

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération
des services
publics

la
cgt

N°893 février 2021

Gagner
les élections
CNRACL, c'est
maintenant !



En cahier central
l'argumentaire
de la campagne 10%

sommaire

- **P2** Édito
- **P3** Actualité fédérale : non aux 1607 heures !
- **P4** La parole aux syndicats : la campagne CNRACL en Maine-et-Loire et Martinique
- **P5** CNRACL, il n'est pas trop tard pour impulser la bataille !
- **P6** Dossier : développer les batailles revendicatives et les faire converger
- **P7** Argumentaire de la campagne 10%
- **P15** Qualité de la Vie Syndicale : les stages de formation en présence physique sont possibles
- **P16** Expression Ufict : encadrement, agir contre les violences sexistes
- **P17** Union Fédérale des Retraités : retraité-e-s actif-ve-s et réactif-ve-s, masqué-e-s mais pas muselé-e-s
- **P19** International : les retraites en Europe
- **P20** Le mouvement social contre le « système universel de retraite » et ses suites de Stéphane Sirot

ACTUALITÉ CHIFFRÉE

10% pour la Fonction publique, c'est possible

en réduisant les niches fiscales, on réaffecte

10 milliards,

en conditionnant les aides publiques aux entreprises, on récupère

4 à 6 milliards,

en taxant les profits des multinationales

2,8 milliards,

en rétablissant l'ISF

2 milliards,

en luttant contre la fraude fiscale

2 milliards,

en taxant les dividendes

0,8 milliard.

AGENDA

Du 1er au 15 mars : On fait voter CGT

8 mars : Journée internationale des droits des femmes

17 mars : CSFPT

17 et 18 mars : CEF

Pour notre droit à la retraite, et si nous votions plus fort-e-s !?

Celles et ceux qui se sont mobilisé-e-s l'hiver passé contre la retraite par points de Macron peuvent être fier-ère-s. Non seulement notre caisse de retraites solidaire existe toujours, mais ce 24 janvier le chargé retraites du gouvernement déclarait « les conditions ne sont pas réunies pour reprendre la réforme des retraites ». Bémol, il prévoit de la reprendre « lorsque le moment sera venu », en fonction « des priorités de nos concitoyens ».

Autant dire que le plus au niveau de participation et de votes CGT seront déterminants pour repousser cette échéance. Réussir à maintenir un cadre pour l'augmentation de nos pensions assises sur l'augmentation de la rémunération des actif-ve-s et de toutes les prestations existantes tant dans la prévention que l'action sociale avec notre CNRACL. La récente augmentation du barème de 200 € obtenue par nos élu-e-s CGT au conseil d'administration en est la démonstration.

Les syndiqué-e-s qu'il faut mettre en mouvement, peuvent être tranquilles pour aller à l'offensive, rencontrer et gagner le vote de nos collègues. Ne sommes-nous pas l'organisation la plus déterminée et historiquement celle qui a gagné le droit à la retraite a contrario des organisations dites « réformistes » qui accompagnent le détricotage de nos conquies sociaux?!

Afin d'aller au-devant des agent-e-s dans les services, ateliers, mairies, nous

avons à présent un matériel de masse de qualité à remettre dans le plus grand nombre de mains pour gagner cet enjeu : le livret «Ma retraite, c'est mon droit ! Informations et revendications CGT ». Ce dernier est livré dans votre syndicat via la CSD du département ou dans votre syndicat de conseil régional. C'est un million de livrets que la fédération a fait le choix d'imprimer afin que ce matériel de masse puisse servir aussi dans le cadre des élections professionnelles de 2022.

L'élection a lieu du 1^{er} au 15 mars et nous entrons dans la dernière ligne droite pour gagner le vote CGT ! Il nous faut répertorier les retraités sur notre territoire et leur donner les moyens de voter en leur donnant accès à un bureau de vote. Nous pouvons organiser des bureaux de vote électronique dans nos locaux et nos Unions locales. Le score CGT le plus élevé participera de même à élever le niveau de rapport de force local face à l'employeur et tous nos adversaires.

Alors n'attendons plus, organisons les tournées de services, les HIS/HMI, l'accompagnement au vote des actif-ve-s et retraité-e-s et l'année 2021 sera marquée d'une victoire pour le monde du travail !

Jef Lair

membre du BF en charge de la politique de communication



Restons en contact et informé-e-s

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

Lutte pour la réduction du temps de travail, non aux 1607 heures !

Saint-Denis, Lorient, Châtellerauld, Belfort, Ivry, Rouen, Ostwald, Paris... Les luttes se succèdent dans les collectivités qui veulent imposer le passage aux 1607 heures prévu dans la loi Dussopt. « C'est dans la loi nous disent les élu-e-s » ! « Nous n'acceptons pas. Pas une minute de plus » répondent les territoriaux-ales en colère.

Recensement des collectivités qui ont décidé de passer aux 1607 heures :

Afin d'unifier les luttes en cours et à venir contre cette disposition de la loi du 6 août 2019 la fédération met à la disposition des syndicats un outil de recensement en ligne. Les syndicats concernés sont invités à l'utiliser pour préciser :

- l'état des lieux,
- la/les mobilisations en cours et les premiers résultats

► Répondre ici :

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfc1WXTet0naMlu-4ZwlsclH9UvBH4GBfLUFgxKnHGV7jaYw/viewform>

► mais également à partir de la partie Militant du site fédéral ici :

<https://www.cgtservicespublics.fr/militants/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique/article/recensement-des-collectivites-qui-ont-decide-de-passer-aux-1607-heures>

Faites parvenir vos tracts à la fédération

Dans les Conseils départementaux et régionaux, cette question sera mise à l'ordre du jour après les élections. La fédération va mettre à la disposition des syndicats un modèle de lettre pour interpeller les candidat-e-s, mais sans attendre, nous vous invitons à participer au recensement !



Loi de transformation
de la fonction publique
**NON AUX
1607 H.**

STOP
au vol de congés

www.cgtservicespublics.fr

fédération
des services
publics

la
cgt

32H!

Photo: 2021 - J. H. / Agence OZ - Photos Services Publics

Maine-et-Loire : des initiatives simples à multiplier

Témoignage de Laurent Pasquier, syndicat des personnels de la ville et du CCAS de Saint-Barthélemy-d'Anjou, animateur de la CSD CGT du Maine-et-Loire

«La question du vote CNRACL était à l'ordre du jour de notre comité départemental du 7 janvier 2021. Déjà, tous les syndicats ne savaient pas que les listes d'électeur-ric-e-s devaient être affichées dans les collectivités. Ensuite, les syndicats se sont saisis de l'importance de voter et de faire voter CGT pour l'élection CNRACL.

Certains syndicats ont évoqué l'idée de demander à leur collectivité de mettre en place un bureau de vote durant la période du 1^{er} au 15 mars. Après débats, cette idée ne nous paraît pas pertinente dans le sens où «nous servirions la soupe aux autres syndicats».

Les débats ont donc continué sur l'idée de faire voter le plus grand nombre et uniquement CGT. Il est envisagé d'organiser

un bureau de vote lors de la CE du mois de mars ou même d'une AG des syndiqué-e-s afin de faire voter au moins nos militant-e-s, et dans l'idée, d'élargir la possibilité de vote à nos collègues. L'idée est venue d'organiser un temps, sous forme de journée d'information syndicale CGT non-stop, où chaque agent-e utiliserait une heure de droit à l'info mensuelle durant laquelle la CGT l'accompagnerait pour passer au vote.

Nous préférons cet accompagnement qui responsabilise les agent-e-s plutôt que les méthodes douteuses de certaines organisations qui consistent à récupérer les codes et à voter à la place des agent-e-s. Nous avons récupéré, à la CSD, le livret retraite édité par la Fédération des Services

publics et la Fédération Santé Action Sociale. Au dos, il y a un encart permettant d'apposer le tampon du syndicat, c'est un super matériel pour aller au contact des agent-e-s. Certains découvriront, dans ce livret, que la CNRACL ce n'est pas uniquement la retraite, mais c'est aussi la prévention, l'invalidité et l'action sociale. Ce livret contient tout ce qu'il faut connaître sur la retraite.

Nous pensons rédiger un tract à en-tête CSD ou de chaque syndicat dans lequel nous essaierons de trouver les mots justes pour expliquer aux agent-e-s que certaines centrales syndicales, favorables à la mise en place de la retraite par points étaient, de fait, pour la disparition de la CNRACL. Alors, voter CGT c'est la meilleure option ! »

Caravane militante du Syndicat CGTM-SOEM

Les camarades de la CGT de Martinique - ouvrier.ère.s et employé.e.s municipaux.ales ont organisé une caravane militante pour aller à la rencontre des agent.e.s à travers toute la Martinique.

Ainsi, ce vendredi 5 février 2021, nous avons organisé des prises de paroles dans les communes du Nord Caraïbe auprès des camarades, sympathisant.e.s et collègues, avec la satisfaction de faire comprendre à l'ensemble des personnels les enjeux de ce scrutin.



TOUS CES GESTES SONT SIMPLES ET RÉALISABLES, ENSEMBLE NOUS ALLONS GAGNER !

Campagne des élections CNRACL : il n'est pas trop tard pour impulser la bataille !



La campagne ne s'achève qu'à la clôture du scrutin au soir du 15 mars, il est donc possible de distribuer le livret jusqu'au bout, la rencontre physique est fondamentale et fait la différence. Avec les affiches, le livret a été livré dans chaque département. Ne plus attendre pour les récupérer. Les listes électorales sont consultables sur demande dans chaque collectivité.

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/organismes-paritaires/cnracl/elections-cnracl-2021/article/livret-ma-retraite-c-est-mon-droit-informations-et-revendications-cgt>

Nous pouvons solliciter les camarades de l'interpro pour la campagne et l'organisation du vote des actif-ve-s et retraité-e-s :

Pour l'affichage public dans les lieux de concentration de retraité.e.s ou d'agent-e.s (ateliers, centres administratifs), comme l'a fait la CSD des Alpes-Maritimes et son UD en prenant en charge l'impression et le collage de grandes affiches. Pour mettre à disposition dans nos UL, Bourses du travail, des postes informatiques et des accueils pour les agent-e-s et retraité-e-s.

Pour partager vos initiatives ou vos questionnements : electionspro@fdsp.cgt.fr



COMMENT VOTER ?

Réception du matériel électoral

Soyons vigilant.e.s à la réception du matériel électoral chez chaque agent-e et retraité-e. Il comportera :

1. Un document comprenant l'identifiant et le mot de passe vous permettant de voter par internet, une information sur les modalités de vote et une carte T préaffranchie à retourner, après y avoir collé l'étiquette CGT
2. une planche d'étiquettes comportant des codes-barres ;
3. un cahier des professions de foi.

Modalité du vote :

Par internet du 1^{er} mars à 9 heures au 15 mars 2021 à 18 heures. À l'aide de l'identifiant et du mot de passe reçu avec votre matériel de vote, qui vous permettront de vous connecter à la plateforme de vote. Il sera possible de voter depuis n'importe quel ordinateur, tablette ou téléphone connecté à internet.

Par correspondance dès réception du matériel et jusqu'au 15 mars, le cachet de la poste faisant foi. Il faudra alors retourner votre carte T préaffranchie après y avoir apposé l'étiquette CGT.

La rencontre de tous.tes les syndiqué-e-s est centrale :

Pour remettre leur Service public magazine n°119 et une poignée de livrets, pour mener campagne dans son entourage

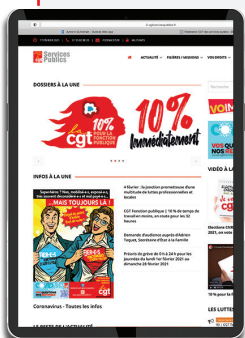
<https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/nos-publications/service-public-magazine/2021/>

Il est toujours temps de faire notre maximum pour gagner le vote CGT ! Multiplions les appels à voter comme l'ont fait Karen, Yolande et Régis dans le Service public magazine n°119 qu'il convient de remettre à tout-e-s les syndiqué-e-s.

Toutes les infos : <https://www.cnracl.retraites.fr/nous-connaître/elections-cnracl-2021>

Comment voter aux élections CNRACL ? Voir notre vidéo pratique à diffuser massivement pour gagner au vote CGT

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/organismes-paritaires/cnracl/elections-cnracl-2021/article/elections-cnracl-2021-du-1er-au-15-mars-2021-on-vote-cgt>





Nous appelons à développer les batailles revendicatives et à les faire converger

Réunies ce 10 février, les commissions exécutives de nos trois organisations, la Fédération CGT des services publics, la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale et l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT, se félicitent des nombreuses luttes locales et sectorielles menées dans la période.

Nombre d'entre elles débouchent sur des succès revendicatifs. Nous saluons les personnels en lutte avec leurs syndicats, nous appelons à développer les batailles revendicatives et à les faire converger.

La campagne 10 % pour la Fonction publique est à la disposition des agent·es pour porter leurs exigences au plus près des besoins. Nous appelons à la faire grandir par des initiatives communes aux trois versants, en lien avec nos organisations interprofessionnelles.

10 % d'augmentation tout de suite de la valeur du point d'indice, c'est une première et juste reconnaissance du travail quotidien accompli au service de l'intérêt général ! 10 % d'augmentation des pensions, c'est indispensable pour permettre aux retraité·es de la Fonction publique de vivre dans de bonnes conditions ! 10 % d'effectifs en plus, c'est le minimum pour répondre aux besoins de service public ! 10 % de temps de travail en moins, c'est nécessaire pour améliorer les conditions de travail et créer de nouveaux emplois !

Tout dans la période que nous vivons confirme la nécessité d'arrêter les réformes et réorganisations en cours, et d'abroger la loi de transformation de la fonction publique et son cortège de régressions sociales et démocratiques. L'heure n'est pas à développer la précarité mais l'emploi statutaire ! L'heure n'est pas à supprimer les CHSCT mais à les renforcer et avec eux la protection des personnels ! **L'heure n'est pas à allonger le temps de travail**

mais à garantir les accords trouvés en la matière et à engager une nouvelle phase de réduction du temps de travail ! Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, nous nous fixons l'objectif de construire un puissant 8 mars 2021,



pour gagner, y compris par la grève, des mesures fortes en matière salariale, contre les violences sexistes et sexuelles, pour de nouveaux droits permettant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans ce cadre, nous appelons nos syndicats à construire des initiatives revendicatives sur les lieux de travail afin d'amplifier dans la Fonction publique la bataille pour le droit des femmes à l'égalité.

Considérant notamment la dégradation inédite du pouvoir d'achat de l'ensemble des personnels de la fonction publique, nous nous

pronçons pour l'organisation dans les meilleurs délais d'une journée de grève et de manifestations afin d'exiger du Gouvernement des mesures générales fortes concernant les salaires dans la fonction publique, au premier rang desquelles le dégel immédiat de la valeur du point d'indice. Cette journée doit aussi être l'occasion de porter nos exigences en matière d'emplois et de financement des missions. Nous appelons à mettre partout en débat cette perspective d'action dans l'unité la plus large possible

Parce que nous refusons que la santé puisse être source de profits, nos organisations affirment enfin leur attachement indéfectible à notre système hospitalier, à la Sécurité sociale, à la protection sociale. Elles se prononcent pour la construction d'un processus de lutte permettant, à partir d'un socle revendicatif interprofessionnel et d'un calendrier de mobilisations, l'élévation du rapport de force au niveau nécessaire pour faire reculer le gouvernement et le patronat, et ainsi gagner sur les revendications.

Retrouvez les éléments de la campagne et les luttes impulsées par les syndicats sur le site fédéral :

<https://www.cgtservicespublics.fr/societe/la-fonction-publique/campagne-10-pour-la-fonction-publique-immEDIATEMENT/>





10%
POUR LA
FONCTION
PUBLIQUE

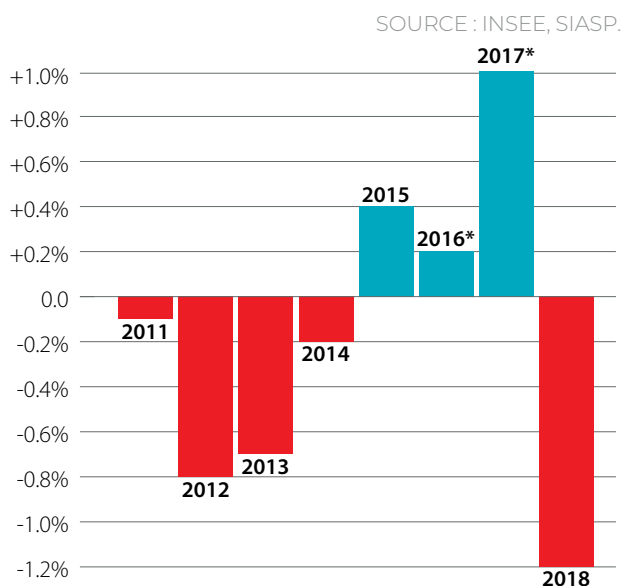
ARGUMENTAIRE

ÉTAT DES LIEUX

SUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT

Depuis le 1^{er} janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de 21 % par rapport à l'indice des prix à la consommation. Ceci étant, il serait erroné d'en conclure que la perte de pouvoir d'achat serait égale à 21 %. En effet, dans la même période, de nombreuses dispositions liées à des revalorisations par ajouts de points dans la grille indiciaire sont venues pondérer cette chute.

ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN DEPUIS 2011 FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT



* seules années pour lesquelles le point d'indice n'est pas gelé

CE QUE NOUS POUVONS AVANCER COMME CONSTATS INCONTESTABLES

Le Conseil d'Orientation des Retraites, dans son dernier rapport, pointe plusieurs chiffres. Le premier, c'est que le traitement indiciaire brut moyen des fonctionnaires, observé sur la période 2006-2019, a baissé de 5,6 % à l'État et de 7,9 % pour ceux relevant de la CNRACL par rapport au Revenu Moyen Par Tête brut de l'ensemble de l'économie. Le second, c'est que la part des traitements indiciaires bruts de la Fonction publique rapportée à la masse des rémunérations brutes de l'ensemble de l'économie, toujours de 2006 à 2019, a baissé de 12,8 à 10,6 %.

Attention | Les « rémunérations brutes » de l'économie française ici considérées par le COR incluent les revenus d'activité des actifs non salariés.

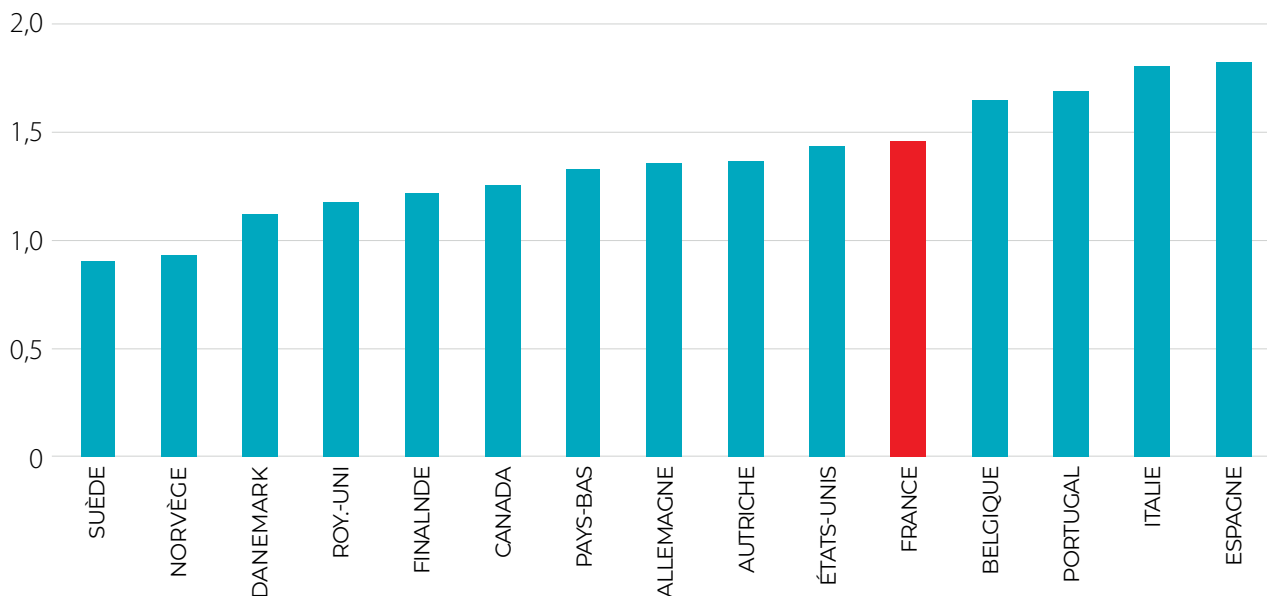
Ces éléments de comparaison de la Fonction publique avec l'ensemble de la population rémunérée sont très intéressants, d'autant qu'ils proviennent d'une institution que les libéraux de tous poils ne peuvent renier.

Toujours en prenant le référentiel de l'an 2000, les effets du décrochage puis du gel de la valeur du point sur la grille indiciaire sont extrêmement parlants :

- Environ 1 million d'agents sont actuellement payés entre le SMIC et le SMIC + 10 %. C'est 2 fois plus qu'en 2000.

RAPPORT ENTRE LES DÉPENSES DE RÉMUNÉRATION PUBLIQUE PAR EMPLOI PUBLIC ET LE PIB PAR HABITANT, EN 2015

SOURCE : OCDE, FRANCE STRATÉGIE



« rapporté au PIB par habitant, le niveau de rémunération en France dans le secteur public apparaît relativement modéré en comparaison internationale », France stratégie.

- Un agent de catégorie C déroulant sa carrière complète sur 2 grades « bénéficie » d'une amplitude de carrière de 27,8 %. C'était 39 % en 2000 avec une carrière plus courte de 6 ans. En espèces sonnantes et trébuchantes, cela signifie qu'un agent déroulant cette carrière ne verra sa rémunération indiciaire augmenter que de 12 euros nets en moyenne par an. Et encore, cela suppose qu'il accède au second grade dans les meilleurs délais.
- La tendance est la même pour la catégorie B puisque l'amplitude indiciaire sur les 2 premiers grades est aujourd'hui de 56 % alors qu'elle était de 71 % en 2000, pour une durée de carrière moins longue.
- Enfin, on recrutait dans les premiers grade de catégorie A à 47 % au-dessus du SMIC en 2000, c'est 17 % aujourd'hui.

Ces quelques données, qui soulignent l'ampleur de la baisse de pouvoir d'achat et de compression des carrières des fonctionnaires, apportent également une réponse à la baisse « d'attractivité » des carrières de la Fonction publique. Rappelons en effet qu'une étude récente indique que le **nombre de candidats aux concours de la FPE est passé de 650 000 en 1997 à 228 000 en 2018 pour un nombre de postes offerts similaire**. En

dépôt d'un chômage toujours plus massif, les emplois de la Fonction publique n'ont donc plus la cote. Cette situation déplorable trouve son origine dans les freins mis aux déroulement de carrière, l'absence de revalorisation significative des grilles et la faible prise en compte des qualifications acquises.

SUR LE NOMBRE D'EMPLOIS

D'abord, il faut souligner que le nombre d'emplois dans la Fonction publique ne signifie pas grand-chose s'il n'est pas corrélé à d'autres éléments. Ensuite, les comparaisons internationales, qui sont souvent prises en référence en la matière, sont à prendre en compte avec quelques précautions.

Par exemple, lorsque l'on rapporte le nombre d'agents publics à la population active, il faut avoir présent à l'esprit que le taux d'activité en France est assez bas par rapport à la moyenne européenne. Du coup, cette référence est quelque peu aléatoire, pour ne pas dire biaisée.

Second exemple, il faut bien préciser ce dont on parle lorsque l'on regarde les taux d'administration (c'est-à-dire,

le nombre d'agents publics rapporté à la population globale). Il convient de ne pas comparer, en particulier, uniquement les personnels à statut pour lesquels la France est de loin le pays le mieux pourvu ou encore les seuls fonctionnaires d'administration fédérale (pour les pays organisés en régions autonomes) avec le total des 3 versants pour la France.

En conclusion de cette introduction, le plus pertinent est donc de prendre les données se rapportant aux agents publics quels que soient leurs statuts et dont les rémunérations sont prises en charge sur les budgets publics.

À cette aune, toujours en utilisant l'année 2000 comme référentiel, la France est passée de 87 emplois de la Fonction publique (donc, attention, pas des services publics dans leur ensemble) pour 1000 habitants en 2000 à 84 aujourd'hui (par rapport à la population active, compte tenu des éléments rappelés juste avant, le ratio est totalement stable, 18,76 % et 18,79 %). Même si nous nous situons dans la moyenne haute, bien d'autres pays sont davantage « administrés » que nous. Une première illustration peut en être faite en regardant le nombre d'emplois pour 1000 kilomètres carrés. Dans ce cas, la France se situe entre le 7e et 10e rang européen selon les études.

En taux d'administration (attention : les données internationales incluent souvent d'autres services publics que la stricte Fonction publique. En France, environ 10 % des

emplois dits publics sont en dehors de la FP), plusieurs pays devancent et de loin notre pays. En effet, si avec les emplois des autres services publics, la France compte un taux d'administration de 89 pour 1000, c'est loin derrière la Norvège avec ses 159 pour 1000, le Danemark avec ses 142 pour 1000 ou encore le Canada avec ses 100 pour 1000. Et cependant, la Norvège affiche un taux de chômage de 3,2 % et une dette publique de 41 % du PIB, le Danemark un chômage de 5,2 % et une dette de 35 % et le Canada respectivement de 6 % et 49 %. La France affiche un taux de chômage d'environ 9 % et une dette publique entre 95 et 100 % (avant la crise sanitaire).

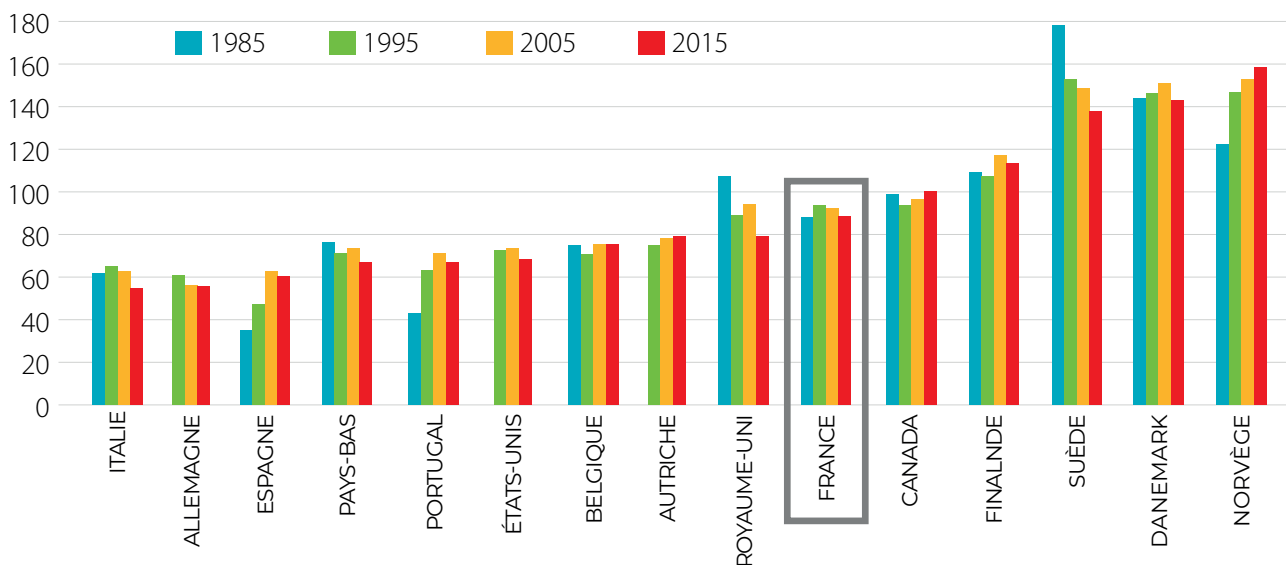
Attention | Un haut niveau d'emplois publics n'est en rien synonyme d'une dette publique importante et d'un fort taux de chômage.

SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Là, également, il convient de préciser d'emblée que les études exhaustives et sérieuses sont bien rares, pour ne pas dire inexistantes. La dernière, un tant soit peu étayée, est celle pilotée par Philippe Laurent qui a été rendue publique en mai 2016. Il y est d'ailleurs souligné par les auteurs eux-mêmes les limites du travail effectué. Ce rapport souligne que, selon les données qui ont pu être

EMPLOI DANS LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR 1 000 HABITANTS DEPUIS 30 ANS

SOURCE : OCDE, FRANCE STRATÉGIE



recueillies, le temps annuel moyen de travail dans toute la Fonction publique s'établit à 1584 heures. Rappelons que la base réglementaire en vigueur est de 1607 heures. Le différentiel est donc de 1,4 % inférieur à la durée légale.

Sans même qu'il soit besoin d'évoquer ici les conquêtes obtenues ici et là (notamment des jours de congés supplémentaires), pointons les éléments incontournables qui permettent d'éclairer cette situation et de largement la justifier. Globalement, les agents de la Fonction publique sont assujettis à des astreintes 2 fois supérieures à celles des autres salariés. Par exemple, 37 % des fonctionnaires travaillent régulièrement la nuit contre 26 % chez les salariés du privé et 18 % travaillent le dimanche pour 15 % dans le privé. Il va de soi que découlent de ces astreintes très présentes un certain nombre de compensations en termes de repos. En effet, tout le monde peut comprendre que les indemnités diverses ne sont pas en mesure de réparer les dégâts physiques et psychologiques causés par ces conditions de travail particulièrement éprouvantes : les aménagements horaires sont donc indispensables.

De ce fait, les réductions d'horaires ô combien légitimes et essentielles liées à ces sujétions ne peuvent qu'induire un horaire de travail affiché inférieur à la durée légale. On peut même considérer que les 1,4 % cités plus haut (soit 6 minutes par jour) sont bien dérisoires compte tenu des grandes difficultés et des lourdes exigences de nombre de missions de la Fonction publique.

De ce point de vue, notre revendication d'une réduction du temps de travail de 10 % est pleinement validée. D'autant que, le rapport Laurent le précise, les horaires pris en compte sont les horaires théoriques. Et de citer l'exemple des infirmières et des infirmiers qui, compte tenu de leurs astreintes, devraient émarger à 32h30 hebdomadaires et dont tout le monde sait que, dans la réalité, leur temps de travail dépasse très largement les 35 heures.

Pour finir sur le temps de travail dans la Fonction publique, il est intéressant et significatif de s'arrêter sur les heures supplémentaires. Le dernier document disponible à ce sujet est une étude de la Cour des Comptes rendue publique en 2020. Si la Cour souligne la difficulté d'avoir des données renseignées sur une grande partie des heures supplémentaires dès lors qu'elles ne sont pas rémunérées, l'étude permet cependant de cerner l'ampleur du phénomène dans les 3 versants.

En effectuant un certain nombre de calculs à partir des éléments recensés par la Cour, on peut estimer qu'en 2018, année où les derniers chiffres sont recensés, les agents de la Fonction publique ont effectué entre 240 millions et 300 millions d'heures supplémentaires. Autrement dit, sur la base des 1584 heures de durée moyenne du temps de travail annuel, cela représente entre 150 000 et 190 000 emplois à plein temps.

SUR LE FINANCEMENT DE NOS REVENDICATIONS

C'est un aspect très important de notre campagne. Pas besoin d'être devin pour savoir que nos adversaires vont nous entreprendre sur la crédibilité de nos revendications, en particulier sur leur financement. On peut d'ores et déjà imaginer sans peine le concert sur le creusement de la dette publique, la facture laissée à nos enfants, etc, etc. Il faut donc s'y préparer et, surtout, y apporter des réponses.

D'abord, nous rappellerons qu'investir des moyens budgétaires dans le développement et la création de services publics, c'est investir dans le développement de notre pays, dans l'aménagement de son territoire, dans les conditions du renforcement de son appareil productif, dans sa cohésion sociale, dans le bien-être de sa population. C'est à la fois se doter des moyens de répondre aux besoins immédiats et se mettre en situation de satisfaire ceux à venir. Cette vision stratégique, intégrant le long terme, doit aussi concourir à faire vivre une autre vision de l'endettement public que celle des adversaires de la régulation publique avant tout motivés par la logique du profit à court terme.

Bien entendu, nous pourrions utilement mettre de nouveau en avant les dizaines de milliards d'euros annuels de crédits publics accordés au patronat pour les résultats que nous connaissons : multiples plans de licenciements, maintien du chômage massif... Nous pourrions, dans la même veine, souligner une fois de plus que la France est la championne des dividendes versés aux actionnaires alors que, dans le même temps, les entreprises consacrent très peu d'argent à la formation professionnelle et à l'investissement dans le développement et la recherche.

Tout cela est absolument juste et nous devons rappeler ces éléments comme autant de preuves de l'injustice sociale

et du fait que tout est une question de choix politiques. Il nous faut aller plus loin et donner le chiffrage de nos légittimes revendications ainsi que les pistes crédibles permettant leur financement. C'est l'objet des quelques lignes qui suivent qui, bien entendu, ne prétendent à aucune exhaustivité ni à aucun caractère définitif.

D'abord, il est nécessaire de clarifier le versant « coût » de nos revendications. On nous objecte souvent que l'augmentation de la valeur du point représente une dépense annuelle d'environ 2 milliards d'euros (en fait, plus près d'1,8 milliard). Mais, puisque cet argument est corrélé au supposé sujet de l'insoutenabilité de la dette publique, la rigueur intellectuelle impose de ne pas se contenter de ce chiffre. En effet, les presque 2 milliards complaisamment mis en avant, c'est le coût total de l'augmentation de la valeur du point, autrement dit incluant les cotisations des employeurs publics à nos régimes de retraite et à l'assurance maladie. Mais, et cela nos détracteurs ne le disent jamais, lorsque l'on procède à une augmentation des salaires, on accroît mécaniquement la partie salariale des cotisations, retraite — quel que soit le régime — et CSG. Il y a donc une rentrée significative de financement qu'il faut absolument prendre en compte.

Ensuite, les agents de la Fonction publique, comme le reste des travailleurs, sont assujettis à l'impôt sur le revenu. Et bien entendu payent aussi de la TVA. La revalorisation de la valeur du point a donc des répercussions à la hausse sur les rentrées fiscales.

Tous ces éléments dûment intégrés permettent d'avancer de manière étayée que 1 % d'augmentation de la valeur du point revient, après avoir effectué la balance entre dépenses et recettes, à une fourchette située entre 1,2 et

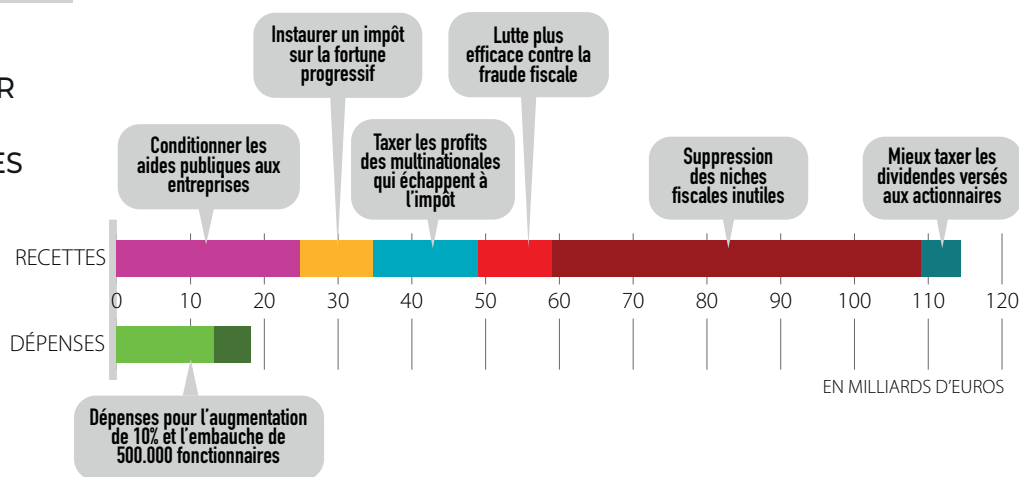
1,4 milliard d'euros. Autrement dit, augmenter de 10 % la valeur du point représente entre 12 et 14 milliards de dépenses supplémentaires nettes.

Sur les emplois, 500 000 créations représentent, sur la base du salaire moyen de la Fonction publique calculé sur les 3 versants, une somme d'environ 15 milliards d'euros. Cependant, là aussi, l'aspect coût n'est pas le seul à prendre en compte. En effet, l'État et les collectivités territoriales participent directement au financement du chômage. Les études les plus récentes et les plus sérieuses montrent que cette prise en charge s'élève, tout confondu, à une fourchette comprise entre 5 et 8 000 euros par an et par chômeur. Par ailleurs, l'indemnisation d'un chômeur est, en moyenne, largement en deçà du traitement moyen des agents de la Fonction publique. Autrement dit, dans ce cas de figure également, recruter des fonctionnaires au lieu d'indemniser des chômeurs, cela fait rentrer des cotisations sociales et des impôts supplémentaires.

Au total, ces 2 paramètres — moindres dépenses pour les financements publics des chômeurs embauchés et rentrées d'argent via cotisations et impôts augmentés — représentent un solde net pour les finances publiques de 7 500 à 11 500 euros annuels par chômeur. Multiplié par 500 000, nous parvenons à un total de 3,75 à 5,75 milliards d'euros à soustraire des 15 milliards d'euros que représentent les salaires globaux du demi-million d'embauches.

Pour synthétiser, nos revendications de 10 % d'augmentation de la valeur du point et de 500 000 créations d'emplois occasionnent un coût réel compris entre 21,25 et 25,25 milliards d'euros.

PISTES DE RÉFLEXIONS POUR LE FINANCEMENT DE NOS EXIGENCES



COMMENT FINANCER NOS EXIGENCES ?

VOICI QUELQUES PISTES :

■ Conditionner les aides publiques aux entreprises

Darmanin les estime à 140 milliards annuels et la CGT à 200 milliards. On peut estimer, dans l'hypothèse la moins ambitieuse, que cette conditionnalité fera baisser d'au moins 15 % les sommes concédées aux entreprises (on sera toujours largement au-dessus de la moyenne de l'OCDE). Cela représente donc, selon le chiffreage retenu, entre 20 et 30 milliards d'euros économisés. Le nombre d'agents de la Fonction publique représentant environ 20 % de la population active, on pourrait dégager 4 à 6 milliards d'euros pour les 3 versants et ses agents.

■ Rétablir l'ISF en le réformant et en améliorant son rendement.

Le gain pour les ressources fiscales peut être estimé au minimum à 10 milliards d'euros. Toujours sur la base des 20 % d'agents de la Fonction publique, on pourrait réaffecter 2 milliards d'euros à la Fonction publique.

■ Taxer les profits des multinationales qui échappent actuellement à l'impôt

La CGT estime que 36 milliards d'euros de profits des multinationales échappent annuellement à l'impôt. Les taxer aux taux pratiqués sur le territoire national rapporterait 14 milliards d'euros. Et donc, 2,8 milliards pourraient être affectés à la Fonction publique.

■ Lutter plus efficacement contre la fraude fiscale

La fraude fiscale est estimée autour de 80 milliards d'euros par an qui font défaut aux recettes publiques. Dans un premier temps, mieux lutter contre ces fraudes permettrait de récupérer 10 milliards d'euros, dont 2 milliards pour la Fonction publique.

■ Réduire les niches fiscales

Les niches fiscales supprimées seraient celles sans réelle utilité sociale, économique ou environnementale qui profitent aux plus riches. Cela pourrait rapporter 50 milliards d'euros par an dont 10 pour la Fonction publique.

■ Mieux taxer les dividendes

Ceux-ci ont été multipliés par 8 ces 40 dernières années ! Une taxation plus efficace et plus dissuasive rapporterait 4 milliards d'euros annuels et donc, en suivant notre logique des 20 %, 0,8 milliard pour la Fonction publique.

On arriverait donc à un total de 21,6 à 23,6 milliards mobilisables pour la Fonction publique et ses agents, à rapprocher des 21,25 à 25,25 milliards du coût de nos revendications. Elles sont donc parfaitement financiables. Ajoutons à cela qu'en recrutant 500 000 fonctionnaires, on améliore la qualité du service public rendu et on rémunère des salariés tout en permettant de réduire le niveau de chômage du pays.

Enfin, pour rester centré sur les enjeux économiques, la satisfaction de nos revendications permettrait une relance saine. Cela aurait, par ailleurs, des vertus au plan environnemental puisque l'augmentation du pouvoir d'achat peut permettre à une part plus importante de la population d'avoir accès financièrement à des équipements plus récents, moins énergivores et produits selon des normes sociales et environnementales plus élevées.

Encore une fois, il s'agit de tracer ici des pistes qui ne s'opposent pas à d'autres ni ne prétendent à clore les nécessaires débats sur cette question importante du financement de nos services publics.

10%
**POUR LA
FONCTION
PUBLIQUE**



Les stages de formation en présence physique sont possibles

Dans une note du 13 novembre dernier, le pôle formation syndicale confédéral préconise de «reporter toutes les formations syndicales». Cependant, le pôle DLAJ confédéral a rédigé une analyse juridique du décret du 29 octobre et de sa mise en application pour la formation syndicale.

En voici des éléments de conclusions :

«On peut considérer que la formation syndicale est une des composantes de la liberté syndicale, et que le gouvernement ne peut pas l'interdire s'il n'interdit ni l'activité économique ni par ailleurs les formations professionnelles. Mais tout dépendra de l'attitude des préfetures et des forces de l'ordre à cet égard.

On peut aussi considérer, en raison de la liberté syndicale, que les organisations syndicales peuvent fournir leur propre attestation, et ainsi que les déplacements syndicaux sont couverts par le justificatif de déplacement pour activité syndicale.

La question est alors de savoir qui doit établir le justificatif de déplacement dérogatoire ?

Le plus sécurisé juridiquement serait qu'il soit établi par l'employeur, avec un justificatif indiquant le lieu de la formation à la place du lieu de travail. L'inconvénient ici est que cela dépend du coup du bon vouloir de l'employeur.

Autre possibilité (qui a été visiblement préconisée par certaines préfetures) : la fourniture par les UD (ou fédérations, ajoutons-nous) aux stagiaires d'un justificatif de déplacement professionnel, en indiquant le lieu du stage à la place du lieu d'exercice de l'activité et en indiquant que le stagiaire se rend à une formation (avec les dates de la formation). En effet le décret ne dit pas (dans son article 4, II) noir sur blanc que c'est nécessairement l'employeur qui doit fournir le justificatif. Nous supposons que la préfeture a vu cela comme un moyen de rattacher la formation syndicale à un déplacement professionnel, sans être tributaire du bon vouloir de l'employeur. Ça se tient aussi.»



Pour plus d'informations, voir le communiqué complet
<https://www.cgtservicespublics.fr/militants/vie-syndicale-federale/formation-syndicale/formation-syndicale-boite-a-outils/article/note-dlaj-sur-les-deplacements-lies-a-la-participation-a-une-formation>

Le secteur fédéral de la formation syndicale préconise, quant à lui, de ne pas perdre la moindre occasion de développer la formation syndicale, et donc de maintenir autant que possible tous les stages programmés.

Plans de formation 2021 :

Les coordinations syndicales départementales réalisent annuellement un plan de formation syndicale du champ fédéral dans son territoire qui est présenté lors d'un comité départemental des syndicats. Il est encore temps de l'adresser au secteur fédéral à l'adresse suivante : formation-syndicale@fdsp.cgt.fr.



Encadrement : agir contre les violences sexistes

Les femmes sont au centre des rapports de domination et les réseaux sociaux avec des mouvements tels que « Me Too » ont aujourd'hui permis de libérer la parole et rendre visibles cette violence et ces inégalités. Mais les conquêtes sont fragiles. Pendant le confinement, nous avons assisté à une augmentation des violences domestiques avec une hausse de 30% des plaintes déposées, mais sans moyens supplémentaires pour la police, la justice, les services sociaux.

Selon une étude UGICT, 80% des femmes salarié·e·s considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes. Face à ces constats, les cadres syndiqué·e·s doivent prendre leur responsabilité pour faire changer les choses. Il appartient aux syndicats et notamment aux cadres syndiqué·e·s d'agir concrètement pour que cesse les violences sexistes.

Des comportements aux violences sexistes

Volontaires ou plus souvent issus de stéréotypes et préjugés véhiculés par les hommes comme par les femmes, les propos sexistes au travail ont pour conséquence d'entretenir la différenciation

et la hiérarchie des sexes. Ils conduisent à nier le professionnalisme des femmes en les considérant d'abord comme des femmes avant de les traiter comme des collègues.

Deux facteurs empêchent les femmes d'accéder à un déroulement de carrière et un parcours professionnel choisi.

Il s'agit d'abord des stéréotypes de genre qui visent à limiter la place des femmes dans les filières professionnelles occupées principalement par des hommes : les femmes seraient moins compétentes ou auraient des problèmes d'autorité. À qualification supérieure ou égale, il y a ensuite, une autocensure des femmes et parfois une discrimination inconsciente des jurys au moment du passage du concours. Dès le

plus jeune âge, l'instruction obligatoire ne valorise pas les mêmes qualités chez les filles et chez les garçons. Rapidement les premiers effets des inégalités femmes-hommes en matière de choix d'orientation se font sentir : dès la classe de seconde, seulement 46% des élèves qui suivent des options scientifiques ou technologiques sont des filles, alors qu'elles sont surreprésentées (69%) dans les enseignements au profil littéraire, selon les données 2016 du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Les femmes réussissent dans les études supérieures (58,4% Licence, 60,2% Master, 46% Doctorat), mais avec 28,1% seulement elles restent encore minoritaires à obtenir un diplôme d'ingénieur·e. Rien d'étonnant que certaines filières professionnelles (sécurité civile, police, technique) ne comptent que peu de femmes.

Les femmes majoritaires dans la fonction publique, mais minoritaires dans les cadres d'emplois les plus élevés en 2018

La part des femmes parmi les agents de la FPT s'élève à un peu plus de 61%. Globalement, la part des femmes est relativement équilibrée entre les trois catégories par rapport à la moyenne (62% pour les A, 63% pour les B et 61% pour les C) alors que dans la FPE on note une surreprésentation des femmes au sein de la catégorie A (62%) et une sous-représentation au sein de la catégorie B (42%). Selon la catégorie de collectivités locales, ce sont au sein des départements que les femmes sont le plus représentées (68%), suivies par le secteur communal – y compris EPCI (62%) et les régions (59%).

En catégorie A, la part des femmes atteint 62% (niveau comparable à celui de la FPE). Elle atteint 51% pour les A+. Mais si l'on regarde pour les emplois fonctionnels administratifs (DGS, DGA), la part des femmes atteint que 32,6%

(la part des femmes toutes catégories au sein de la filière administrative est de 84%) et seulement 13% (la part des femmes au sein de la filière technique étant de 39%) au sein des emplois fonctionnels de la filière technique (DGST). Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3% à celui des hommes en 2018 (en réduction de 0,3% par rapport à 2017). Dans la FPT, le salaire net des femmes est inférieur de 9,2% à celui des hommes.

Sources : Les chiffres mentionnés proviennent de SIASP (calculs DGCL et DGAFP) et des bilans sociaux (calculs DGCL) et DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2020, données de 2018

Stop aux violences sexistes !

Les remarques sur le maquillage ou les vêtements à la pause café ou en séminaire de travail, les comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité de la personne et créent une situation intimidante, hostile ou offensante sont interdites par la loi. Selon le rapport 2020, "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes", chaque année, 30% de femmes sont victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle (comme une main aux fesses par exemple) au travail et 9% des femmes ont déjà eu un rapport sexuel forcé ou non désiré avec quelqu'un de leur milieu professionnel.

Ces situations ne sont pas sans interroger la responsabilité des encadrant·e·s pour prévenir ces comportements sexistes. L'employeur public a l'obligation de garantir la santé et la sécurité des salarié·e·s, il est donc de sa responsabilité d'empêcher que des femmes en soient victimes. Les victimes

ou témoins ne peuvent subir de représailles et doivent bénéficier de la protection fonctionnelle, les agresseurs doivent être sanctionnés.

Les négociations locales sur l'égalité femmes-hommes dans toutes les collectivités doivent imposer un environnement de travail non sexiste. Il est possible aux élu.e.s CHSCT et aux militant.e.s CGT d'interpeller l'autorité territoriale. Il est aussi possible de demander conseil à des associations spécialisées sur stop-violences-femmes.gouv.fr.

La Fédération et son Ufict rappellent :

- qu'elles combattent le système patriarcal, fondé sur une domination des hommes sur les femmes et toute forme de discrimination au travail !
- qu'elles luttent pour l'égalité filles-garçons et dénoncent les stéréotypes de genre.
- qu'elles défendent l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans toutes les professions et à tous les niveaux.
- qu'elles revendiquent l'égalité salariale et professionnelle.

Pour aller plus loin : <http://www.ugict.cgt.fr/dossiers/egalite-femme-homme> ou **#Dossier Egalité Pro Femmes-Hommes**

L'égalité femme-homme commence par le syndicat

Le sexisme existe au travail, mais parfois au sein des syndicats. Quand le rapport social n'est pas toujours favorable aux salarié.e.s, la relation entre dirigeants syndicaux peut parfois se transformer en conflit interne. Il peut y avoir alors des propos et des violences sexistes, ce qui est contraire aux valeurs CGT. Cette situation n'est pas sans interroger sur l'exercice du pouvoir au sein du syndicat. Il est crucial de proposer un module de formation pour que les syndiqué.e.s s'interrogent sur leurs propres représentations et leurs pratiques syndicales.

Le syndicalisme spécifique permet aux femmes de prendre des responsabilités syndicales le plus tôt possible et de travailler les cahiers revendicatifs avec les syndiqué.e.s pour lutter concrètement contre les discriminations inconscientes véhiculées au travail et parfois dans le syndicat. Il y a une nécessité urgente de mettre en place un collectif dédié à cette lutte. C'est ce que l'UFICT propose de mettre en débat du 18 au 20 mai lors de son 10^e congrès.

Nos revendications

Commises sur le lieu de travail ou dans le cadre privé, les violences contre les femmes ont de graves conséquences physiques et psychiques et peuvent entraîner des congés prolongés, des difficultés de concentration, des sautes d'humeur... Souvent, pour les femmes victimes, c'est la double peine : après les violences, la perte du travail. Il est donc indispensable de les protéger pour garantir leur droit au travail.

Pour lutter contre les violences sexistes, l'UFICT-CGT propose :

- Que le règlement intérieur de la collectivité ou de l'établissement public définisse le sexisme et bannisse les comportements et propos sexistes, comme ceux racistes et homophobes
- La mise en place d'une formation des cadres qui exercent une responsabilité hiérarchique et fonctionnelle.
- Évaluer le sexisme avec un questionnaire annuel auprès des cadres territoriaux.
- Protéger et accompagner les

femmes victimes de violences conjugales ou de violences au travail : garantir le maintien dans l'emploi et la mise hors danger (mutation, changement de poste, réduction ou réorganisation du travail, possibilité de suspendre leur contrat de travail en bénéficiant des allocations chômage).

- L'application systématique de la protection fonctionnelle pour les femmes victimes de violence de la part de personnes extérieures (usagers, patients...).
- La mise en place d'un lieu d'accueil et d'une procédure de signalement garantissant la confidentialité et la rapidité de réponse.
- Faciliter l'accès au logement et à l'emploi pour les femmes victimes de violences.
- Renforcer les lieux d'accueil via les services sociaux et la formation du personnel, renforcer les moyens des associations.
- La mise en place d'une éducation non sexiste et de campagnes contre les stéréotypes.

L'UFICT est disponible pour en débattre en territoire : ufict@fdsp.cgt.fr

LE 8 MARS 2021 : GRÈVE FEMINISTE !

Cette journée a pris une ampleur inédite en s'enracinant au travail. À n'en pas douter, cette année, cette journée sera encore marquée par des milliers d'initiatives diverses (votations, port de brassard, débats, tracts, etc.). Il appartient aux syndicats UFICT de participer à cette campagne en proposant par exemple un fond d'écran sur les ordinateurs professionnels ou un badge, en organisant un débat thématique ou finir sa journée à 15h40. Faites remonter vos mobilisations à la Fédération et l'UFICT est disponible pour vous accompagner : ufict@fdsp.cgt.fr

Un préavis fédéral national est déposé

Pour aller plus loin : Analyses et préconisations à retrouver dans les guides CGT disponibles sur : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/> et le Service public magazine : <https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/nos-publications/service-public-magazine/2021/>



Retraité·e·s actif·ve·s et réactif·ve·s masqué·e·s mais pas muselé·e·s

En France, à l'aube de 2035, un·e français·e sur trois sera âgé·e de plus 60 ans, sauf si le virus plus intelligent que nos gouvernements continue son massacre des senior·e·s

On compte à ce jour, en France, près de 85000 morts du coronavirus. Les personnes de plus de 65 ans représentent 94% des décès avec une surmortalité annuelle de 15 %. Combien d'entre elles eux sont passé·e·s de vie à trépas dans une extrême solitude à leur domicile ou dans un Ehpad ? Certain·e·s même se laissant mourir. Pourtant nous entendons de plus en plus de commentaires qui ciblent les retraité·e·s comme nanti·e·s. Une argumentation de plus en plus répandue affirme même que celles et ceux qui meurent étaient déjà condamné·e·s (nous le sommes tou.te.s !) : "cela va juste un peu plus vite".

On ne peut mieux minimiser.

Ainsi les senior·e·s seraient des nanti·e·s sous prétexte qu'ils ne subiraient pas de perte de revenus.

Voilà un postulat fort pratique pour sauver l'économie libérale et le moral des étudiant·e·s. Certains responsables politiques issu·e·s du gouvernement ou opposant·e·s complaisant·e·s, ainsi que des membres du Medef proposent un reconfinement strict des personnes âgées ou une hausse de leurs prélèvements sociaux : pourquoi pas les deux ? L'un d'eux s'est même illustré en affirmant que la solidarité intergénérationnelle c'était "confiner les vieux dans l'intérêt des jeunes".

Il a fallu les réserves de l'OMS et de nombreux pays dont l'Allemagne sur le manque d'efficacité du vaccin Astra Zeneca chez les plus de 65 ans, pour éviter que notre taskforce (Macron, Castex, Vèran) réussisse le tour de passe-passe : régler à la fois les déficits des caisses de retraites et afficher un message fort de stratégie vaccinale réussie avec les doses récupérées d'Afrique du Sud. Heureusement, nos résident·e·s des Ehpad ont échappé de peu à une vaccination massive, sans discernement d'âge, avec le traitement mis en place par l'université d'Oxford. Cela nous rassure de savoir que le public prioritaire pour Astra Zeneca devient les forces de l'ordre...

Nous sommes dirigé·e·s par des personnages dépourvus de considération pour nos tempes grises. Leurs yeux sont rivés sur les tableaux de bord économiques et plus encore sur les sondages erronés de la future élection présidentielle. Ceux-ci dessinent une

progression du vote des jeunes pour Macron, bien reconnaissant·e·s de ne pas subir encore un nouveau confinement.

Triste constat d'une politique qui dresse les uns contre les autres au lieu de construire une société harmonieuse et apaisée.

Les retraité·e·s ne volent pas leur pension. Ils ont travaillé toute leur vie, souvent très jeunes, dans des conditions souvent pénibles. Voyez l'hécatombe chez les mineurs, les marins, les ouvriers du bâtiment, et ceux victimes de l'amiante ou de produits hautement

« L'AMBITION EST D'ASSURER LE BIEN-ÊTRE DE TOUS, DE LA NAISSANCE À LA MORT. DE FAIRE ENFIN DE LA VIE AUTRE CHOSE QU'UNE CHARGE OU UN CALVAIRE. CE QUE LA SECURITÉ SOCIALE DONNE AUX TRAVAILLEURS ET À LEUR FAMILLE NE RÉSULTE PAS DE LA COMPASSION OU DE LA CHARITÉ. ELLE EST UN DROIT PROFOND DE LA NATURE HUMAINE. ELLE SERA D'UNE PORTÉE CONSIDÉRABLE À LONG TERME ». AMBROISE CROIZAT

toxiques. Ériger des stèles en leur hommage ne suffit pas à effacer la faute inexcusable des pouvoirs publics. Faut-il mourir jeune par la responsabilité du patronat pour ne pas être qualifié·e·s de nanti·e·s ? La pension de retraite moyenne est de 1389 euros sur laquelle un prélèvement est effectué de 9.30% de CSG/RDS sauf si le revenu est trop bas. Nanti·e·s ?

La gestion de la pandémie n'est pas le fait des papis et mamies mais bien de nos gouvernants. Nous affirmons que la situation relève d'un scandale d'État, car le drame est d'abord dû aux fermetures durant deux décennies de lits d'hôpitaux, même en réanimation. Le gouvernement n'a jamais réaffecté un seul lit et en a poursuivi la suppression pendant la crise. Toute la politique de l'année a donc été figée sur l'objectif de ne pas saturer les services hospitaliers. C'est pourquoi il a fallu imposer le confinement et les gestes barrières (distanciation antisociale). Puis les masques,

malgré la pénurie, sont devenus obligatoires, même en tissu désormais interdits sans plus de preuves scientifiques. Faut-il désormais écouler les masques achetés en Chine pour 5,3 milliards d'euros ? Rappelons que la dernière usine de fabrication française basée près de Saint-Brieuc fermait ses portes en 2018, sous l'ère Macron. Si une coopérative ouvrière de fabrication de masques s'est ouverte fin 2020 à Guingamp, c'est en dehors de toute décision politique. Ce sont des salarié·e·s, qui tels ceux de la SCOPTI de thé 1336, relèvent le flambeau de la production française. Ce sera ensuite le fiasco des tests avant la bérézina de la campagne vaccinale qui aurait pu être sauvée par le laboratoire Valneva à Nantes si notre ministère de la santé avait donné suite à leur demande. Désormais ce sont nos voisin·e·s britanniques qui bénéficient de leur vaccin malgré les démentis gouvernementaux.

Alors oui, nous désigner comme nanti·e·s ne passe pas !

Les acien·ne·s n'y peuvent rien. Ils sont au contraire une richesse pour notre pays. Toujours actif·ve·s et réactif·ve·s, ils sont nombreux à aider leurs proches et à être bénévoles dans les associations. Masqué·e·s mais pas muselé·e·s, ils restent engagé·e·s dans l'activité syndicale et répondent présent·e·s dans les mobilisations.

Nous avons besoin d'union entre générations et avons l'occasion de le réaffirmer.

La protection sociale est un enjeu crucial de société. L'élection des représentant·e·s au conseil d'administration de la CNRACL qui se déroulera du 1^{er} au 15 mars en est une étape importante. Les agent·e·s actif·ve·s et retraité·e·s sont électeur·rice·s et c'est ensemble que nous devons amplifier la campagne et faire gagner la CGT.

Ces élections, pour les actif·ve·s et les retraité·e·s de notre fédération des Services publics et de celle de la Santé et de l'Action Sociale, sont un enjeu considérable pour montrer notre attachement à notre régime de retraite, et bien au-delà à la Sécurité sociale pour laquelle tant de « nanti·e·s » se sont battu·e·s.

Les retraites en Europe

Les fortes mobilisations de décembre et janvier 2020 ont démontré le rejet massif par les salarié.e.s de la réforme des retraites voulue par le gouvernement Macron. En ce mois de mars 2021 voter massivement pour la liste CGT aux élections CNRACL soulignera à nouveau le refus de l'instauration d'un système par points et exprimera fortement notre attachement au système solidaire des retraites par répartition et particulièrement à notre régime de retraite

Les objectifs de la réforme Macron étaient fortement inspirés par les «recommandations» adressées à la France par l'Union européenne exigeant une «simplification et une harmonisation des régimes qui contribueraient à une meilleure maîtrise des dépenses publiques» pour aboutir à «l'alignement des différents régimes de retraite des secteurs public et privé qui réduirait de plus de 5 milliards d'euros les dépenses publiques». On est loin du discours qui prétendait rendre notre système de retraite plus juste et plus égalitaire, mais bien dans la volonté de le fragiliser et de l'appauvrir afin de le livrer par pans entiers à la finance via la capitalisation.

Théoriquement le droit des salarié.e.s à une pension de retraite leur garantissant un revenu décent est reconnu par l'article 15 du socle européen des droits sociaux. Ce « Socle européen des droits sociaux » promulgué au mois de septembre 2017 est resté à ce jour à l'état de « déclaration sans engagement réel ».

Comme en France, partout en Europe, les salarié.e.s se sont mobilisé.e.s contre la destruction des systèmes de retraite solidaires et ont parfois réussi à faire reculer les contre-réformes comme le montre l'exemple de nos camarades de Belgique.

Par des grèves nombreuses et des manifestations massives, les syndicats belges sont parvenus à faire reculer un projet de retraite par points. Le montant du point pouvait être corrigé et gelé en appliquant deux variables : démographique et macro-économique : une vraie loterie ! Aujourd'hui dans le programme du gouvernement, le projet de pension par points semble rangé au placard pour longtemps et on évoque même l'instauration d'une pension minimum à 1500 € brut.

Contrairement au discours du gouvernement Français, les systèmes de retraites « par points » sont largement minoritaires en Europe. Les retraité.e.s européen.ne.s connaissent pour l'essentiel trois types de régimes de retraite :

Le régime en annuités concerne, pour

le régime de base, 16 Etats membres de l'Union européenne, dont la France, le Royaume-Uni, l'Espagne, la Belgique, le Portugal, l'Autriche et la Hongrie. Il est calculé à partir de trois critères : le salaire de référence (qui peut être le dernier ou celui des meilleures années de carrière), la durée de cotisation (nombre d'années ou de trimestres travaillés) et le taux d'annuité (ou taux de liquidation, maximal lorsque le la retraité.e remplit une double condition d'âge et de durée totale validée).

On retrouve le système de retraite par points dans cinq Etats membres de l'UE dont l'Allemagne pour le régime de base et la France pour les retraites complémentaires (Agirc-Arco). Il s'appuie sur les cotisations versées au fil de la carrière, converties en points. Le montant de la retraite dépendra du nombre de points accumulés, de la valeur (attribuée à chaque point, qui serait en France déterminée chaque année par les « partenaires sociaux ») et de l'âge de départ.

Enfin Les comptes notionnels sont quant à eux présents également dans cinq Etats membres, dont l'Italie et la Suède. Les salarié.e.s accumulent un capital "virtuel" qui correspond à la somme des cotisations versées. Lors du départ à la retraite, il leur est reversé suivant un coefficient de conversion qui prend en compte leur espérance de vie au moment de leur départ et le taux de revalorisation.

Les différents gouvernements libéraux d'Europe évoquent souvent comme modèle à suivre la Suède et l'Allemagne, pays présentés comme exemplaires en matière de réformes sociales et de performance économique

La Suède depuis son tournant libéral, a progressivement adopté un système par points à partir de 2001. Les retraites jusqu'à-là indexées sur les quinze meilleures années et liquidées après trente ans de cotisations pour une pension à taux plein, sont désormais basées sur des cotisations fixes ; leur niveau dépend de l'âge de départ, de l'espérance de vie et de la situation économique du pays. Le départ aujourd'hui fixé à 65 ans va

progressivement passer à 67 ans en 2026. Ce système permet à la valeur du point de fluctuer. Les pensions peuvent alors baisser en période dite de crise, comme cela fut le cas en 2010, 2011 et 2014.

Concrètement : le taux de remplacement est passé de 60 % du dernier salaire il y a 20 ans, à 53,4 % aujourd'hui, d'après l'OCDE ; Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est, selon Eurostat, de 14,6 % en 2018 contre 8,3 % en France.

En Allemagne, la durée de cotisation a été plusieurs fois rallongée et l'âge de départ a été progressivement reculé à 65 ans ou à 67 ans (pour les personnes nées après 1964). Pour percevoir une retraite à taux plein, il faut avoir cotisé 45 ans. Les cotisations-retraite (salarié et employeur) déjà à 18,6 %, atteindront 20 % en 2025.

Aujourd'hui : 18,7% des retraités sont pauvres, selon Eurostat ; les écarts entre les pensions des hommes et celles des femmes sont les plus élevés des pays de l'OCDE

Néanmoins des évolutions sociales plus positives en matière de retraite existent aujourd'hui dans plusieurs pays européens :

En Espagne : le nouveau gouvernement de gauche a annoncé que les retraites seront de nouveau indexées sur l'inflation, ce qui n'était plus le cas depuis 2014. : Augmentation de 0,9 % des pensions dès janvier 2020. Le syndicat CCOO qui a accueilli positivement cette annonce, a souligné son caractère insuffisant et continue de réclamer au gouvernement l'abrogation de la "réforme" de 2013 afin de garantir le pouvoir d'achat des pensions, de manière durable.

En Italie : Vingt ans de contre-réformes ont éreinté le régime de retraites qui était l'un des plus généreux et des plus efficaces d'Europe. Début 90 : recul de l'âge de départ à 67 ans et baisse des pensions ont fait le lit des régimes par capitalisation. Mais la tendance depuis 2020 est à l'assouplissement avec l'institution d'un quota dit «100 » : Si l'addition de l'âge du travailleur et de ses annuités de cotisation atteint 100, il peut faire valoir ses droits à la pension sans décote, l'âge minimum pour en profiter étant de 62 ans, théoriquement un salarié italien peut partir avec 38 annuités de cotisations.

Le mouvement social contre le « système universel de retraite » (automne-hiver 2019-2020)... et ses suites.

Fragments d'analyse de Stéphane Sirot

Brochure hors-série n°4 de la collection « Problématiques sociales et syndicales »

À partir du 5 décembre 2019 a été engagée l'une des plus longues mobilisations sociales de notre histoire contemporaine. Si elle est parvenue à susciter un rapport de force contraignant le pouvoir politique à moduler pour partie son projet initial, il n'en reste pas moins que satisfaction n'a pas été obtenue sur l'essentiel par les travailleurs en lutte et leurs syndicats.

Il a fallu attendre le contexte exceptionnel créé par la « crise sanitaire » de 2020 pour que le pouvoir suspende sa contre-réforme. En somme, depuis un quart de siècle, la difficulté, voire l'impossibilité de contraindre un gouvernement à abandonner la substance de ses projets est devenue une règle quasi immuable. Pour autant, de nombreux enseignements peuvent être tirés de ce conflit, à inscrire dans la perspective d'une contestation quasi ininterrompue, dans l'espace public, de l'ordre libéral depuis 2016. Une longue chaîne de critique sociale s'est formée, à laquelle devraient d'ailleurs s'ajouter de nouveaux maillons en lien avec les conséquences socio-économiques induites par la pandémie de Covid-19.

Qu'il s'agisse de la panoplie de pratiques mises en oeuvre, de l'équilibre entre syndicalisme de « transformation sociale » et syndicalisme contre-réformiste, ou encore de la relation entre champ social et champ politique, les caractéristiques du mouvement contre le projet de loi sur le « système universel de retraite » et les circonstances du moment invitent à débattre des voies les plus fructueuses pour construire une dynamique favorable à l'émancipation du plus grand nombre.

Sortie : novembre 2020.

Contact : stephsiro@gmail.com

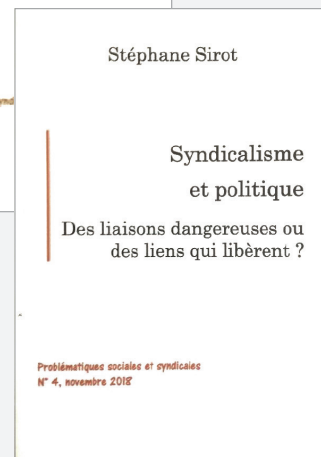
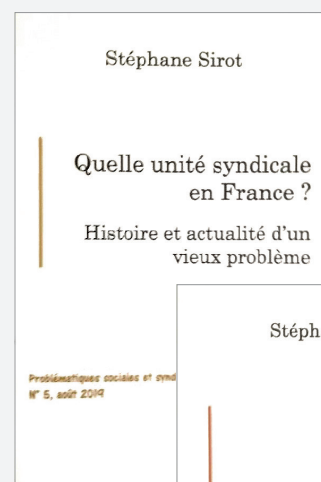
Du même auteur :

Quelle unité syndicale en France ?

Histoire et actualité d'un vieux problème

Syndicalisme et politique

Des liaisons dangereuses ou des liens qui libèrent ?



BON DE SOUSCRIPTION

Je commande la brochure *Le mouvement social contre le "système universel de retraite" (automne-hiver 2019-2020)... et ses suites.* Fragments d'analyse, de Stéphane Sirot

Au tarif de 5€ (4€ de 10 à 50 exemplaires - 3,50€ de 51 à 100 exemplaires - 3€ au-dessus de 100 exemplaires).

Participation aux frais de port pour l'envoi d'un exemplaire unique : 1€.

Bon de commande à retourner, accompagné du règlement, à :

Stéphane Sirot – 30, rue Alexandre Deleamar – 59370 Mons-en-Baroeul

Nom : Prénom :

Adresse :

Courriel :

Nombre d'exemplaires souscrits : Montant total : euros

Date : Signature :

Publié en partenariat avec l'Arbre bleu éditions