

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération
des services
publics

la
cgt

N° 904 avril 2022



NON À LA CASSE
DE LA FONCTION PUBLIQUE

fonction
publique

la
cgt

Dossier :

LE DÉTACHEMENT D'OFFICE SUR UN CDI

Analyse

sommaire

- **P2 Édito**
- **P3 Focus lutte :**
L'augmentation, ça doit être maintenant !
- **P4 La Parole aux syndicats :**
Un groupe de travail dédié
- **P5 Actualité fédérale :**
Les élections présidentielles 2022
Retour sur la réunion de la CEF
des 16 et 17 mars 2022
- **P10 Dossier :**
Le détachement d'office
sur un contrat à durée indéterminée (CDI)
- **P16 CNFPT :**
Les perspectives d'évolution des métiers
territoriaux
- **P17 CSFPT :**
Retour sur la dernière séance plénière
- **P19 UFICT :**
Attractivité de la fonction publique territoriale
- **P20 Qualité de vie syndicale :**
Transparence financière des syndicats
Reclassement des fonctionnaires
en catégorie C
- **P22 Rencontre :**
Trop de fonctionnaires ?
échange avec Émilien Ruiz
- **P26 International :**
Accueil sans conditions pour celles
et ceux qui fuient les violences
des conflits armés

ACTUALITÉ CHIFFRÉE

Le 8 mars, la tonne de blé tendre a dépassé les **410 €** contre plus de **300 €** à l'automne et **210 €** en moyenne en temps normal.

Le 11 mars, la tonne de colza s'échangeait à **924 €**, contre **690 €** début février.

Le tournesol suit le même chemin.

Avec ces hausses, grandit le risque d'une crise de la faim à l'échelle globale telle que la planète en a connu en 2008 et 2010.

AGENDA

10 avril 1^{er} tour des élections présidentielles

1^{er} mai fête internationale des travailleur-euses, manifestations interprofessionnelles

14 avril, 12 mai CEF

18 et 19 mai CNF

« Le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage. »

Jean Jaurès

La première pensée qui nous anime est d'exprimer notre solidarité envers les enfants, les femmes et les hommes pris dans la tourmente du conflit qui se déroule en Ukraine. Il est urgent de s'engager pour une paix retrouvée, tous les efforts doivent être menés en ce sens. La diplomatie doit être la voie privilégiée et non celle du surarmement.

« *Le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage* » disait Jean Jaurès. Oui, la guerre est un fléau, en Ukraine, au Yémen, au Mali, en Syrie, au Kurdistan, en Palestine, en Arménie et ailleurs.

La paix est pourtant la première aspiration des peuples en Europe et dans le monde. Mais elle n'est pas la préoccupation du capitalisme. La guerre en Ukraine est un symptôme de plus de la division des peuples entraînée par les logiques libérales et impérialistes.

Nous en voyons les effets aujourd'hui avec l'augmentation du prix du carburant mais également du prix du blé, liés non pas à une pénurie mais bien à la spéculation. Les intérêts commerciaux prévalent, comme toujours, sur les besoins des peuples. Le contexte est une aubaine pour le président, qui envisage sa reconduction comme une formalité et évite ainsi tout débat sur son bilan ou sur les alternatives à la politique libérale qu'il se propose de poursuivre en repoussant l'âge de la retraite jusqu'à 65 ans. Notre Fédération s'est adressée aux candidat-es à la présidentielle pour les interpeller sur nos revendications et leur position par rapport aux diverses attaques sur le statut.

« *En même temps* » voici venu le temps des promesses électoralistes et politiciennes avec le dégel du point d'indice.

Comment prendre cette annonce au sérieux après la loi 3DS qui altère l'égalité d'accès au service public dans les territoires, avec les effets de la loi de transformation de la Fonction publique, avec l'entrée en vigueur le 1^{er} mars du Code général de la Fonction publique –

dont nous en abordons d'ailleurs un aspect dans ce numéro : le détachement d'office – qui vient porter atteinte de façon inédite aux fondamentaux du statut des fonctionnaires.

Mais les agent-es, les organisations et notre Fédération ne sont pas dupes. La banquise sera dégelée bien avant le point d'indice.

C'est pourquoi les fonctionnaires se sont mobilisés avec leurs

organisations syndicales le 31 mars pour porter leurs revendications, rejoints par les travailleur-euses issues des organismes sociaux, des mines et de l'énergie, de la chimie et les cheminot-es, car l'attaque contre le monde du travail est globale. Cette journée est le début d'un processus de lutte pour construire la riposte dont nous avons besoin.

Dans cet objectif, continuons à porter nos revendications et à faire vivre le débat dans les collectivités. Engageons nos organisations à multiplier les assemblées générales de syndiqué-es et avec les agent-es, dans leur service, au plus près du poste de travail, pour faire vivre la démocratie syndicale, diffuser nos idées et nos valeurs, développer la syndicalisation, gagner les élections professionnelles.



Delphine Moretti, membre de la CE Fédérale, pôle de la Qualité de la vie syndicale.



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

L'augmentation, ça doit être maintenant !

C'est donc par voie de presse qu'Amélie de Montchalin a annoncé une revalorisation du point d'indice avant l'été prochain. Cette annonce survient alors que, le 16 février dernier, la ministre répétait la main sur le cœur aux organisations syndicales qu'une telle « mesure électoraliste » reviendrait à prendre les agent-es et leurs organisations syndicales « pour des imbéciles ».

De nombreux éléments méritent d'être soulignés sur lesquels la CGT, elle, n'a jamais varié dans son analyse et sa stratégie. Le gouvernement concède enfin que seul le dégel du point d'indice permet une augmentation générale du salaire des fonctionnaires. Il désavoue ainsi sa propre doctrine affirmée depuis 5 ans contre toute logique et contre l'avis de toutes les organisations syndicales.

Le gouvernement reconnaît aussi que, s'agissant de la prise en compte de l'inflation, c'est bien l'évolution de la valeur du point d'indice qui est l'outil irremplaçable pour le pouvoir d'achat des agentes et des agents de la Fonction publique.

Rappelons que depuis 2000, le décrochage de la valeur du point par rapport à l'évolution des prix s'élève à 21,05 %, et à 11,29 % si l'on ne remonte que jusqu'à 2010.

Le calendrier annoncé par la ministre ne laisse aucun doute : cette annonce s'inscrit totalement dans une manœuvre électoraliste de bas étage !

La CGT condamne ce procédé scandaleux, irrespectueux de la démocratie et insultant pour les personnels de la Fonction publique et leurs organisations syndicales,

a fortiori dans une période où la Fonction publique, au service de l'intérêt général, a été si rudement mise à l'épreuve. On observera au passage la conception pour le moins spéciale du fameux « dialogue social » à la sauce Macron.

Alors qu'un préavis de grève unitaire majoritaire avait été déposé pour la journée du 17 mars, et un préavis mensuel par notre Fédération, que la loi dispose que la négociation entre les parties est obligatoire au cours de celui-ci, ce que l'intersyndicale avait du reste rappelé le 15 mars, c'est par une décision unilatérale réservée aux médias que l'annonce a été faite le 14 mars dernier !

Si personne ne peut se leurrer sur le caractère de propagande électorale de ce futur dégel, nul ne peut nier qu'il est aussi le fruit de la pugnacité de certaines organisations syndicales – au premier rang desquelles la CGT – et des mobilisations unitaires.

Une telle annonce délivrée dans une période de mobilisations et de grèves pointant la question des salaires comme centrale démontre l'efficacité de l'action syndicale et la nécessité pour les personnels de se mobiliser.

Nous y voyons donc un encouragement à poursuivre et à amplifier la pression.

Plus que jamais, nous revendiquons notamment :

- L'ouverture d'une négociation immédiate pour des mesures générales et urgentes qui doivent être appliquées le plus rapidement possible. La CGT souligne que la Constitution donne la possibilité au gouvernement, par convocation du Parlement actuel en session extraordinaire possible jusqu'au 21 juin 2022, de faire voter les textes budgétaires nécessaires.
- Une revalorisation de la valeur du point à hauteur de 10 % permettant une première remise à niveau du pouvoir d'achat et un premier rattrapage des pertes intervenues les années antérieures.
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la revalorisation des filières à prédominance féminine.
- Des dispositifs d'intégration des primes dans les salaires, la fin des régimes indemnitaires au mérite et plus particulièrement du RIFSEEP.
- Une forte revalorisation des pensions et des retraites.
- Une meilleure reconnaissance des qualifications et de meilleures amplitudes de carrière.
- Des mesures spécifiques pour les agent-es non titulaires et les personnels précaires.

ATTENTION DANGER !

Dans le « en même temps » cher à Macron, la ministre annonce, d'ores et déjà, l'application de la retraite à 65 ans en cas de reconduction de la majorité actuelle. La CGT saura jouer son rôle pour élever le niveau de la lutte autant que nécessaire contre un tel projet et refusera par définition toute forme de troc augmentation de salaire contre augmentation de la durée des carrières.

Plus nombreuses et nombreux serons-nous en grève et dans la rue dans les prochaines mobilisations, singulièrement les 31 mars (journée d'action dans la fonction publique territoriale) et 1^{er} mai, plus élevé sera le niveau d'augmentation de la valeur du point d'indice.



Pour retrouver les outils sur le site <https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/carrieres-remunerations/remunerations/>

Un groupe de travail dédié

Vincent, secrétaire général du syndical de Grand Poitiers, de la Ville et du CCAS de Poitiers et Sylvain, nous présentent leur « plan » de communication pour les élections.

Vincent, comment ton syndicat prépare-t-il les élections du 8 décembre 2022 ?

Vincent : En réalité, nous sommes en campagne depuis le 8 décembre 2018. Notre campagne, c'est notre bilan. Il y a quatre ans, nous avons pris un engagement auprès de nos collègues. Nous l'avons tenu et il faut donc que tous les agent-es le sachent. Le contact avec les collègues et le lien qui nous unit en permanence est un atout pour communiquer rapidement avec l'ensemble du personnel en nous appuyant sur nos syndiqué-es bien sûr, mais nous avons également créé un réseau de collègues qui répondent favorablement quand on a besoin d'eux. Nous sommes maintenant présent-es dans les 40 communes du Grand Poitiers et dans quasiment tous les services. Nous avons créé un groupe de camarades spécialement pour la communication en vue des élections. Ce groupe est composé de 8 camarades. Toutes les catégories sont représentées, A, B et C et ce ne sont donc pas forcément les mêmes camarades que ceux qui composent notre communication courante. Ce groupe détermine la communication pour les élections et de nombreux thèmes y sont et y seront abordés. Le secrétaire à la communication est partie prenante de ce groupe, mais n'en a pas la responsabilité. Dorine et Sylvain sont chargés d'impulser et d'organiser la communication pour les élections en lien avec la vie syndicale.

Sylvain, quel est votre rôle, à toi et Dorine, et qu'avez-vous prévu pour cette campagne ?

Sylvain : Notre rôle est d'impulser une dynamique permettant à chaque collègue de connaître les positions de notre syndicat CGT et de faire comprendre que, même s'ils ne sont pas d'accord à 100 % avec la CGT, la CGT sera toujours 100 % avec eux-elles. Cette année, 10 tournées spéciales élections vont être organisées avec pour objectif de toucher 95 % des effectifs à chaque tournée par cette communication, soit 3 600 agent-es. Tous les documents seront remis en main propre. C'est un gros objectif, car nous avons de nouvelles contraintes liées au télétravail qui nous oblige

à retourner plusieurs fois dans les mêmes services. Mais c'est faisable et cela a déjà bien fonctionné. Donc on va continuer.

Quand tu dis que cela a déjà bien fonctionné, tu peux me dire de quoi tu parles ?

Sylvain : Nous avons déjà commencé par ce qui nous semblait urgent : les salaires. Cette communication avait un triple objectif. Premièrement : expliquer la fiche de paie avec l'excellent support *Lire ma fiche de paie Fonction publique territoriale*. Deuxièmement : rappeler les victoires de notre syndicat en matière de rémunération, primes de vacances, alignement des régimes indemnitaire par le haut, attribution de NBI... Troisièmement : faire le lien avec la lutte sur l'augmentation des salaires et du point d'indice.

Cette première tournée a été une réussite : 3 654 supports de communication distribués, un très bon accueil de nos collègues, une véritable prise de conscience sur la nécessité d'augmenter le point d'indice. Pour réussir, nous avons eu l'investissement de 23 camarades sur 3 jours. Ce n'est qu'une première étape.

Voici les prochains thèmes qui vont être abordés :

- Notre vision CGT de l'encadrement.
- Précarisation, externalisation, les dangers.

- Temps de travail (32 heures) création d'emplois.
- Le reste à vivre.
- CNRACL.
- La novlangue (bienveillance, résilience, partenaires sociaux, collaborateurs...).
- CASC.
- Égalité professionnelle (femme/homme).
- Instances paritaires (rôle et importance du vote CGT).

Et nous finissons par le *Guide Droits des agent-es* qui sera, à n'en pas douter, la future référence de tous nos collègues. Cela sera complété par des films envoyés à tous les agent-es (parodie, humour et petit tacle à nos adversaires syndicaux sur leurs votes au niveau national comme au niveau local).

Dis-moi Vincent, quel est votre objectif pour ces élections professionnelles ?

Vincent : Je tiens avant tout à préciser que nous avons également prévu des formations internes sur les instances pour permettre à tous nos syndiqué-es de savoir de quoi on parle en CST, en CAP, en CCP, en FSSSCT. Et puis le reste de l'activité syndicale continue, assemblées générales du personnel (officielle et clandestine), revendications locales...

Notre objectif est de conserver notre première place et la majorité seul.

DERNIÈRE MINUTE



Ce 31 mars 2022, ce sont plus de 100 rassemblements et initiatives dans toute la France qui ont regroupé plus de 20 000 territoriaux grévistes. Le syndicat de Poitiers était présent. Retrouvez le communiqué fédéral et les photos des différents rassemblement sur le site internet de la Fédération.

LES ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES 2022

En ce début d'année, nous avons exprimé notre résolution « En 2022 imposons d'autres choix ». Que ce soit au travers de nos résistances et revendications locales et par les mobilisations interprofessionnelles, tout comme singulièrement celle du 31 mars, œuvrons pour la lisibilité des intérêts particuliers des agent-es du versant territorial de la Fonction publique.

Nous ne pouvons rester spectateur-rices des échéances électorales politiques de la période et, là aussi, nous avons nos choix à faire valoir pour une rupture avec les politiques néolibérales qui nous font souffrir et qui détruisent les services publics.

La Fédération a donc décidé d'interpeller les candidat-es à l'exception bien sûr des trois représentant-es en lisse de l'extrême droite.

« La période de pandémie que nous traversons encore a largement démontré l'engagement plein et entier des agent-es et fonctionnaires de la Fonction publique territoriale. Loués pour leur engagement au quotidien auprès de la population, souvent en première ligne pendant le confinement, leurs droits et leurs conditions de travail ont fortement été attaqués par la mise en place des mesures de la loi de transformation de la Fonction publique. Applaudi-es par la population, leur rémunération liée au point d'indice reste dramatiquement basse à cause du gel de ce dernier depuis maintenant douze ans.

Ainsi, depuis de trop longues années, au lieu de faire évoluer la Fonction publique afin qu'elle réponde aux nouveaux enjeux sociaux et environnementaux, les différents gouvernements n'ont eu de cesse de réduire les dépenses publiques, de casser le statut et de provoquer une baisse de près de 0,4 % des effectifs de fonctionnaires pour l'année 2020, une première depuis la création du statut !

Aujourd'hui, la Fédération CGT des Services publics estime qu'il est urgent de réorienter le budget de l'État afin que l'argent public soit destiné à l'intérêt général.

- La CGT reste attachée au statut de la Fonction publique, socle commun de notre république sociale, sa codification participe à son extinction.

- L'augmentation significative et urgente du point d'indice permettant le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat, une meilleure reconnaissance des qualifications, notamment pour les filières à prédominance féminine, sont, pour la CGT, de légitimes exigences auxquelles il convient de répondre concrètement.

- Des créations d'emplois statutaires dans de nombreux secteurs, la titularisation de dizaines de milliers de contractuel-les doit également être mise en œuvre.

- La diminution du temps de travail à 32 heures hebdomadaires et une reprise des accords locaux plus favorables sur le temps de travail sont à envisager d'urgence.

D'une façon générale, la loi de transformation de la Fonction publique et toutes les mesures et ordonnances qui en découlent sont à abroger d'urgence.

Enfin, et pour en demeurer à l'essentiel sur la question des personnels, la question des retraites ne peut être ignorée. **La Fédération CGT des Services publics se prononce pour le retour de la retraite à 60 ans et des départs anticipés à taux plein pour les carrières pénibles, et contre toute remise en cause du système de retraite fondé sur la répartition et la solidarité intergénérationnelle.**

La Fédération CGT des Services publics tient également à réaffirmer son attachement à la démocratie locale. Son exercice au service de toute la population doit rester possible grâce à des dotations et une refonte de la fiscalité locale qui redonnent

aux collectivités l'indépendance financière nécessaire pour répondre aux besoins de leurs usagers et usagères dans le cadre d'un service public territorial renforcé. La libre administration ne peut s'exercer que dans ce cadre-là.

À ce titre, les réformes territoriales de ces dix dernières années ont montré leur limite et la loi 3DS parachève cette phase de déconstruction de la démocratie locale auxquels les Français et les Françaises sont attachés-es. Le désengagement de l'État, la perte de moyens financiers, l'absence de réponses aux besoins sociaux auxquels répondaient les collectivités locales ont participé à l'irruption de mouvements sociaux inédits ces dernières années. **Ne pas avoir de réponses à la hauteur des enjeux, dans le cadre du service public, serait, de notre point de vue, une erreur.**»

En cette période, partageons cette interpellation avec nos syndiqué-es, nos collègues à l'occasion des mobilisations, mais aussi nos employeurs.



Retour sur la réunion de la CEF des 16 et 17 mars 2022

La réunion mensuelle de la Commission exécutive fédérale s'est déroulée dans cette période percutée par la guerre en Ukraine, ses conséquences et les sinistres annonces du déclaré candidat Macron.

■ DÉBAT D'ACTUALITÉ

Rapport présenté par Delphine Moretti

Le jour où j'ai démarré la rédaction de ce rapport, au matin, La Russie a envahi l'Ukraine.

Notre solidarité doit s'exprimer envers les enfants, les femmes et les hommes pris dans la tourmente de ce conflit. Il est urgent de s'engager pour une paix retrouvée, tous les efforts doivent être menés en ce sens. La diplomatie doit être la voie privilégiée et non celle du surarmement. Pour cela il faut que chaque partie concernée s'y emploie. Aucun enjeu géopolitique ne peut justifier le choix de la guerre avec son lot de morts, de destructions, aucune justification politique ne peut être donnée à l'anéantissement, la ruine, les violences envers les civils, la séparation des familles et leur condamnation à l'exil. Le Président de la Russie justifie sa position par ce qu'il présente comme une juste nécessité de contenir l'expansion de l'OTAN et le non-respect des accords liés à son développement dans les pays de l'Est. Ce discours rationnel recouvre en réalité une volonté de rétablir les contours de la Russie impériale dont il n'a jamais fait le deuil. Dans ce conflit cependant, deux logiques impérialistes se confrontent même si Poutine est le seul responsable du choix des armes et de l'utilisation de la menace nucléaire.

Nous savons que la politique des USA et de l'OTAN n'est pas étrangère aux récents événements et au passage à l'acte de Poutine.

Depuis la disparition de l'URSS en 1991, dès 1993 l'idée de l'expansion de l'OTAN a fait son chemin en Occident et aujourd'hui, l'alliance compte 14 pays de plus qu'à la fin de la guerre froide et affirme depuis 2008 que sa porte est ouverte à la Géorgie et à l'Ukraine. L'élargissement et la coopération économique de l'Union européenne avec



ses voisins sont allés de pair, le hasard sans doute, avec l'extension de l'influence militaire transatlantique. Les engagements pris auprès de la Russie n'ont pas été tenus et cet élargissement n'a pas apporté la paix promise.

La paix est pourtant la première aspiration des peuples en Europe et dans le monde. Mais la paix n'est pas la préoccupation du capitalisme qui ne tend qu'à amasser les richesses en exploitant des pays dits pauvres, mais souvent si riches en ressources naturelles. La guerre en Ukraine n'est qu'un symptôme de plus de la division des peuples entraînée par les logiques libérales et impérialistes. Nous en voyons les effets aujourd'hui sur notre quotidien avec l'augmentation du carburant, mais également du prix du blé, liés non pas à une pénurie, mais bien à la spéculation. Les intérêts commerciaux prévalent comme toujours sur les besoins des peuples.

La situation de l'Ukraine vient bouleverser les équilibres au sein de l'Europe et donne le prétexte à un renforcement des armements dans un contexte où les choix économiques et stratégiques devraient être centrés vers le bien commun. Dans cette période, toute l'attention des médias est tournée vers le champ de bataille, comme s'ils découvraient les horreurs de la guerre. Car la guerre n'a pas lieu qu'en Ukraine,

mais également au Yémen, au Mali, en Syrie, au Kurdistan, en Palestine, en Arménie et ailleurs dans l'indifférence générale des politiques comme des grands médias. Les mêmes qui aujourd'hui se sentent soudain pétris de compassion pour les réfugiés, les déracinés.

Macron allant jusqu'à appeler l'ensemble des maires à ouvrir les portes de leurs communes aux Ukrainiens. La SNCF s'engageant à faire voyager gratuitement les arrivants, alors que nos camarades cheminots l'ont interpellé depuis plusieurs années déjà sur les entraves faites aux déplacements des réfugiés en région PACA notamment. Comment ne pas ressentir de la colère de voir une partie de l'opinion publique se mobiliser alors que d'autres populations qui n'ont eu elles aussi d'autres choix que de se réfugier sur notre territoire pour fuir les conflits armés et la misère dans leur pays restent chassées, stigmatisées, repoussées, dénigrées.

La guerre est une ressource précieuse pour l'offensive capitaliste tant sur le plan commercial que pour ses visées impérialistes. Mais c'est également un atout pour la démarche/campagne idéologique menée par les libéraux et plus particulièrement le gouvernement. Marguerite Yourcenar écrivait : « je me suis toujours beaucoup méfiée de l'actualité, en littérature, en art, dans la vie.

Du moins de ce que l'on considère comme l'actualité et qui n'est souvent que la couche la plus superficielle des choses. »

Les images du conflit viennent envahir les écrans masquant d'autres cruelles réalités.

Ainsi, le dernier rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'environnement et le climat (GIEC) tire la sonnette d'alarme et démontre une accélération des effets dramatiques du réchauffement climatique. La moitié de l'humanité, soit plus de trois milliards d'individus, serait touchée par des phénomènes tels que les ouragans, les sécheresses, les inondations, des pénuries d'eau potable, les destructions irréversibles de leurs productions agricoles et aquacoles, la prolifération de maladies, la disparition d'espèces animales, mettant en danger l'alimentation, la santé, voire la survie, des habitants dans les zones touchées. Constat dramatique masqué par ce qui nous est présenté de l'actualité. Ce conflit est également une aubaine pour le président Macron qui vient d'annoncer sa candidature comme une sorte de reconduction allant de soi, s'épargnant de fait tout débat sur son bilan ou sur les alternatives à sa politique. Lui qui se pose en protecteur prépare les Français à des évolutions « dures à supporter » c'est, au-delà d'une façon d'utiliser l'incertitude pour l'avenir liée au conflit, la confirmation, il ne faut pas en douter, de la démarche libérale qu'il a menée ces quatre dernières années et qu'il se propose de poursuivre. C'est dans cette logique qu'il se propose de repousser encore l'âge de la retraite jusqu'à 65 ans.

Dans le même temps, l'ensemble des attaques sur les conquies sociaux sont ignorées par la couverture médiatique. Ces dernières semaines, la loi 3DS (différenciation décentralisation déconcentration et simplification) a été définitivement adoptée, portant un nouveau coup à l'égalité d'accès au service public dans les territoires. Dans la même dynamique, le 1^{er} mars a marqué l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique qui vient porter atteinte de façon inédite aux fondamentaux du statut des fonctionnaires en généralisant le recours aux contractuels et en transformant la notion de carrière en emploi. Ce code est avant tout un outil au service des gestionnaires plutôt

qu'un support visant à garantir les droits des agents. Il s'inscrit dans une logique qui vient compromettre la mission première du service public qui est de répondre aux besoins des populations.

C'est pourquoi il nous faut poursuivre notre engagement dans la lutte et faire vivre nos revendications. Ce mois de mars est riche en journées de mobilisations qui viendront nous permettre d'exprimer nos exigences pour le projet de société que nous portons. Le 8 mars journée internationale de lutte pour les droits des femmes a donné lieu à de nombreux rassemblements dans toute la France où il a été rappelé que l'écart salarial moyen avec les hommes reste de 26 %, 63 % de salariées payées au SMIC sont des femmes, 40 % de pensions de retraite en moins pour les femmes, 20 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail, 170 viols ou tentatives de viol ont lieu par jour dont 8 sur le lieu de travail. Et enfin, tous les 3 jours, une femme meurt sous les coups de son conjoint ou de son ex-conjoint.

Notre Fédération est engagée depuis toujours dans cette lutte pour la conquête de l'égalité et des droits des femmes, le collectif femme mixité viendra d'ailleurs nous présenter sa feuille de route lors de notre prochaine CEF.

La journée interprofessionnelle du 17 mars porte la revendication de l'augmentation des salaires qui doit se traduire pour notre champ par le dégel du point d'indice revendication que le gouvernement feint de prendre en compte à l'approche de l'échéance électorale. Amélie de Montchalin contredit ses propres affirmations et fait plus que frôler le ridicule. Mais nous ne sommes pas dupes, il en est de cette annonce comme de celle de l'extension du CTI aux agents du médico-social du champ de la territoriale, une tentative d'amadouer une partie de l'électorat du champ territorial qui a été ignoré et stigmatisé durant tout le mandat présidentiel.

Le 24 mars, les retraités seront dans la rue pour réclamer l'amélioration de leurs conditions de vie, l'augmentation des pensions et dénoncer les effets de la baisse globale du pouvoir d'achat.

Le 31 mars, journée d'action et de mobilisation dans la territoriale, pour répondre aux coups portés par la loi de transformation de la Fonction publique sur le statut, nos salaires et nos carrières. Journée dont l'objectif s'est élargi avec l'appel d'autres fédérations :

orgas sociaux, cheminots, Fédération nationale mines énergie, FD chimie. Nous ne pouvons que nous en satisfaire, même si le dernier CNF téléphoné a montré les limites de la multiplication des dates dans la construction d'une journée phare de mobilisation pourtant impulsée par les territoires. La déclinaison de cette journée voulue par nos organisations sera disparate selon les secteurs géographiques. Lors des échanges du CNF certains évoquent des difficultés à mobiliser dont nous devons tirer une analyse collective.

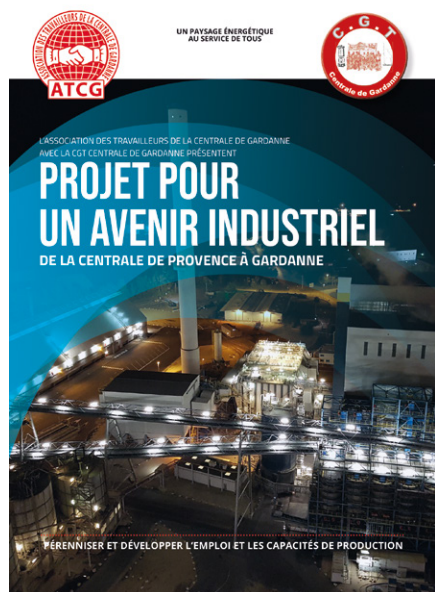
Cette journée doit cependant être investie afin d'impulser la campagne des élections professionnelles. Quelle qu'en soit la forme, il faut saisir cette date pour la mettre en relief. Dans les perspectives de futures journées d'action, l'UFSE et la FD Santé ont proposé, à l'occasion du bureau commun, une journée d'action concernant le projet de loi de finances et le projet de loi de finances de la Sécurité sociale. Cette journée s'inscrirait entre le second tour des élections présidentielles et les législatives. Cette proposition doit être mise en débat aujourd'hui.

Un autre point fera l'objet de nos débats de ce jour. Suite au refus de signer le préaccord de méthode relatif à la PSC, les employeurs territoriaux ont décidé d'organiser des réunions avec les syndicats sur la période d'avril à juillet en excluant notre organisation. Rappelons que ce préaccord n'a aucune valeur légale. Les employeurs lancent dans les faits les négociations sans la CGT. Nous allons exiger d'être reçus a minima sur la première réunion pour avoir connaissance des thématiques et voir si nous nous intégrons dans la construction de l'accord de méthode. Aamar pourra nous en dire plus.

Un dernier point sur l'orga : Pour l'exercice 2020 (clos le 28/02/2022) nous enregistrons 76 825 FNI et 753 830 timbres, soit une perte de 3 422 FNI et 28 267 timbres, par rapport à 2019.

Par rapport à l'exercice 2018, une perte de 4 249 FNI - 5 527 timbres. Sur l'exercice 2021, au 28/02/2022, nous enregistrons 61 064 FNI et 528 892 timbres.

Pour conclure mes camarades, je voulais saluer ici les engagements obtenus par les camarades de la Centrale de Gardanne avec l'appui des camarades de la Fédération Mines Énergie, Port et Docks, les syndicats des Dockers de Fos, le syndicat CGT du Grand Port Maritime de Marseille et l'Union Départementale des Bouches-du-Rhône, pour la poursuite de leur projet industriel alternatif qui comprend la réembauche des salariés. Une avancée historique portée par la lutte et l'engagement des travailleurs et de leurs organisations. Notre Fédération a apporté son soutien à ce combat mené avec une détermination qui doit nous inspirer. Tous ensemble nous sommes plus forts et c'est ce qui nous porte dans notre implication et notre quotidien de militant syndicaux.



Continuons à faire vivre le débat dans les collectivités, engageons nos organisations à multiplier les AG de syndiqués et avec les agents dans leur service au plus près du poste de travail, pour faire vivre la démocratie syndicale, diffuser nos idées et nos valeurs, développer la syndicalisation, gagner les élections professionnelles.

Il s'est ensuivi des débats riches à partir d'un rapport dont la qualité est soulignée.

La CEF regrette que le CNF du 10 mars ait été marqué par une absence importante de plusieurs CSD.

Il ressort de ce temps d'échange que la préparation de la journée du 31 mars, pourtant décidé lors du CNF de janvier dernier, n'a pas été prise en compte par de trop nombreuses CSD. Au final, la CEF constate une situation disparate. C'est à l'aune de cette situation qu'elle a débattu des modalités de la journée d'action du 31 mars.

La CEF a décidé, consciente de la situation, que la journée du 31 mars prenne les formes que les syndicats décideront lors des réunions des comités départementaux des CSD qu'il convient de réunir très rapidement.

Qu'il s'agisse d'une manifestation, d'un rassemblement, d'une conférence de presse, d'une distribution de masse de tracts, d'heure mensuelle d'information... La visibilité des territoriaux, nos missions, nos revendications... doit être l'objectif recherché.

Comme décidé lors du CNF de janvier dernier, la journée du 31 mars reste également un temps fort d'interpellation, sur l'ensemble du pays, des candidat-es aux élections présidentielles et leurs représentant-es locaux-ales, mais également de nos employeurs. C'est aussi une occasion d'informer et de sensibiliser les usager-ères et plus largement la population.

Plusieurs fédérations de la CGT appellent également au 31 mars : FNME, cheminots, organismes sociaux, chimie. Aussi la CEF invite nos CSD à se rapprocher des structures départementales de ces fédérations afin d'envisager des initiatives communes pour cette journée.

La CEF décide également de mettre à disposition des syndicats, CSD... Plusieurs supports :

- Une note à dimension politique pouvant servir de base pour des prises de parole, lors de conférence de presse... ,
- Une adresse aux usager-ères (qui nous sommes, quel service public nous rendons, nos propositions, nos revendications...),
- Le courrier d'interpellation aux candidat-es aux élections présidentielles.

VOTE

**3 abstentions
35 pour**

La mise à disposition d'un préavis de grève pour la journée du 31 mars portant sur l'augmentation du point d'indice, notre attachement à la grille indiciaire et sa refonte en prenant en compte les qualifications, nos revendications en matière de retraite et CNRACL, la réduction du temps de travail - 32 heures, notre attachement au statut et à sa rénovation, le développement des services publics et de l'emploi public, le financement du service public. Ce préavis ne sera pas publié.

VOTE

**4 abstentions
34 pour**

La CEF a décidé également de mener une réflexion sur le travail du dimanche dans la Fonction publique territoriale. Une première réflexion interviendra en pôle revendicatif avant débat en CEF.

Documents mis à disposition



<https://www.cgtservicespublics.fr/militants/notes-du-pole-revendicatif-federal/article/note-de-campagne-a-l-attention-des-syndicats-de-la-federation-preparation-de-la>

■ PLAN DE TRAVAIL DU 13^E CONGRÈS FÉDÉRAL

2022

Mars

CEF 16 mars : validation du plan de travail et du cahier des charges. Note aux CSD sur plan de travail + ouverture des 6 commissions (orientation, bilan, direction, statuts, mandats et votes, organisation) aux syndicats et coordinations (proposition, que chaque commission soit composée de 6 membres de la CEF, et de 7 camarades de syndicats, animateur-rices de CSD et CFR, UFICT, UFR, (la représentation de la CEF étant minoritaire) + mise en débat principe de recevabilité des amendements uniquement par voie électronique.

Avril

CEF du 14 avril : proposition du lieu et de la date du congrès.

Mai

CEF 12 mai : constitution des 6 commissions (candidat-es de la CEF).
CNF 18 et 19 mai : constitution des 6 commissions (membres CEF + CNF) + décision sur principe de recevabilité des amendements uniquement par voie électronique.
Lancement de la consultation des syndicats sur les questions à traiter dans le document d'orientation, à partir des premières réflexions de la CEF et du débat au CNF à propos du bilan mi-mandat.
CNF : décision lieux et dates du congrès.

Sept.

CEF : commission orientation : projet de plan du document + commission organisation : projet déroulement du congrès et projet règlement intérieur + commission mandats et votes : validation de proposition de répartition des délégué-es par département + commission statuts : présentation toilette.
Organisation des débats préparatoires du congrès + nombre de délégué-es + critères direction.

Nov.

Guide spécial congrès : dates, lieu, mandatement (notamment pré-répartition des délégué-es par département), démarche, proposition de règlement intérieur, fiches candidature instances (CEF, FNF, CFC).

2023

Janv.

CEF (1 jour et demi) : validation projet de document ; propositions animation des débats soumises au CNF de janvier ; validation des propositions de statuts.
CNF : mandatement (répartition par département) et profil des délégué-es (critères) + plan de travail animation des débats sur projet de document.
Guide : avec fiches de candidature (relance).
Service public : projet de document d'orientation et statuts.
Durant le processus d'enrichissement du document, publication des amendements + possibilité sera donnée aux syndicats contributeurs d'avoir un échange avec le collectif chargé de l'élaboration du document.

Mars

CEF : déroulement congrès (dont règlement intérieur finalisé).
CNF : point d'étape sur direction et sur préparation congrès.
Début travail sur bilan activité, vie syndicale, FNF et politique financière.

Juin

Tout début du mois : fin de la remontée des propositions d'enrichissement du document d'orientation et des statuts.
CEF (1 jour et demi) : vote du projet de document définitif + validation des statuts à présenter au CNF + validation de la liste des candidatures à présenter au CNF de septembre
Service public : document définitif (avec préambule présentant les enrichissements apportés par les syndicats et pointant nécessité

de débats sur mise en œuvre des décisions) + bilans activité, vie syndicale, FNF et politique financière (un mois minimum avant le congrès).

Oct.

CEF : bilan de mandat.
CNF : validation liste des candidatures direction fédérale (un mois minimum avant le congrès) + règlement intérieur congrès (avec question de la nature des votes en l'absence de consigne) + validation statuts + point d'étape sur mandatement.
Guide avec projet avenant aux statuts vu en CNF.

Nov.

CEF : bilan du mandat (si pas fait en octobre).

VOTE 38 pour (unanimité)

■ FEUILLE DE ROUTE DU COLLECTIF « FEMMES-MIXITÉ »

Au vu du temps imparti, trop court pour débattre sérieusement de ce sujet essentiel, il est décidé de le reporter à la CEF d'avril.

■ PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

La FD a adressé un courrier à la coordination des employeurs publics exigeant la convocation de notre organisation syndicale à la première rencontre d'avril pour la première phase des négociations. La FD mettra à disposition des CSD tous les outils nécessaires à la négociation PSC.

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/protection-sociale/protection-sociale-complementaire/>





LE DÉTACHEMENT D'OFFICE sur un contrat à durée indéterminée (CDI)

Des outils militants pour s'opposer à la destruction de services et d'emplois publics.

■ ANALYSE

Qu'est-ce que c'est encore que ce truc-là ?

Le détachement d'office, c'est la possibilité pour un-e fonctionnaire d'être détaché-e vers une entreprise privée ou un service public industriel et commercial (SPIC) si la collectivité territoriale où il-elle travaille décide d'y transférer l'activité dans laquelle il-elle est affecté-e.

Ce qui signifie, pour illustrer cette disposition, que si une collectivité territoriale décide d'externaliser une activité, par exemple l'entretien de la voirie ou des espaces verts, à une entreprise privée ou un SPIC, l'agent-e fonctionnaire titulaire qui exerce ces missions d'entretien de la voirie ou des espaces verts, peut être détaché-e d'office, donc sans sa volonté ni son consentement, dans une entreprise privée ou un SPIC. Pour couronner le tout, le-la fonctionnaire titulaire est détaché-e sur un contrat conclu à durée indéterminée.

Merci Macron et sa politique de casse de la Fonction publique !

Le détachement d'office est réglementé en application de l'article 76 de la loi de transformation de la Fonction publique. Il confirme, si besoin était, que cette loi n'a pour unique vocation que de bafouer et détruire la Fonction publique. Cette fois en permettant que des fonctionnaires, titulaires de leur grade, bénéficiant pourtant d'un arrêté créateur de droit, puissent être détaché-es automatiquement sur un contrat à durée indéterminée (CDI) lors d'un transfert d'activité vers le secteur privé.

Cette ignominie est d'autant plus confirmée dans le récent Code de la Fonction publique (voir références), qui compile toutes les lois, décrets, réglementation de notre champ professionnel où le détachement d'office figure au premier chapitre du titre IV, intitulé : réorganisation de service, du livre IV portant les principes d'organisation et de gestion des ressources humaines.

Quelle est la procédure ?

Le détachement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le-la fonctionnaire intéressé-e pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

Le-la fonctionnaire est informé-e par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil.

Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent-e la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil.

Le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le-la fonctionnaire se soit assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé-e au cours des trois dernières années et, en cas de doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du-de la référent-e déontologue ou le cas échéant, après avoir saisi la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Qu'en est-il pour la rémunération ?

Le contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salarié·es de la personne morale de droit privé ou aux agent·es de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

La rémunération du·de la fonctionnaire détaché·e d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée (application de la loi n° 83-634), correspondant :

- soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement ;
- soit à la rémunération brute annuelle perçue par un·e salarié·e ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il·elle percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme (article 15-4 décret n° 86-68).

Sont exclus de la rémunération brute versée au titre de l'année antérieure :

- les indemnités représentatives de frais ;
- les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo affectation ou à la mobilité géographique ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Le détachement peut être renouvelé

Le renouvellement du détachement d'office est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le·la fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, le·la fonctionnaire est informé·e du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance de ce contrat.

En cas de nouveau contrat liant la personne publique à un autre organisme d'accueil, le·la fonctionnaire est informé·e du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent. Le nouvel organisme d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le·la fonctionnaire détaché·e, notamment celles relatives à la rémunération.

Que se passe-t-il quand le détachement prend fin ?

Le détachement du·de la fonctionnaire prend fin :

- S'il·elle est affecté·e, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration publique, sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne peut être inférieur à un mois.
- S'il·elle bénéficie, sur sa demande, d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental.
- S'il·elle est, sur sa demande, radié·e des cadres : dans ce cas, sauf s'il·elle est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le·la fonctionnaire perçoit une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle (dont sont exclues les mêmes primes et indemnités

que celles permettant le calcul du salaire brut) perçue par l'agent·e au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

- Si l'organisme d'accueil prononce son licenciement : dans ce cas, il·elle est réintégré·e dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre. Le licenciement prononcé à l'encontre du·de la fonctionnaire n'ouvre pas droit à l'indemnisation prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du·de la fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci.

- Si le contrat à durée indéterminée sur lequel est détaché le·la fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil sans que l'intéressé·e ne soit placé·e dans une autre forme de détachement ou de disponibilité. Dans ce cas, l'intéressé·e est réintégré·e dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre.





publique), dispositions régressives modifiées par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 !

La possibilité de choix et les garanties minimales prévues par la directive européenne sur le transfert d'activité, présenté dans les amendements par les représentants syndicaux, ont été refusées par le ministre de l'époque. Les dispositions du détachement d'office lors de transfert d'activité du secteur public vers le secteur privé sont alors inférieures à la directive européenne 2001/23 du 12 mars 2001 organisant le maintien des droits des travailleur-euses en cas de transfert d'activité entre entreprises privées ou du secteur public vers le secteur privé car le décret ne garantit rien de plus que la rémunération : « *les textes restent silencieux sur le cas du-de la fonctionnaire qui refuse de signer le contrat qui lui est proposé, notamment si ce dernier comporte des dispositions qui modifient, par exemple, sa résidence d'affectation, ses rythmes de travail ou ses conditions de mobilité. On touche ici la contradiction fondamentale entre le contrat de droit privé, qui suppose un accord des parties, et la position statutaire et réglementaire du-de la fonctionnaire qui font l'objet d'une décision unilatérale de l'autorité administrative* » (déclaration liminaire CGT au CCFP du 12 février 2020 en référence).

De plus, l'employeur privé qui licencie un-e fonctionnaire détaché-e sera exonéré de toute obligation d'indemnité et bénéficiera ainsi d'une protection de recours devant les prud'hommes y compris en cas de licenciement abusif puisque le licenciement prononcé à l'encontre du-de la fonctionnaire n'ouvre pas droit à l'indemnisation prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.



Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le-la fonctionnaire opte pour :

- Sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi n° 84-53 transposé à l'article L542 et alinéas suivants du Code général de la Fonction publique.
- Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut.
- Sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine. Dans ce cas, le-la fonctionnaire perçoit une indemnité, sauf s'il-elle est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le-la fonctionnaire est réputé-e avoir opté pour sa réintégration.

NB :

Le-la fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée à une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, notamment auprès d'une entreprise titulaire d'un traité de concession, d'affermage, de gérance ou de régie intéressée d'un service public d'une collectivité publique mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert, relève, si son emploi est susceptible d'être supprimé, des dispositions relatives à la suppression d'emploi de l'article 97 de la loi n° 84-53 - L542 du Code général de la Fonction publique.

■ LES REVENDEICATIONS DE LA CGT

Les enjeux et écueils de cette réglementation sont énormes pour les fonctionnaires

Tous les autres cas de détachement sont à la demande du-de la fonctionnaire. Seule cette nouvelle disposition introduit la notion d'obligation pour le-la fonctionnaire d'être détaché-e auprès d'une entreprise privée selon la convention et le contrat que son employeur lui confie. Ce détachement est prononcé d'office et non sur demande, le-la fonctionnaire n'a pas en réalité le choix d'accepter ou non là où jusqu'alors le détachement était un acte volontaire. Cela constitue une dérogation aux règles de droit commun.

Le-la fonctionnaire qui travaille dans un service dont l'activité est transférée au privé mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert est affecté-e sur un emploi vacant correspondant à son grade. Cependant, rien ne lui garantit la vacance d'un poste au sein de son administration d'origine, l'emploi ayant pu être supprimé du tableau des effectifs après la mise en œuvre du transfert d'activité.

Dans ce cas, il-elle peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement prévus pour les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé, dans le cadre des dispositions relatives à la suppression d'emploi de l'article 97 de la loi n° 84-53 (articles L542 du Code général de la Fonction

LA CGT EXIGE

Ce décret, à l'instar de la majorité des articles, décrets et ordonnances issus de la loi de transformation de la Fonction publique, vise à amoindrir les garanties des agent-es public-ques. Il facilite les abandons de missions et les privatisations et, au final, octroie de nouveaux cadeaux au MEDEF.

Le décret précise que les agent-es dont l'emploi est supprimé peuvent bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement - dans ce cas, et si le rapport de force n'a pas pu faire annuler la décision de la collectivité de transférer une activité vers le privé - met en œuvre le détachement d'office des agent-es.

La CGT exige :

- Que les agent-es soient prioritaires sur les emplois vacants correspondant à leur grade afin d'éviter la dégressivité de leur rémunération.
- Que l'accompagnement vers l'emploi soit une priorité dès que tout-e agent-e est privé-e d'emploi.

La CGT est attachée à une Fonction publique de haut niveau, ayant comme socle le statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'indépendance, de responsabilité et d'égalité.

La CGT réitère sa totale opposition à la loi de transformation de la Fonction publique qu'elle continue à combattre et dont elle exige l'abrogation.

Références

- Article 76 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.
- Article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires transposé dans le Code général de la Fonction publique à l'article L441 alinéas 1 à 9 de partie législative entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Retrouvez le tableau de transposition en pages 14 et 15.

Outil militant Nouveau module CST : exercice pratique

Votre collectivité envisage le transfert du service piscine à l'intercommunalité : quels sont vos droits et recours ?



Vous travaillez dans une mairie. Le-la maire souhaite se débarrasser de la compétence « piscine » en la transférant à la communauté de communes dont la collectivité est membre. Il est prévu que cet EPCI fasse assurer la gestion de l'ensemble de ses piscines par un Épic.

Cette décision, si elle est prise, aura pour conséquence un transfert de personnel : agent-es techniques, d'entretien, caissier-ères, surveillant-es de bassin et MNS. La gestion par l'Épic va aussi entraîner une hausse des tarifs d'accès à l'équipement sportif et la suppression des tarifications sociales.

EN LIGNE

Module de formation CST















Afin de permettre à nos camarades de développer les capacités nécessaires pour qu'elles et ils soient à même d'exercer leur mandat au sein des CST, une formation spécifique a été élaborée.



<https://www.cgtservicespublics.fr/militants/vie-syndicale-federale/formation-syndicale/modules-de-referance/article/module-de-formation-cst>

Tableau de transposition

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires		Code général de la Fonction publique	
<p>art. 15, </p> <p>al. 01 </p>	<p>Article 15 Version en vigueur du 8 août 2019 au 1^{er} mars 2022 Abrogé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. 3 Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 76</p> <p>I.-Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.</p>	<p>L. 441-1 </p>	<p>Article L441-1 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. </p> <p>Par dérogation à l'article L. 513-1, lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, un fonctionnaire exerçant cette activité peut être détaché d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.</p>
<p>art. 15, al. 02 </p>	<p>II.-Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.</p>	<p>L. 441-2 </p>	<p>Article L441-2 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. </p> <p>Le contrat de travail du fonctionnaire détaché d'office comprend une rémunération brute au moins égale à la rémunération qui lui était antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine. Cette rémunération ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.</p>
<p>art. 15, al. 03 </p>	<p>III.-Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2.</p>	<p>L. 441-3 </p>	<p>Article L441-3 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. </p> <p>Les services accomplis dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire détaché d'office.</p>
<p>art. 15, al. 04 </p>	<p>IV.-En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office. En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.</p>	<p>L. 441-4 </p>	<p>Article L441-4 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art. </p> <p>Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire détaché d'office peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations, établissements publics ou collectivités mentionnés à l'article L. 2.</p>

<p>art. 15, al. 05 et 6</p> 	<p>V.-Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine. Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.</p> <p>VI.-A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V.</p>	<p>L. 441-5</p> 	<p>Article L441-5</p> <p>Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.</p>  <p>Le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office en cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil. En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.</p>
<p>art. 15, al. 07</p> 	<p>VII.-En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office dans les conditions prévues au présent article auprès de cette personne morale de droit privé. Le présent VII ne s'applique pas aux fonctionnaires mentionnés à l'article L. 131-12 du code du sport.</p> 	<p>L. 441-6</p> 	<p>Article L441-6</p> <p>Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.</p>  <p>Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.</p>
<p>art. 15, al. 08</p> 	<p>VIII.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.</p>	<p>L. 441-7</p> 	<p>Article L441-7</p> <p>Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.</p>  <p>Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.</p>
<p>art. 15, al. 09</p>		<p>L. 441-8</p> 	<p>Article L441-8</p> <p>Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.</p>  <p>A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée à l'article L. 441-6.</p>
<p>art. 15, al. 10</p>		<p>L. 441-9</p> 	<p>Article L441-9</p> <p>Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.</p>  <p>En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office dans les conditions prévues au présent chapitre auprès de cette personne morale de droit privé. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires mentionnés à l'article L. 131-12 du code du sport.</p>

Les perspectives d'évolution des métiers territoriaux

Le panorama des métiers territoriaux 2017-2019 réalisé par les services du CNFPT dresse une cartographie des métiers territoriaux à partir de données de nature statutaire, démographique et sur les métiers exercés par les agent-es.

Ce panorama s'appuie sur deux enquêtes réalisées entre 2017 et 2019 dans les 18 régions que constituent les délégations du CNFPT et sur un questionnaire en ligne auquel 7 800 responsables RH ont répondu.

Comme en 2012, la majorité des effectifs territoriaux se concentre sur quelques métiers parmi les 244 répertoriés, avec plus de la moitié des agent-es qui exercent l'un des vingt principaux métiers, composés pour la plupart d'entre eux d'une majorité d'agent-es, de catégorie C. Les deux métiers qui concentrent le plus d'effectifs sont ceux de chargé-e de propreté des locaux et d'assistant-e de gestion administrative. 74 % des agent-es sont à temps complet et 18 % à temps non complet. Dans certains métiers, le temps non complet est majoritaire : c'est le cas des animateur-rices accompagnement périscolaire (61 %), des enseignant-es artistiques (58 %), des aides à domicile (57 %).

De toutes les grandes évolutions en cours et à venir, c'est celle du numérique qui, selon les responsables des ressources humaines dans les collectivités aura le plus fort impact sur les métiers territoriaux. Mais d'autres facteurs vont également contribuer à modifier les métiers avec, notamment, les facteurs de pénurie, d'attractivité et de pénibilité.

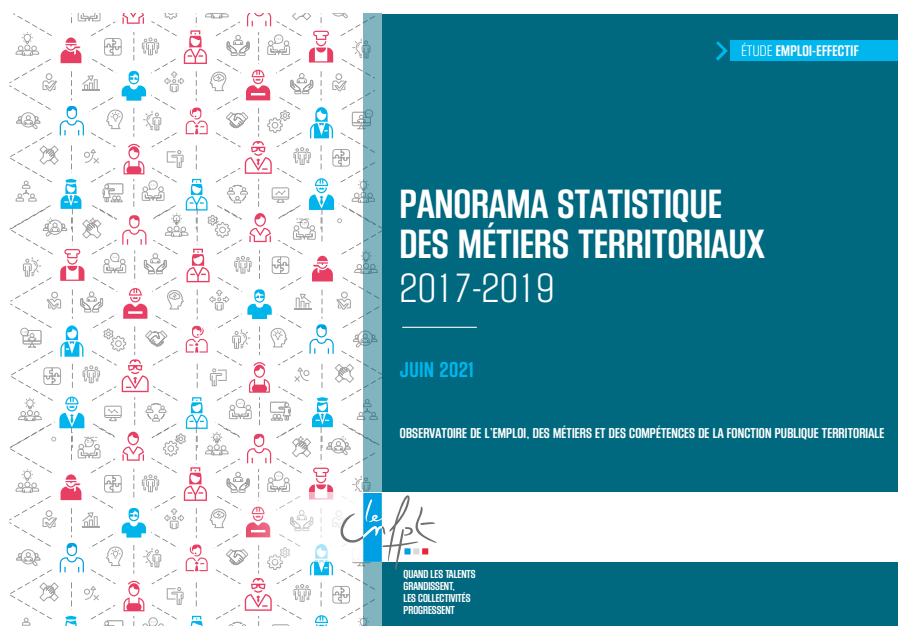
Certains métiers sont mentionnés comme difficiles à recruter et font l'objet d'une concurrence entre collectivités territoriales, avec les autres fonctions publiques et avec le secteur privé. Ce sont notamment les métiers d'aide à domicile, de policier-ère municipal-e, d'aide-soignant-e, d'animateur-riche enfance jeunesse, d'assistant-e socio-éducatif-ve petite enfance. Or, ces métiers des relations aux usager-ères représentent 34,4 % des emplois de la Fonction publique territoriale avec près de 700 000 agent-es.

Les métiers associés au risque de pénibilité

Les 20 principaux métiers cités et concernés par cette question représentent 42 % des agent-es de la Fonction publique territoriale. Le métier de chargé-e de propreté des locaux, qui arrive en tête des métiers les plus exposés à la pénibilité, représente à lui seul 8,5 % des effectifs. Ce métier est également considéré comme en déclin car particulièrement impacté par les transformations liées à l'automatisation et la robotisation.

Des métiers considérés comme sensibles voient leur contenu en termes d'activité évoluer : on retrouve les métiers d'assistant-e en gestion administrative, de secrétaires de mairie, de directeur-riche des ressources humaines, d'assistant-e de gestion des ressources humaines et de chargé-e d'accueil.

Cette étude très riche en enseignements devrait permettre d'une part aux employeurs de se projeter dans l'avenir afin d'anticiper leurs besoins en emplois et d'autre part aux agent-es d'anticiper leurs besoins en formation. Par ailleurs, cette étude confirme bien souvent notre appréciation sur la situation au sein de la Fonction publique territoriale et nos propositions.



EN SAVOIR PLUS



www.cnfpt.fr/s-informer/nos-actualites/le-fil-dactus/panorama-metiers-territoriaux-2017-2019/national

Retour sur la dernière séance plénière

Le CSFPT a siégé en plénière le 16 mars 2022.

Voici les deux déclarations de la délégation CGT. La première relative au rapport « attractivité », la deuxième aux agent-es contractuel-les.

■ DÉCLARATION CGT RELATIVE AU RAPPORT « ATTRACTIVITÉ »

Un rapport sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale a été présenté. Réalisé par une inspectrice de l'administration, la présidente de l'association des DRH, il porte abusivement le logo du Conseil supérieur malgré la participation du président de ce conseil.

Déclaration

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur Général,
Madame, Monsieur,
Chère, Cher collègue,

Lors de la précédente plénière, la délégation CGT s'est longuement exprimée sur le rapport « attractivité ».

Nous ne répétons donc pas notre point de vue.

Nous soulignons cependant que, si problème d'attractivité il y a, il est lié au niveau des rémunérations et à la pauvreté des déroulements de carrière des agent-es encore aggravée par le PPCR et l'institution des lignes directrices de gestion.

Rappelons ici que la CGT réclame un déroulement de carrière complet dans la catégorie sur une carrière moyenne permettant un doublement de la rémunération en termes réels.

Nous remarquons également que la formation professionnelle, qui joue un rôle évident d'ascenseur social au sein de la Fonction publique territoriale, est totalement ignorée par le rapport.

C'est logique puisque ce dernier entérine la casse du CNFPT au profit d'une généralisation de l'apprentissage.

En aucun cas nous ne cautionnons les solutions à base d'individualisation des rémunérations qui sont envisagées par le rapport.



À ce titre, le récent scoop de Madame de Montchalin, ministre de la Fonction publique, ne peut laisser indifférent-e.

Pendant cinq ans, la majorité présidentielle refusait toute mesure générale pour les fonctionnaires.

Annoncer le dégel du point d'indice est-ce aller dans le bon sens ?

Le jour où nous parlons d'attractivité de la Fonction publique, la réponse est évidemment : « oui ! ».

Des niveaux de rémunération décents sont indispensables. Le tassement des grilles doit cesser !

Nous ne rappelons pas ici tous les chiffres sur la véritable « smicardisation » de la Fonction publique. Comme si les ultralibéraux au pouvoir voulaient punir ceux qui ont choisi la carrière publique statutaire.

Comment envisager une carrière en catégorie C qui nécessite régulièrement un complément indiciaire pour rattraper le niveau du SMIC et un début de catégorie A qui se situe seulement 14 % au-dessus du SMIC ?

La CGT se félicite de cette évolution de principe. Mais à condition de ne pas en rester aux principes.

Au-delà du dégel, il faut un vrai rattrapage du pouvoir d'achat.

Aujourd'hui, à la pompe, les automobilistes se braquent eux-mêmes en actionnant le pistolet. Se chauffer fut problématique cet hiver. La demande n'a rien de somptuaire

quand la rémunération moyenne reste inférieure dans la Fonction publique territoriale à 2 000 euros.

Pour la revalorisation de ce point d'indice, nous refusons d'attendre les échéances électorales. Nous demandons une hausse de 10 % comme mesure de rattrapage de notre pouvoir d'achat bloqué depuis une décennie.

Des négociations salariales doivent s'ouvrir immédiatement.

Cette hausse ne saurait exclure bien évidemment nos collègues contractuel-les en attendant leur titularisation. Évidemment, cette perspective déstabilisera certains budgets locaux.

Pas tous, car les politiques de masse salariale résultent de choix.

En zone défavorisée, l'argent des collectivités relaie le désengagement de l'État... C'est le cas pour les transports, la santé, le logement, l'enseignement supérieur... La liste est bien trop longue pour qu'elle soit complète !

Des conditions de rémunération décentes pour les agent-es impliquent une réforme du financement des collectivités locales.

Elles impliquent, également, le plein rétablissement de la DGF et la liberté pour les dépenses de fonctionnement des collectivités et leurs établissements publics.

Agissons ensemble, employeurs et agent-es pour mettre fin aux honteux contrats de Cahors !

■ DÉCLARATION CGT RELATIVE AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES

Décret modifiant diverses dispositions relatives aux agent·es contractuel·les

Déclaration

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur Général,
Madame, Monsieur,
Chère, Cher collègue,

Le gouvernement nous invite à une nouvelle consolidation juridique du sort fait aux contractuel·les... Il faut bien une cinquantaine de pages pour organiser ce qu'il serait très abusif d'appeler un sous-statut. De plus en plus nombreux, ces collègues, on le verra, ne disposent même pas des garanties offertes par le Code du travail. Leur situation ne relève même plus du salariat mais de la domesticité.

Mais attirons d'abord l'attention sur des collègues auquel·les tout droit est explicitement dénié. Il s'agit des assistant·es familiaux·ales et maternel·les employé·es par les départements, les communes et leurs établissements.

Pour eux, c'est-à-dire très majoritairement pour elles : ni entretien professionnel, ni obligation de négociation triennale de la rémunération, pas d'entretien préalable ni indemnité de licenciement, des droits à congé restrictifs.

Nous réclamons évidemment que ces droits soient inscrits dans la réglementation mais également qu'ils puissent être mis en œuvre dans les faits. Or, ce décret 88-145 charrie une dose d'hypocrisie que Tartuffe n'aurait pas désavouée...

Qu'on en juge.

Alors que des CDI devraient être généralisés, le Conseil d'État juge depuis 2013 que l'employeur peut toujours nommer un·e titulaire sur leur poste et que le licenciement est alors justifié. Alors que les obligations professionnelles des salarié·es privé·es ont vocation à être précises, nos contractuel·les peuvent être désigné·es pour n'importe quelle

besogne en fonction des contraintes de service public et passibles de sanctions disciplinaires en cas de refus. Obligation de réserve, restriction du droit de grève dans les faits et de droit, laïcité, etc. tout s'impose à eux·elles selon un modèle que le législateur tend à étendre aux salarié·es des concessionnaires de service public.

Ils·elles sont justiciables de toutes les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires, auquel le projet de texte veut ajouter la suspension. Cette procédure a du sens vis-à-vis de qui incarne le service public auprès de la population, pas de collègues recruté·es pour une tâche précise. Si on est capable de sanctionner les contractuel·les, on devrait être capable de les titulariser. Pour ceux qui voudraient protester, pas d'instance paritaire indépendante et extérieure mais le recours à un·e juge professionnel·le, expert·e en contentieux mais qui n'a souvent aucune idée des conditions de travail dans un poste opérationnel.

Évidemment, il n'y a aucun avantage acquis, notion étrangère au droit public. Quant au régime de l'ancienneté, il est à la discrétion de l'employeur, astreint tous les 3 ans à une vague révision de la rémunération, individuellement négociable. Aucune garantie de maintien du pouvoir d'achat et rien qui s'apparente aux NAO du privé.

La CGT déposera un amendement sur ce point. La négociation individuelle de la rémunération, c'est le retour au XIX^e siècle !

La loi Dussopt, désormais codifiée à l'article L332-8 du Code de la Fonction publique, généralise le recours aux contractuel·les. Cette situation concerne désormais plus de 400 000 collègues et leur part va croissant dans les effectifs territoriaux. Les conditions d'un véritable clientélisme public local, parfois source de graves dérives, sont ainsi créées. La CGT ne saurait cautionner un énième replâtrage du décret de 1988. Elle rappelle l'exigence d'un égal accès aux fonctions publiques basées sur l'emploi titulaire et le recrutement par concours.

AMENDEMENTS

La CGT a soutenu deux amendements :

1. Réévaluation de la rémunération supérieure au SMIC. Possibilité de contester devant la commission consultative paritaire (CCP). C'est paraît-il illégal.
→ **Rejet par le vote contre des employeurs avec abstention CFDT.**
2. Rendre le décret applicable aux assistant·es familiaux·ales et maternel·les qui n'ont actuellement aucun droit.
→ **Adopté par le vote unanime des organisations syndicales.**
→ **Le décret est adopté par un vote pour des employeurs et de la CFDT.**

DÉCRETS

Décret sapeur·euses·pompière·es

Ce texte facilite la mobilité des officier·ères de sapeur·euses·pompière·es professionnel·les.

→ La CGT a voté pour le texte

Décret portant adaptation temporaire d'épreuves des concours

Ce décret supprime essentiellement des épreuves facultatives bien utiles pour rattraper des candidat·es.

- Un amendement Fédération Autonome – CGT a demandé leur rétablissement. Il a été rejeté par une majorité employeurs et CFDT.
- Le texte a été adopté par la même majorité.
- La CGT a voté contre.

ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale : une feuille de route de Macron pour inféoder les cadres territoriaux-ales.

Outre de placer un MEDEF territorial au cœur du dispositif de la gestion de la Fonction publique territoriale, d'entériner la contractualisation, d'effacer le statut et de renforcer l'individualisation des rémunérations, ce rapport n'oublie pas les cadres sommés de devenir plus agiles et modernes.

Il n'est autre que la feuille de route commune au gouvernement et au patronat territorial, la coordination des employeurs territoriaux (CET) représentant 54 000 employeurs territoriaux.

À travers cette novlangue managériale, il s'agit d'inféoder les cadres à des objectifs de gestion et de performance de l'action publique, de les instrumentaliser pour les associer à la casse du « marché du

travail spécifique » de la Territoriale. Le rapport « attractivité » s'en prend à l'un des derniers marchés du travail bénéficiant encore de protection partielle, entamée insuffisamment aux yeux du gouvernement et des employeurs territoriaux par la loi Dussopt du 6 août 2019.

Quels impacts sur les cadres territoriaux-ales ?

Ce document enjoint donc les cadres territoriaux-ales à :

- Recruter davantage de contractuels-les et précaires (1 200 annonces de contrats de projets en cours), au plus bas coût possible.
- Se soumettre aux injonctions de limitation de la masse salariale avec l'application des lignes directrices de gestion.

- Casser les garanties collectives en matière de rémunération, en abandonnant leurs compétences professionnelles et leur corpus éthique.

Face à ces risques de régression, l'UFICT résiste et défend une conception d'une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale dans laquelle les cadres territoriaux-ales exercent leur responsabilité professionnelle dans un cadre collectif.

L'UFICT propose des outils (formation, guides, débat-conférence) aux syndicats pour continuer à porter la nécessité urgente d'une implication plus importante des cadres dans le syndicalisme de masse et de classe.

Retrouvez le dernier bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics sur internet



<https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/ufict/>

CONTACT

ufict@fdsp.cgt.fr

Transparence financière des syndicats

Jurisprudence portant sur la date limite d'approbation des comptes du syndicat

Suite à une décision de la Cour de cassation concernant la représentativité d'un syndicat et du respect du critère de transparence financière, une jurisprudence vient de voir le jour.

Celle-ci vise à clarifier la date limite d'approbation des comptes d'une organisation syndicale. **La Cour indique que les comptes d'une organisation syndicale doivent être approuvés au plus tard dans un délai d'un an.**

Ainsi, les comptes clos au 31 décembre 2021 doivent être approuvés au plus tard le 31 décembre 2022, sous peine de risquer de remettre en cause la représentativité du syndicat.

Nous vous rappelons qu'une fois arrêtés et approuvés, les comptes doivent être publiés.

La Fédération peut publier les comptes de ses organisations. Pour cela, il suffit de nous les adresser par mail.

EN SAVOIR PLUS

Retrouver la note provenant du commissaire aux comptes de la Fédération sur le site internet fédéral.



<https://www.cgtservicespublics.fr/militants/vie-syndicale-federale/politique-financiere/article/transparence-financiere-des-syndicats-jurisprudence-portant-sur-la-date-limite>

ANALYSE MENSUELLE DES COTISATIONS RÉGLÉES AU 28 FÉVRIER 2022

ÉTAT DES COTISATIONS AU 28/02/2022

	FNI 2018	FNI 2019	FNI 2020	FNI 2021	TIMBRES 2018	TIMBRES 2019	TIMBRES 2020	TIMBRES 2021
Total	81074	80247	76825	61065	759357	782097	753830	528900



Reclassement des fonctionnaires en catégorie C

Au 1^{er} janvier 2022, les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau régis par le décret du 12 mai 2016 et qui détiennent un grade situé en échelle de rémunération C1 ou C2 ainsi que les fonctionnaires détaché-es dans les grades de l'un de ces cadres d'emplois sont reclassé-es conformément au tableau de correspondance ci-contre.

Les services accomplis dans les grades classés en échelles de rémunération C1 et C2 avant la date d'entrée en vigueur du décret (soit jusqu'au 31 décembre 2021) sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance ici présenté.

Reclassement en échelle C1 au 1^{er} janvier 2022

Ancienne situation C1	Nouvelle situation C1	Ancienneté d'échelon conservé dans la limite de la durée d'échelon
Échelons	Échelons	
12	11	Ancienneté acquise
11	10	Ancienneté acquise
10	9	Ancienneté acquise
9	8	Ancienneté acquise
8	7	3/2 Ancienneté acquise (Ancienneté divisée par 2 et multipliée par 3)
7	6	Ancienneté acquise
6	5	1/2 Ancienneté acquise
5	4	1/2 Ancienneté acquise
4	3	1/2 Ancienneté acquise
3	2	1/2 Ancienneté acquise
2	1	1/2 Ancienneté acquise
1	1	Ancienneté acquise

Reclassement en échelle C2 au 1^{er} janvier 2022

Ancienne situation C2	Nouvelle situation C2	Ancienneté d'échelon conservé dans la limite de la durée d'échelon
Échelons	Échelons	
12	12	Ancienneté acquise
11	11	Ancienneté acquise
10	10	Ancienneté acquise
9	9	Ancienneté acquise
8	8	Ancienneté acquise
7	7	Ancienneté acquise
6	6	1/2 Ancienneté acquise
5	5	1/2 Ancienneté acquise
4	4	1/2 Ancienneté acquise
3	3	1/2 Ancienneté acquise
2	2	1/2 Ancienneté acquise
1	1	Ancienneté acquise

Reclassement des agents de maîtrise au 1^{er} janvier 2022

Ancienne situation agent de maîtrise	Nouvelle situation agent de maîtrise	Ancienneté d'échelon conservé dans la limite de la durée d'échelon
Échelons	Échelons	
13	13	Ancienneté acquise
12	12	Ancienneté acquise
11	11	Ancienneté acquise
10	10	Ancienneté acquise
9	9	Ancienneté acquise
8	8	Ancienneté acquise
7	7	Ancienneté acquise
6	6	Ancienneté acquise
5	5	Ancienneté acquise
4	4	Ancienneté acquise
3	3	1/2 Ancienneté acquise
2	2	1/2 Ancienneté acquise
1	1	1/2 Ancienneté acquise

Modification des tableaux de classement d'une échelle C1 vers une échelle C2 à la suite d'un avancement de grade et des conditions d'avancement.

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 peut s'opérer par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agent-es relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 6^e échelon (et non plus le 5^e).

À noter que pour les agent-es promu-es suite à un examen professionnel, rien n'est modifié (avoir atteint le 4^e échelon + justifier de 3 ans de services effectifs).

Peuvent être promu-es dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, les agent-es relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant atteint le 6^e échelon (et non plus le 4^e avec un an d'ancienneté).

Situation dans le grade C1	Situation dans le grade C2	Ancienneté d'échelon conservé dans la limite de la durée d'échelon
Échelons	Échelons	
11	10	Ancienneté acquise
10	9	1/2 Ancienneté acquise
9	8	2/3 Ancienneté acquise
8	7	1/3 Ancienneté acquise
7	6	1/3 Ancienneté acquise
6	5	Ancienneté acquise
5	4	Ancienneté acquise
4	3	Ancienneté acquise

Les fonctionnaires appartenant à des échelles C1 et classé-es en échelle C2 à la suite d'un avancement de grade sont classé-es comme indiqué ci-dessous, sauf dispositions transitoires en 2022 (voir ci-contre).

Modification des tableaux de classement d'une échelle C2 vers une échelle C3 à la suite d'un avancement de grade.

Les classements démarrent au 6^e échelon de la grille C2 du fait de la modification des conditions d'avancement au grade C3.

Situation dans le grade C2	Situation dans le grade C3	Ancienneté d'échelon conservé dans la limite de la durée d'échelon
Échelons	Échelons	
12	8	Ancienneté acquise
11	7	3/4 Ancienneté acquise
10	7	Sans ancienneté
9	6	2/3 Ancienneté acquise
8	5	Ancienneté acquise
7	4	Ancienneté acquise
6	3	Ancienneté acquise

BONIFICATION EXCEPTIONNELLE D'ANCIENNETÉ

Au titre de l'année 2022, une bonification d'ancienneté d'un an est attribuée aux fonctionnaires régi-es, à la date d'entrée en vigueur du décret, par le décret du 12 mai 2016 (fonctionnaires relevant des échelles C1 à C3).

Cette bonification d'ancienneté bénéficie également aux fonctionnaires relevant, à la même date, des cadres d'emplois des agent-es de maîtrise régi-es par le décret du 6 mai 1988, des sous-officier-ères de sapeur-euses-pompier-ères professionnel-les régi-es par le décret du 20 avril 2012 et des agent-es de police municipale régi-es par le décret du 17 novembre 2006.

Cette bonification est appliquée, le cas échéant, après le reclassement effectué conformément aux dispositions explicitées ci-dessus.

Pour les nominations stagiaires intervenant à partir du 1^{er} janvier 2022, les agent-es sont nommé-es directement sur les nouvelles grilles et ne bénéficient ni de bonification ni de reclassement.

Trop de fonctionnaires ?

Échange avec **Émilien Ruiz** à propos de son ouvrage *Trop de fonctionnaires ? Histoire d'une obsession française (XIX^e-XXI^e siècle)* paru chez Fayard à l'automne 2021.



Vous écrivez « les fonctionnaires n'existent pas, il y en a trop ! ». pouvez-vous expliquer ce qu'il y a derrière cette formule ?

Émilien Ruiz : Cette expression permet d'insister sur le lien quasi-systématique entre l'absence de définition consensuelle des fonctionnaires et la dénonciation permanente de leur nombre à travers l'histoire. Pour le dire autrement : si l'on a toujours crié au « trop de fonctionnaires », c'est parce que l'on n'a presque jamais visé la même chose. Leur nombre supposé est longtemps resté une sorte d'abstraction, un symbole ou un prétexte pour des attaques politiques qui ne nécessitaient pas plus de les définir que de les compter.

Dans le dernier quart du XIX^e siècle par exemple, la gauche républicaine considère que les fonctionnaires sont trop nombreux car elle les soupçonne de fidélité au bonapartisme, voire à la monarchie. Pour les défenseurs de ces anciens régimes ce sont, à l'inverse, des

agents trop républicains qui peuplent les allées des ministères. De leur côté, les socialistes se défendent alors de toute velléité d'augmentation des effectifs : l'État reste un patron et ses employés servent la bourgeoisie.

Les libéraux s'inquiètent, pour leur part, de l'extension des attributions de l'État : le nombre des agents n'est que le symptôme de l'infiltration de la puissance publique dans des secteurs (social, économique, éducatif...) qui devraient lui être interdits. En outre, les fonctionnaires étant aussi des électeurs, le fait qu'ils tirent leur rémunération de l'État les inféoderait au pouvoir politique et fausserait le jeu démocratique...

Ces diverses positions, qui ne s'accordent pas sur ce que seraient les fonctionnaires, ont ainsi contribué à la construction d'une idée reçue (car alors on ne les comptait pas vraiment) peu à peu devenue une véritable obsession : il y aurait toujours trop de fonctionnaires en France.

Par ailleurs, vous dites combien la définition du fonctionnaire est mouvante et variable. Pouvez-vous nous en dire davantage ?

Émilien Ruiz : En 1957, publiant une étude sur les traitements des fonctionnaires depuis les années 1930, André Tiano insistait déjà sur l'absence d'une définition du terme, indépendante de ses usages. Cet économiste soulignait alors surtout les différences entre les approches des juristes et des économistes, mais on peut étendre son constat. Du seul point de vue juridique notamment, il n'a jamais existé de définition unique des fonctionnaires. Les spécialistes du droit public le notent depuis plus d'un siècle. En 1877, le Dictionnaire de l'administration française de Maurice Block relevait qu'il n'existait de définition précise des fonctionnaires « ni dans le langage usuel, ni dans la langue de la loi ». La consultation des éditions récentes du « Précis » Dalloz sur le droit de la fonction publique ne nous aiderait pas davantage : la « grande

imprécision » du terme était encore soulignée en 2002, et l'édition la plus récente insiste, en 2018, sur l'absence de « signification précise et univoque » de la fonction publique.

Il ne s'agit pas là de pure technique juridique. Les grandes hésitations relatives à la distinction entre fonctionnaires et employés dans les années 1900 furent d'emblée politiques. L'idée généralement admise était que la dénomination « fonctionnaire » devait être réservée aux agents investis d'une parcelle d'autorité publique. Les autres personnels devaient être considérés comme « employés ». Cette répartition devait déterminer ceux qui relèveraient d'un statut, offrant des protections mais interdisant syndicalisme et grève, de ceux qui bénéficieraient des mêmes droits que les ouvriers du privé. Toute la question était donc celle du critère de répartition entre ces deux catégories ; et les positions évoluèrent beaucoup avec les premières grèves importantes, en particulier celle des instituteurs et des postiers au début du XX^e siècle. Le statut devenant un instrument de mise au pas, les agents refusaient d'être considérés comme des fonctionnaires au service d'un État-patron. C'est en partie ce qui explique l'absence de définition juridiquement stable avant 1946. Mais le premier statut réellement appliqué ne régla pas la question ; pas plus que son extension aux personnels territoriaux et hospitaliers à partir de 1983.

On pourrait aujourd'hui s'accorder, au moins dans le langage courant, pour considérer comme fonctionnaires les seuls agents titulaires. Mais, par extension, on a tendance à nommer ainsi toutes les personnes employées dans l'un des versants de la fonction publique ; voire toutes celles qui occupent un emploi non-marchand. Cela relève parfois d'une facilité de langage : dans un rapport ou un article de presse dont les formats sont contraints, le mot « fonctionnaires » prend moins de place qu'une expression signifiant que l'on compte aussi les contractuels, les emplois aidés et les agents du secteur privé hospitalier ou de la Sécurité sociale. Mais cette simplification repose parfois aussi sur une vision politique : on parle « des fonctionnaires » parce que ce que l'on vise c'est l'idée même d'emploi public, ou pour attaquer le statut, présenté comme un privilège. Il n'est pas anodin, dans une période où, selon les versants, l'emploi titulaire stagne ou recule, d'affirmer qu'il y aurait « 5,6 millions de fonctionnaires » en France et qu'ils seraient « toujours plus nombreux ». Dès 2017, la sociologue Aurélie Peyrin annonçait, dans La vie des idées, que plus rien n'empêchait la marginalisation du statut dans les services publics. La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a entériné ce constat et permis une accélération du processus. Les discours englobants sur les fonctionnaires ont l'avantage de ne pas trop mettre en avant cette rupture.

À partir de vos travaux, pouvez-vous nous donner des éléments chiffrés sur l'évolution du nombre de fonctionnaires depuis un siècle ?

Émilien Ruiz : Les variations de définition, de périmètres et de méthodes de comptage empêchent de proposer une mesure statistique exacte en longue durée. Une partie de mes recherches consiste d'ailleurs en une tentative de reconstruction de ce que l'on pourrait appeler « l'abstraction du nombre de fonctionnaires » en France et dans d'autres pays. Je me permets, à ce propos, de renvoyer celles et ceux qui

souhaiteraient en savoir plus vers des articles publiés dans la revue Genèses (n° 99, 2015) ou, plus récemment, dans Histoire & Mesure (n° XXXV-2, 2020). Dans mon livre, j'ai proposé une autre approche consistant à nous limiter à l'évolution du nombre d'agents de l'État, à partir des évaluations proposées par des statisticiens au fil des années 1890 à 1940, puis des recensements de l'INSEE et des rapports de la DGAFP pour les décennies suivantes. Ce que cela nous permet de constater, c'est que le XX^e siècle a été le théâtre d'une croissance considérable du nombre des agents de l'État, de moins d'un demi-million à la fin des années 1890 à environ 2,5 millions de personnes à la fin des années 2010. Cette croissance globale fut ponctuée de plusieurs moments d'accélération.

Une sorte de premier palier fut franchi à l'occasion du premier conflit mondial. Entre 1914 et 1921 le nombre des agents civils (hors Alsace-Lorraine), s'est accru en moyenne de 4 % par an. D'abord parce que la guerre et ses lendemains ont entraîné la puissance publique à se charger de nouvelles missions. Furent ainsi créés des ministères « temporaires » : du Ravitaillement, de la Liquidation des stocks ou encore des Régions libérées. Le conflit accéléra aussi des mouvements antérieurs avec, en particulier, le renforcement des interventions sociales de l'État. On peut, par exemple, citer la création d'un ministère de l'Hygiène, de l'assistance et de la prévoyance sociale en 1920 : réclamée depuis la naissance de la direction de l'Assistance publique en 1886, elle aboutit du fait de la prise en considération politique des conséquences sanitaires du conflit.

Le second palier intervint avec la Seconde Guerre mondiale. La croissance annuelle moyenne des effectifs civils passa d'environ 3 % entre 1936 et 1941, à environ 7 % entre 1941 et 1946. Les obsessions partagées par le régime de Vichy et l'occupant conduisirent à la création de nouvelles administrations (telles que le Commissariat général aux questions juives) ou au renforcement



d'administrations existantes (avec la création de la Police nationale notamment). Mais des vellétés d'interventions plus anciennes trouvèrent ici encore des débouchés du fait des circonstances exceptionnelles. Si la Première Guerre mondiale participa d'une sorte de légitimation des interventions sociales, c'est avec la Seconde que les attributions économiques de l'État furent renforcées (avec la naissance du ministère de la Production industrielle par exemple).

Ces deux paliers montrent que, contrairement aux idées reçues, ce ne sont pas forcément des majorités parlementaires et des gouvernements de gauche qui furent à l'origine des plus fortes croissances. C'est une Chambre très à droite qui, en 1920, entérina la création du ministère de l'Hygiène au sortir de la Grande Guerre ; c'est le régime autoritaire de Vichy qui a pérennisé et renforcé les administrations économiques de l'État dans les années 1940.

Le troisième palier précède largement l'alternance de 1981 : la dernière période de forte croissance du nombre des agents de l'État est le fruit de choix politiques effectués avant le retour des socialistes au pouvoir. Entre 1950 et 1980, l'augmentation moyenne fut de l'ordre de 2 % par an.

Cela s'explique par le renforcement de l'Éducation nationale du fait de la massification scolaire et du développement de l'enseignement technique ; mais aussi par le développement des universités ; ou encore par la création de nouveaux ministères, tels que la Culture en 1959 ou l'Environnement en 1971. En somme, si le nombre des agents de l'État s'est incontestablement accru au fil du temps, c'est parce que ses missions se sont multipliées. La puissance publique a peu à peu étendu son périmètre d'intervention, prenant en charge de nouveaux besoins de la population sous des majorités parlementaires et des gouvernements de toutes les couleurs politiques.

Un enseignement de l'examen des données chiffrées disponibles concerne le type d'emplois créés dans les périodes d'accélération de la croissance de l'État : chaque palier a vu le nombre et la proportion de non-titulaires augmenter de façon importante. D'abord parce qu'il s'agissait de créer des administrations temporaires, en se gardant la possibilité de faciliter les compressions de personnels une fois revenus à une situation considérée comme normale.

Toutefois, l'acceptation progressive des nouvelles interventions de l'État et l'attachement de la population aux services publics conduisirent à une sorte d'effet cliquet : en dépit des politiques parfois brutales de réductions d'effectifs, le maintien du périmètre d'intervention étatique et, plus généralement, l'élargissement des missions des services publics fit que le nombre des agents ne cessa d'augmenter. En outre, à partir de 1946, les emplois permanents devant être statutaires, la pérennisation des missions conduisit presque toujours à des campagnes de titularisations... En tout cas jusqu'aux remises en cause les plus récentes.

Sur la féminisation de la fonction publique, quelle réalité a-t-elle recouverte au fil des années ? Qu'en est-il de votre point de vue sur l'égalité professionnelle au cours du temps ?

Émilien Ruiz : La féminisation est l'un de ces phénomènes qui font de la fonction publique un miroir de la population dans son ensemble. Au fil des décennies, la position des femmes dans l'administration a suivi un mouvement indissociable du rôle qui leur était assigné par la société en général, et dans le monde du travail en particulier. Mais un miroir parfois déformant car la féminisation de la fonction publique n'a pas forcément suivi les mêmes temporalités que celle d'autres secteurs professionnels. L'historienne Michelle Perrot avait insisté, dès 1978 dans les colonnes de la revue *Le Mouvement social*, sur le fait que les femmes ont toujours travaillé.

Le cas de la fonction publique montre qu'elles n'ont pas toujours travaillé là où elles l'auraient souhaité. En effet, à l'exception des bureaux de poste ruraux et des emplois d'ouvrières dans les manufactures de l'État, les administrations ont longtemps été interdites aux femmes. De telle sorte qu'à chaque fois que des secteurs ont commencé à leur être ouverts, que ce soit par la force des choses (du fait de la mobilisation des hommes pendant la Grande Guerre par exemple), ou du fait de leurs luttes pour l'égalité professionnelle (pour l'accès aux postes de direction dans les ministères notamment), leur présence fut contestée.

Au fil du temps, tous les arguments auxquels nous pouvons penser aujourd'hui furent mobilisés, par des locuteurs de tous bords politiques : de l'assignation à la maternité qui aurait dû leur interdire tout emploi public ou privé afin que les femmes restent à la maison ; aux accusations de concurrence déloyale, du fait des salaires moins élevés qui leur étaient accordés ou d'une prétendue capacité à séduire les recruteurs et les chefs ; en passant par l'ensemble des stéréotypes insistant sur une prétendue prédisposition des femmes aux métiers du soin, de l'éducation, aux travaux minutieux, etc. Les premiers arguments de défense du travail des femmes dans les ministères furent même présentés comme « humanitaires » : pour les femmes sans les ressources d'un époux ou d'un père (orphelines, adultes célibataires ou veuves...), l'entrée dans les administrations était présentée comme une façon d'éviter la prostitution, voire l'usine, perçue comme un lieu de perte.

Finalement, dans l'État, la féminisation a accompagné la croissance globale des effectifs : les femmes se virent d'abord assignées aux fonctions les moins bien rémunérées et aux postes les moins stables au tournant des années 1890-1900, pour progressivement occuper des postes de cadre dans les administrations centrales à partir des années 1930.

Jusqu'aux années 1980, il exista toutefois des obstacles juridiques à l'égalité d'accès à certains emplois. Depuis l'alternance de 1981, sous le double effet des promesses de la gauche et des pressions d'organisations internationales pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, l'ensemble des verrous juridiques ont sauté. Évaluée à 18 % en 1896, la proportion de femmes parmi les agents de l'État serait désormais, d'après le dernier rapport de la DGAFP, d'environ 56 %.

Mais l'égalité professionnelle est encore loin d'être atteinte : les écarts de salaires « toutes choses égales par ailleurs » sont certes moins importants que dans le secteur privé mais ils existent bel et bien dans le public. Tout comme le « plafond de verre » n'a pas disparu : force est de constater que l'augmentation de la proportion des femmes dans la fonction publique se fait avant tout par les catégories hiérarchiques les moins élevées et que les postes à responsabilité leur sont encore difficilement accessibles dans bien des secteurs. Dans les trois versants de la fonction publique, la proportion des femmes s'élève de nos jours à un peu plus de 62 % mais elles représentent un peu moins de 42 % des emplois d'encadrement supérieur et de direction.

Au cours de la campagne présidentielle actuelle, on assiste à de nouvelles déclarations sur de futures suppressions d'emplois en cas d'élection de tel-le ou tel-le. Quel est votre regard d'historien là-dessus ?

Émilien Ruiz : Observer en historien la façon dont le débat s'installe depuis quelques mois à quelque chose de presque fascinant : on voit des candidatures à l'élection présidentielle mobiliser des arguments éculés, dans une campagne qui rappelle celle de 2017, qui elle-même avait fait largement écho à celle de 2007.

Mais, à la fois comme chercheur et comme citoyen, je ne peux nier une certaine forme de lassitude. Les discours de ces derniers mois s'inscrivent dans

la continuité de plusieurs décennies au cours desquelles les promesses concernant la fonction publique ont été déconnectées de toute vision de l'État et des services publics.

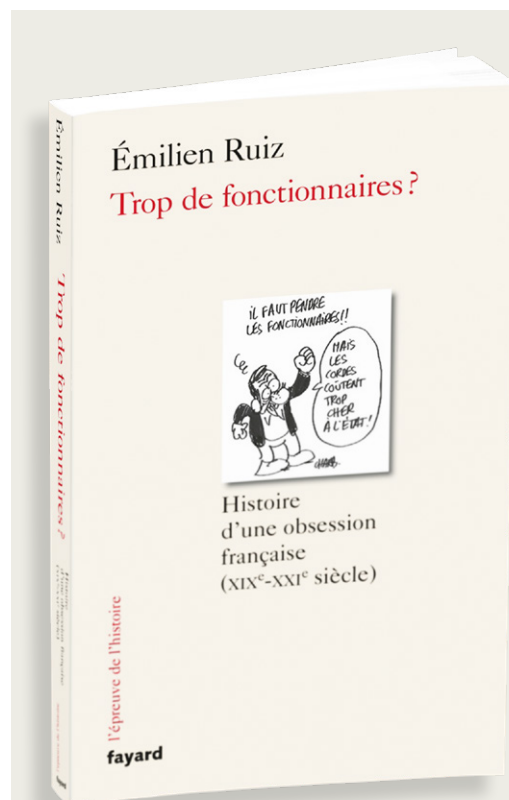
Les slogans comme les politiques menées témoignent de l'absence de prise en considération des analyses empiriques issues des recherches en sciences sociales et des réalités de terrain exposées par les administrations, leurs agents et organisations. Or, la fonction publique est bien plus qu'un coût à maîtriser, et la réduction de toutes les discussions relatives aux services publics à une question budgétaire appauvrit considérablement le débat public.

J'espère que la parution de mon livre contribuera à ouvrir d'autres perspectives et fournira quelques clés de compréhension historiques de phénomènes qui s'avèrent à la fois très anciens et très actuels. Il est indispensable de refaire de la fonction publique l'objet d'une discussion démocratique.

L'auteur



Historien, Émilien Ruiz est assistant professeur à Sciences Po. Ses recherches portent principalement sur les relations entre savoirs et pouvoirs depuis la fin du XIX^e siècle. Pour ses travaux sur l'histoire du nombre des fonctionnaires, il a été lauréat du prix Saint-Simon de l'EHESS (2009), du prix Aguirre Basualdo de la Chancellerie des universités de Paris (2014) et du prix Alain Desrosières du groupe histoire de la Société française de statistique (2016).



Trop de fonctionnaires ?

Histoire
d'une obsession
française
(XIX^e-XXI^e siècle)

Fayard,
coll. « L'Épreuve de l'histoire »,
2021, 265 p.
22 euros
EAN 978-2213720494
ISBN 2213720495

Accueil sans conditions pour celles et ceux qui fuient les violences des conflits armés

La CGT, fidèle à ses valeurs internationalistes, condamne l'invasion de l'Ukraine par les forces armées de Poutine.

Elle exige l'arrêt immédiat de la guerre. Elle exprime sa solidarité avec les peuples d'Ukraine qui résistent écrasés sous les bombes et est, également, aux côtés des peuples de Russie et du Belarus qui manifestent courageusement leur pacifisme malgré les menaces, la répression et les sanctions encourues.

Nos pensées vont notamment aux millions de réfugié-es ukrainien-es jeté-es sur les routes de l'exil mais également aux côtés des peuples qui, partout dans le monde, subissent les affres de la guerre, de la misère et de l'exploitation.

Nous pourrions nous réjouir de l'élan manifesté par la classe politique, par certaines collectivités et les représentants de l'État français mais nous n'oublions pas qu'il y a peu des citoyennes et citoyens étaient poursuivis devant les tribunaux pour délit de solidarité faisant écho à l'instrumentalisation par l'extrême droite des enjeux migratoires.

La France doit accueillir celles et ceux qui fuient ce conflit mais elle doit, également, accueillir, sans réserve, toutes celles et ceux qui fuient les guerres, les dérèglements climatiques, les persécutions politiques, les violences et la misère, quels que soient leur pays d'origine, leur couleur de peau ou leurs croyances.

Les moyens doivent être donnés aux services préfectoraux pour traiter, d'une part, l'ensemble des demandes d'asile de celles et ceux que nous accueillons et, d'autre part, toutes les demandes ou renouvellements de titres de séjour sollicités par les résident-es étranger-ères. Les chasses aux migrant-es et les contrôles au faciès doivent cesser dans les trains, notamment aux frontières.

L'entreprise SNCF doit faire bénéficier de titres gratuits tous-tes les exilé-es sur le territoire national.

La CGT, fidèle à ses valeurs, en adéquation avec les idéaux portés dans nos luttes, en solidarité avec l'ensemble des travailleuses et travailleurs du monde entier, mettra tout en œuvre pour que toutes celles et ceux qui fuient les guerres, les dérèglements climatiques, les violences, les persécutions ou la misère soient accueillis dans des conditions dignes, en conformité avec le droit international.

La CGT réaffirme sa détermination à lutter pour la paix, le progrès et la justice sociale. Nous continuerons nos combats pour porter des alternatives à une société capitaliste prête à sacrifier les peuples pour accumuler toujours plus de profit.

Dans cette période, plus que jamais, la CGT lutte pour la paix, le progrès social, pour une société plus juste et plus solidaire.

**Convoi
syndical
POUR L'UKRAINE**



La CGT souhaite coordonner une solidarité avec l'Ukraine de façon unitaire. Elle lance un appel pour la constitution d'un convoi syndical pour l'Ukraine afin d'afficher une solidarité concrète en fournissant une aide matérielle, des produits de première nécessité et de soins aux populations ukrainiennes victimes de la guerre.

Vous pouvez envoyer vos dons à l'ordre de Solidarité Ukraine

Par virement

IBAN FR76 4255 9100 0008 0035 9721 126

ATTENTION :
bien mentionner
SOLIDARITÉ UKRAINE

ou

Par chèque

en l'adressant à :
L'AVENIR SOCIAL
263, rue de Paris
case 419

93514 Montreuil cedex.



Un reçu sera envoyé à chaque donateur-trice individuel-le (66 % du montant des dons sont déductibles des impôts).



DISPONIBLE DANS LES SYNDICATS



Pour passer vos commandes ,
rendez-vous sur le site de la fédération rubrique
« *Outil de campagne* », commande en ligne :

Votre adresse de livraison devra impérativement être bien renseignée
afin d'éviter toute erreur de destination.



INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO



6,50 €
au lieu de ~~6,90 €~~

Parution
en janvier 2022

nvoboutique.fr

Bon de commande **VO Impôts 2022**

Code article 03220125 / Prix unitaire : 6,50 €

Nb. ex. x 6,50 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M.

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr