

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



III VIE SYNDICALE

Ensemble gagnons l'égalité
femmes hommes



III RETRAITES

Je peux partir à quel âge
et avec combien ?

FONCTION PUBLIQUE



ÉQUIPEMENT
RÉSEAU ROUTIER
OÙ EN EST-ON ?



Déterminés

Le processus de transformation de la fonction publique est bel et bien un des éléments clés du basculement de société qu'Emmanuel Macron entend imposer.

À l'évidence, les processus d'abandons, de privatisations, d'externalisations et de transferts de différentes politiques publiques sont plus que jamais à l'ordre du jour. Dans le même temps, avec la création de *France services*, d'innombrables services publics territoriaux de l'État sont appelés à être fermés ou regroupés. Les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale seront extrêmement régressives avec de nouvelles suppressions d'emplois

dans différents départements ministériels ou encore la confirmation du gel de la valeur du point de l'indice. Enfin, les pouvoirs publics entendent permettre aux employeurs publics de contourner au plus vite le Statut général des fonctionnaires en adoptant les décrets d'application de la loi portant transformation de la Fonction publique d'ici la fin de l'année 2019!

Par ailleurs, les manœuvres dilatoires d'Emmanuel Macron sur la réforme des régimes de retraite n'abuseront personne. Élément clé du dynamitage des systèmes de sécurité et de protection sociale, cette réforme a bien pour objectif d'allonger toujours et encore le temps de vie passé au travail, de baisser de manière drastique le niveau des retraites et des pensions versées, d'accentuer encore les inégalités dont celles qui frappent plus particulièrement les femmes, de mettre fin aux régimes gé-

néral et spéciaux existants dont ceux de la fonction publique.

C'est dans un tel contexte que les organisations de l'UFSE, réunies en assemblée générale le 5 septembre dernier, ont décidé de proposer aux personnels et aux organisations syndicales de la fonction publique de créer dans l'unité la plus large possible les conditions d'une élévation du rapport de force.

Outre leur inscription pleine et entière dans la journée de mobilisation interprofessionnelle du 24 septembre et dans les manifestations climat des 20 et 27, l'UFSE et plus largement la CGT Fonction publique ont d'ores et déjà engagé un processus de discussions avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels.

Pour la CGT, il s'agit d'engager un processus d'actions, inscrit dans la durée, pour imposer d'autres choix quant à l'avenir des politiques publiques, des services et de l'emploi publics, des conditions de vie au et hors travail des personnels, du maintien et de l'amélioration des régimes de retraite dont le Code des pensions civiles et militaires et contre l'instauration d'un régime par points. ♦

2	ÉDITO	
3	ACTU	16-18
4	■ Intersyndicale Fonction publique	
4	■ DGFIP : Frappons un grand coup	19-21
5	INTERNATIONAL	
5	■ Centenaire de l'O.I.T.	22
6-7	MISSIONS	
6-7	■ Etat des lieux du réseau routier actuel, qui fait quoi ?	
7-8	■ Analyse du rapport Roche-Rapoport	23
9-10	■ Question à Charles Breuil de l'UIT-CGT	24
11-12	SERVICE PUBLIC	25-26
11-12	■ Réforme des retraites : Je peux partir à quel âge et avec combien ?	
13-15	■ Trois simulations : catégorie C, B et A	
	INSTANCES	
	■ Compte-rendu de l'assemblée plénière du CSFPE du 16 juillet	
	RETRAITÉ·E·S	
	■ Memorandum des retraités de la fonction publique de l'État	
	SOCIAL	
	■ Première rencontre des présidents et vice-présidents des SRIAS	
	FORMATION	
	■ Plan pluriannuel en 4 axes	
	■ Où en sommes nous du plan de formation 2019 ?	
	VIE SYNDICALE	
	■ Journée d'étude : gagnons ensemble nl'égalité femmes hommes	
	■ Encart, gagnons le referendum Aéroports de Paris	

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufse-cgt.fr

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

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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

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



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



Pour l'emploi public, pour le statut, pour le service public !

Les organisations syndicales de la Fonction publique Cfdt, CFTC, CGT, FA, FO, FSU, SOLIDAIRES et UNSA ont pris acte de la promulgation de la Loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019.

Pour autant, elles continuent de rappeler leur opposition au contenu et à la philosophie de cette loi.

Elles réaffirment leur volonté d'un service public fort, doté des moyens humains et matériels nécessaires pour garantir l'accessibilité de tous les citoyens et le meilleur service rendu.

Elles confirment leur attachement à l'emploi statutaire et au principe de carrière en opposition à une fonction publique précarisée telle que prévue dans la loi.

Elles rappellent leur attachement à l'égalité de traitement des agents pour tous les éléments de leur carrière, égalité qui ne peut être garantie que par le maintien de toutes les compétences des Commissions administratives paritaires (CAP). Dans le même esprit, elles rappellent le rôle essentiel des CHSCT et de leurs compétences, instances permettant de suivre la santé et sécurité au travail des agents.

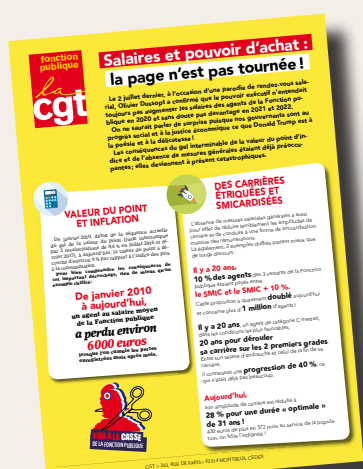
Au moment où vont s'ouvrir de nouvelles discussions précisant des éléments de la loi (environ 50 textes réglementaires sont annoncés), nos organisations syndicales appellent le gouvernement à aller au-delà de simples concertations pour s'engager dans un véritable dialogue social, constructif et sincère en faveur des agents et du service public. Les enjeux nécessitent des échanges de fond, respectueux de chacun, qui ne doivent pas être contournés par des impératifs de calendrier ni être rendus inopérants par l'absence de tout espace réel de négociation.

Pour nos organisations syndicales, il est urgent de sortir d'une vision budgétaire strictement comptable et de recentrer les débats en faveur d'un service public prenant en compte les besoins des usagers, les revendications des organisations syndicales et la situation des 5,5 millions d'agents.



Trois tracts d'actualité à diffuser

Fin août la CGT fonction publique a mis à disposition de ses organisations affiliées un jeu de trois tracts. Ils sont téléchargeables sur ufsecgt.fr



>> DGFIP



La période estivale n'a pas calmé la colère contre le projet de nouveau réseau de proximité de la DG-FiP porté par le ministre Darmanin. Avec l'intersyndicale DGFIP Solidaires, CGT, FO, CFDT et CFTC, les personnels ont continué à afficher leur rejet de ce projet destructeur des missions de l'administration des Finances publiques.

De nombreux élus locaux ont quant à eux manifesté publiquement leur hostilité au plan de démantèlement qui leur a été présenté.

Les contribuables et usagers ont de leur côté bien compris que le nouveau réseau qu'on leur vend n'est rien de plus qu'un marché de dupes.

Il est temps désormais de passer à la vitesse supérieure et de laisser éclater cette colère. Comment ?

En étant d'abord massivement en grève et dans l'action le 16 septembre à l'appel de l'intersyndicale DGFIP ;

En participant ensuite, tout aussi nombreux, aux assemblées générales qui se tiendront le 16 septembre pour décider collectivement de la suite de cette journée de mobilisation ;

En multipliant, dès le 17 septembre et les jours suivants, les actions et les mobilisations, sous toutes les formes déterminées collectivement y compris en décidant de reconduire la grève.

Ce n'est que par une mobilisa-

tion d'ampleur nationale, déterminée et inscrite dans la durée que nous pourrions contraindre la DGFIP, le ministre et le gouvernement à abandonner leurs projets dévastateurs.

TOUS sont concernés, quel que soit leur service ou lieu d'affectation car les projets en cours dépassent largement la seule géographie revisitée. C'est bien le programme du comité AP 2022 que le gouvernement est en train de mettre en œuvre. La transformation du réseau n'en représente qu'un élément. Nous sommes face à une modification profonde des conditions d'exercice des missions, à leur transfert, voire à leur abandon.

Cette désagrégation sera inévitablement assortie de mobilités fonctionnelles et géographiques forcées, de conditions de travail dégradées, et d'une remise en cause profonde de notre avenir et professionnel et personnel sans commune mesure avec ce que nous avons déjà connu.

Alors, dès le 16 septembre, frappons un grand coup, tous et partout ancrons la mobilisation dans la durée pour obtenir l'abandon de la géographie revisitée et de toutes les réformes mortifères pour la DGFIP et le service public.

Exigeons les moyens d'exercer nos missions dans des conditions décentes au bénéfice des usagers (élus, contribuables...). ♦





Pour le centenaire de l'OIT, les travailleur·ses de plus de 150 pays gagnent une nouvelle norme !

La création de la Société des Nations, ancêtre de l'Organisation des Nations Unies (ONU), et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) date de 1919.

L'OIT est tripartite : États, employeurs et représentants des travailleurs et travailleuses. Il existe 189 normes de l'OIT. Elles doivent être ratifiées par l'Etat qui souhaite les appliquer dans le pays concerné. Seules exceptions, les 8 conventions fondamentales, qui s'appliquent même en absence de ratification, comme celles sur le travail des enfants ou sur le droit de grève.

PAS DE PAIX SANS JUSTICE SOCIALE

« Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale » est la déclaration qui ouvre le préambule de la Constitution de l'OIT.

Au lendemain de la Première Guerre mondiale, le droit international semble essentiel pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans chaque pays et pour la promotion d'une coopération entre les pays.

Aujourd'hui encore, pour la CGT, la paix est bien la condition préalable de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain. Le développement du capitalisme, l'explosion des inégalités sont le terreau de toutes les violences et guerres.

La manifestation du 17 juin dernier à Genève, internationaliste, a permis à plusieurs milliers de manifestant·es de défiler à l'occasion du centenaire de l'OIT. La CGT y était présente et représentait même la très grande partie de la mobilisation.

Trois jours plus tôt, le 14 juin, la Suisse avait connu sa plus grande grève, celle des femmes pour l'égalité. 500 000 personnes ont défilé, un grand mouvement social de l'histoire suisse, alors que le congé maternité n'y a été mis en place qu'en 2006 et que beaucoup de retard en matière de prévention et de condamnation des violences sexuelles y est à rattraper.

CONTRE LE HARCELEMENT ET LES VIOLENCES PROFESSIONNELLES

Lors de la manifestation du 17, nos revendications étaient le renforcement des normes mondiales, du droit de grève et des libertés syndicales, et l'adoption d'une 190e convention pour combattre la violence et le harcèlement dans les milieux professionnels.

Un meeting a clôturé la manifestation sur la place des Nations, où Philippe Martinez et Sharan Burrow (CSI) ont salué les travailleur·ses suisses pour leur grève du 14 juin et ont appelé à l'adoption de la 190e convention.

En parallèle, la conférence du cente-

naire de l'OIT se tenait depuis plusieurs jours.

À l'ordre du jour étaient prévus le bilan d'application des 189 normes, l'adoption de cette nouvelle convention sur les violences et le harcèlement, et l'adoption d'une déclaration sur l'avenir du travail et de l'OIT.

La CGT représentait les salarié·es de France dans le groupe de travail sur la nouvelle convention « violences au travail », avec une délégation composée de Sophie Binet, Pierre Coutaz, Sabine Reynosa et Bernard Thibault.

La délégation a mené la bataille sans rien lâcher, a participé à la négociation très activement. La convention a été définitivement adoptée le 21 juin, une belle victoire issue d'une longue bataille à tous les niveaux. Elle fait suite à cinq ans de mobilisation de la CSI et de ses 300 organisations affiliées présentes dans 151 pays.

Pour rappel, la dernière convention a été adoptée il y a presque 10 ans.

Le patronat freine systématiquement des quatre fers lorsqu'il s'agit de normes car il ne supporte pas le caractère contraignant des normes.

Il s'agit donc d'une double victoire, celle d'une nouvelle norme et celle de l'obtention de nouvelles avancées pour les travailleur·ses. Jusqu'à ce jour, un pays sur trois n'a aucune législation pour protéger du harcèlement sexuel et des violences au travail. Les standards de haut niveau de la convention et de la recommandation permettront de gagner des améliorations dans tous les pays du monde, y compris en France. La CGT a déjà envoyé un courrier au gouvernement français afin qu'il ratifie au plus vite cette convention. ♦

Jusqu'à ce jour, un pays sur trois n'a aucune législation pour protéger du harcèlement sexuel et des violences au travail.



© adobestock - Fotolia

>> ÉQUIPEMENT

Etat des lieux du réseau routier actuel, qui fait quoi ?

Plusieurs réformes ont engendré un désengagement successif de l'Etat concernant le réseau routier privilégiant des logiques de privatisation pour les autoroutes ou de décentralisation pour le réseau national.

Environ un million de kilomètres de voirie compose le réseau routier français. Suite aux deux grandes vagues de décentralisation en 1982 et 2004, 98 % du réseau se trouve géré par les collectivités territoriales. L'entretien des réseaux représente souvent la deuxième source de dépenses pour les collectivités qui ont de plus en plus mal à conserver leur patrimoine en état.

LES AUTOROUTES

De la partie du réseau restée nationale, le gouvernement Villepin a privatisé les autoroutes en 2006 pour 14,8 milliards d'euros alors que ce réseau était pratiquement abouti et déjà bénéficiaire.

Dix-neuf sociétés concessionnaires d'autoroutes (SCA), essentiellement des filiales des groupes Albertis, Eiffage et Vinci, sont gestionnaires des trois-quarts du réseau autoroutier. Elles ont réalisé des hausses de l'ordre de 25 % de leurs chiffres d'affaires, grâce

Les SCA ont réalisé des hausses de l'ordre de 25% de leurs chiffres d'affaires, grâce à l'augmentation constante des péages

à l'augmentation constante des péages. Certaines ont réalisé un taux de profit de l'ordre de 20 à 24 % ! Le taux de rendement interne (TRI) sur la totalité de la concession varie de 8 à 10 % sachant qu'un point de TRI équivaut à 10 milliards d'euros.

Ces chiffres sont à comparer à l'inflation actuelle (mais aussi avec le taux du livret A). En aucun cas, ces profits ne reviennent aux salariés puisqu'environ 3000 emplois ont été supprimés notamment en raison de l'automatisation des péages alors que les SCA ont également

bénéficié du crédit impôt compétitivité emploi (CICE).

Ces profits sont réalisés grâce à des contrats « bétonnés » avec des clauses tarifaires qui se traduisent par une augmentation constante des prix des péages.

Les bénéfices des SCA ont bondi de 25% en 2016, à plus de 2,8 milliards d'euros. Sur la même période, elles ont reversé plus de 4,7 milliards d'euros de dividendes aux actionnaires. Vinci Autoroutes (ASF, Cofiroute, Escota et Arcour) affiche des bénéfices en hausse sur un an de 28,5% (1,75 milliard d'euros) et des dividendes en progression de 88,5% (près de 4 milliards d'euros)

LE RESEAU NATIONAL

Il reste un réseau routier national non concédé géré par l'Etat, structuré par défaut, puisque constitué des routes dont les départements ne voulaient pas le transfert. Il est sous la responsabilité de la direction générale des infrastructures des transports et de la mer (DGITM), service du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES). Onze services déconcentrés, les directions interdépartementales des routes (DIR) ont été créés pour gérer ce réseau routier non concédé par grands itinéraires. A ce titre, elles assurent notamment l'exploitation, la viabilité du réseau en période hivernale, l'entretien quotidien des voies (fauchage, signalisation par exemple), la surveillance des voies, l'entretien de tout le patrimoine routier (chaussées, tunnels, viaducs, etc.), le balisage d'urgence en cas d'accident, la gestion du trafic et l'information des usagers. Les personnels sont des fonctionnaires d'Etat et des ouvriers d'Etat (les Ouvriers des parcs et ateliers — OPA).

Depuis des années, des signaux d'alarme sont tirés pour dénoncer la

LE RÉSEAU ROUTIER FRANÇAIS

Gestionnaire	Réseau
État	Routes nationales
	Autoroutes non concédées
Sociétés concessionnaires (SCA)	Autoroutes concédées
Départements	Routes départementales
Communes	Voirie communale
Total	

dégradation du réseau et des ouvrages du réseau routier national gérés par l'Etat. Rien d'étonnant quand après la phase de décentralisation de 2004 et le transfert de 18000 kms de routes nationales vers les départements en 2006 et des personnels en 2007, le constat était déjà fait à l'époque du manque de moyens et d'effectifs nécessaires pour assurer l'entretien de ces réseaux.

Plus d'une décennie après, le constat est alarmant: l'Etat n'aurait plus les moyens, il faut trouver des ressources pour financer l'entretien et la régénération du réseau.

L'ETAT CONTINUE DE SE DÉBARRASSER DE SES ROUTES ET DE SES AGENTS

L'Etat continue de faire des cadeaux aux SCA: En 2015, le gouvernement a décidé de mettre en place un plan de relance autoroutier en attribuant aux SCA, sous forme d'adossements aux concessions existantes (c'est-à-dire sans mise en concurrence), la réalisation de travaux complémentaires sur leurs réseaux. En échange de ces travaux (3.2 Mrds€), les SCA ont bénéficié d'un allongement de la durée de leurs concessions (variant selon les SCA de 2 ans à 4 ans et 2 mois au maximum) et de la mise en concession d'ouvrages appartenant auparavant au réseau routier national non concédé.

LE RÉSEAU NATIONAL NON CONCÉDÉ: UNE AGENCE DES ROUTES? PRIVATISATION? DÉCENTRALISATION?

En pleine réflexion dans le cadre de la future loi d'orientation des mobilités (LOM), le gouvernement réfléchit sur l'évolution et le financement du réseau national non concédé. L'hypothèse de la création d'une agence des routes disposant de ressources dédiées a été largement annoncée par François Poupard alors directeur de la DGITM.

Bercy n'ayant pas envie de se faire court-circuiter des ressources susceptibles de rentrer dans le budget de l'Etat a coupé court à cette initiative. Commande a été passée au CGEDD (Conseil général de l'environnement et du développement durable) et à l'IGF (inspection générale des finances) d'établir un rapport sur l'évolution du réseau routier national. Le contenu de la lettre de mission au CGEDD/IGF était suffisamment clair: étudier les pistes de décentralisation et de privatisation avant toute autre solution! (Analyse ci-contre) ♦

	Linéaire (approximatif)	% linéaire	Trafic
	9600 km	0,90%	3%
	2600 km	0,20%	15%
	9000 km	0,80%	16%
	376 000 km	35%	66%
	673 000 km	63%	
	1 070 200 kms		

Analyse de l'UIT du rapport Roche-Rapoport relatif au réseau routier national

Pendant tout le printemps 2019, ce rapport a fait figure d'arlésienne. Dans un contexte de contestation sociale (*gilets jaunes*) le ministère de la transition écologique et solidaire a refusé de le rendre public tant son contenu aurait pu se révéler explosif !

C'est seulement le 19 juin dernier que le nouveau directeur de la DGITM Marc Papinutti, ancien directeur de cabinet de la ministre des transports, ancien directeur général des Voies navigables de France, a fait une présentation simplifiée de ce rapport (Rapoport/Roche du nom de leurs rédacteurs) aux organisations syndicales des personnels du ministère.

Le rapport pointe une mauvaise gestion des DIR en particulier les augmentations de masse salariale notamment sur l'indemnitaire des agents et les heures supplémentaires, dues en grande partie à la baisse des effectifs qui ont conduit les DIR à répercuter les missions de service public sur les agents restants afin d'éviter l'externalisation des missions.

Il s'oriente vers un modèle d'externalisation massif, et une volonté de réduire le niveau de service et de performance. Il préconise le développement de la gestion déléguée, revoir les organisations de travail, restreindre les astreintes, revoir le cadre de rémunération des agents et instituer la conduite à un seul agent en période de viabilité hivernale (VH).

SCÉNARIOS

À partir de l'analyse des modes de gestion et des techniques d'organisation, deux scénarios sont envisagés:

- Scénario 1: tout décentraliser au niveau régional, scénario rapidement écarté.
- Scénario 2 avec 3 sous scénarios identifiant 3 processus distincts en fonction du nombre de kilomètres destinés à être, soit décentralisés vers les collectivités, soit adossés aux concessionnaires autoroutiers, soit mis en concession autonome.

HYPOTHÈSES

Plusieurs hypothèses sont envisagées:

- **Des contrats courts** (prestations et contrat de performance): Externalisation des travaux d'entretien et de certaines missions d'exploitation sur des périodes courtes (marchés de 1 à 3 ans par exemple) sans transfert de personnels;
- **Des contrats plus longs** sur 20 ans (mise à niveau de réseau, contrat de conception et transfert de personnels...);

Ces orientations restent soumises à une ou des décisions politiques qui ne devraient pas intervenir dans l'immédiat, en tout cas pas dans le cadre du projet de loi d'orientation des mobilités (LOM). Le gouvernement préfère y aller par touches successives avec des expérimentations, que cela soit du côté de la décentralisation ou du côté des privatisations.

Décentralisation: le ton est déjà donné avec le projet de loi de communauté d'Alsace. En s'appuyant sur les lois NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) et MAPTAM (modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles), cette future collectivité territoriale regroupant les deux départements alsaciens va pouvoir reprendre le réseau

routier jusque-là géré par la DIR-Est ainsi que les 170 agents affectés à ces réseaux. La loi de création de la collectivité d'Alsace adoptée au Sénat est en lecture à l'Assemblée nationale.

D'ores et déjà dans de nombreux départements, les préfets prospectent les conseils départementaux à la recherche de futurs repreneurs de compétences routières.

Dans d'autres secteurs, ce sont les métropoles qui attendent le transfert du réseau correspondant à leur contournement urbain.

Privatisation: l'ASFA (association des sociétés françaises d'autoroutes) ne cache pas ses velléités: les SCA veulent continuer à prendre des concessions sous forme d'adossement mais sont aussi prêtes à contractualiser pour l'entretien du réseau national. Leur objectif est de pérenniser les concessions des SCA, véritables aubaines financières sources de profits exorbitants pour leurs actionnaires. Il en est de même avec les entreprises françaises de travaux publics qui ont déjà expérimenté à l'étranger des "gestions déléguées" de l'entretien et de l'exploitation de réseaux routiers.

Que restera-t-il des DIR? Du réseau géré par l'État? À coups de privatisations et de décentralisation, l'agence des routes sous forme d'EPIC risque d'être une coquille vide. Le rapport Rapoport/Roche préconise un EPIC « ad hoc » sur un modèle dont les ressources budgétaires seront provisionnées à 100 % par l'État, EPIC pour la création duquel il faudra légiférer. Purement

Le gouvernement préfère y aller par touches successives avec des expérimentations, que cela soit du côté de la décentralisation ou du côté des privatisations.

atypique, il ne correspond pas au fonctionnement normal d'un EPIC qui doit trouver au moins 50 % de ces finances de fonctionnement sur des ressources dédiées

UN RÉSEAU ROUTIER DÉSTRUCTURÉ

Ce gouvernement continue de vendre la France à la découpe en utilisant toujours les mêmes leviers: privatisation et décentralisation.

Mais quelle va être la cohérence du réseau routier quand il sera divisé en une multitude de gestionnaires qui agiront en fonction de leurs capacités d'investissements, de leurs propres niveaux de services. Peut-on imaginer de rouler sur une route dont la vitesse sera limitée à 80 km/h dans un département à 90 dans l'autre, avec des niveaux de services différents? Peut-on imaginer des discontinuités d'itinéraires dans le transport routier des marchandises dues à la volonté politique d'aménagement du gestionnaire qui ne se sentira pas investi par une

vision globale de l'itinéraire?

Comment seront financés ces réseaux? Par l'usage? Par la lecture automatique des plaques d'immatriculation? Paierons-nous deux fois: par l'imposition et par l'usage? Comment seront définies les dotations aux collectivités qu'elles réclameront pour maintenir un niveau de service nécessaire au caractère structurant des routes qui leur seront transférées?

Le gouvernement communique peu sur la politique des transports. Le transport routier de marchandises fort de ses lobbys continue de progresser (en 2017 + 4,7 % par rapport à 2016 au niveau européen) alors qu'il est la principale cause de dégradation des réseaux (un poids lourd est l'équivalent de 100 000 véhicules légers (ou 1 million selon certaines études) en termes d'usure des infrastructures) et le mode de transport le plus polluant.

Continuer à privatiser est une hérésie! Alors que de nombreux rapports s'accordent à dire que la privatisation des autoroutes relève d'une gabegie financière, l'État veut continuer à faire des cadeaux aux SCA! L'État n'est pas en situation de force face aux grands groupes financiers du BTP. Au lieu d'envisager une possibilité de renégociation des contrats d'autoroutes, il se trouve contraint de passer par les SCA pour tout investissement routier même pour effectuer l'entretien du réseau national! Cela s'appelle de la dépendance! ♦





Questions à Charles Breuil,

FÉDÉRATION EQUIPEMENT ENVIRONNEMENT, MEMBRE DU SECRÉTARIAT
DE L'UNION INTERFÉDÉRALE DES TRANSPORTS (UIT CGT)

• QU'EST-CE QUE L'UNION INTERFÉDÉRALE DES TRANSPORTS CGT ?

L'UIT est un outil confédéral CGT de coopérations interprofessionnelles dans l'ensemble du secteur des transports et des infrastructures au service de l'activité revendicative de toute la CGT.

Elle articule son action dans une démarche de complémentarité entre les différents modes de transport. Elle place sa démarche par rapport aux enjeux sociaux et environnementaux qui sont indissociables et qui s'inscrivent dans notre concept de développement humain durable.

Son périmètre recouvre plus d'un million cinq cent mille salariés; un peu plus de 75 000 sont syndiqués à la CGT dans les syndicats des 5 fédérations qui composent l'UIT :

- Fédération nationale des travailleurs, cadres et techniciens des chemins de fer Français (Fédération des cheminots);
- Fédération nationale des syndicats de transports (FNST-CGT);
- Fédération nationale de l'équipement - environnement;
- Fédération nationale des syndicats maritimes (FNSM-CGT);
- Fédération des officiers de la Marine marchande.

L'UIT est un outil interprofession-

nel permettant de répondre aux besoins transverses des fédérations qui la constituent. C'est aussi un outil d'action en charge de coordonner la construction de mobilisations et d'initiatives communes à tout le secteur, par exemple pour combattre le dumping social, la concurrence et l'opposition organisés entre les salariés.

L'UIT déploie aussi son action au niveau régional. Nous sommes organisés en UIT régionales dans de nombreuses régions car les salariés doivent faire face aux défis et enjeux dont la plupart relèvent de décisions prises par les collectivités territoriales notamment dans le cadre des nouvelles orientations politiques : loi NOTRe, MAPTAM, LOM...

La Fédération des services publics (FDSP), dont les syndicats syndiquent les agents des collectivités territoriales, n'est pas une composante de l'UIT parce que son champ de syndicalisation va bien au-delà des domaines relatifs aux transports et infrastructures, bien que dans ce domaine les collectivités territoriales (départements et communes) gèrent 98 % du réseau routier. Cependant, certains camarades de la FDSP commencent à s'impliquer de plus en plus dans les UIT régionales et il est à noter que les formations dispensées par l'UIT leur sont ouvertes afin qu'ils puissent mieux appréhender les enjeux des transports et infrastructures

dans leur globalité.

L'UIT travaille avec les fédérations CGT, dès lors que des intérêts convergent pour les salariés par exemple sur les questions de service public, industrielles de construction et maintenance des matériels de transport, ou encore sur la logistique, l'énergie...

De même, nous travaillons aussi constamment avec d'autres acteurs de la société civile comme les associations d'usagers ou environnementales.

L'UIT est aussi un interlocuteur du ministre des transports et des parlementaires.

C'est l'UIT qui assume, pour la CGT, la représentation des salariés dans diverses instances issues de la LOTI (Loi d'Orientation des Transports Intérieurs), loi qui va être remplacée par la LOM (loi d'orientation des mobilités). Elle assume aussi la représentation dans divers observatoires nationaux, comme celui « transports énergies » issue de la loi sur le Grenelle de l'environnement, ou dans diverses commissions comme celle sur le transport des matières dangereuses...

Le secrétaire général de l'UIT est membre de la Commission des comptes des transports de la Nation (CCTN). L'UIT assure aussi la présence CGT dans le comité de suivi du Grenelle de la mer (Conseil archipel France). La

CGT a aussi tenu à désigner un militant de ce secteur membre du Conseil national de développement durable et de suivi du Grenelle de l'environnement (CNDDGE). L'UIT assure la participation CGT dans divers groupes de travail mis ponctuellement en place par l'administration ou le ministre de tutelle dès lors qu'ils ont une mission transverse, inter ou multimodale...

• QUELLES SONT LES REVENDICATIONS DE L'UIT POUR LES ROUTES ?

Tout d'abord, la CGT considère qu'elle doit porter une conception d'organisation des transports (fret et voyageurs) de nature à répondre au défi d'une société qui place l'homme - acteur, usager - la sécurité et la préservation de l'environnement et la maîtrise de l'énergie, au centre des préoccupations.

L'UIT CGT milite pour la multimodalité des transports c'est-à-dire une complémentarité entre les différents types de transports, avec une organisation et un fonctionnement du système de transports compatibles avec un développement humain durable de la société. Ce secteur stratégique, relève de l'intérêt général et est un facteur essentiel de cohésions sociale et territoriale. La CGT pense que la collectivité doit en avoir la maîtrise et imposer des règles fortes. C'est pour cette raison que dans le

Pour la CGT, il est inconcevable que les Sociétés concessionnaires d'autoroutes continuent à « engraisser » leurs actionnaires

domaine des infrastructures routières nous considérons qu'il s'agit d'un service public (donc non marchand) qui doit être géré par le secteur public avec des agents sous statuts publics.

Nous considérons qu'il faut sortir du monopole du transport routier par la route. Mode de transport sans aucun doute le plus polluant (94 % du total des gaz à effet de serre dans les transports) et qui génère le plus de détériorations sur le réseau routier. Mais cela implique une volonté politique forte, contraire au modèle économique actuel avec sa course permanente aux profits à court terme mais aussi à repenser nos modes de consommations.

Le financement du réseau routier est sur la sellette. Pour la CGT, il est inconcevable que les Sociétés concessionnaires d'autoroutes continuent à « engraisser » leurs actionnaires et que pendant ce temps le réseau routier national non concédé se dégrade faute

d'entretien.

Pour l'UIT, il faut :

- Renationaliser les autoroutes concédées aux SCA pour que les profits reviennent dans les caisses de l'Etat et puissent être réinjectés sur l'entretien global du réseau et pour le développement d'autres modes de transports alternatifs à la route ;

- Réduire l'usure des routes par une politique multimodale de transport ;

- Appliquer le véritable coût du transport en faisant payer l'usure des infrastructures par les donneurs d'ordre des transports routiers, en répercutant les coûts externes (coûts sociaux, pollution et nuisances) en direction des modes de transports moins émetteurs de gaz à effet de serre, ce qui favoriserait les circuits courts et aurait un impact écologique.

- Un véritable politique d'aménagement du territoire avec un réseau routier d'excellence permettant une industrialisation et la réimplantation de services publics dans les territoires ruraux.

Comme nos camarades cheminots qui mènent une lutte exemplaire pour la défense du service public ferroviaire, comme ceux de la fédération des transports autour de l'Aéroport de Paris (ADP) pour une gestion 100 % publique (Voir page 23 de cette publication), le SNPTRI en Union fédérale avec les autres composantes de la Fédération équipement, mène actuellement des actions fortes dans les DIR pour la défense du service public routier.

Ils s'opposent au démantèlement du réseau et des services mais revendiquent aussi des effectifs et des moyens pour pouvoir effectuer les missions de service public en toute sécurité pour les agents et les usagers. Ils s'opposent à toutes formes d'externalisation de leurs missions. Par des actions de blocage, ils s'opposent aussi à la loi dite de transformation de la fonction publique dont un des objectifs est de s'attaquer aux statuts des personnels et qui n'aura d'autres effets que précariser la fonction publique par le recours aux contractuels.

Que l'on soit dans le secteur privé ou public, le gouvernement veut imposer la loi du marché y compris dans le domaine des transports ; ce qui se fait au détriment du service public et qui génère du dumping social, et sème la misère et la précarité.

Devant ce changement profond de société que l'on veut nous imposer, il faut une CGT forte et unie qui aborde les enjeux dans leur globalité pour être en capacité de résister et de se battre. Un outil comme l'UIT CGT joue un rôle prépondérant dans cette « guerre sociale ». ♦



Pont de Noirmoutier

© adobestock - Fotolia

RÉFORME RETRAITES

« Je peux partir à quel âge et avec combien ? »

Le débat sur la réforme Macron des retraites a peu de signification sans simulations chiffrées. Les deux seules questions posées par les actifs sont : « Je peux partir à quel âge et avec combien ? ».

Le gouvernement cherche à avoir un débat uniquement sur les valeurs morales (« un régime unique c'est plus juste... ») et fuit devant sa promesse de fournir à tout un chacun une simulation de la retraite qu'il aura avec la réforme Macron-Delevoye.

Les informations dont nous disposons dans le rapport Delevoye de juillet 2019 nous font penser que la baisse des pensions serait générale et forte, avec presque uniquement des perdants et très peu de gagnants.

DES INFORMATIONS TRÈS PARCELLAIRES

Le gouvernement a promis des simulations pour début 2019, et le résultat dans le rapport Delevoye est plus un exercice de propagande qu'un élément sérieux pour la concertation. De façon extraordinaire, les simulations du Haut-commissariat donnent le même montant de retraite avec le système actuel et avec la réforme Macron.

Contrairement aux éléments chiffrés fournis avec le rapport annuel du conseil d'orientation des retraites, le Haut-commissariat ne donne pas la rémunération annuelle exacte de ses cas-types. Il calcule une part de retraite « vieux système » avant 2025 et une part « nouveau système » après 2025, sans qu'on sache ni comment, ni quels en sont les montants respectifs. Les montants en euros sont artificiellement gonflés car en euros constants

2019. Les rémunérations de fin de carrière restent mystérieuses.

Et surtout le Haut-commissariat considère acquis le principe que la durée d'assurance des régimes par annuités, s'ils étaient maintenus, augmenterait d'un mois par an, pour atteindre 44 ans pour la génération 1985, et 45 ans pour la génération 1997. De même « l'âge pivot » du régime Macron augmenterait d'un mois par an à partir de 2025, pour atteindre 65 ans en 2037 et 66 ans en 2049. C'est décrit page 143 du rapport Delevoye.

En manipulant ainsi les données sans les rendre publiques, le Haut-commissariat conclut au moins à une équivalence entre régimes actuels et réforme, et au mieux à une meilleure pension avec la réforme, ce qui relève presque du grotesque. Y croire relèverait du pur acte de foi macroniste.

NOS CALCULS

La CGT Fonction publique a donc fait ses propres simulations, et n'invente

La baisse des pensions serait générale et forte, avec presque uniquement des perdants et très peu de gagnants.

rien pour les construire.

Nos simulations comparent ce qu'on peut connaître, c'est-à-dire le montant Macron-Delevoye avec le montant de pension issu du régime actuel des fonctionnaires pour une carrière type dans un corps (passage au grade supérieur), pour la génération 1973, avec 43 ans de durée d'assurance. La carrière débute à 22 ans pour les catégories C et B, et à 24 ans pour les enseignants. L'indice pour la pension est l'indice terminal du grade.

Pour la réforme Macron le taux de cotisation permettant l'achat de points est de 25,31 % sur les 28,12 % de la cotisation globale, comme le précise le rapport Delevoye. Les primes sont soumises à cotisations, et sont celles des cas-types du rapport Delevoye. Pour les enseignants elles sont de 10 % de la rémunération et 12 % de l'indiciaire.

La valeur des points achetés est strictement revalorisée en fonction de l'évolution du salaire moyen en France. Tous les montants sont calculés en pourcentage de salaire moyen, et transcrits en euros 2019 à partir d'un salaire moyen de 3000 € pour un temps plein (source INSEE pour 2015 et 2016). C'est la seule valeur compréhensible aujourd'hui.

On compare la situation actuelle du code des pensions pour la génération 1973, qui a 43 ans de durée d'assurance, avec une pension entièrement calculée selon la réforme Macron avec exactement la même carrière et la même

RAPPEL

Le salaire moyen par tête en France est de près de 3000 € bruts en 2015 et 2016, derniers chiffres connus, soit 2250 € nets, hors cotisations sociales, pour un temps plein. 60 % des salariés ont un salaire inférieur au salaire moyen.

Le salaire médian est de 2400 € bruts et 1800 € nets: 50 % des salariés français à temps plein ont plus et ont moins.

Le taux de rendement sert à calculer le montant de la retraite. Expliqué autrement, un taux de rendement de 5,5 % signifie que pour 100 € de cotisation, on a 5,50 € de retraite, si la valeur du point est revalorisée sur l'évolution des salaires, ce qui est prévu dans le rapport Delevoye.

Le taux de primes moyen est de 25 % dans les trois fonctions publiques, mais de 10 à 15 % pour les enseignants, l'enseignement supérieur et la recherche.

La cotisation de retraite est payée dans la réforme Macron (et aujourd'hui dans le privé) à 40 % par le salarié, et à 60 % par l'employeur.

rémunération. En général, dans le système actuel, il n'y a pas de cotisations sur les primes. Elles seront intégrées dans le calcul des cotisations avec la réforme Macron.

La CGT ne construit pas de simulations pour la période de transition, car on n'en connaît pas les bases, mais compare une pension du code des pensions pour toute la carrière avec une pension Macron pour toute la carrière.

Pour la génération 1963 en 2025, le rapport Delevoye prévoit un âge pivot à 64 ans avec un rendement de 5,5 % et une décote/surcote de 5 %. Du fait de l'âge pivot à 64 ans la pension à 62 ans est diminuée de 10 % et à 63 ans de 5 % (90 % et 95 %). Cependant on achète des nouveaux points pour chaque année supplémentaire travaillée. À 65 ans on augmente sa pension de 5 %, à 66 ans de 10 % et à 67 ans de 15 %.

Entre 62 ans et 67 ans on augmente sa pension de 25 % par la décote/surcote et de plus de 20 % par l'achat de points supplémentaires, eux aussi surcotés. Au total, repousser son âge de départ de 5 ans augmente la pension acquise à 62 ans de 45 % à 50 %.

La logique générale de la réforme est d'arriver à une pension proche de la moitié du salaire net de fin de carrière à 62 ans, et de n'arriver aux deux tiers ou aux trois quarts du salaire de fin de carrière qu'à 65 ou 67 ans. C'est l'élément principal de la réforme Macron pour repousser l'âge de départ en retraite le plus possible vers 65-67 ans. Il rendrait la situation de tous ceux qui

ne peuvent pas travailler au-delà de 62 ans impossible.

Quant aux agents en départ anticipé, si pour eux un montant de retraite correct ne peut être atteint qu'à 62 ou 65 ans, il serait plus simple de dire qu'il n'y a plus de départ anticipé possible.

La réforme Macron Delevoye ne doit pas être analysée d'un point de vue technique ou moral, elle se résume à un montant de pension plus faible et à un âge de départ plus tardif.

Le projet de reculer l'âge pivot d'un mois par an à partir de 2025 le confirme. Dans les simulations présentées par la CGT, l'âge pivot pour la génération 1973 est de 64 ans et 10 mois, comme dans le rapport Delevoye, ce qui baisse encore la pension à 62 ans.

Pour la génération 1973, qui est entrée dans le monde du travail à 22 ans en moyenne et a une durée d'assurance de 43 ans, l'âge du taux plein est de 65 ans. En termes de décote et de surcote, cela donne le même résultat que de fixer un âge pivot à 65 ans,

La réforme Macron Delevoye ne doit pas être analysée d'un point de vue technique ou moral, elle se résume à un montant de pension plus faible et à un âge de départ plus tardif.

pour l'équilibre financier du système. L'âge pivot est prévu à 64 ans et 10 mois dans le rapport Delevoye, ce qui revient presque au même.

On comprend mieux la décision de Macron de ressortir l'hypothèse d'utiliser une durée d'assurance dans le cadre de son projet de réforme. Cela ne change rien en termes de coût financier global, mais celles et ceux qui auront commencé à travailler avant 22 ans auront une moindre décote voire aucune décote, sans que la logique régressive du système soit modifiée.

EN CONCLUSION

Le cœur de la réforme est de fortement baisser le niveau de la retraite à 62 ans, et de rémunérer chaque année supplémentaire travaillée de plus 8 à 10 % de la retraite acquise à 62 ans. Partir à 67 ans ferait augmenter la pension des 62 ans de la moitié, ce qui est très important. L'objectif est de rendre quasi impossible un départ avant 64 ou 65 ans.

Tous les salariés et agents publics qui ne pourront pas travailler au-delà de 62 ans seront les grands perdants, quelle qu'en soit la cause: chômage, maladie ou invalidité, handicap, carrières longues, départs anticipés pour pénibilité.

Toute interruption de carrière qui ne serait pas compensée par une attribution de points gratuits entraînerait une forte baisse du niveau de pension. Les dispositifs de solidarité actuels des régimes par annuités compensent les pertes dans de nombreux cas. L'incertitude sur le niveau des dispositifs de solidarité prévus dans la réforme Macron fait prévoir une bien moindre compensation des interruptions de carrière.

Le niveau prévu de 1000 € pour le minimum de pension, qui resterait lié à une durée d'assurance longue, serait loin de permettre de compenser les pertes pour les salariés les plus modestes. La revendication CGT d'une pension nette minimum au SMIC net est essentielle.

Dans la Fonction publique, l'intégration des primes dans le calcul de la pension sans autre forme de procès, en maintenant comme elles sont les différences entre employeurs publics, signifierait que la grille indiciaire de la Fonction publique ne servira plus à établir le niveau de la qualification ni l'évolution des rémunérations. Ce serait un élément très important de remise en cause du statut des fonctionnaires.

La majorité écrasante du monde du travail n'a aucun intérêt au passage à un régime universel par points, et a intérêt au maintien des régimes par annuités, qui doivent cependant retrouver leur efficacité antérieure aux réformes des retraites des dernières décennies. ♦

ANALYSE POUR LES ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES:

Aujourd'hui finir sa carrière au sommet de la catégorie C donne une pension nette de 1 500 €. Dans la réforme Macron il faut attendre 67 ans pour atteindre 1 350 €, en partant de 900 € à 62 ans.

Le minimum de pension prévu par Macron serait de 1 000 €, mais on ne connaît pas son mode de calcul exact (quelle durée de carrière demandée).

Pour chaque année entre 62 et 67 ans, la perte est de près de 300 € dans cette hypothèse pessimiste, où la pension de fonctionnaire n'est complète qu'à 65 ans.

La logique de la réforme est que dans tous les cas on est pour les adjoints en dessous de la moitié du salaire de fin de carrière à 62 ans, et au 2/3 du salaire de fin de carrière à 67 ans.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS OU TECHNIQUES: COMPARAISON ENTRE LA PENSION ACTUELLE DU CODE DES PENSIONS (CPCM) ET LA RETRAITE MACRON-DELEVOYE

Catégorie C Corps Ajoins administratifs ou techniques

Salaire moyen par tête brut en France (SMPT)	3000 €	rapport entre salaire net et salaire brut de 75 % pour le privé et pour le public de 80 %
Pourcentage de surcote ou décote (de 4 à 5 %)	5,00 %	Rapport entre pension nette et pension brute de 91 %
Age de la surcote (62 ans) ou âge pivot (décote/surcote)	64,83	Valeur du point d'indice 4,686
taux de rendement (TRI)	5,50 %	achats de points pour 25,31 % de cotisation
Durée d'assurance requise en année	43	Taux de primes total (par rapport à l'indiciaire) 18 %

POUR UNE CARRIÈRE COMMENÇANT À 22 ANS, UN PASSAGE AU 2E GRADE À 39 ANS, ET AU 3E GRADE À 55 ANS

Salaire de fin de carrière à 62 ans	SMPT	87 %	Salaire brut	2615 €	Salaire net	2092 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	SMPT	70 %	Salaire brut	2106 €	Salaire net	1685 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote réforme Macron	86 %	91 %	96 %	101 %	106 %	111 %
pension nette réforme Macron Delevoeye	916 €	999 €	1086 €	1176 €	1270 €	1366 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1196 €	1298 €	1404 €	1513 €	1588 €	1664 €
Décote ou surcote aujourd'hui CPCM	85 %	90 %	95 %	100 %	105 %	110 %
La retraite Macron baisse en euros (hausse) la pension antérieure de	-280 €	-299 €	-317 €	-336 €	-319 €	-298 €
La retraite Macron baisse en pourcentage (hausse) la pension antérieure de	-23 %	-23 %	-23 %	-22 %	-20 %	-18 %
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		9 %	19 %	28 %	39 %	49 %
hors calcul: RAFP net estimé 20 ans de carrière	24 €	25 €	26 €	27 €	28 €	30 €

TAUX DE REMPLACEMENT PENSION NETTE/SALAIRE NET DE FIN DE CARRIÈRE

Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Pension Macron/salaire de fin de carrière	44 %	48 %	52 %	56 %	61 %	65 %
Pension aujourd'hui/salaire de fin de carrière	57 %	62 %	67 %	72 %	76 %	80 %
Perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-13 %	-14 %	-15 %	-16 %	-15 %	-14 %

LES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS

Leur pension complète actuelle, s'ils atteignent le sommet de leur grille est de 1 800 € nets, ce qui est proche de la pension moyenne pour une carrière complète en France. Dans la réforme Macron même à 67 ans on n'atteint pas ce montant avec 30 % de primes.

On perd 300 € en moyenne, pour une pension de 1 150 € à 62 ans et 1 750 € à 67 ans.

La retraite additionnelle n'est pas intégrée au calcul. Son taux de rendement est faible (3,74 %), le taux de cotisation très faible (moins de 2 % de la rémunération), elle n'existe que depuis 2005 et devrait disparaître en 2025. La simulation pour l'ERAFP a pour objectif de montrer la faiblesse des montants.

SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS OU TECHNICIENS: COMPARAISON ENTRE LA PENSION ACTUELLE DU CODE DES PENSIONS (CPCM) ET LA RETRAITE MACRON-DELEVOYE

Catégorie B Corps Secrétaires administratifs ou techniciens		
Salaire moyen par tête brut en France (SMPT)	3 000 €	rapport entre salaire net et salaire brut de 75 % pour le privé et pour le public de 80 %
Pourcentage de surcote ou décote (de 4 à 5 %)	5,00 %	Rapport entre pension nette et pension brute de 91 %
Age de la surcote (62 ans) ou âge pivot (décote/surcote)	64,83	Valeur du point d'indice 4,6860
taux de rendement (TRI)	5,50 %	achats de points pour les 25,31 % de cotisation
Durée d'assurance requise en année	43	Taux de primes total (par rapport à l'indiciaire) 30 %

POUR UNE CARRIÈRE COMMENÇANT À 22 ANS, UN PASSAGE AU 2^e GRADE À 39 ANS, ET AU 3^e GRADE À 55 ANS

Salaire de fin de carrière à 62 ans	SMPT	112 %	Salaire brut	3 357 €	Salaire net	2 685 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	SMPT	89 %	Salaire brut	2 671 €	Salaire net	2 136 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote réforme Macron	86 %	91 %	96 %	101 %	106 %	111 %
pension nette réforme Macron Delevoye	1 162 €	1 269 €	1 381 €	1 498 €	1 620 €	1 746 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1 393 €	1 562 €	1 689 €	1 820 €	1 971 €	2 065 €
Décote ou surcote aujourd'hui CPCM	85 %	90 %	95 %	100 %	105 %	110 %
La retraite Macron baisse en euros (hausse) la pension antérieure de	-232 €	-292 €	-307 €	-322 €	-352 €	-319 €
La retraite Macron baisse en pourcentage (hausse) la pension antérieure de	-17 %	-19 %	-18 %	-18 %	-18 %	-15 %
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		9 %	19 %	29 %	39 %	50 %
hors calcul: RAFP net estimé 20 ans de carrière	30 €	32 €	33 €	35 €	37 €	38 €

TAUX DE REMPLACEMENT PENSION NETTE/SALAIRE NET DE FIN DE CARRIÈRE

Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Pension Macron/salaire de fin de carrière	43 %	47 %	51 %	56 %	60 %	65 %
Pension aujourd'hui/salaire de fin de carrière	52 %	58 %	63 %	68 %	73 %	77 %
Perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-9 %	-11 %	-11 %	-12 %	-13 %	-12 %

LES ENSEIGNANTS (ICI LES CERTIFIÉS) ET ATTACHÉS

Les enseignants ont aujourd'hui la même retraite que les attachés, 2 600 € pour une carrière complète. Avec 12 % de taux de primes, ils n'ont aucune possibilité d'atteindre ce niveau, avec une retraite à 67 ans de 2 000 € et à 62 ans de 1 300 €.

Ils perdent entre 400 € et 600 € entre 62 et 67 ans, alors que l'hypothèse d'un début de carrière à 24 ans ne leur permet une carrière complète dans le système actuel qu'à 67 ans (génération 1973 à 172 trimestres).

Le sous-paiement de la qualification des enseignants aurait son plein effet sur la retraite avec la réforme Macron. C'est pourquoi le gouvernement a décidé d'une augmentation de la rémunération des enseignants, pour que la réforme ne leur fasse pas perdre plus que les autres fonctionnaires.

Ni pour eux, ni pour aucun corps, l'intégration des primes dans le traitement ne permettra de retrouver le même niveau de retraite.

ENSEIGNANTS CERTIFIÉS: COMPARAISON ENTRE LA PENSION ACTUELLE DU CODE DES PENSIONS (CPCM) ET LA RETRAITE MACRON-DELEVOYE

Catégorie A Corps Enseignants certifiés

Salaire moyen par tête brut en France (SMPT)	3 000 €	rapport entre salaire net et salaire brut de 75 % pour le privé et pour le public de 80 %
Pourcentage de surcote ou décote (de 4 à 5 %)	5,00 %	Rapport entre pension nette et pension brute de 91 %
Age de la surcote (62 ans) ou âge pivot (décote/surcote)	64,83	Valeur du point d'indice 4,6860
taux de rendement (TRI)	5,50 %	achats de points pour les 25,31 % de la cotisation
Durée d'assurance requise en année	43	Taux de primes total (par rapport à l'indiciaire) 12 %

POUR UNE CARRIÈRE COMMENÇANT À 24 ANS, UN PASSAGE AU 2^e GRADE À 51 ANS

Salaire de fin de carrière à 62 ans	SMPT	144 %	Salaire brut	4 309 €	Salaire net	3 447 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans	SMPT	106 %	Salaire brut	3 180 €	Salaire net	2 544 €
Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Décote ou surcote réforme Macron	86 %	91 %	96 %	101 %	106 %	111 %
pension nette réforme Macron Delevoeye	1 314 €	1 440 €	1 572 €	1 709 €	1 851 €	1 999 €
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	1 740 €	1 905 €	2 076 €	2 253 €	2 436 €	2 626 €
Décote ou surcote aujourd'hui CPCM	75 %	80 %	85 %	90 %	95 %	100 %
La retraite Macron baisse en euros (hausse) la pension antérieure de	-426 €	-465 €	-504 €	-544 €	-585 €	-626 €
La retraite Macron baisse en pourcentage (hausse) la pension antérieure de	-24 %	-24 %	-24 %	-24 %	-24 %	-24 %
Augmentation de la pension Macron des 62 ans par année travaillée supplémentaire		10 %	20 %	30 %	41 %	52 %
hors calcul: RAFP net estimé 20 ans de carrière	25 €	26 €	28 €	29 €	30 €	32 €

TAUX DE REMPLACEMENT PENSION NETTE/SALAIRE NET DE FIN DE CARRIÈRE

Âge de départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Pension Macron/salaire de fin de carrière	38 %	42 %	46 %	50 %	54 %	58 %
Pension aujourd'hui/salaire de fin de carrière	50 %	55 %	60 %	65 %	71 %	76 %
Perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron	-12 %	-13 %	-15 %	-16 %	-17 %	-18 %

>> CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT *Compte-rendu de l'assemblée plénière du CSFPE du 16 juillet*

La CGT avait demandé, en amont du CSFPE le report de deux points à l'ordre du jour dans la mesure où les procédures de consultation des CTM n'avaient pas été respectées: le texte relatif à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche et celui relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État en Guyane.

O. Dussopt n'a pas jugé utile de répondre à notre courrier et le report, également demandé par plusieurs organisations syndicales a été refusé en séance.

1. DÉCRET RELATIF AU STATUT PARTICULIER DU CORPS DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION, DU SPORT ET DE LA RECHERCHE

Le projet de décret vise à créer une nouvelle inspection générale interministérielle, à la fois service et corps, qui regroupera quatre inspections générales:

- l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN), placée sous l'autorité du ministre chargé de l'éducation nationale et de la jeunesse;
- l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), placée sous l'autorité conjointe du ministre chargé de l'éducation nationale et de la jeunesse et de celui en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche;
- l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS) placée sous

l'autorité conjointe du ministre chargé de l'éducation nationale et de la jeunesse et de celui en charge des sports;

- l'inspection générale de bibliothèques (IGB), placée sous l'autorité conjointe du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et de celui en charge de la culture.

La nouvelle inspection générale interministérielle sera comparable à celles déjà existantes. Elle conservera en son sein une expertise identifiée dans les domaines pédagogiques et disciplinaires comme en matière de jeunesse et sports, de bibliothèques et de lecture publique.

Le statut des personnels de la future inspection s'inspire largement des statuts actuels de l'IGAENR et de l'IGJS. Il prévoit des mesures de reclassement dans le nouveau corps.

Pour la CGT « la fusion des inspections générales de l'éducation nationale avec celle des sports constitue un nouvel élément conduisant à la disparition du ministère de la jeunesse et des sports. » À l'instar des organisations syndicales siégeant au CTM du ministère de la jeunesse et des sports qui se sont unanimement prononcées contre le texte, elle s'est exprimée contre.

Vote global sur le texte:

Pour: **UNSA**

Contre: **CGT – FSU – FO – Solidaires**

Abstention: **CFDT – CGC.**

2. PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT PARTICULIER DES PROFESSEURS DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS

L'objet du projet de décret est de créer un statut particulier pour le corps des professeurs du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) en complétant les dispositions et les réunissant dans un texte unique.

Il confie aux professeurs du CNAM cinq grandes missions, y compris un service d'enseignement dont le volume horaire annuel (64 heures de cours ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques) peut être modulé à la hausse pour tenir compte du temps consacré aux autres missions.

L'évaluation des professeurs du CNAM est fondée sur un rapport d'activités établi chaque année et transmis pour avis par l'administrateur général de l'établissement au conseil d'administration de l'établissement.

La procédure de recrutement prévoit notamment une sélection par un comité, sur le modèle des maîtres de conférences et des professeurs des universités.

Les dispositions suivantes dérogent au statut général:

1. Le corps des professeurs du CNAM ne dispose pas de CAP. Les avis sur les situations individuelles des professeurs du CNAM sont donnés par le conseil scientifique et le conseil des formations siégeant en formation commune et restreinte aux professeurs du CNAM, professeurs des universités et assimilés notamment en



matière d'avancement et d'intégration après détachement.

2. Un examen par un comité de sélection des dossiers des candidats au recrutement par voie de concours, d'intégration directe ou de détachement dans le corps des professeurs du CNAM. Le comité transmet son avis à l'assemblée des chaires et au conseil d'administration du CNAM qui choisissent le nom du candidat sélectionné et le communiquent au ministre chargé de l'enseignement supérieur.

3. Les candidatures au détachement ou à l'intégration directe dans le corps des professeurs du CNAM font l'objet d'un examen par un comité de sélection au même titre que les candidatures au concours de recrutement.

Seuls peuvent être détachés ou intégrés dans le corps des professeurs du CNAM les professeurs des universités et les personnels réunissant les conditions pour être détachés dans le corps des professeurs des universités.

Il ne peut être mis fin au détachement avant son terme qu'à la demande de l'agent ou après avis favorable du conseil scientifique et du conseil des formations siégeant en formation commune et restreinte aux professeurs du CNAM, professeurs des universités et assimilés.

Les fonctionnaires en détachement peuvent solliciter leur intégration dans le corps des professeurs du CNAM à l'issue d'un délai d'un an. L'intégration est prononcée après avis du conseil scientifique et du conseil des formations siégeant en formation commune et restreinte aux professeurs du CNAM, professeurs des universités et assimilés, et avis favorable du CA

siégeant également en formation restreinte.

4. Les dispositions de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 relatives à l'évaluation ne sont pas applicables au corps des professeurs du CNAM.

5. L'avancement à la classe exceptionnelle et au 2e échelon de la classe exceptionnelle est prononcé par l'administrateur général du CNAM sur proposition du conseil d'administration en formation restreinte aux professeurs du CNAM et aux professeurs des universités et assimilés. Il n'y a pas de tableau d'avancement.

Les organisations syndicales siégeant au comité technique de l'établissement, se sont très majoritairement prononcées contre le texte excepté le SNPTES (affilié à la FA-FP) qui s'est abstenu.

Aucun amendement n'a été déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte:

Contre: CFDT – CGT – FSU – FO – Solidaires

Abstention: CGC – UNSA.



3. DÉCRET RELATIF À L'ORGANISATION ET AUX MISSIONS DES SERVICES DE L'ÉTAT EN GUYANE ET À L'INTÉRIM DES PRÉFETS DE RÉGION DANS LES RÉGIONS D'OUTRE-MER ET À MAYOTTE.

La circulaire du Premier ministre du 28 janvier 2019 arrête les contours de la nouvelle organisation des services de l'État en Guyane.

La réforme entrera en vigueur au 1er janvier 2020.

Cinq directions générales sous l'autorité du représentant de l'État.

- Une direction générale des sécurités, de la réglementation et des contrôles

Elle sera chargée des questions de sécurité, de la coordination des contrôles, de la police administrative, de la délivrance des titres et intégrera la lutte contre l'orpaillage illégal.

- Une direction générale de la coordination et de l'animation territoriale et deux directions générales « métiers »

L'architecture adoptée regroupera les 6 services actuels au sein de deux directions générales « métiers » (direction générale des territoires et de la mer, direction générale des populations) la transversalité dans l'action étant matérialisée par une direction générale de la coordination et de l'animation territoriale. Celle-ci assurera la coordination des politiques publiques et les relations avec les collectivités territoriales, notamment en matière d'aménagement du territoire, de développement économique, de cohésion sociale, de formation professionnelle et emploi.

C'est au sein de cette direction générale que se situera une mission d'appui à l'ingénierie territoriale, avec notamment une plateforme d'appui aux collectivités territoriales.

Y sera également intégrée une mission foncière de l'État regroupant, sous forme d'un pôle de compétence, les agents chargés de ce domaine à la DFIP, à la DAAF, à la DEAL et à l'ONF.

- Une direction générale des moyens



A l'examen en CSFPE le statut des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la jeunesse (Point 1)

et ressources de l'État

La création de ce service mutualisera l'ensemble des fonctions support (finances, SIC, affaires juridiques, logistique, marchés). Cette mutualisation concernera le périmètre RéATE ainsi que la DFIP, le Rectorat (hors gestion des enseignants) et l'ARS (pour celle-ci, par le biais d'une convention du fait de de son statut d'établissement public).

La mutualisation de la fonction RH s'appliquera aux cinq directions générales et aux seuls agents des fonctions supports mutualisés de la DFIP et du rectorat.

La CGT a fait la déclaration suivante : « Le texte de présentation nous donne presque naïvement les raisons qui ont conduit à cette réorganisation des services de l'État en Guyane et Mayotte : E. Macron l'a demandé !

Que nous propose-t-on ?

La préfectoralisation des services de l'État, tous services confondus : même les ministères hors périmètre REATE, qui avaient jusqu'à présent été épargnés sont englobés, dans un premier temps dans la seule direction de l'administration générale.

Le paysage administratif qui est ici dessiné, c'est une préfecture et 5 directions générales. Certes, toutes ne relèvent pas exclusivement du ministère de l'intérieur puisque deux d'entre elles regroupent les anciennes DDI

qui seront considérées comme des services déconcentrés des ministères d'origine qui les composent. Mais elles seront chapeautées par la direction de la coordination relevant de qui ? du ministère de l'intérieur !

Les DDI avaient fait perdre aux ministères de nombreux leviers d'actions pour la mise en œuvre des politiques publiques qu'ils conçoivent et dont ils ont la charge.

La création proposée aujourd'hui nous fait faire un grand bond en arrière : la fin des services propres aux ministères et leur transformation en bureaux de préfectures. C'est la fin d'une ambition pour l'État, celle de construire de véritables politiques en faveur des populations et sa réduction à une vision centrée sur la sécurité et la sûreté. »

Vote global sur le texte :

Contre : CGT – FO – FSU –

Solidaires – UNSA

Abstention : CFDT – CGC.

À notre connaissance les CTM du ministère de la culture, de la santé et de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont unanimement prononcés contre le texte.



4. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 21 AVRIL 2008 MODIFIÉ RELATIF AUX EMPLOIS D'EXPERT DE HAUT

NIVEAU ET DE DIRECTEUR DE PROJET DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET LE DÉCRET DU 9 JANVIER 2012 RELATIF AUX EMPLOIS DE CHEF DE SERVICE ET DE SOUS-DIRECTEUR DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT.

Un arrêté interministériel fixe le nombre maximal d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau par département ministériel et, d'autre part, un arrêté ministériel précise la répartition, par direction et par établissement public, de ces emplois.

L'accord préalable du premier ministre et l'avis du ministre chargé de la fonction publique pour la création ou la vacance d'emploi d'expert de haut niveau ou de directeur de projet est supprimé.

L'avis préalable du ministre chargé de la fonction publique pour la nomination aux emplois d'expert de haut niveau, de directeur de projet, de chef de service et de sous-directeur.

Un arrêté interministériel fixe le nombre plafond d'emplois de direction par département ministériel et précise la répartition de ces emplois par direction.

Vote global sur le texte :

Contre : CGT – FO – FSU – Solidaires

Abstention : CFDT – CGC – UNSA.



A l'examen en CSFPE les contours de la nouvelle organisation des services de l'État en Guyane. Ici la grande parade du carnaval de Cayenne - Guyane française



© adobestock - Fotolia

MEMORENDUM :

LES RETRAITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Depuis juin 2014, les retraité·e·s sont mobilisé·e·s sur leurs revendications spécifiques. Cette mobilisation ne faiblit pas comme l'a démontré la dernière action le 9 juin dernier. Face au mutisme du gouvernement et la détermination des retraité·e·s, l'intersyndicale, regroupant neuf organisations, appelle à de nouvelles actions.

À noter la présence notable des retraité·e·s dans les mouvements sociaux.

Parmi les préoccupations des retraité·e·s, la question du maintien et du développement de services publics de proximité se pose avec acuité, alors que l'on assiste à la fermeture de bureaux de poste, d'hôpitaux... et avec la réforme territoriale en perspective.

Pour ce qui concerne les retraité·e·s de la Fonction publique de l'État, la situation ne cesse de se dégrader, il y a eu des reculs en matière de droits des retraité·e·s.

Il y a près de 2,3 millions de retraité·e·s

de la Fonction publique de l'État.

Dans les ministères le nombre de retraité·e·s dépassent celui des actifs(ves), parfois très largement.

La baisse du niveau des pensions (effet des différentes réformes) conduit à ce que les fonctionnaires partent en retraite de plus en plus tard. Dans ce cadre il faut souligner la problématique de ceux pouvant bénéficier d'un départ anticipé et dont le temps passé dans le service actif n'est pas bonifié.

Les conséquences sont une dégradation de la santé des nouveaux retraité·e·s et une diminution des années en bonne santé qui créent des besoins supplémentaires pendant la retraite. Besoins supplémentaires en matière d'accès aux soins, d'équipement des logements, financiers...etc.

LE POUVOIR D'ACHAT

Les retraité·e·s de la Fonction publique ne sont ni des nantis ni des privilégiés. La campagne de communication visant à opposer les générations est particulièrement choquante. En matière de solidarité intergénérationnelle la CGT a des propositions d'une toute autre envergure pour un choix de société de progrès social pour tous.

La question du pouvoir d'achat revêt une dimension sociale déterminante, elle oblige de trop nombreux retraité·e·s à faire l'impasse sur des dépenses pourtant de première nécessité. Donner aux retraité·e·s les moyens de bien vivre leur retraite a des incidences économiques

incontestables.

Les actifs qui font valoir leur droit à la retraite subissent les différentes réformes des retraites (1993, 2003, 2008 et 2010 et 2013) qui conduisent à des diminutions importantes du montant des pensions. La durée de cotisations pour bénéficier d'une retraite complète a été allongée et les retraités aux carrières incomplètes subissent des pertes sévères avec la décote. 23 % partent après 60 ans.

La perte estimée de pouvoir d'achat est de plus de 20 % en 20 ans.

De nombreux retraité·e·s glissent dans la précarité à un moment de leur vie où ils aspirent à la sécurité, trop nombreux sont ceux dont les pensions sont inférieures au seuil de pauvreté. Les agents de la catégorie C et les femmes retraités sont particulièrement concernés.

La politique gouvernementale en matière de santé déstructure le système de santé et conduit de nombreux retraité·e·s à ne plus avoir accès aux soins. Les dépenses de santé augmentent avec l'âge et rognent un peu plus le pouvoir d'achat. Les arbitrages budgétaires pour l'élaboration de la prochaine loi de finances et celle de financement de la Sécurité sociale doivent enfin tenir compte de cette situation.

L'appauvrissement des retraité·e·s est réel, ils sont de plus en plus nombreux à solliciter des aides, à aller au restaurant du cœur et à ne plus pouvoir se soigner et se loger correctement.

Les retraité·e·s de la Fonction publique

ne bénéficient d'aucune revalorisation complémentaire (reclassement, promotions, primes ...). Une revalorisation insuffisante des pensions de retraite, voire son absence, se traduit par une perte immédiate de pouvoir d'achat.

Nous demandons en conséquence que les pensions de retraite soient indexées sur le salaire moyen en tenant compte de ce qu'est véritablement le panier de dépenses des retraité·e·s avec au minimum une pension égale au Smic pour une retraite complète et qu'aucune pension ne soit inférieure au seuil de pauvreté.

Autre élément, la reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel appartenait le retraité par le rétablissement de la péréquation supprimée par la loi Fillon. Sur ce point le décrochage des pensions rend nécessaire le retour à la péréquation. Il s'agit de la conception des droits et garanties attachés à l'emploi public statutaire et aussi d'une question de justice pour les retraités.

Quant aux pensions de réversion il faut les porter à 75 % de la pension du défunt sans condition de ressources et elles doivent être également servies aux pacsé·e·s. Il est impensable que la pension de réversion soit remise en cause.

Différentes mesures de fiscalité depuis les années Sarkozy portent également un coup sévère au pouvoir d'achat des retraité·e·s. C'est une véritable réforme de la fiscalité qui est nécessaire pour les retraité·e·s comme pour les actifs. Pour l'impôt sur le revenu, la suppression de la demi-part pour la majorité des personnes vivant seules par la loi de Finances 2009 et le gel du barème de l'impôt sur le revenu des années 2011 et 2012 ont conduit environ 2 millions de foyers fiscaux (et parmi eux de nombreux retraité·e·s) de la situation de non-imposables à celle d'imposables avec toutes les conséquences induites en matière de CSG et autres prélèvements sociaux, de fiscalité locale et d'aides sociales.

À cela, pour les retraité·e·s, est venue s'ajouter l'instauration de la CASA depuis le 1er avril 2013.

La hausse de la TVA (de 7 à 10 % et de 19,6 à 20 %) au 1^{er} janvier 2014 a renchéri la plupart des postes de dépenses et les parents de 3 enfants et plus ont vu leur majoration de retraite devenir impossible. Ainsi des retraités avec des revenus modestes et principalement des veuves sont devenues imposables pour la première fois en 2014.

L'augmentation de la CSG au 1er janvier 2018 pour plus de la moitié des retraité·e·s a gravement amputé leur pouvoir d'achat.

La CGT refuse toute nouvelle dégra-

dation du pouvoir d'achat des retraité·e·s, elle exige :

- Une revalorisation annuelle des pensions et des pensions de réversion au 1er janvier sur la base de l'évolution du salaire moyen ;

- Une amélioration du pouvoir d'achat de tous les retraité·e·s par une revalorisation des retraites et un rattrapage immédiat de 300 € ; et à terme qu'il n'y ait pas de pension inférieure au SMIC pour une carrière complète ;

- La proratisation du Salaire Annuel Moyen (SAM) pour les poly-pensionnés ;

- Que le taux de la réversion soit porté à 75 % de la ou des pensions du conjoint, concubin ou Pacsé décédé, sans condition d'âge et de ressources ;

- Le rétablissement de la 1/2 part supplémentaire pour les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant, pour le calcul de l'impôt sur le revenu (dans l'attente d'une réforme globale de la fiscalité) ;

- La non-imposition de la majoration pour les retraité·e·s ayant eu 3 enfants ou plus ;

- La reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel appartenait le retraité·e par le rétablissement de la péréquation,

- La suppression de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA) ;

- La suppression de l'augmentation de 1,7 point de la CSG (avec, à terme, la suppression complète de la CSG) et le rétablissement des cotisations sociales

La perte d'autonomie doit être prise en charge dans le cadre de la branche maladie de la Sécurité sociale. La question des Établissements d'accueil des personnes âgées et leur financement doit être traitée.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

À la CGT, notre combat porte sur la défense, la reconquête et le développement de la Sécurité sociale fondée sur l'amélioration des droits, pour un remboursement à 100 % des frais engagés. Mais dans l'immédiat, il porte aussi sur l'avenir des systèmes de protection sociale complémentaire qui reste un enjeu clé.

Dans ce cadre, deux problèmes majeurs doivent être réglés :

- la participation de l'employeur à la PSC varie selon les ministères, elle peut même être nulle ;

- d'autre part, dans le cadre de la procédure dite de « référencement », la dépendance a été exclue du couplage obligatoire « santé-prévoyance ».

L'ACTION SOCIALE POUR LES RETRAITÉS

L'accès aux prestations sociales ministérielles doit répondre à un principe d'égalité de droit entre actifs et

retraité·e·s. Les retraité·e·s doivent recevoir régulièrement l'information et bénéficier des offres culturelles et de loisirs proposées aux agents actifs.

Pour la CGT l'action sociale est une priorité qui nécessite des moyens en conséquence.

L'augmentation du nombre de retraité·e·s, l'évolution sociodémographique de la population – plus âgée et avec un niveau de pension en diminution – doivent générer la définition de nouvelles prestations.

Pour cela, il faut abonder une dotation suffisante par des moyens budgétaires supplémentaires à calculer, pour chaque ministère et l'interministériel, sur la base de 3 % de la masse salariale et 3 % des pensions.

Dans le cadre du maintien du lien social des actions doivent être proposées aux retraité·e·s.

Il faut réaffirmer l'obligation pour chaque service de développer des actions d'information spécifique à destination des retraité·e·s et des « retraitsables ». Les retraité·e·s doivent recevoir une information régulière optimale et efficace sur leurs droits, à minima 1 fois par an, et autant que nécessaire.

Autre élément qui permettrait une meilleure prise en compte des besoins des retraités en matière d'action sociale, et qui est une exigence forte des retraité·e·s : le droit à la parole avec la représentation des retraité·e·s, au même titre que les actifs, dans les instances consultatives du personnel organisant l'action sociale.

La CGT est intervenue au CIAS sur cette question importante. Nous maintenons notre exigence de la constitution d'une commission ad-hoc au sein de cette structure. Il doit en être de même dans les SRIAS.

Les revendications développées ici en direction des retraité·e·s de la Fonction publique de l'État ne sont pas exhaustives, elles s'inscrivent dans un champ plus large d'exigences portées par l'UFSE-CGT, la confédération CGT et son Union Confédérale des Retraités, que cela soit en matière de conditions d'obtention de la retraite, de démocratie sociale, salariale et de pension, ou pour un grand service public de la santé et de l'action sociale, pour des politiques publiques au service du développement et des solidarités sociales et territoriales.

À CHAQUE BESOIN, UNE PRESTATION

Nous notons que de grandes disparités existent entre les ministères en matière d'action sociale (logement, restauration, transports, culture- loisirs...).

La CGT considère indispensable une évaluation contradictoire de tous les besoins des retraité·e·s.

La CGT demande l'ouverture d'une

discussion spécifique sur le semi-public.

Logement :

Pour mémoire la CGT revendique un budget pour le logement à hauteur de 1 % des salaires et des pensions.

- L'élargissement du parc de logements et l'accès aux retraités. Privilégier des lieux de vie intergénérationnels;
- La mise en place d'un suivi en matière de besoins de logements; cela suppose un recensement et un suivi des logements subventionnés;
- L'amélioration de l'aide à l'adaptation du logement;
- La construction de maisons de retraite publiques en nombre pour répondre aux besoins et afin que les retraité·e·s puissent vivre dans la dignité.

Aide au maintien à domicile:

- Amélioration de l'aide au maintien à domicile,
- Élargissement du barème de l'AMD à la totalité de celui proposé par la CNAV afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires;
- L'information de l'ensemble des pensionné·e·s de la FPE sur cette prestation via le fichier du Service des retraites de l'État (SRE);
- Demander aux ministères qui font déjà une communication en direction des retraité·e·s afin d'insérer une information sur cette prestation.

Restauration:

L'accès aux RIA pour les retraité·e·s doit être subventionné comme pour les actifs, il n'est pas équitable qu'ils paient le tarif normal, voire « extérieur » :

Pour tous ceux qui ne peuvent pas accéder à un RIA, il doit être proposé des chèques restaurant.

Transports:

- L'attribution d'une aide en l'absence de gratuité des transports.

Loisirs:

- L'instauration d'une aide aux loisirs;
- Une information sur l'attribution des chèques vacances et sur les programmes spécifiques (ex: senior vacances).

Aides financières et juridiques:

- Là où elle existe, l'aide juridique n'est pas toujours bien structurée;
- Développer l'aide financière aux retraité·e·s en difficulté;
- L'attribution d'une subvention pour les séjours de longue durée en maison de retraite.

Santé:

Pour un droit à une retraite en bonne santé, la CGT revendique:

- La réalisation d'un bilan de santé complet avant départ en retraite;
- Les retraité·e·s doivent pouvoir bénéficier, à leur demande, d'un examen médical annuel auprès du médecin de prévention de leur dernier employeur;

RETRAITÉ·E·S

– Le suivi médical post-professionnel doit être adapté au risque lié à l'activité professionnelle et systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle;

– L'imputabilité et la reconnaissance du caractère professionnel des maladies doivent être reconnues y compris pour les retraité·e·s dès lors qu'elles apparaissent au-delà de la date de leur départ à la retraite;

– Le suivi social et médical des personnes en difficulté.

La CGT est opposée à la retenue à la source de l'impôt sur le revenu et à la dématérialisation de tous les actes administratifs. Cette disposition est de nature à créer une fracture numérique qui exclut, notamment, beaucoup de retraités.

Les difficultés rencontrées pour l'accès aux soins ne sont pas propres aux retraités ou personnes âgées, mais elles prennent une importance particulière en raison de l'âge, la condition physique ou le handicap. Elles sont liées à l'aspect financier et au désengagement de la sécurité sociale, au coût des couvertures complémentaires, à l'organisation des soins ou aux pratiques de plus en plus courantes de certains professionnels de santé (dépassements d'honoraires) et aux difficultés d'accès aux services de santé. ♦





> SECTIONS RÉGIONALES
INTERMINISTÉRIELLE D'ACTION SOCIALE

Première rencontre des présidents et vice- présidents des SRIAS



mique (IGPDE) à Vincennes.

Cette journée n'a lieu que tous les quatre ans, c'est-à-dire à chaque début de mandature pour présenter l'action sociale interministérielle. Mais c'est aussi un temps pour découvrir les différents acteurs de l'action sociale qui s'investissent et exceptionnellement tous présents à cette première rencontre à savoir: les présidents et vice-présidents de SRIAS, les membres du bureau de l'action sociale, les conseillers d'action sociale et environnement professionnel (CASEP) et les correspondants administratifs (CA) de chaque SRIAS ainsi que les responsables de plateforme de ressources humaines (PFRH) de chaque préfecture de région et les représentants de chaque OS du CIAS qui peuvent se croiser et éventuellement échanger. Une table ronde et débat était d'ailleurs organisée pour conclure cette journée: « *Quels besoins pour l'action sociale interministérielle pour la période 2019-2023.* » ♦

Les installations des SRIAS ont eu lieu tout au long des mois de mai et juin (la dernière installation était prévue pour le 8 juillet à Mayotte) avec comme point d'orgue l'élection des présidents et vice-présidents pour les 7 régions concernées: Hauts de France, Auvergne-Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Grand-Est, PACA, IDF.

Une première journée d'échanges a eu lieu le jeudi 27 juin 2019 à la DGAFP sous la forme d'une intersyndicale entre le président du CIAS, les membres de la parité syndicale du CIAS, les co-animateurs de la parité syndicale du CIAS ainsi que les présidents et vice-présidents des SRIAS élus pour la période 2019-2023.

Cette journée de rencontre permet

de faire le point sur les dossiers les plus urgents et rencontrer les nouveaux co-animateurs qui ont présenté les enjeux et les perspectives de chaque commission permanente: Restauration, Logement, Famille, SRIAS, Budget.

L'ensemble des participants a profité de la pause méridienne pour se rendre au rassemblement devant Bercy à l'appel de l'intersyndicale Fonction publique et assister à la conférence de presse « *toujours déterminé pour défendre le service public* ».

La deuxième journée, le vendredi 28 juin, était plus axée sur une journée d'information des acteurs de l'Action sociale Interministérielle organisée par le bureau de l'action sociale de la DGAFP à l'Institut de la gestion publique et du développement écono-



Présidents et vice-pdts CGT des SRIAS

de gauche à droite : **Pascal Marie** : pdt SRIAS Hauts de France ; **Thierry Tame**, pdt SRIAS Centre Val de Loire ; **Catherine Merour**, pdte SRIAS Bretagne ; **Christian Fagault**, vice-pdt SRIAS Auvergne Rhone Alpes ; **Monique Suspense**, Vice pdte SRIAS Occitanie.



LE PLAN DE FORMATION PLURIANNUEL EN 4 AXES

> OUTILLER POUR LE MANDAT

La priorité pour 2019, est donnée à la formation des élu.es et mandaté.es des CAP, des CT, des CHSCT et des CCP : il s'agira de modules évolutifs, intégrant la technique et le droit syndical et les enjeux revendicatifs ; nous disposons déjà d'un module CHSCT (voir page 3), d'un module IRP.

> OUTILLER POUR ÊTRE ACTEUR ET POUR LA PRISE DE RESPONSABILITÉ

Deux formations permanentes et pluriannuelles seront proposées avec des modules évolutifs :

- la formation d'accueil qui s'adresse aux syndiqués (nouveaux ou non) et aux nouveaux élus et mandatés qui ne l'auraient pas faite ;
- la formation des dirigeants.

Ces deux formations sont essentielles, la 1re car elle est le début incontournable du parcours de formation de chaque adhérent, la 2e pour mieux « armer » nos militants et préparer le renouvellement des responsables syndicaux. Ces deux formations existent déjà dans le parcours de formation confédérale mais nous proposons de construire ces deux modules en y intégrant les spécificités de la Fonction publique.

> OUTILLER POUR RESTER ACTEUR

La formation syndicale de l'UFSE se développe aussi sur d'autres thèmes

Les formations déjà disponibles sont poursuivies (sur les

originaires d'Outre-Mer, sur les questions juridiques) et de nouveaux modules sont à créer : sur le Statut général (nouveau stage de 2 jours), la rémunération, les instances médicales.

S'agissant de la demande de formation sur les discriminations, nous vous invitons à faire le stage confédéral (cf. page 3) dans l'attente d'un stage UFSE-CGT, et sur l'égalité professionnelle femmes/hommes l'UFSE-CGT a organisé une journée d'étude le 26 juin.

L'élaboration de ces formations se fera en lien avec les Branches d'Activité Revendicatives (BAR) de l'UFSE et dans le cadre du travail commun entre nos 3 versants dans les collectifs.

> FORMER DES FORMATEURS

Pour étoffer notre réseau de formateurs, nous vous proposons de faire la formation confédérale de formateurs qui se décline en plusieurs modules : « construire une action de formation », « mises en situation », « intervenir », « animer », « organiser », « élaborer » et « perfectionnement des pratiques pédagogiques ». Si vous êtes intéressé, vous pouvez nous contacter pour avoir le plan de formation 2019 des formateurs à : dduhamel@ufse.cgt.fr.

Mais l'UFSE pourra aussi former des formateurs sur nos modules afin d'avoir un vivier à l'UFSE ou selon les modules avec les autres versants. Nous disposons déjà d'un vivier de formateurs sur les stages CHSCT, IRP, OOM et Juridique.

Afin que l'UFSE puisse développer son offre de formation en direction de toutes ses organisations et faire un véritable bilan de la formation syndicale nous vous invitons à nous informer régulièrement :

- de vos besoins en matière de formation syndicale ;
- des stages de formation que vous réalisez afin de croiser nos expériences.

OÙ EN SOMMES-NOUS DU PLAN DE FORMATION 2019 ?

Le collectif vous présente l'avancement du plan de formation 2019. La prochaine réunion du collectif fera un point des modules en cours et des propositions pour un plan de travail des autres formations qui feront l'objet d'une information dans la prochaine Lettre de la formation syndicale.

> STAGE CAP

Le module de formation CAP, organisé sur deux jours, a été réalisé et mis à disposition de toutes nos organisations. L'UFSE a déjà organisé un stage pour les élu.es du ministère de l'agriculture. Si vous souhaitez l'organiser, n'hésitez pas à nous solliciter si vous avez besoin d'aide (logistique ou de formateur).

> STAGE CHSCT

Le module CHSCT existe actuellement sur 5 jours. Sur décision de la CE, nous le modifions pour le scinder en 2 parties : CHSCT et Santé au travail. Des membres du collectif, en lien avec les camarades de la BAR « Santé au travail »

et de la FD des Finances y travaillent. Un module CHSCT, de 3 jours, devrait être disponible pour le mois d'octobre. Le module « Santé au travail » de la FD des Finances sera mutualisé et adapté pour l'UFSE.

> STAGE CCP

Un module CCP est en cours d'élaboration et sera finalisé vers le mois d'octobre. Les membres de la BAR « non titulaires » seront associés afin d'appréhender toutes les spécificités des contractuels. Dans le cadre de la mutualisation, nous invitons les syndicats qui réalisent déjà cette formation à nous communiquer leur module et/ou leur expérience.

> STAGE INSTANCES MÉDICALES

Ce stage a été rajouté, dans le cadre des priorités. Il sera réalisé pour le dernier trimestre 2019. Il sera accompagné d'un guide sur les congés maladie et les instances médicales. Là aussi, nous sommes preneurs de vos modules et/ou expérience en ce domaine.



© adobestock - Fotolia

FORMATIONS SPÉCIFIQUES 2019 DE LA CONFÉDÉRATION

Le pôle formation syndicale de la confédération organise des formations sur des thèmes d'actualité spécifiques, au centre Benoit Frachon à Courcelles, dont celles-ci :

✓ Un stage de 3 jours « Lutte contre les idées d'extrême-droite » organisé du 25 au 27 septembre. Ce stage est à destination des camarades qui travaillent cette question dans leur syndicat, UI, UD, FD ou comité régional, et/ou qui animent le stage d'une journée « lutter contre les idées d'extrême-droite : sensibilisation ».

✓ Un stage de 5 jours « Discriminations LGBT : agir pour l'égalité sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre » organisé du 7 au 11 octobre 2019. Ce stage est à destination de tous les militants et militantes, afin qu'ils intègrent dans l'activité syndicale, le combat contre les discriminations.

Si vous êtes intéressés, prendre contact rapidement pour recevoir la fiche d'inscription auprès de Dominique Duhamel : dduhamel@ufse.cgt.fr.



JOURNÉE D'ÉTUDE CGT FONCTION PUBLIQUE

Gagnons ensemble l'égalité femmes hommes!

Une cinquantaine de militant.es CGT ont participé le 26 juin à l'invitation de la CGT Fonction publique à la première journée d'étude « Gagnons ensemble l'égalité femmes – hommes dans la Fonction publique ». L'occasion de présenter et mettre en débat le guide militant CGT paru en novembre 2018 et d'accompagner les syndicats dans leur démarche syndicale au plus près des travailleurs et travailleuses pour obtenir de réelles avancées en termes d'égalité professionnelle.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES UN ENJEU SYNDICAL MAJEUR

Céline Verzeletti, secrétaire confédérale en charge de l'Égalité des droits a posé les jalons de cette journée et mis en avant les enjeux revendicatifs, de mobilisation mais aussi de syndicalisation.

Dans la Fonction publique, encore plus de 19 % d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes et de nombreuses discriminations qui perdurent. Et malgré l'affichage de la grande cause du quinquennat, les projets du gouvernement ne pourront qu'aggraver la précarité et les inégalités!

QUELQUES REPÈRES HISTORIQUES

Pour débiter cette journée, un bref tour d'horizon historique était une bonne entrée en matière. Sylvie Reveyron (FDSF) a rappelé que l'égalité, principe depuis 1789 est inappliquée. Ce n'est qu'en 1946 que les femmes accèdent aux emplois publics. Le tournant opéré en 1975 n'éradiquera pas les discriminations et le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égal » de la loi Roudy de 1983 n'est toujours pas une réalité. Dans les années 2000, la mission Lepors a mis en lumière les inégalités « invisibles ». Depuis, des lois et

circulaires renforcent l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles mais le retard accumulé est encore intolérable!

LE GUIDE CGT « FONCTION PUBLIQUE: GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »: UN OUTIL MILITANT À POPULARISER PARMI LES SYNDIQUÉ·ES ET LES PERSONNELS

Ophélie Labelle (FDSAS) a présenté le guide et fait un focus sur les chiffres dans la Fonction Publique et la nécessité d'établir un diagnostic complet. L'occasion pour les participant.es de débattre sur l'importance d'exiger un rapport de situation comparée et de revendiquer des indicateurs supplémentaires.

La présentation des enjeux du recrutement, de la mixité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont permis d'introduire des échanges très enrichissants: précarité, maternité, conditions de travail, violences, santé, retraite, projets syndicaux, questionnaires aux agent.es pour mettre en lumière leurs réalités et besoins (Fédération de l'équipement ou encore CGT éducation du 94), les collectifs femmes-mixité, la cellule de veille, les formations de l'AVFT (Ville de Paris)

Le guide est à télécharger
sur le site
egalite-professionnelle.cgt.fr



LA BATAILLE POUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ET LA REVALORISATION DES PROFESSIONS À PRÉDOMINANCE FÉMININE : UN ENJEU FONDAMENTAL

Rachel Silvera, chercheuse et conseillère confédérale du collectif Femmes-mixité a insisté sur la nécessité de sortir du raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » et de prendre en compte les écarts liés au temps partiel, à la non-mixité des emplois, à la dévalorisation des emplois à prédominance féminine, aux primes, aux déroulements de carrière et à la « discrimination pure ».

Elle a présenté « l'éventail des carrières », indicateur sur les carrières en s'appuyant sur le principe d'étude de cohortes.

De nombreux métiers fortement féminisés étaient d'ailleurs représentés lors de cette journée : secrétaires, aides à domicile, aides-soignantes, infirmières, enseignantes, ATSEM, travailleuses sociales... Liées aux fonctions maternelles (soigner, aider, assister, accompagner...), ces agent.es sont non reconnues, dévalorisées et sous-payées. Le principe « salaire égal pour travail de valeur égale » qui est pourtant dans la loi est inappliqué...

Cette thématique a été grandement appréciée par les participant.es, armés de nombreux arguments pour aller à la bataille.

DÉMARCHE SYNDICALE

Delphine Colin (UFSE) a dressé quelques repères sur l'accord 2018 que la CGT n'a pas signé, transcrit dans le projet de loi Fonction publique avec

des plans d'action à négocier avant fin 2020 assortis de pénalités mais seulement sur les moyens. Au-delà des quelques avancées, rien sur la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine, pas de budgets dédiés, pas d'obligation de résultat...

Pour gagner l'égalité et engager la mobilisation de tous et toutes, il est essentiel d'augmenter les débats avec les syndicats et syndiqué.es et de développer une démarche intégrée. Les outils militants CGT (à retrouver sur le site dédié <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>) peuvent nourrir ces débats et permettre à nos syndiqué.es de construire avec les personnels des cahiers revendicatifs et des luttes pour de véritables conquêtes sociales.

LE 8 MARS 2020 SE PRÉPARE DÈS MAINTENANT !

Des propositions pour des campagnes médiatiques ont commencé à émerger partout sur le territoire sur la précarité, la parentalité et la revalorisation des professions à prédominance féminine.

Communication, mobilisation partout, en lien avec l'égalité en interne de

la CGT ont été des sujets travaillés en groupes par les participant.es. La CGT Fonction publique s'appropriera ces propositions pour les rendre publiques à la rentrée et les mettre en action.

Sophie Binet, pilote du collectif confédéral Femmes-mixité a conclu cette journée en soulignant l'importance de pérenniser le réseau de référent.es et de l'orientation du 52e congrès pour une CGT « féministe » qui agit au quotidien sur les revendications et la vie syndicale.

L'enquête nationale « Femmes, la CGT vous la voulez comment ? » a mis en lumière l'attente des femmes pour que l'égalité soit une réalité et leur disponibilité à se mobiliser pour la gagner. Sophie Binet est revenue sur la victoire à l'OIT pour la lutte contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail et sur la grève des femmes en Suisse et en Espagne.

En France de nombreux enjeux revendicatifs qui touchent particulièrement les femmes sont devant nous (violences sexistes et sexuelles, salaires, retraites, parentalité, réduction du temps de travail...).

Cette journée d'étude est un premier point d'appui pour la construction d'un rapport de force avec des personnels acteurs et actrices du processus de lutte en vue notamment d'un 8 mars 2020, journée de grève internationale, forte en actions et en revendications. ♦

Sophie Binet et Ophélie Labelle



Chiffres clés

TRAVAIL DOMESTIQUE

Femmes : **3 h 52**

Hommes : **2 h 24**

C'est le temps consacré par jour, pour l'ensemble de la population de plus de 15 ans, aux temps domestiques : **une heure et demi de plus pour les femmes !**

Chiffres clés

PRÉSENCE DES FEMMES

Dans toute la Fonction publique, les femmes sont majoritaires, que ce soit la Fonction Publique Hospitalière (FPH), la Fonction Publique Territoriale (FPT) ou la Fonction Publique d'État (FPE).



Fonction publique
62 %

Chiffres clés

DES MÉTIERS TRÈS SEXUÉS...



Médecins
52 %



Professeur.e.s des écoles
82 %



Assistants maternelles
95 %



Militaires
16 %



19 %

C'est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes titulaires de la Fonction publique.



67,1 %

des non-titulaires sont des femmes dans l'ensemble de la Fonction publique.



82,3 %

des postes à temps partiel et/ou non complet sont occupés par des femmes dans la Fonction publique.

AÉROPORTS DE PARIS

LE RÉFÉRENDUM : PREMIÈRE ESCALE POUR LA DEMOCRATIE



Pour voter, munissez-vous
de votre carte d'identité
et rendez vous sur le site
referendum.interieur.gouv.fr





**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Credit photo : AGE / Photonostop

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible. Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur macif.fr



Essentiel pour moi



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.