



LA GAZETTE DE LA CGT

Bulletin quadrimestre des agents des centrales des ministères sociaux Janvier- Avril 2022.

A côté « d'Action Syndicale » qui s'adresse exclusivement aux adhérents de notre organisation syndicale, « la Gazette » a choisi de vous informer sur la vie des centrales des ministères sociaux.

L'équipe de rédaction veut tenir compte des évolutions en cours, la transformation numérique, le télétravail, les évolutions institutionnelles qui touchent les institutions représentatives des personnels... Surtout sur le fait que les agents des ministères sociaux croulent sous les charges de travail et n'ont souvent pas le temps de nous lire... La ligne éditoriale de la Gazette, c'est huit pages pas plus, on peut la poser et la reprendre. On doit pouvoir la lire en vingt minutes. C'est l'enjeu que l'équipe de la CGT s'est donné.

La Gazette, c'est d'abord une revue de presse, la revendication du copié/collé, de l'icône, de l'affiche, du commentaire que les rédacteurs ont chapardé dans les publications nationales ou fédérales de notre organisation syndicale.

La Gazette, ce n'est pas simplement de l'information et de la lutte syndicale. Le recto/verso de la CGT « défendez vos droits » a pris déjà ce créneau. La Gazette veut occuper le créneau « du politiquement incorrect ». C'est l'antidote de PACO où « tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes ».

La Gazette sera distribuée à l'ancienne de main à la main sur les trois sites par les militants de la CGT.

M comme
McKinsey...
Accenture et les
autres !

Le ministère de la Santé a signé au moins vingt-huit contrats avec sept cabinets de conseil entre mars 2020 et janvier 2021 dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, pour un montant de 11,35 millions d'euros. Une externalisation des missions régaliennes présentée comme indispensable après des années de casse des services publics.

McKinsey, Citwell, Accenture... Le gouvernement a fait appel aux services de ces cabinets privés pour être conseillé dans la mise en œuvre de sa stratégie sanitaire face à l'épidémie de COVID 19.

Dans ce contexte, une commission d'enquête parlementaire sur le rôle que les cabinets de conseil privés jouent auprès des décideurs publics a été créée. Lors des auditions, l'une des justifications de ce recours massif à des cabinets de conseil était la suivante : la Direction Générale de la Santé (DGS) s'était trouvée « démunie en moyens humains » pour gérer une crise d'une ampleur inédite

« Cela représente des coûts exorbitants, payés avec l'argent des contribuables ! On nous dit que les fonctionnaires coûtent cher mais ce n'est rien à côté du prix de ces études. L'Etat ne cesse de réduire le nombre d'agents mais il n'y a aucun contrôle sur la sous-traitance au privé. ».

LA CGT vous invite à faire une comparaison avec le montant des enveloppes indemnitaires et le montant des prestations des cabinets conseils !

Touchez pas au grisbi !

GEL DU POINT D'INDICE, DECROCHAGE INDEMNITAIRE, BLOCAGES DES CARRIERES!

Ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est l'INSEE. D'après l'INSEE toujours, de 2009 à 2019, les salaires ont augmenté de 4,8% quand ceux des agents publics ont diminué de 0,7%. Insee Première • n° 1861 • Juin 2021.

	CATÉGORIE C		CATÉGORIE B		CATÉGORIE A	
	2000	2020	2000	2020	2000	2020
SALAIRE MINIMAL VIS À VIS DU SMIC	+3 %	+0,8 %	+14 %	+4 %	+37 %	+16 %
SALAIRE SOMMITAL VIS À VIS DU SMIC	+54 %	+44 %	+102 %	+78 %	+207 %	+153 %
AMPLITUDE DE CARRIÈRE	50 %	43 %	77 %	71 %	125 %	113 %

Analyse de la CGT fonction publique : depuis l'an 2000, la valeur du point d'indice, base du salaire des fonctionnaires, a décroché de 21 % par rapport à l'indice des prix à la consommation. Le traitement brut moyen des fonctionnaires a baissé de 5,6 % à l'État, entre 2006 et 2019, par rapport au revenu brut moyen de l'ensemble de l'économie. La chute est de 7,9 % pour

ceux relevant de la fonction publique territoriale et la santé. Un million d'agents (sur 5,7 millions) sont actuellement payés moins de 1355 euros (Smic +10%), soit 2 fois plus qu'en 2000 !

CE N'EST PAS POSSIBLE ! CE N'EST PAS POSSIBLE ! CE N'EST PAS POSSIBLE ! RENDEZ-VOUS COMPTE, L'ENDETTEMENT DE LA FRANCE, LA REGLE DES 3%, LA PROTECTION DE LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES !

EST-CE INSURMONTABLE ?

Aujourd'hui, l'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants droit des 3 versants a reculé de 0,8 point dans les richesses créées (le PIB) par rapport à la moyenne des années 1990 à 2007. Rapporté au PIB de 2019 – déjà affecté par la pandémie, cela représente entre 19 et 20 milliards d'euros de moins consacrés aux salarié-es de la Fonction publique.

Il s'agit donc bien d'un choix politique, celui de l'austérité envers les agentes et les agents.

En maintenant simplement dans le PIB la part que représentait l'ensemble des salaires et pensions de la Fonction publique, l'indexation de la valeur du point sur le SMIC était tout à fait possible.



Vous avez dit égalité ?.....



La manifestation féministe du 8 mars, un réel succès et un vrai moment de fraternité, mais la CGT continue par des revendications concrètes, quelles sont les mesures de convergence indemnitaires significatives prises en faveur de l'égalité femme homme dans notre ministère ?

27% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, vous trouvez cela normal ? LA CGT FAIT UN SONDAGE, QUI N'EST PAS D'ACCORD ?



Imaginons qu'ils ne veulent rien entendre sur la convergence indemnitaire, débrayage pause de 16 heures, tous ensemble pour discuter dans les espaces de convivialité comme ils disent ! GOUTER REVENDICATIF DE 16 HEURES DANS TOUTES LES DIRECTIONS DES MINISTERES SOCIAUX.

Les perles de la Gazette

Des stagiaires des ministères à la soupe populaire ou presque. Les Ministères ont oublié de mandater le premier mois de rémunérations pour les stagiaires. Résultat, des demandes en nombre vers la caisse de secours qui sert de béquille !

On déménage, au sens propre du terme, près de **10 000 m²** de « réduction surfacique » entre le trio **Duquesne- Mirabeau- Montparnasse** et le futur couple **TODS- DUQUESNE**. On passe de **22,6m²** par poste de travail à **17,8 m²** (SUB).

Je le mets où mon pot de fleur ?

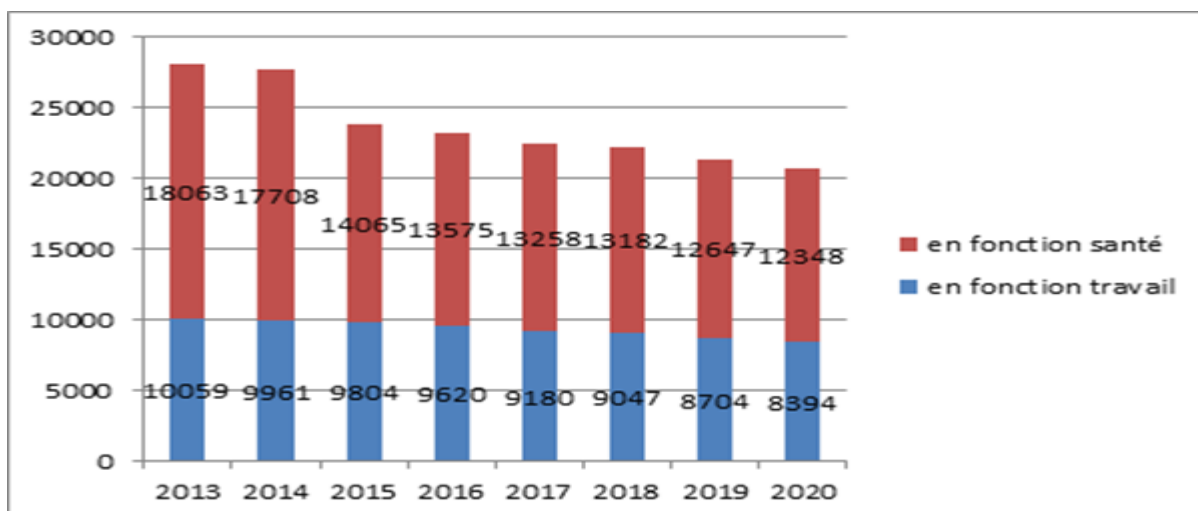
PAROLES ET GONFLETTE AU MENU DU CTM



Le ministre de la santé était présent en CTM (pour une fois) et pas avare de payer de sa personne nous a fait encore son exercice de gonflette : 160 emplois supplémentaires dont 60 pour gager des sureffectifs dans les DEETS et les DREETS et 2 à 3 % d'augmentation des budgets pour 2002, roulement de

tambours des sbires, oui mais comparer avec la suppression de 700 emplois entre 2017 et 2021, et un niveau de 2 % d'inflation en 2022 qui annule la progression des budgets, la CGT ne se laisse pas impressionner, mais cette fois-ci, c'était moins rigolo !

Voici le bilan exact des baisses d'effectifs, sur le secteur de la santé, on attend les prochaines avec impatience.



QR CODE « OSONS LE PRIVE » en souvenir de l'ancien DRH...

NE PAS TELECHARGER CE QR code, CHARGE VIRALE ASSUREE !

Gel du point d'indice, Pas d'alternative à la baisse de la dépense publique, *économie budgétaire*, augmentation du profit des actionnaires du CAC 40, égalité professionnelle, instauration de la TZA, la RGPP puis la MAP et voilà **Action publique 2022, temps de travail des fonctionnaires, fonction publique des métiers et des compétences, individualisation des primes, promotion à la tête du client ! Respect de la durée du travail et des 35 heures !** Plafonnement des carrières ! **prise en compte des critères d'ancienneté et de fidélité sur le poste Service public LOW COST** et à minima, **CIA à la gueule du client**, individualisation des primes, **privatisation, démembrement, loi de transformation de la fonction publique, progrès social baisse des garanties syndicales !** *service publique de qualité*

Vous avez dit discriminations ? jugeons sur pièce ...

En attente de chiffres plus récents, la GAZETTE vous livre le classement des directions en matière d'accueil de nos collègues en situation de handicap, on peut mieux faire non ?

Tableau de l'emploi des agents en situation de handicap par rapport à l'obligation des 6%

Direction	2018			2019			Tendance
	BOE	Effectifs	%	BOE	Effectifs	%	
DAJ	3	35	8,6%	4	39	10,3%	2%
DRH	51	411	12,4%	41	432	9,5%	-3%
DARES	6	137	4,4%	10	121	8,3%	4%
DFAS	19	319	6,0%	21	306	6,9%	1%
DGS	18	297	6,1%	19	291	6,5%	0%
DSS	17	211	8,1%	15	258	5,8%	-2%
DGCS	20	250	8,0%	13	239	5,4%	-3%
DSI	8	185	4,3%	9	188	4,8%	0%
IGAS	7	142	4,9%	6	129	4,7%	0%
DGT	5	213	2,4%	10	224	4,5%	2%
DDC	11	299	3,7%	12	297	4,0%	0%
SGMCAS	2	59	3,4%	2	50	4,0%	1%
DGOS	7	205	3,4%	7	199	3,5%	0%
DAEI	1	34	2,9%	1	29	3,5%	1%
DREES	6	112	5,4%	4	119	3,4%	-2%
DGEFP	9	303	3,0%	7	239	2,9%	0%
DICOM	2	67	3,0%	1	60	1,7%	-1%

L'article de la Gazette : « La fonction publique n'est pas épargnée par les discriminations ».

Fin 2020, un rapport de recherche de l'équipe TEPP du CNRS, commandé par la DGAFP, a démontré la présence de discriminations dans le recrutement de personnes en situation de handicap.

Les chercheurs et chercheuses ont réalisé un « testing », c'est-à-dire envoyé des milliers de CV identiques en tout point pour les mêmes offres d'emplois dans un territoire donné. La seule

différence des candidatures était la mention d'un handicap auditif avec le statut de travailleur-se handicapé-e (RQTH). Ce sujet n'est pas mineur car près de 10 millions de personnes en France ont des difficultés d'audition d'après Handicap Santé. Deux métiers ont été testés l'un de catégorie A et l'autre de catégorie C.

Quels sont les résultats ? Les taux de réponse aux candidatures « handicap » sont inférieures à celles ne faisant aucune mention pour les emplois de catégorie A et aussi de catégorie C. Les discriminations selon le handicap sont « fortes et généralisées ». Au même titre que le secteur privé, la fonction publique est elle-aussi concernée par les discriminations et doit donc agir.

De nombreuses pistes sont possibles : la lutte contre les stéréotypes avec des formations obligatoires, la centralisation des CV par les RH pour l'aide aux recours des procédures plus strictes lors des recrutements, la présence obligatoire des RH lors des entretiens d'embauche...

Yannick l'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, P., & François-Charles Wolff, (2021). Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multicritère. Rapport de recherche 2020, 20-5. URL : <http://www.tepp.eu/doc/users/268/bib/despe3rr.pdf>

L'OBLIGATION D'AMENAGEMENT RAISONNABLE, UN PRINCIPE ENCORE MECONNU EN CAP !



« L'obligation d'aménagement raisonnable reste largement méconnue des employeurs et plus généralement des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et donc peu respectée. Or, le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif **d'une discrimination** sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, **une charge disproportionnée**. » Jacques TOUBON, Défenseur des droits.

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_aménagement_num_accessible.pdf

Du pain et des jeux !

Un club de jeux à la CGT, et pourquoi pas un bar tabac et un PMU. On n'est pas à Macao mais la CGT Mirabeau a décidé d'ouvrir un « tripot ». La CGT joue à des jeux gratuits permettant de développer les compétences collaboratives des participants free entrance et pas de cartes de la CGT à la sortie. Un moment de convivialité, de rire. Nos détracteurs ne se rappellent pas que notre tradition est aussi de s'inscrire dans ce qu'on a appelé « l'éducation populaire », termes sans doute daté, mais aujourd'hui les jeux de rôle permettent non seulement de rire et d'apprendre ensemble. Venez, nombreux contacts.

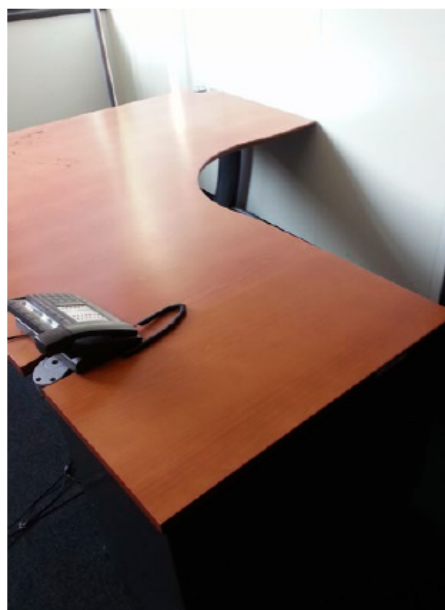


CHRONIQUE DU HARCÈLEMENT ORDINAIRE À LA DIRECTION GÉNÉRALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS.

Voilà le magnifique bureau proposé à une collègue de la direction générale de retour d'arrêt maladie. Elle avait été expulsée de son service après avoir dénoncé des faits de harcèlement moral et sexuel auprès de son sous-directeur, de la correspondante sociale et de la médecine de prévention. Un bureau sans chaise, sans ordinateur, sans dossier. Un placard, comme on dit couramment, lui indiquant clairement la porte de sortie.

Après huit années d'un long chemin vers la reconstruction professionnelle et personnelle la cour d'appel de Paris a condamné le 25/02/2022 l'agresseur à 6 mois de prison avec sursis et au versement de 15 000 € au titre du préjudice moral, et 6 000 € pour le préjudice professionnel et au remboursement de la somme de 10 000 € pour les frais de justice. ... (un recours non suspensif est toujours possible en Cour de Cassation).

L'agresseur, contrairement à notre collègue, a continué de dérouler une carrière plus qu'honorable. Ce dossier emblématique des difficultés qu'ont les victimes à être écoutées, comprises, respectées, accompagnées, en dit long sur le chemin qui reste à parcourir à notre administration pour qu'enfin les faits rejoignent les beaux discours que l'on nous sert régulièrement quand on évoque l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement.



Nous apportons tout notre soutien à celle qui a été reconnue comme victime en lui disant toute notre admiration pour son courage, pour sa ténacité, pour son combat.

Article sur ce sujet.
<https://www.50-50magazine.fr/2022/02/21/le-sexisme-au-travail-une-arme-de-destruction-massive-contre-les-femmes/>

REGARDER BIEN LA PHOTO CI-DESSUS, C'EST L'OFFRE DE SERVICES DU CATALOGUE « QVT » POUR L'AMENAGEMENT DU SITE TODS !

MOT D'HUMEUR SUR LA RESTAURATION COVID VU PAR L'ADMINISTRATION

Aller manger lors de la pause méridienne était auparavant un moment convivial où l'on se retrouvait entre collègues pour parler de tout et de rien. Il était indispensable de faire un break. La COVID-19 a tout changé et l'administration s'est dotée de plein de nouvelles idées pour s'adapter à la pandémie. Tout d'abord les gestes barrières avec port du masque et distance obligatoire entre chaque convive en indiquant des distances par marquage au sol, puis suppression de stands (pour Duquesne 1 stand au lieu de 2) qui entraînait des files d'attente conséquentes et en décourageait plus d'un. À table une chaise sur deux ne pouvait être utilisée, les collègues n'étaient plus face à face, ce n'était pas très convivial. Il fallait parler fort pour s'entendre ou bien ne pas discuter du tout, c'est peut-être encore la meilleure solution "mange et tais-toi". La meilleure idée de l'administration a été la réservation, et oui comme au restaurant, il fallait réserver pour pouvoir prendre son plateau et s'installer pour manger. La surprise a été totale, les agents qui n'avaient pas été prévenus ont été refoulés et sont repartis sans manger. Il y avait tout de même la possibilité d'emporter son repas. Finalement suite à notre intervention la DRH n'a pas renouvelé ce système de réservation. Ensuite, encore mieux, l'administration a eu une "super idée", les usagers du restaurant administratif ont été séparés par des cloisons en plexiglass transparent. Chacun à sa place, une cloison à droite, une à gauche, une en face. Comme dans une bulle, juste la place qu'il faut pour poser son plateau pas plus, son propre espace. L'espace, oui l'espace on en rêve on peut s'imaginer un bref instant que l'on est Thomas PESQUET... Malheureusement rien de convivial, il faut manger vite et retourner à son bureau. En France on a des idées mais pas forcément les meilleures. Bref, souhaitons que cette pandémie soit définitivement terminée pour retrouver des moments de convivialité en toute sécurité.

MOT AMER SUR LA PLACE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

Grégoire CHAMAYOU dans son essai « la société ingouvernable, une généalogie du libéralisme autoritaire » (2018) fait l'historique des modalités de management depuis la crise de gouvernabilité des travailleurs aux Etats-Unis en 1968 jusqu'au milieu des années 1980. Il explicite les théories que les firmes mettent en place pour contrôler les travailleurs et les organisations syndicales. Il évoque les idées de l'école de management philosophique de Saint Andrews. Très populaire dans les années 80 dans les cercles dirigeants, ses inspirateurs considèrent que les organisations syndicales sont « des parties prenantes » au même titre que les institutions publiques qu'il faut « manager ». Une des tactiques de ce management est **d'associer, de consulter les organisations syndicales, pour leur faire croire qu'elles participent à la décision.** Il faut fragmenter les organisations syndicales dans des multitudes de groupe de travail, éviter de les informer, marginaliser les « fortes têtes », établir des relations personnelles avec les salariés pour leur faire croire qu'il existe des intérêts communs. **Cela vous rappelle quelque chose ? Ecrivez-nous une carte postale !**