



Réunion du 25 juin 2020 du Conseil commun de la Fonction publique

Intervention liminaire de la délégation CGT

Baptiste Talbot

Pour leur engagement, leur sens du service public, nous tenons à commencer notre intervention par un hommage à nos collègues qui, durant ces derniers mois, ont assumé leurs missions dans des conditions dégradées, tragiques dans de nombreux cas, pour certaines et certains au prix de leur santé voire de leur vie. Si l'État, les services publics ont tenu, c'est essentiellement grâce à elles et à eux, grâce à leur sens du service public et de l'intérêt général.

À l'inverse de ce qui est recherché avec l'ordre du jour de cette réunion, et en totale dissonance avec l'auto-satisfecit indécent que le Président de la République s'est cru autorisé à se délivrer, la CGT ne se limitera pas ici à un bilan technique de la gestion de la crise. Notre organisation entend bien mener aussi un examen critique des graves dysfonctionnements structurels que cette crise a placés sous la lumière la plus crue, et contribuer à identifier les enseignements qu'il convient d'en tirer.

Cette contribution portera sur cinq thèmes principaux, sans que nous prétendions évidemment à l'exhaustivité

De manière générale, la CGT considère que la crise du Covid-19 constitue une forme de confirmation tragique des alertes lancées depuis de longues années par notre organisation et par d'autres sur les effets néfastes des politiques d'austérité. Cela appelle des ruptures profondes. Et nous avons la conviction que si ces ruptures ne sont pas opérées, notre pays, notre République, seront conduits à de nouveaux épisodes tragiques.

Fondées sur l'obsession de la baisse de la dépense publique au bénéfice du capital, les politiques antérieures comme celles actuellement mises en œuvre ont durablement affaibli la capacité de notre pays, de son administration, de son économie, à pouvoir faire face à une crise exceptionnelle. Notre tissu industriel est très affaibli, notre indépendance n'est pas assurée dans

toute une série de domaines, nos services publics et notamment notre système de santé sont sous tension permanente et souffrent gravement a fortiori en période de crise. La situation dans plusieurs territoires ultra-marins le démontre de manière paroxystique.

Cette crise confirme qu'il ne saurait y avoir de services publics sans industrie et réciproquement, à l'image, pour ne prendre qu'un seul exemple, de l'incapacité à produire et mettre à disposition dans les délais nécessaires les masques dont les personnels hospitaliers et des Ehpad avaient besoin.

Nous affirmons que les capacités de réponse de la Fonction publique et en particulier de notre système de santé pour répondre à la violence de la crise sanitaire ont été amoindries par les politiques de coupes dans l'emploi public et de réduction du périmètre et de l'implantation des services publics. Le récent rapport du Défenseur des droits vient d'ailleurs de nouveau d'alerter sur les difficultés croissantes d'accès aux services publics, découlant notamment des fermetures de guichets et de la baisse des budgets. Cette situation conduit à des ruptures d'égalité et suscite un sentiment d'abandon dans une part importante de la population.

Le premier point sur lequel la CGT souhaite insister est donc **la nécessité absolue de garantir les conditions d'une action publique et de politiques publiques fondées sur l'intérêt général, la réponse aux besoins, la volonté et la capacité de se projeter sur le temps long**. Il faut en finir avec les mécanismes budgétaires fondés sur le seul équilibre des comptes, sachant par ailleurs que les politiques menées depuis bien trop longtemps ont considérablement réduit la ressource fiscale issue de la fortune et des profits. Les politiques d'austérité, la LOLF, la Tarification à l'activité, les privatisations plus ou moins déguisées, les Partenariats public privé, les réorganisations permanentes conduisant à une désorganisation générale, tous ces outils imprégnés de l'idéologie la plus arriérée ont échoué à répondre aux besoins, nous ont désarmés, ont causé des drames humains et amènent aujourd'hui à un niveau historique de mobilisation de l'argent public.

La réponse égalitaire aux besoins, la justice fiscale fondée sur la progressivité de l'impôt, l'augmentation de la contribution des entreprises au financement de la dépense publique, doivent constituer des axes majeurs. Le périmètre de la Fonction publique, les effectifs, doivent être confortés et étendus. Parce qu'elles ont un rôle majeur de protection, les missions de contrôle doivent être renforcées notamment dans les domaines sanitaire, fiscal économique et environnemental.

Pour engager ce renouveau de la Fonction publique, nous demandons que soit lancé un processus, par exemple dans le cadre du Conseil National des Services publics, dans l'objectif de débattre de manière contradictoire des réformes initiées ces dernières années, de celles préconisées au titre du chantier Action publique 2022 et des propositions portées par les différents acteurs de la Fonction publique.

S'agissant — ce sera notre deuxième point — de **la manière dont les autorités ont assumé leurs responsabilités lors de la crise**, nous relevons des carences graves dans les obligations de protection des personnels, des atteintes aux droits d'expression et des disparités dans les modes de gestion.

Nombre de nos collègues ont été contraints d'exercer leurs missions sans bénéficier des moyens de protection nécessaires. Ces carences ont fait l'objet de multiples interpellations et occasionnent y compris des démarches judiciaires. Elles découlent de choix politiques en amont de la crise et durant celle-ci. La CGT souhaite que toute la lumière soit faite à ce sujet, que les responsabilités soient identifiées et que toutes les conséquences en soient tirées.

Alors qu'une décision rapide aurait été un signal fort, la volonté gouvernementale de limiter drastiquement la reconnaissance de l'imputabilité du Covid-19 constitue à nos yeux une carence supplémentaire. Nous continuons donc d'exiger que cette imputabilité soit systématique concernant les agents qui ont exercé leurs missions en présentiel et ont contracté la maladie. Nous demandons également qu'une politique de suivi des agents malades soit mise en place en lien avec la médecine professionnelle.

Le délai fort long qu'il a fallu au gouvernement pour décider la suspension du jour de carence — mesure pourtant évidente en période épidémique — restera comme un épisode peu glorieux. Le gouvernement serait maintenant bien inspiré de passer de la suspension à l'abrogation. Ce serait une mesure de justice par ailleurs pleinement justifiée par la persistance de la menace sanitaire.

L'incapacité persistante de disposer de statistiques concernant le nombre d'agents malades et décédés illustre un profond problème d'efficacité de l'État et constitue une véritable question démocratique. Comme nous vous l'avons déjà dit, cette absence atteste par ailleurs du caractère totalement fantaisiste des taux de grève que le ministère se prétend en capacité de communiquer dès midi les jours de grève, et ce pour les trois versants.

Nos syndicats ont aussi relevé de nombreuses situations de disparités dans l'application des régimes d'autorisations spéciales d'absence, particulièrement dans la FPT où leur caractère facultatif a laissé une marge d'appréciation aux employeurs territoriaux. Si la grande majorité a fait preuve d'esprit de responsabilité, les cas de refus d'octroi du régime d'ASA voire de télétravail sont aussi une réalité.

Le retrait autoritaire de jours de congés et RTT a été une mesure aussi injuste que désastreuse en termes de motivation des personnels. Nous restons d'ailleurs en attente d'explications concernant l'impossibilité de conférer un caractère rétroactif à la suspension du jour de carence alors que cela a été possible s'agissant du retrait des jours de congés.

Nous soulignons aussi que les organismes de représentation des personnels n'ont très souvent pas été réunis. Pour de nombreux employeurs, champ de l'État compris, le dialogue avec les représentants des personnels est considéré comme une contrainte, ce qui est parfaitement inacceptable.

Nous relevons enfin que cette crise aura vu un ministre critiquer publiquement le dépôt d'un préavis de grève, une autre ministre suspendre de ses fonctions un inspecteur du travail, des tutelles sanctionner des militants syndicaux, des représentants du personnel être entravés dans leur liberté de circulation, signaux aussi inadmissibles que très inquiétants du point de vue démocratique, mais qui n'ont pas dissuadé les personnels d'agir pour se faire entendre. Nous venons d'apprendre que notre camarade et collègue Anthony Smith, inspecteur du travail suspendu pour avoir rempli ses missions, est convoqué le 21 juillet dans un cadre disciplinaire. Nous dénonçons de nouveau cette procédure scandaleuse et exigeons la réintégration d'Anthony sans aucune sanction.

Pour la CGT, tout cela appelle des droits nouveaux, des CHSCT rétablis et renforcés, un droit de retrait étendu, l'extension du délit d'entrave à la Fonction publique, un renforcement des dispositifs statutaires nationaux s'imposant à tous les employeurs. L'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique serait de ce point de vue un premier acte salubre.

Troisième aspect : la crise a aussi été marquée par **la situation de catégories de personnels particulièrement exposées et fragilisées**. Nous pensons à nos collègues non titulaires, aux agents à temps partiel non choisis, à nos collègues en contrat de vacance, aux parents isolés, aux agents les plus faiblement rémunérés, parmi d'autres. Nous soulignons que ces collègues sont en majorité des femmes.

Ces situations mettent une nouvelle fois en lumière les ravages sociaux des inégalités femmes hommes, des politiques de précarisation et d'austérité salariale. Ces situations appellent des mesures fortes, des moyens budgétaires, des choix politiques de renforcement des garanties collectives, de suppression des inégalités femmes hommes, de pérennisation des emplois, de titularisation.

Sur ce point, et en lien avec le précédent et le suivant, nous demandons la réalisation d'une enquête sur les modalités de gestion des personnels durant la période de confinement, mais aussi durant la période de reprise des activités professionnelles. Nous estimons que cette enquête devrait être réalisée sur la base d'un cahier des charges prenant en compte l'avis des organisations syndicales. Elle pourrait notamment porter sur un bilan relatif aux positions administratives des personnels durant la période de confinement, et comprendre des éléments qualitatifs quant au vécu des agents, y compris sur la question du télétravail.

Concernant ce sujet, et ce sera notre quatrième point, cette période aura donc été marquée par **un développement aussi soudain que massif du télétravail**. Celui-ci a été à la fois une nécessité au regard des circonstances sanitaires, une découverte positive pour certains, une contrainte mal vécue pour d'autres, une aspiration inatteignable pour d'autres encore dont les postes n'étaient pas considérés comme pouvant être organisés en télétravail ou qui ont fait l'objet de refus de placement en télétravail.

Cette expérience de massification du télétravail mérite un bilan précis, tel que nous l'avons évoqué précédemment, préalable à une précision du cadre dans lequel le télétravail peut être exercé. Si cette massification a répondu à des attentes pour certains personnels, voire en a suscité de nouvelles, elle a aussi confirmé que le télétravail génère pour les agents des coûts qui sont loin d'être systématiquement pris en charge par les employeurs, et que les conditions du télétravail renvoient aux inégalités de logement. Cette séquence a permis de vérifier largement combien le télétravail peut être extrêmement mal vécu, et combien il peut être très problématique s'agissant de la cohésion des collectifs de travail, du respect du temps de travail et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, au détriment de la santé des personnels et de la qualité du service public.

Nous pensons également important d'examiner précisément les conséquences du télescopage entre massification du télétravail, fermeture des établissements de la petite enfance et d'enseignement, et organisation du travail scolaire à domicile. Ce ne sont que quelques pistes auxquelles nous ajouterons que le télétravail pose aussi des questions d'accès à l'information syndicale et à la démocratie au travail dans sa dimension collective.

La récente publication du décret relatif au télétravail n'épuise pas le sujet, loin de là. Ce que nous venons de vivre nécessite donc de notre point de vue une enquête approfondie, un processus de discussion — voire de négociation — et des décisions notamment en termes de garanties renforcées et droits nouveaux.

Cinquième et dernier point, **la juste rémunération du travail et la reconnaissance des efforts fournis durant la crise**.

Il a hélas fallu cette crise pour remettre au grand jour le caractère indispensable et précieux du travail des agents publics. La question de la rémunération de leur travail est à cette occasion revenue sur le devant de la scène. Nous soulignons que cet enjeu n'est évidemment pas nouveau et qu'il ne doit pas être confondu avec celui de la prise en compte des efforts et sacrifices des agents durant la crise.

Il y a bien là deux sujets distincts, qui ont néanmoins un point commun s'agissant de leur modalité de traitement, en ce sens que ces deux questions nécessitent des réponses générales et non parcellaires.

Parce que le niveau de rémunération des personnels et la reconnaissance de leurs qualifications sont insuffisants, il est indispensable, d'une part, de procéder à des mesures d'augmentation de la valeur du point d'indice, et d'autre part, de revaloriser les carrières et grilles de rémunération de tous les agents de la Fonction publique. L'urgence est aussi à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à la revalorisation des emplois et des carrières à prédominance féminine. C'est d'abord cela qu'attendent les personnels, et c'est ce qu'ils ont exprimé avec force en particulier le 16 juin dernier. C'est pourquoi nous vous disons de nouveau que des négociations salariales doivent être organisées et non de simples « rendez-vous ».

Nous le disons avec d'autant plus de force au regard du premier bilan que nous tirons des mesures mises en œuvre pour reconnaître l'implication particulière des personnels durant la crise. Nous vous épargnerons une nouvelle diatribe concernant les mesures gadgets types médailles ou dons de jours de congés, si ce n'est pour vous dire qu'elles suscitent au mieux de l'indifférence, au pire de la colère.

Concernant les primes, dont nous n'écartons pas le principe, force est de constater que la formule choisie par le gouvernement a une fois de plus conduit à diviser les personnels, à opérer des différences entre collègues, entre services, entre missions, entre territoires, entre versants de la Fonction publique, suscitant ainsi frustration et mécontentement, au détriment notamment de la cohésion des équipes.

Le plus simple et le plus sain aurait été de procéder à une mesure générale avec bien entendu un effort particulier pour les personnels hospitaliers. Alors qu'il s'agissait de reconnaître les efforts des personnels durant cette phase exceptionnelle, domine le sentiment que lorsqu'il s'agit de saluer le travail des agents de la Fonction publique, le gouvernement ne peut s'empêcher de mégoter, de couper les cheveux en quatre, de monter des usines à gaz, alors que dans le même temps, il n'hésite pas à dégainer en urgence des dizaines de milliards pour aider le patronat.

Nous relevons enfin qu'à peine la crise sanitaire en voie d'achèvement, et à l'inverse de ce qu'il avait laissé entendre durant celle-ci, le gouvernement s'empresse de relancer la réforme des retraites massivement rejetée par la population et combattue par la grande majorité des organisations syndicales. Alors que sa mise en œuvre serait désastreuse pour les agents de la Fonction publique, ces derniers mesurent une fois de plus quelle considération ce gouvernement a pour elles et pour eux.

En conclusion, pour résumer notre propos et tracer une perspective, la CGT affirme que ce qui est en jeu, qui l'était déjà avant la crise et l'est d'évidence davantage encore aujourd'hui, c'est bien la finalité même de notre Fonction publique et du rôle qu'elle doit jouer dans notre société. L'intérêt général doit être pleinement remis au cœur de notre Fonction publique. Cette conception doit redevenir centrale, particulièrement dans les cursus de formation des personnels, dont la nuisible idéologie managériale doit être bannie.

À nos yeux, la crise a fini de démontrer que les orientations prises par les gouvernements successifs sont dangereuses, parce qu'elles ont pour objectif de faire de la Fonction publique un outil au service de la marchandisation de la société et non de l'intérêt général. La CGT demeure bien entendu résolue, dans l'unité la plus large possible, à défendre et faire grandir une Fonction publique républicaine, fondée sur la réponse aux besoins, la démocratie et l'idéal égalitaire.