, ISF... pour des mesures sociales et fiscales visant justice et efficacité / Revalorisation de l'indice majoré de base : la fausse réponse.**

- Mais aussi en lien avec l'actualité :

- Surcharge et harcèlement moral : une avancée
- Finale de la Ligue des champions Liverpool-Réal Madrid au Stade de France : toujours la violence comme doctrine du « maintien de l'ordre »
- Guide des droits des agent·es. Avec la CGT, connaître ses droits, c'est essentiel !
- Lutte contre les 1 607 heures. Toujours mobilisé·es
- International - Défendre le droit à l'avortement partout dans le monde - Solidarité avec les femmes états-uniennes

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES : LES REVENDICATIONS DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE

Depuis de nombreux mois, le pouvoir d'achat constitue une des principales préoccupations de la population. La hausse de l'inflation, qui ne cesse de s'accentuer, ne peut que renforcer les légitimes exigences des salarié·es sur cette question essentielle.

Dans les trois versants de la Fonction publique, la situation est grave et alarmante. Le gel de la valeur du point d'indice a été maintenu de manière quasi constante depuis 2010. Cela conduit à des pertes de pouvoir d'achat d'un niveau inédit pour les agentes et les agents.

La grille indiciaire est profondément détériorée et les déroulements de carrière sont profondément réduits, quand ils ne sont pas inexistant.

Nous avons organisé une conférence de presse le 15 juin pour présenter notre livret CGT portant sur les urgences revendicatives. Ce livret, dont vous trouverez le contenu dans les pages suivantes, aborde 8 questions principales :

- Les traitements ;
- Les autres éléments de pouvoir d'achat ;
- Les grilles indiciaires, qualifications et carrières ;
- L'égalité professionnelle ;
- Les primes et régimes indemnitaire ;

- Les conditions d'exercice des missions spécifiques à certains territoires ;
- La rémunération des non-titulaires ;
- Les pensions de retraite.

Comme vous le savez déjà, une conférence salariale a ensuite été rapidement convoquée et s'est tenue ce mardi 28 juin. Au cours de celle-ci, le gouvernement a donc annoncé une mesure applicable au 1^{er} juillet 2022 de 3,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice. La reconduction de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) en 2022, l'extension du forfait mobilité durable, une augmentation de 7 % de la prestation restauration à l'État et la revalorisation des premiers échelons de la catégorie B ont également été annoncés.

Baptiste Talbot, coordinateur Fonction publique CGT, qui a conduit notre délégation, a répondu à nos questions suite à la rencontre.

Quels étaient les enjeux de la rencontre du 28 juin ?

B. T. : Il s'agissait d'abord d'obtenir la concrétisation de la fin de la politique de gel de la valeur du point d'indice pratiquée de manière quasi ininterrompue par les différents gouvernements depuis 2010. Montchalin avait pris cet engagement, réitéré ensuite par le nouveau ministre Guerini. C'est maintenant chose faite et il faut apprécier à sa juste valeur ce qui constitue une véritable défaite idéologique pour nos détracteurs. Celles et ceux qui ont soutenu pendant des années que la valeur du point n'est pas un bon levier en matière salariale mangent leur chapeau.

La décision de dégel est un aveu d'échec s'agissant de la tentative de faire prévaloir en matière salariale les politiques d'individualisation et de multiplication des mesures parcellaires.

Pour augmenter les salaires de tous les personnels, comme nous n'avons cessé

de le soutenir, il n'y a pas de meilleur moyen que l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Cela étant dit, bien sûr, le niveau de l'annonce – 3,5 % au 1^{er} juillet 2022 – est nettement insuffisant par rapport à l'inflation en cours et à venir, sans parler des pertes accumulées. La CGT l'a clairement signifié au ministre et dans sa communication publique. Nous considérons qu'il faut prendre appui sur le dégel pour pousser maintenant à de nouvelles augmentations. Vu le niveau de l'inflation – possiblement 8 % en fin d'année – et le passif salarial, notre revendication d'une première mesure d'augmentation d'au moins 10 %, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2022 et indexation, demeure d'une pleine actualité.

La délégation CGT a porté des points précis. Avons-nous obtenu des bougés ?

Nous avons, avec d'autres, installé dans le débat la question de l'indexation sur l'inflation, dont le ministre ne veut pas, mais qui fait donc désormais partie des sujets incontournables. En lien avec cette question, nous avons martelé la nécessité absolue de nouvelles réunions permettant de prendre en compte en particulier l'évolution de l'inflation. Notre insistance et celle des autres organisations ont conduit le ministre à prendre un engagement de principe sur une revoyure.

Sur l'insistance de la CGT concernant l'extension du complément de traitement indiciaire suite au Ségur de la santé, le ministre a par ailleurs indiqué que des

dispositions concernant les oublié·es du Ségur figureront dans le projet de loi pouvoir d'achat qui doit être examiné au Parlement en juillet.

Et maintenant comment peser sur la suite ?

Dans la situation politique nouvelle que nous connaissons, avec un Macron privé de majorité absolue, ce qui est une très bonne nouvelle, la situation est certes incertaine mais aussi pleine de potentialités.

Le Parlement aura davantage de pouvoirs et il se trouve qu'il compte désormais davantage de députées et députés progressistes, dont plusieurs issus du mouvement syndical et notamment de la CGT. Il s'agit, là aussi, d'une bonne nouvelle et d'un point d'appui, ce qui certes n'efface pas la question de la menace d'extrême droite qui continue de grandir.

C'est d'ailleurs y compris pour faire reculer celle-ci que nous devons construire une intervention syndicale offensive, prenant appui sur la nouvelle donne politique et les luttes qui se développent en particulier sur la question salariale.

À partir des éléments issus de la conférence salariale, du livret revendicatif que nous avons publié en juin sur les urgences en matière de salaire et de carrière, nous avons toutes les raisons de préparer une rentrée offensive. Cela passe d'abord par le débat avec nos collègues. C'est aussi sans doute une des meilleures manières de préparer les élections professionnelles de décembre et de construire un vote CGT massif.

À LIRE

Le mémorandum CGT de la Fonction publique sur les salaires et carrières



<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/carrieres-remunerations/remunerations/>

À CONSULTER

La déclaration Urgence pouvoir d'achat : Trois mesures indispensables dès le 1^{er} juillet



<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/carrieres-remunerations/remunerations/tracts-affiches-et-4-pages-cgt/article/urgence-pouvoir-d-achat-trois-mesures-indispensables-des-le-1er-juillet>

À TÉLÉCHARGER

Les affichettes



<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/carrieres-remunerations/remunerations/tracts-affiches-et-4-pages-cgt/article/affiches-nous-exigeons-immédiatement>



INTRODUCTION

Détérioration des salaires

Un constat semble aujourd’hui s’imposer au plus grand nombre: les salaires et les carrières des agentes et des agents des trois versants de la Fonction publique sont dans un état lamentable et préoccupant.

Comment nier une telle évidence quand, pour s’en tenir à quelques illustrations, le salaire minimum court après le SMIC, de nombreux passages d’échelons ne conduisent à aucun gain au bas de la feuille de paie, les qualifications sont si mal reconnues que certains concours n’ont pas de candidat·es en nombre suffisant et que les amplitudes de carrière sont souvent réduites à la portion congrue ?

Mais, partager cette évidence factuelle n'est en rien synonyme d'accord sur les causes qui ont provoqué cette détérioration.

À cet égard, reprenant la ritournelle gouvernementale lancée depuis déjà pas mal de temps, les déclarations mettant en avant l'idée d'un « système de rémunération à bout de souffle » se multiplient ces derniers temps.

Il n'est pas besoin d'être grand clerc pour deviner qu'il y a là une campagne orchestrée par les libéraux pour, dans un premier temps, minimiser les augmentations générales de traitement et, dans un second, remettre en cause purement et simplement les fondations actuelles.

C'est d'ailleurs, peu ou prou, la direction empruntée par les propositions du rapport « PENY-SIMONPOLI » de mars dernier.

Affirmons-le sans ambiguïté: il est difficile de trouver présentation plus tendancieuse et, pour tout dire, malhonnête.

En effet, les tenants de cette ligne omettent de prendre en considération



l’élément central que constitue le décrochage de la valeur du point par rapport à l’inflation, notamment dans la décennie 2000, puis son gel quasi complet à partir de 2010.

Parler des salaires des personnels de la Fonction publique en faisant silence sur ce paramètre majeur disqualifie tous ces discours fallacieux et leurs conclusions péremptoires.

Si la valeur du point avait suivi le cours de l’inflation ces 20 dernières années, la situation ne serait certes pas parfaite, mais elle serait très éloignée du délitement d’aujourd’hui.

D’ailleurs, cette indexation a existé de la fin des années 1960 à 1984. Encore une fois, tout n’était pas réglé par ce dispositif. Cependant, les pertes éventuelles du pouvoir d’achat n’avaient rien à voir avec celles d’aujourd’hui, l’essentiel des déroulements de carrière était préservé et les qualifications bien mieux reconnues qu’à présent.

Et, quelles que soient les appréciations portées à l’époque, de nombreux accords majoritaires sur les salaires ont été signés de 1969 à 1998.

Bref, même avec des défauts et insuffisances, les principes du système valeur du point – grille indiciaire – corps, grade et déroulement de carrière fonctionnaient de manière satisfaisante. Ce sont donc bien les faibles revalorisations et le gel du point d’indice, les confusions entre salaire et carrière et, plus globalement, les politiques d'austérité qui sont responsables de l'effondrement actuel.

Parce qu'il s'agit du système le plus juste et le plus efficace, la CGT demeure attachée à une Fonction publique de carrière, adossée au Statut général et à la grille indiciaire unique. C'est dans ce cadre que se situent les revendications qui suivent, centrées sur le pouvoir d'achat et les carrières.

CHAPITRE 1

Les traitements

La CGT estime que la question salariale doit être examinée et résolue dans sa dimension spécifique. Autrement dit, il faut mettre un terme à toutes ces politiques qui ont entremêlé les salaires, les dispositifs de pouvoir d'achat et les carrières et leur déroulement. Tous ces enjeux sont à l'évidence très importants, mais il convient de les traiter séparément. Leur mélange, dans un ensemble indistinct, a conduit à ce que soient mis en avant des outils de mesure permettant de faire accroire que le pouvoir d'achat des agentes et des agents de la Fonction publique n'a cessé d'augmenter et de fabriquer un des alibis au gel de la valeur du point, tout en édulcorant leurs graves pertes d'amplitude de carrière intervenues depuis 20 ou 30 ans.

S'agissant des salaires, voici ce que la CGT revendique dès le 1^{er} juillet.

■ L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE

Depuis plus d'un an, la CGT revendique « 10 % d'augmentation de salaire tout de suite » dans le cadre de sa campagne 10 % pour la Fonction publique. La forte augmentation du coût de la vie dans le contexte de crise internationale et la nécessaire prise en compte des pertes subies depuis le début de la politique de gel en 2010 donnent encore davantage de pertinence et d'acuité à l'urgence d'une revalorisation d'une ampleur inédite du point d'indice avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Cette première et significative mesure de rétablissement du pouvoir d'achat doit être d'un niveau permettant immédiatement qu'un passage d'échelon conduise à nouveau à un gain de rémunération, avec une revalorisation immédiate des grilles concernées.

Avec 63 % de femmes dans la Fonction publique, l'augmentation du point d'indice est, par ailleurs, en soi une mesure forte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

■ L'INDEXATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE SUR L'INFLATION

Le cours soutenu de l'inflation – certains scénarios évoquent un taux annuel pouvant bientôt dépasser les 8 % - justifie de prendre des dispositions adaptées.

En conséquence, la CGT revendique l'indexation de la valeur du point sur l'Indice des prix à la consommation, toujours avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier.

Ainsi, quel que soit le rythme de l'inflation dans les mois qui viennent, le pouvoir d'achat des agentes et des agents sera sauvegardé.

Ce n'est pas impossible ; de 1973 à 1980 inclus, période où l'inflation avait également atteint des niveaux élevés, les mesures générales sur les salaires (revalorisation du point + octroi de points uniformes) ont permis une augmentation de 137 % des traitements pour une inflation mesurée à 131 %.

■ L'EXTENSION DU COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE - CTI

Globalement, les dispositions issues du Ségur de la Santé sont nettement insuffisantes.

En outre, une des mesures parmi les plus significatives, le Complément de traitement indiciaire, n'est toujours pas appliquée à une part importante des personnels de la Fonction publique exerçant leurs fonctions dans le champ du social et du médico-social.

La CGT revendique l'extension du CTI à toutes les agentes et agents toujours oublié·es du Ségur au 1^{er} juillet et de manière rétroactive.

Par ailleurs, le nouveau gouvernement doit tenir les engagements du précédent en imposant dans tous les cas son versement sous la forme indiciaire et non pas sous la forme indemnitaire.

Il va de soi qu'il s'agit là d'un dispositif transitoire à nos yeux : des réformes pérennes d'une tout autre ampleur doivent rapidement être négociées et mises en œuvre.

Pour importantes et indispensables qu'elles soient, ces mesures immédiates ne peuvent pas suffire sur le moyen et long terme.

La CGT exige en conséquence qu'une négociation soit ouverte sans délai permettant de définir les dispositions qui, dès janvier 2023, seront de nature à garantir le pouvoir d'achat salarial de toutes les agentes et les agents ainsi que la poursuite et la fin du ratrapage des pertes subies les années antérieures.

Parmi les chantiers à traiter, figurent en particulier les mesures bas salaires, un système de revalorisation automatique du point d'indice qui aille au-delà de la simple indexation sur l'IPC, la revalorisation des filières à prédominance féminine...

La CGT exige en conséquence une hausse immédiate de la valeur du point de 10 %, avec indexation sur l'inflation à compter du 1^{er} janvier 2022 pour garantir le pouvoir d'achat.

CHAPITRE 2

Autres éléments de pouvoir d'achat

Sans être des composantes *stricto sensu* du traitement, d'autres dispositifs concourent bien entendu au pouvoir d'achat.

■ LES COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Pour la CGT, *a minima* trois d'entre eux doivent faire l'objet d'une négociation visant à concrètement améliorer et/ou repenser ces dispositifs qui ne sont plus totalement opérants ni équitables :

- Le supplément familial de traitement à revaloriser (par exemple donner 2,29 € pour un enfant à peu de sens);
- L'indemnité de résidence, qui nécessite *a minima* une révision des modalités d'attribution et des zones géographiques (non revues depuis 2001) pour en bénéficier;

- La nouvelle bonification indiciaire, dont les critères d'attribution définis en 1991 sont source d'incompréhension et d'inégalités et ne prennent pas en compte les évolutions des services publics depuis 30 ans.

■ LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS ENGAGÉS PAR LES PERSONNELS

Pour la CGT, aucun·e agent·e ne doit y être de sa poche pour exercer son activité professionnelle ou son mandat d'élu·e.

Une revalorisation significative des taux des indemnités, sur les coûts réels engagés par les personnels, est indispensable (après les augmentations insuffisantes de 2019-2022), suivie de leur indexation sur le coût de la vie: indemnités de mission (hébergement et repas), indemnités de stage professionnel et indemnités kilométriques (*a minima* à hauteur du barème fiscal) et revalorisation de la prise en charge des abonnements de transport.

Pour la CGT, il faut une hausse significative de toutes les indemnités qui couvrent les frais engagés par les personnels.

CHAPITRE 3

Grille indiciaire, qualifications et carrières

Comme nous l'avons déjà écrit dans l'introduction de ce document, pour édulcorer et masquer les effets dévastateurs de leurs politiques d'austérité salariale, les différents pouvoirs exécutifs qui se sont succédé ont sciemment confondu pouvoir d'achat lié aux traitements bruts et déroulement de carrière.

À cet effet, des instruments ont été détournés de leur vocation initiale pour laisser penser, dans des présentations trompeuses, que les personnels voyaient leur pouvoir d'achat progresser même si le point était gelé. Sont significatives à cet égard l'utilisation et la mise en exergue parfaitement tendancieuses de la Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP). Le résultat cumulé de cette austérité et de ces maquillages conduit les carrières dans une situation au bord de l'implosion.

Rappelons quelques chiffres pour mieux appréhender les reculs intervenus:

- En 2000, un·e agent·e de catégorie C (par exemple adjoint·e administratif·ve) était recruté·e 3 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, non seulement il ou elle est recruté·e au SMIC, mais les 7 premiers échelons du premier grade sont aussi rémunérés au SMIC ! Et les 3 premiers du 2^e grade également ! L'amplitude totale de carrière sur les 3 grades de la catégorie C était de 50 % en 2000. À présent, elle n'est plus que de 34 % ! Enfin, depuis le 1^{er} mai 2022, le gain salarial net moyen obtenu lors d'un passage d'échelon dans le premier grade se situe aux environs de 6 euros par mois !

Cela relève également d'un enjeu d'égalité salariale alors que 63,5 % des femmes sont des catégories C, donc fortement concernées par cette situation.

- En 2000, la catégorie B débutait 14 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, le premier échelon est abaissé au niveau du SMIC, ainsi que le deuxième. L'amplitude de carrière est ramenée de 77 % en 2000 sur les 3 grades à 71 % en 2022.
- Quant à la catégorie A, une donnée à elle seule illustre les dégâts : en 2000, un·e attaché·e, par exemple, était recruté·e à 37 % au-dessus du SMIC. C'est 11 % aujourd'hui !

Précisons que toutes catégories confondues, 26 % des recruté·es externes disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis lors de l'inscription aux concours.

Et pourtant, toutes ces catégories et ces corps ont été impactées par les diverses réformes catégorielles mises en œuvre depuis 2000 dont on nous expliquait les vertus salvatrices !

Le constat est sans appel : sans augmentation générale, les réformes parcellaires ne peuvent empêcher de fortes dégradations de survenir avec un impact sur l'ensemble des personnels... Cela renvoie à nos revendications salariales exprimées plus haut et au caractère général des mesures nécessaires.

En outre, il faut donc bien entendu apporter de grandes améliorations à

la grille indiciaire, à la reconnaissance des qualifications et aux déroulements de carrière.

La CGT FP a de multiples propositions en la matière qu'elle compte mettre sur la table des négociations qu'elle réclame.

Nous ne reprenons ci-dessous que celles les plus directement liées au pouvoir d'achat.

Les propositions de la CGT :

- ➔ **Un plan de requalification** pour tous·tes les agent·es qui exercent une fonction de qualification supérieure à celle du corps auquel ils·elles appartiennent avec un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A.
- ➔ **Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6** (les cadres dirigeant·es pour lesquel·les il s'agit d'un emploi lié à une nomination pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille).

Sur le déroulement de carrière

- ➔ **Une carrière linéaire** avec 2 grades maximum par corps;
- ➔ **Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2**, garantissant à tout·e agent·e pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière; exemple: un·e agent·e recruté·e à l'indice 352 est assuré·e de finir sa carrière à l'indice 704;

- ➔ **Un passage automatique garanti dans le second grade**, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade;
- ➔ **Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure**, utilisant les différentes possibilités statutaires: la promotion par l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emploi occupé; l'examen professionnel, avec des conditions d'ancienneté plus souples, basé sur les connaissances et qualifications obtenues lors du parcours professionnel de l'agent·e; le concours interne, ouvert à tous les agent·es public·ques avec un certain nombre d'années de service.

Pour les personnes sans diplôme

- ➔ **La CGT propose un sas d'entrée par concours réservé.** Ces agent·es auront le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction publique, rémunéré·es sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils et elles effectueront un stage de

formation, d'une durée d'un an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils et elles seront titularisé·es dans le corps pour lequel ils et elles ont été recruté·es. La durée totale du stage sera reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation. Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C.

Rappelons que la CGT revendique actuellement un SMIC brut mensuel de 2000 €.

Sur un tel dossier aux enjeux et implications immenses, qui appelle des négociations en profondeur, la CGT n'est pas hostile par principe à un plan pluriannuel, à la condition *sine qua non* que les premières mesures intervienne dès 2023 et que le terme, au plus tard, soit 2026.

Synthèse de nos principaux repères revendicatifs

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière		Salaire de début
		Max	Min.	
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	2/3	1,2 fois le SMIC
B1	BAC	34 ans	de la	1,4 fois le SMIC
B2	BAC + 2	33 ans	durée	1,6 fois le SMIC
A1	BAC + 3	32 ans	maximale	1,8 fois le SMIC
A2	BAC + 5	31 ans		2 fois le SMIC
A3	BAC + 8	30 ans		2,3 fois le SMIC

CHAPITRE 4

Mesures pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

63 % des agent·es de la Fonction publique sont des femmes, mais les emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux.

■ LA LISTE DES INÉGALITÉS EST LONGUE:

Non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. Globalement, les femmes gagnent en France un quart en moins par rapport aux hommes. Dans la Fonction publique, cet écart est de 19 %.

La crise a permis de mettre en visibilité les premières de corvée, exerçant des professions essentielles mais totalement dévalorisées, applaudiées au balcon et aussitôt oubliées: les soignant·es, les aides à domicile, aides ménagères et assistant·es maternel·les, les agent·es d'entretien... Ces métiers ont en commun leur féminisation et leur dévalorisation. Il s'agit de l'une des causes principales des inégalités salariales. Plus de la moitié des femmes est concentrée dans seulement six professions: la santé, le soin aux autres, l'éducation, le nettoyage, la vente, etc. Cette dévalorisation est liée aux stéréotypes sexistes: soigner, aider, accompagner seraient des choses naturelles; assister, servir, éduquer, etc., sont considérés comme des qualités dites « innées » pour les femmes. Pourtant, il s'agit évidemment de l'exercice d'une qualification acquise: on ne naît pas organisée, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel ! Pour revaloriser enfin toutes ces professions, il faut appliquer la loi sur l'égalité salariale qui prévoit un salaire égal pour un travail égal, mais aussi un salaire égal pour un travail de valeur égale.

La crise sanitaire a permis à toutes et tous de prendre conscience de l'utilité sociale des métiers du soin et du lien. Pourtant, ces fonctions essentiellement assumées par les femmes sont invisibilisées, délaissées et dévalorisées, et c'est d'ailleurs ce qui rend nos sociétés si fragiles.

5. La fin de la précarité et des temps partiels imposés, alors que les amplitudes horaires sont maxima et les horaires atypiques sont la règle dans la plupart de ces professions.

6. La création de vrais déroulements de carrière (accès à la formation professionnelle qualifiante, prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle...).

■ NOUS VOULONS:

1. La reconnaissance des diplômes.

Par exemple dans toutes les professions sanitaires et médico-sociales, le niveau de qualification a été systématiquement minoré (par exemple: les infirmier·ères, les assistant·es social·es ont été longtemps reconnu·es seulement bac + 2 au lieu de bac + 3, les sages-femmes bac + 4 au lieu de bac + 5...).

2. La prise en compte de la technicité de ces emplois.

Les qualités relationnelles doivent être considérées comme des qualifications techniques et complexes. De même, être constamment interrompu·e ou effectuer une multitude de tâches différentes doit être reconnu comme de la polyvalence professionnelle.

3. La reconnaissance des responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ou d'enfants au même niveau que les responsabilités financières ou managériales.

4. La prise en compte de la pénibilité avec des droits collectifs :

gestes répétés d'assistance physique aux personnes (enfants, malades, personnes âgées...), bruit (cantine, cris de bébés...), charge émotionnelle et nerveuse (face à la mort, la souffrance...).

CHAPITRE 5

Primes et régimes indemnitaire

En préambule de ce chapitre, il est utile et instructif de mettre en évidence l'évolution de la part des primes dans le traitement brut total des fonctionnaires.

En 1984, celle-ci était de 8,4 %.

En 2020 (dernier chiffre connu), elle est de 23,6 %.

C'est donc à un quasi-triplement auquel on a assisté.

Il faut évidemment garder à l'esprit qu'il s'agit là de taux moyens.

Davantage sans doute que dans n'importe quel autre domaine, cette moyenne dissimule de très fortes disparités.

Quoiqu'il en soit, pour la CGT FP, cette situation n'est pas satisfaisante et s'est aggravée avec la mise en place du RIFSEEP – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. C'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations.

La CGT revendique l'abrogation du RIFSEEP et de tout système de modulation au mérite de la rémunération.

L'iniquité induite par l'importante hétérogénéité des taux versés selon les secteurs, la rémunération « à la tête du client » permise par la modulation,

l'opacité qui règne souvent sur les critères d'attribution et la non prise en compte pour le calcul de la pension ont des effets délétères à tous points de vue. La part aléatoire de la rémunération des agentes et des agents doit donc être réduite au profit du traitement brut.

Ajoutons, pour renforcer la pertinence de notre point de vue, que, à ancienneté et grade comparables, les femmes touchent 30 % de moins de primes que les hommes.

La CGT revendique l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut.

Pour être mise en œuvre de manière approfondie et plus efficace que le dispositif « transfert prime/point », cette exigence doit être placée au cœur d'un processus qui, par étapes successives et corrélées, procède à des tranches d'intégration et à une harmonisation des taux pratiqués.

La CGT revendique l'intégration des primes dans le traitement, l'abrogation du RIFSEEP et de tout système de modulation de la rémunération au mérite.

**CHAPITRE 6**

Prise en compte des conditions d'exercice des missions spécifiques à certains territoires

Il est établi que l'exercice des missions publiques peut s'avérer plus délicat dans un certain nombre de territoires.

Des mesures fortes et structurantes (moyens matériels, effectifs, formation...) doivent être concertées et mises en

œuvre pour améliorer ces situations difficiles.

Leur élaboration dépasse le cadre de ce document ayant trait au pouvoir d'achat et aux carrières.

En revanche, des dispositions statutaires intégrées au déroulement de carrière –

de ce fait, rompant avec les indemnités diverses ou bonification d'ancienneté, peu efficaces et peu équitables – doivent pouvoir être examinées.

CHAPITRE 7

Une rémunération plus juste des agent·es non titulaires

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche :

- **Restriction des possibilités d'emploi d'agent·es non fonctionnaires ;**
- **Titularisation des contractuel·les répondant à un besoin permanent ;**
- **Amélioration des droits et garanties collectives des contractuel·les.**

Pour les contractuel·les, notamment les plus jeunes, la vraie solution est de devenir fonctionnaire, pour mieux garantir un emploi permanent, son parcours professionnel, et pour s'ouvrir des possibilités de mobilité plus larges que celles de l'administration qui a signé le contrat.

Ce sont plus de concours de recrutement qui doivent être ouverts, les volumes devant tenir compte du nombre de contractuel·les pouvant devenir fonctionnaires.

Un plan de titularisation exceptionnel a aujourd'hui au moins autant de pertinence qu'il y a 10 ans, quand le plan de titularisation dit Sauvadet a été signé.

La CGT demande l'ouverture de négociations pour un nouveau plan de titularisation des contractuel·les.

Il est à noter que cet enjeu est central pour gagner l'égalité salariale, 67,9% des agent·es contractuel·les étant des femmes.

Pour améliorer les droits et garanties collectives des contractuel·les

Pour la CGT, ces agent·es doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- ➔ Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés;
- ➔ Gestion des CDI facilitant leur titularisation: construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires;

- ➔ Revalorisation annuelle de la rémunération ;
- ➔ Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- ➔ Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuel·les de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations;
- ➔ Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale;
- ➔ Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuel·les de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation

La CGT revendique un nouveau plan de titularisation des contractuel·les.

CHAPITRE 8

Mêmes qualifications, mêmes pensions de retraite

Un·e fonctionnaire partie en retraite à l'indice majoré 500 en 2010 a une pension brute supérieure de plus de 200 euros par mois à la pension d'un·e fonctionnaire partie exactement au même indice en 2022 (+ 12 %).

Sauf en 2019 et 2020, les pensions depuis 2004 ont été revalorisées du niveau de l'inflation.

La même retraite au même indice est donc de presque 2 000 euros si elle a été prise en 2010, mais elle est inférieure à 1 800 euros si elle a été prise en 2022.

Cela démontre une fois de plus combien le gel du point d'indice depuis 2010 entraîne une baisse réelle de la rémunération.

Tout ratrapage de la valeur du point d'indice sur l'inflation doit trouver sa correspondance pour les retraité·es. Une réévaluation des pensions de même ampleur doit permettre à l'ensemble des fonctionnaires parti·es en retraite depuis 2010 d'avoir la même pension en euros s'ils et elles ont le même indice de départ en retraite.

C'est l'égalité de traitement entre les fonctionnaires qui l'impose. C'est aussi un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes, les retraites étant le miroir grossissant des inégalités salariales.

Pour conclure

À travers ce document revendicatif, nous avons fait le choix de mettre en exergue nos analyses et nos exigences en matière de salaire, de pension, de pouvoir d'achat et de carrière.

Il va de soi que cette démarche ne relègue pas au second rang d'autres revendications tout à fait essentielles, que ce soit sur les créations d'emplois, les missions de service public, les garanties statutaires, les retraites...

Nombre d'entre elles sont d'ailleurs partie intégrante de notre campagne sur les 10 % pour la Fonction publique qui est toujours pleinement d'actualité. Sur tous ces sujets, des réponses concrètes doivent être apportées, réponses qui doivent opérer une véritable rupture par rapport aux politiques antérieures.

Bien entendu, et comme de coutume, on va de nouveau nous opposer que nos revendications, eu égard à la dette et aux déficits publics, ne sont pas finançables.

C'est tout à fait inexact.

Prenons, par exemple, l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Très souvent, le chiffre mis en avant est que 1 % de revalorisation du point d'indice, c'est 2 milliards d'euros en plus de dépenses publiques.

C'est passer sous silence que, de cette augmentation, résulteraient également des recettes supplémentaires, en particulier par le biais des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

Or, la dette et le déficit n'ont de réalité qu'en effectuant la balance entre les dépenses et les recettes.

Sur cette base, la seule qui soit sérieuse, une majoration de 1 % de la valeur du point, c'est entre 1,2 et 1,4 milliard supplémentaire pour les finances publiques.

Or, l'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants droit des 3 versants a reculé de 0,8 point dans les richesses créées (le PIB) par rapport à la moyenne des années 1990 à 2007.

Rapporté au PIB de 2021, cela représente 20 milliards d'euros en moins consacrés aux agent·es de la Fonction publique. En maintenant simplement dans le PIB la part que représentait l'ensemble des salaires et pensions de la Fonction publique, l'indexation de la valeur du point était tout à fait possible.

Sans être exhaustif, d'autres données sont édifiantes:

1. Les 237 millions de rémunération annuelle en 2021 des patrons du CAC 40 (23 % d'augmentation par rapport à 2020 !) ;
2. Les 180 à 220 milliards d'euros annuels (hors plan de relance lié au COVID) que coûtent aux dépenses publiques les aides aux entreprises, bien au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE ;

3. Les 80 milliards d'euros versés en 2021 par les entreprises – essentiellement les grands groupes – en dividendes et rachats d'actions, subventionnés donc pour une part non négligeable par les crédits publics.

Ces quelques illustrations démontrent qu'augmenter largement les salaires des agentes et agents de la Fonction publique, mieux prendre en compte leurs qualifications et redonner du souffle à leur carrière est exclusivement une affaire de choix politique.

Engagée pour le progrès, l'intérêt général, la justice sociale, la CGT Fonction publique a clairement fait les siens, aux côtés des agentes et des agents.



Droit à l'avancement : recours contre l'inaction du gouvernement

La CGT Fonction publique a formé, le 20 juin 2022, un recours gracieux auprès de monsieur le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques afin que soit rétabli le droit légal et statutaire à l'avancement et à l'ancienneté de l'ensemble des agent·es de la Fonction publique.

En effet, face à une inflation considérable et pour relever les plus basses rémunérations à hauteur du SMIC, le gouvernement a été contraint de prendre pas moins de 3 décrets en 8 mois.

Concrètement, les fonctionnaires occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré (IM) 352 doivent percevoir le traitement afférent à l'IM 352 pour ne pas être en dessous du SMIC.

Plusieurs options s'ouvriraient au gouvernement pour faire face à cette paupérisation alarmante d'une partie des agent·es, la première étant une forte revalorisation de la valeur du point.

Mais comme toujours, ce gouvernement a plutôt visé le moindre coût, à savoir simplement relever l'indice minimum de traitement de celles et ceux qui perçoivent un traitement inférieur au SMIC.

En procédant ainsi, sans revaloriser l'ensemble des échelons des grilles, les deux premiers échelons du premier grade du B, les trois premiers échelons du grade C2 et les 7 premiers échelons du grade C1 sont tous au même niveau indiciaire, à l'IM 352.

Ainsi les agent·es concerné·es par cette mesure (un peu plus de 800 000) percevront toutes et tous le même traitement, alors même qu'ils n'auront pas forcément le même échelon.

De plus, ces agent·es n'auront aucune augmentation de leur traitement en cas d'avancement.

Cette situation est contraire à l'article L. 522-2 du Code général de la Fonction publique qui prévoit que : « *L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de traitement.* »

Au-delà de l'illégalité relevée, cette situation est inadmissible et marque le peu de reconnaissance du pouvoir exécutif vis-à-vis des agent·es des 3 versants de la Fonction publique.

De plus, elle porte une atteinte grave et évidente au principe de la hausse de la rémunération selon l'ancienneté des agent·es public·ques et constitue un manquement flagrant au principe du droit à l'avancement des fonctionnaires.

La CGT Fonction publique s'engage donc à tout mettre en œuvre pour faire cesser cette situation attentatoire aux droits des agent·es.

La CGT Fonction publique ne cessera et continuera sans relâche à agir à tous les niveaux et sous toutes les formes pour obtenir, au plus vite, des augmentations générales des rémunérations avec une première augmentation, dès juillet, d'au moins 10 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022, ainsi qu'une indexation du point d'indice au coût de la vie.

Nous continuerons aussi sans relâche à exiger et à obtenir des déroulements de carrière avec gain de rémunération en fonction des qualifications et de l'ancienneté.



Élections professionnelles : été 2022, point d'étape

La préparation des élections professionnelles est déjà normalement bien avancée dans chacune de nos collectivités et de nos organisations. La tâche pour les syndicats et les CSD est maintenant de constituer leurs listes, pour chaque instance, afin de les déposer pour le 27 octobre au plus tard, pour un scrutin au 8 décembre 2022.

Ce délai donne aussi du temps aux syndiqué·es pour aller au plus près des postes de travail des agent·es et y distribuer le matériel élections professionnelles. En particulier, les syndicats ont reçu leurs commandes du *Guide droit des agent·es*, outil particulièrement apprécié par nos collègues.

Les collectivités ont dû communiquer aux organisations syndicales la composition des effectifs déterminée au 1^{er} janvier 2022 et ont délibéré sur le nombre de représentant·es au CST ainsi que sur la mise en place de la F3SCT

(FSSSCT). La FDSP et ses syndicats portent la revendication de la création des F3SCT en lieu et place des CHSCT locaux. En effet, le seuil de création de cette nouvelle instance est de 200 agent·es dans la collectivité quand il était de 50 pour la mise en place d'un CHSCT, le décret 2021-571 du 10 mai 2021 prévoit que la collectivité peut décider la mise en place d'une F3SCT si des risques particuliers existent (art 10 décret 2021-571 du 10 mai 2021). C'est donc bien le rapport de force que le syndicat est capable d'imposer qui permettra cette mise en place. La prévention des risques

est bien du ressort des représentant·es des agent·es de la collectivité et non de celui de l'employeur, à qui incombe de garantir la santé et la sécurité de ses agent·es.

Enfin, les professions de foi sont disponibles dans l'espace militant du site de la Fédération. Elles feront l'objet d'un article dans *Le Guide* de septembre mais, d'ores et déjà, le syndicat peut s'en emparer. Le verso de la profession de foi est vierge afin d'y porter les actions menées tout au long du mandat et les principales revendications locales et ainsi favoriser le vote CGT.



EN PLUS

Pour télécharger les professions de foi



<https://www.cgtservicespublics.fr/militants/elections-professionnelles-2022/outils-de-campagne/professions-de-foi-2022/article/elections-professionnelles-professions-de-foi>

CONTACT

electionspro@fdsp.cgt.fr

À CONSULTER

Le dossier complet



<https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/elections-professionnelles/1-elections-professionnelles-2022/>

Deux sociomètres pour mesurer la qualité des relations et le management au travail

Combattre les violences au sein du milieu professionnel est un enjeu majeur syndical.

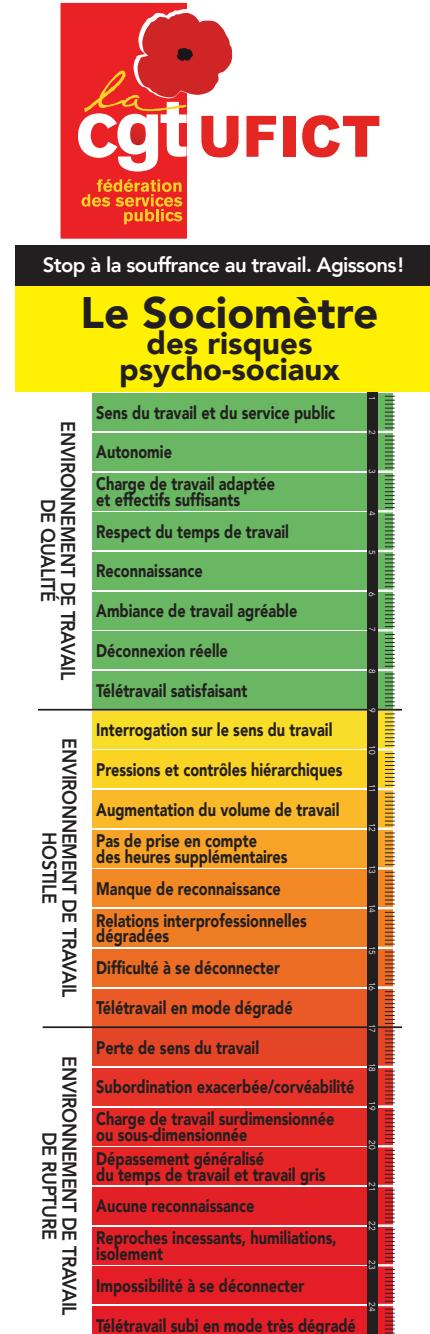
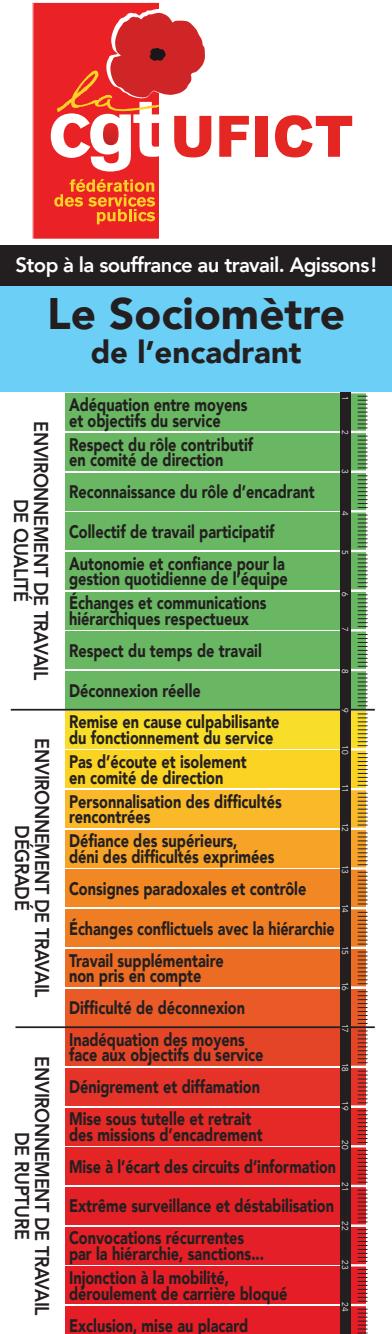
La violence au travail se produit lorsqu'un·e agent·e est agressé·e sur son lieu de travail. Cela se traduit par un manque de respect jusqu'à une manifestation de détruire.

Avec le lean management, les risques psychosociaux de l'agent·e et de l'encadrant·e se développent. Et il semble important de repérer le niveau de stress professionnel et d'évaluer ces risques : comment l'agent·e se situe par rapport aux attentes de sa collectivité et avec les moyens qu'elle lui donne ?

À l'instar du violentomètre sur les violences sexistes et sexuelles initié par le Collectif femmes-mixité, l'UFICT a choisi d'éditer 2 nouveaux outils d'évaluation : un sociomètre des risques psychosociaux et un sociomètre de la fonction d'encadrement/management, sous forme de marque-pages. Ils permettront à l'agent·e ou à l'encadrant·e de mesurer leur qualité de vie au travail, avant de se retrouver dans la zone rouge.

L'idée, c'est d'être au plus près de la prévention primaire, c'est-à-dire avant que la dégradation des relations et les conditions de travail abîment l'agent·e. Chacun·e doit se retrouver dans ces outils d'autoévaluation, y compris ceux·celles qui adoptent ces comportements.

À l'aube des élections professionnelles, ces marque-pages constitueront des outils supplémentaires. En prenant les fichiers sur le site de l'UFICT, les syndicats auront la possibilité de les diffuser et de les décliner localement avec leurs propres coordonnées. L'objectif, c'est de mettre ces marque-pages à la disposition du plus grand nombre.



MARQUE-PAGES À TÉLÉCHARGER



<https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/ufict/activite-revendicative/elections-professionnelles-2022/article/ufict-marque-pages-sociometres-de-l-encadrant-et-des-risques-psycho-sociaux>

La retraite et l'invalidité : un combat d'avant-garde

La retraite n'est pas un cadeau ni une largesse patronale ou gouvernementale, c'est un droit fondé sur la production de richesses créée sur le travail des salarié·es. Ce n'est pas une prestation sociale ou une allocation, mais un salaire différé prélevé sur les années d'activité cotisées ou validées.

La différence entre validée et cotisée est essentielle car c'est cela qui détermine le niveau des solidarités. La validation permet de tenir compte des aléas de la vie.

La loi du 9 novembre 2010 a amené l'âge légal de départ (autorisé) à la retraite de 60 à 62 ans en 2018. Cette augmentation de l'âge légal de départ à la retraite concerne tous les régimes : les retraites du secteur privé, celles du secteur public et les régimes spéciaux. Quelques dispositifs permettent encore un départ anticipé et notamment ceux liés à l'insalubrité, à la pénibilité, au handicap et aux carrières longues. Ce dernier a permis à de nombreux salarié·es de bénéficier d'un départ anticipé, mais la loi Touraine majore d'un trimestre tous les 3 ans le nombre de trimestres requis cotisés ou validés, pour atteindre 43 ans (172 trimestres) en 2035. Le nombre de bénéficiaires diminue chaque année. Son extinction est programmée.

Avec zèle et application, le gouvernement répond aux injonctions européennes et détruit le modèle français des retraites. L'Europe n'est en fait qu'un alibi car la politique européenne n'est que le reflet de l'addition des politiques nationales.

De plus, le rapport européen de référence est le livre blanc sur les retraites de Jacques Delors. La « générosité » du système de retraite français a toujours été critiquée et attaquée par toutes les puissances capitalistes et patronales tant françaises qu'europeennes. Ernest-Antoine Seillière, ex-patron des patrons du MEDEF, fut président de Business Europe (Union des confédérations et des industries des employeurs d'Europe, UNICE) jusqu'en 2012 avant d'être mis en accusation pour détournement illégal d'un système fiscal afin de ne pas



contribuer aux cotisations publiques et condamné à trois ans de prison avec sursis en avril 2022.

Cela souligne l'aversion de ces dirigeant·es pour tout système social. Tous les procédés sont utilisés dans ce sens. Ils agissent soit sur le recul de l'âge légal de départ à la retraite, soit sur le nombre de trimestres cotisés obligatoires, pour faire baisser le pourcentage du PIB consacré à la protection sociale et dégager ainsi des milliards supplémentaires voués au marché et à la spéculation financière. Même si le PIB ne connaît plus l'envolée des décennies précédentes, il continuera d'évoluer car il est basé sur la production intérieure, elle-même entraînée par différents facteurs tels que la hausse des matières premières, de la démographie, de la productivité, etc. Dès lors, sauf en cas de décroissance, le PIB continuera de croître et des ressources peuvent être affectées pour financer les retraites. Sans une augmentation forte et possible du budget consacré aux retraites, le départ à la retraite sera sans cesse repoussé et le nombre des trimestres cotisés requis toujours plus élevé.

Cela dégrade fortement le niveau des pensions, notamment celui des femmes qui voient leurs décotes accentuées et/ou elles devront travailler jusqu'à 67 ans, l'âge de l'annulation de la décote pour les années 1955 et après... Les femmes restent les grandes perdantes de ces réformes.

Macron revient à la charge pour son nouveau mandat avec une réforme des retraites paramétrique en repoussant l'âge de départ à la retraite à 65 ans, alors même que le Conseil d'orientation des retraites (COR) indique qu'à régime constant la situation financière du régime n'est pas appelée à se dégrader.

Il nous focalise sur ces mesures alors que le but, ne l'oublions pas, est de supprimer les régimes spéciaux, et d'aller vers un régime unique.

La revalorisation des retraites pour 2022 a été de 1,1 % pour un taux d'inflation de 6,1 % entre mai 2021 et mai 2022. Beaucoup de retraité·es, tous régimes confondus, sont obligé·es de reprendre une activité pour améliorer leur pension trop faible.

L'allongement de la durée de la vie en bonne santé était une réalité lorsque la

retraite était à 60 ans. Nous constatons déjà que les réformes des retraites précédentes ont un impact négatif sur la vie des salarié·es et que l'espérance de vie en bonne santé commence à régresser.

Qu'en sera-t-il avec ce nouveau recul de l'âge de départ ?

N'aurions-nous plus que deux choix : travailler encore ou être gravement malade ?

Est-ce cela que nous propose ce gouvernement dans une société pourtant riche et développée ?

Le retour de l'âge de la retraite à 60 ans à taux plein DOIT redevenir la règle.

Les retraité·es ne sont pas une charge. Ils et·elles contribuent à une politique de développement collectif au travers d'une multiplicité d'activités, le plus souvent bénévolement. Si cela n'entre pas dans le calcul du produit intérieur brut (PIB), cela est néanmoins une réalité incontestable. Pour prévoir des financements pérennes, il faut :

- Transformer la contribution patronale sur la base d'une modulation des cotisations afin de favoriser une gestion priorisant l'emploi et le niveau des salaires. 10 milliards d'euros au moins pourraient ainsi revenir aux régimes de retraites.
- Élargir l'assiette des cotisations pour la retraite à tous les régimes indemnitaire. Selon la Cour des comptes, 120 milliards d'euros de rémunération échappent aujourd'hui, totalement ou partiellement, aux cotisations sociales. Cela représente 9 à 10 milliards d'euros de ressources immédiates et, à plus long terme, des droits supplémentaires pour les salarié·es.
- Mettre les revenus financiers des entreprises à contribution. Ce serait, chaque année, 20 milliards de ressources supplémentaires qui pourraient être affectées au financement des retraites.
- Augmenter les cotisations dites « patronales » qui n'ont pas été revues à la hausse depuis 20 ans alors que le nombre de retraité·es a augmenté d'un tiers.



Le recul de l'âge de la retraite va aussi conduire de plus en plus de salarié·es en situation d'invalidité avant de devenir pensionné·es.

L'invalidité

Une invalidité peut être reconnue quand un·e travailleur·euse a eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle qui réduit sa capacité de travail d'au moins deux tiers (66 %).

Pour la Sécurité sociale il existe 3 catégories d'invalidité :

- Incapacité d'exercer une activité rémunérée.
- Incapacité d'exercer une profession quelconque.
- Incapacité d'exercer une profession et se trouvant dans l'obligation de recourir à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

La notion d'invalidité ne doit pas être confondue avec celle d'inaptitude qui relève de la médecine du travail. Si certain·es sont reconnu·es invalides à mi-carrière, la plupart des invalidités permanentes surviennent aux alentours de 57 ans.

La moyenne pondérée des pensions versées au titre de l'invalidité est de 1 100 euros alors qu'elle est de 1 370 euros pour les pensions de droit direct.

Les agent·es retraité·es relevant de la CNRACL sont plus de 1 sur 10 à être

pensionné·es pour invalidité. Évidemment, c'est la catégorie C qui paie le plus lourd tribut à ce constat d'invalidité.

Les conditions de travail ne sont pas celles qui devraient être malgré la mise en place des CHSCT dans les collectivités territoriales. Le fait qu'ils disparaissent en 2022 va certainement aggraver les situations et faire augmenter les chiffres.

Les revendications proposées par l'UFR :

- ➔ D'obtenir un socle commun de garanties pour tous et toutes.
- ➔ De revenir à un âge légal de départ à la retraite à 60 ans.
- ➔ D'assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète.
- ➔ D'élever les minima de pension au niveau du SMIC.
- ➔ De revenir à l'indexation des pensions sur les salaires et non plus sur les prix.
- ➔ De conserver les départs anticipés pour pénibilité.
- ➔ D'exiger tous les moyens, y compris la volonté politique, pour réduire de façon drastique les cas d'invalidité permanente que les caisses de retraite doivent prendre en charge.
- ➔ D'exiger dans toutes les collectivités le maintien des CHSCT.

À découvrir...

L'histoire du mouvement ouvrier s'expose

Pour fêter ses 40 ans, l'Institut de l'histoire sociale de la CGT installe une vaste exposition jusqu'au 15 septembre à Montreuil sur l'histoire du mouvement des travailleurs, à partir des archives très riches constituées depuis sa création en 1982, sous l'impulsion de Georges Séguy.
Allez-y voir, c'est passionnant !



Le puits Couriot gardé par les forces de l'ordre pendant la grande grève des mineurs stéphanois en 1948, lutte des ouvrières du textile à Villeurbanne et Gradignan au milieu des années soixante-dix, manifestation des retraités pour la défense du pouvoir d'achat et la hausse des pensions le 19 octobre 1963 à Paris, celle des chômeurs et des « vieux travailleurs » à Paris le 29 janvier 1938, appel au soutien des grévistes de Lip en 1973...

On déambule au milieu des tirages photos, des affiches, des tracts, des coupures de journaux et on parcourt près de 100 ans d'histoire du mouvement ouvrier, soigneusement consignés par l'Institut de l'histoire sociale de la CGT (IHS-CGT).

L'exposition s'articule autour de trois thèmes :

- les luttes pour le progrès social,
- l'action internationale,
- le combat contre l'extrême droite et ses idées.

Elle est installée dans le patio Georges Séguy, au siège de la Confédération à Montreuil, sous un gigantesque mégaphone pour porter la voix des travailleurs.

Elle a été conçue à partir du fonds d'archives extrêmement riche, qu'il convient de ne pas perdre à l'ère du numérique.

« Georges Séguy [secrétaire général de la CGT de 1967 à 1982] a eu l'idée lumineuse de travailler sur l'histoire sociale du mouvement ouvrier et de veiller à la conservation des archives », a souligné Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, lors du vernissage de l'exposition le 14 juin.

« Nous avons 8 km de linéaires d'archives, 600 000 photos, 800 affiches et 1 km d'archives audio »,

énumère Daniel Vatant, secrétaire de l'IHS-CGT.

L'Institut est une société savante créée en 1982 avec pour ambition de développer la recherche sur le syndicalisme et son histoire.

Il est dirigé par un conseil scientifique composé d'universitaires « afin de transmettre l'histoire sociale indiscutable et indiscutée parmi les historiens », a insisté Gilbert Garrel, son président. Il existe 82 IHS locaux qui participent aussi à la conservation de l'histoire du mouvement ouvrier.

Tout l'enjeu est de ne pas perdre le fil de l'histoire du syndicalisme. L'IHS CGT vient de recruter un archiviste spécialiste du numérique, pour ne pas perdre une miette de l'histoire sociale qui s'écrit au jour le jour.

**Les Archives en héritage
Jusqu'au 15 septembre. Entrée libre.
CGT 263, rue de Paris 93100 Montreuil.
Métro porte de Montreuil ou Robespierre (ligne 9 RATP)**

À voir sur Youtube

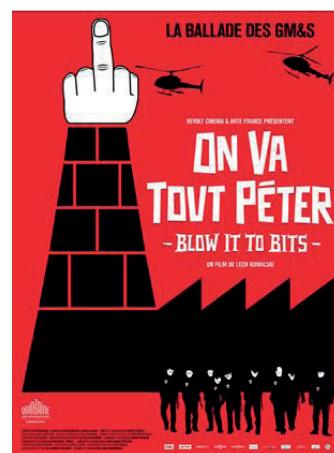
 <https://www.youtube.com/watch?v=N57KtXLDUnE&t=13s>

À voir... Festival Résistances

La CGT Ariège sera comme chaque année présente au Festival Résistances, avec son stand et la projection du film *On va tout péter* sur la lutte des GM&S, le 13 juillet à 15 heures.

En savoir plus :

<https://festival-resistances.fr>



Assez d'acharnement, liberté pour Julian Assange !

Poursuivi par la justice américaine pour espionnage, le fondateur australien de WikiLeaks a révélé au grand jour des documents secrets qui ont donné matière à des enquêtes publiées dans les médias du monde entier.

Parmi les scandales d'État qu'il a permis de dénoncer, figure au premier plan la façon dont les États-Unis ont conduit leur guerre en Irak.

Julian Assange, incarcéré depuis trois ans dans la prison de haute sécurité de Belmarsh, près de Londres, est victime de « persécution » et présente « tous les symptômes de torture psychologique », estimait en 2019 le rapporteur de l'ONU sur la torture, Niels Melzer.

« Ne vous y trompez pas, il s'agit depuis le début d'une affaire politique, estime Wikileaks dans un communiqué publié le 17 juin. Julian a publié des preuves que le pays qui cherche à l'extrader a commis des crimes de guerre et les a dissimulés, qu'il a torturé et livré des prisonniers en dehors du cadre légal, qu'il a corrompu des responsables étrangers et vicié des enquêtes judiciaires sur des méfaits états-uniens. Leur vengeance consiste à essayer de le faire disparaître dans les recoins les plus sombres de leur système carcéral pour le restant de ses jours, afin de dissuader les autres de demander des comptes aux gouvernements. »

Nous appelons la justice britannique à annuler en appel le décret signé par la ministre de l'Intérieur Priti Patel, qui autorise l'extradition de Julian Assange vers les États-Unis, où il risque 175 ans de prison.

De son côté, la diplomatie française doit intervenir pour faire respecter les droits élémentaires de Julian Assange et empêcher une grave atteinte au droit à l'information.

Assez d'acharnement, Julian Assange doit recouvrer la liberté ! Ce n'est pas qu'une question de dignité humaine, mais de démocratie et de liberté de la presse.

POUR ALLER PLUS LOIN

> UN OUVrage

Julian Assange en danger de mort

Aymeric Monville

Éditions Delga, 9 euros.

Une justice arbitraire. Une couverture médiatique introuvable. Une défense inaudible et complaisante. Les réseaux Soros, qu'Assange avait pourtant démasqués lors de la campagne d'Hillary Clinton, faisant désormais le vide autour de lui. Un déni de justice. La persécution de celui qui avait dénoncé la guerre, la torture, et montré la face obscène des autoproclamés gendarmes du monde. Après son kidnapping par la police britannique à l'ambassade d'Équateur en avril dernier, le fondateur de WikiLeaks est actuellement incarcéré à la prison de haute sécurité de Belmarsh alors qu'il n'a commis aucun crime. Il risque l'extradition vers les États-Unis, dont les dirigeants ont juré sa perte. L'ONU a pourtant reconnu que son état de santé était préoccupant. Assange est en danger de mort.

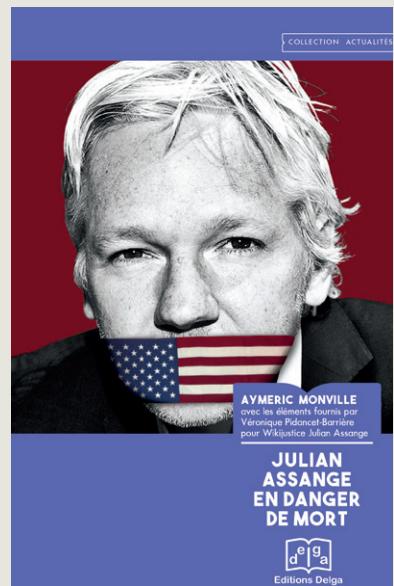
> 2 sites internet

La Fédération internationale des journalistes

Over 40 Rights Groups Call on UK to Free Julian Assange



<https://www.ifj.org/fr/salle-de-presse/nouvelles/detail/category/press-releases/article/over-40-rights-groups-call-on-uk-to-free-julian-assange.html>



Si nous ne faisons rien il va mourir. Si nous ne faisons rien ils vont le tuer.

Ce livre, s'appuyant sur les enquêtes du comité WikiJustice, ne se borne pas à considérer Julian Assange comme un symbole abstrait de la liberté d'expression et voué à souffrir pour les péchés de l'Empire US, Julian Assange est un prisonnier politique, détenu illégalement et torturé. Tant qu'il sera emprisonné, nous ne serons pas libres.

La ligue des droits de l'Homme

Extradition de Julian Assange : une tache sur la démocratie britannique, un jour sombre pour la liberté de la presse



<https://www.ldh-france.org/extradition-de-julian-assange-une-tache-sur-la-democratie-britannique-un-jour-sombre-pour-la-liberte-de-la-presse/>

Économie pour la paix: Une urgence pour la France et le monde

COLLOQUE COORGANISÉ PAR LA CGT ET LE MOUVEMENT DE LA PAIX

Mercredi
5 OCT 2022
Montreuil

L'actualité c'est la guerre : de l'Ukraine agressée par la Russie à la multiplication d'autres conflits armés dans le monde poussant des populations sur le chemin de l'exil, elle démontre la nécessité de construire et développer une véritable culture et économie de paix.

La CGT et Le Mouvement de la Paix partagent la même préoccupation. Il est urgent de mobiliser les salariés et plus largement les opinions publiques pour agir sur le processus de désarmement, pour la transition climatique, pour la promotion des droits humains et d'une culture du dialogue et de la paix.

C'est en partant de ce constat partagé entre nos deux organisations que nous nous sommes engagés à contribuer au succès de la journée internationale de la Paix (21 septembre) et de la journée de l'Onu pour l'élimination totale des armes nucléaires (26 septembre). Pour ce faire nous avons décidé d'organiser conjointement un colloque de réflexion sur le thème « une économie pour la Paix ».

Cette journée sera construite autour de trois tables rondes :

1. Quelles sources de conflits dans le monde sous les aspects sociaux, économiques et environnementaux ?
2. Quelles politiques publiques mettre en œuvre pour construire une économie de la Paix (intégrant les aspects institutions internationales) ?
3. Les outils d'une économie de la paix et les alternatives possibles (intégrant la place et le rôle des industries actuelles).

Inscription : <https://cloud.agoraevent.fr/Site/110407/9407/Event>



COLLOQUE QUELLE ÉCONOMIE DE LA PAIX ?



5 octobre 2022
salle du CCN - Montreuil

à cette occasion une exposition sera présentée

