

Le gouvernement a adopté par ordonnances* un certain nombre de nouvelles dispositions concernant les agent·es de la Fonction publique

Ni les salarié·es du public ni celles et ceux du privé n'ont à payer, au détriment des conquêtes sociales, les conséquences d'une crise sanitaire qu'elles et ils subissent de plein fouet. Ces conséquences sont notoirement aggravées par des années de politiques d'austérité, d'argent-roi, de démantèlement des services publics et de suppressions de postes.

**l'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire*

Un double langage ?

Louer à longueur de discours, dans les médias, la main sur le cœur, les « héros du quotidien » que sont les agent·es de la Fonction publique, saluer leur engagement sans faille, très bien.

Mais, lorsque, dans le même temps, les mesures coercitives à leur encontre se multiplient (dénier de l'exercice du droit de retrait, graves manques de moyens pour assurer leur protection et, maintenant, attaques contre les congés et les RTT), on mesure mieux le double langage de ceux et celles qui nous gouvernent.

Menaces sur les RTT

Preuve supplémentaire de sa duplicité, alors qu'il prétend reconnaître le travail des agent·es, le secrétaire d'État a annoncé que les ministères pourront retirer jusqu'à dix jours de congés annuels et RTT aux personnels placés en autorisations spéciales d'absence (ASA) entre le 16 mars et la fin du confinement.

Ils pourront également imposer la prise de cinq jours de congés aux agent·es en télétravail. Ces mesures annoncées par Olivier Dussopt ont choqué l'ensemble des organisations syndicales.

On ne doit pas nous imposer des jours de congés !

Nous tenons à rappeler que l'éventualité d'imposer des jours de congés aux télétravailleur·euses n'est pas obligatoire. Ce n'est qu'une possibilité.

Nous appelons, quoiqu'il en soit, l'ensemble des collègues à refuser de se laisser voler des jours de congés sans rien dire et à réagir collectivement dans tous les services avec leurs organisations syndicales pour s'opposer à ces mesures.

D'autres solutions sont possibles si tous les congés ne peuvent être pris : qu'ils soient placés sur un Compte Epargne Temps !

 Les personnels en EPLE qui ont déposé des congés sur cette période lors de la mise en place de leur emploi du temps annualisé en début d'année scolaire, **ne sont pas concernés par cette ordonnance**. Sauf si ils ou elles ont déposé moins de 5 jours.



Toutes celles et ceux placés en ASA auraient moins le sens de l'intérêt général que les autres ? Ce serait donc de leur faute s'ils ou elles ont des enfants, des personnes à soigner ou s'ils ou elles ne disposent pas des conditions matérielles pour effectuer du télétravail ?

Cela justifierait donc qu'on leur enlève 10 jours de congés ?

D'autre part, de nombreux·ses collègues ne disposant pas forcément de tout le matériel nécessaire ont continué à suivre leurs mails et les informations de leur service. Ne sont-ils ou elles pas des télétravailleur·euses eux ou elles aussi ?

Quant à ceux ou celles qui sont en télétravail : ce ne serait pas un vrai travail ? C'est pourtant bien une réelle dégradation de nos conditions de travail par rapport à un exercice normal de nos missions. Il occasionne des troubles similaires (fatigue, stress,..) sans compter les grandes difficultés techniques rencontrées (utilisation d'un ordinateur personnel, manque de clés de connexion) et le droit à la déconnexion non respecté (travail le soir ou la nuit).

500 ? 1000 ? 1500 ? Faites vos jeux !

Des primes vont être versées, pour reconnaître l'engagement des personnels, plafonnées selon les cas à 500, 1000 ou 1500 euros.

Ce dispositif appelle plusieurs objections car, s'il ne s'agit évidemment pas de prétendre que ces sommes sont négligeables ou à rejeter, il est loin de constituer la réponse adéquate et il va susciter des inégalités inadmissibles.

La priorité absolue reste la santé des personnels et celle de leurs proches. Or, encore aujourd'hui, bien des agent·es travaillent toujours sans les moyens de protection indispensables. Des primes, même majorées, n'empêchent pas de tomber malade.

Ensuite, de très nombreux·ses agent·es – vraisemblablement une majorité – seront exclus de ce dispositif. Pour celles et ceux qui la percevront, des taux différents seront pratiqués selon des critères contestables (et sujets à interprétations variables) et aléatoires déjà présents dans le versement du CIA (*complément indemnitaire annuel*).

Versée aux agent·es «*en surcroît d'activité*», **cette prime ne concernera pas les agent·es placés en ASA.** Seul·es les agent·es en télétravail peuvent être concerné·es. Elle serait modulable. Cela ne va pas manquer de se traduire par des pratiques clientélistes, générant des clivages, tout l'inverse dont nous avons besoin dans la période actuelle.

Enfin, les femmes, notoirement discriminées dans le versement des primes, risquent fort de l'être une fois de plus, notamment parce que ce sont elles très majoritairement qui se retrouvent en position d'ASA pour la garde des enfants.

L'urgence est à l'ouverture d'une véritable négociation salariale. Celle-ci, qui doit intervenir au plus tard durant le mois de juin, doit porter sur le dégel sans délai du point d'indice et des mesures générales actées dans le budget 2021.

Seules des mesures pérennes et transversales sont de nature à apporter la juste reconnaissance salariale de l'engagement et des qualifications des personnels.



La CGT Educ'action condamne avec la plus grande fermeté ces mesures régressives. Elles sont très loin d'être à la hauteur des enjeux. Pire, elles comportent d'inacceptables et injustes reculs. Le renforcement des services publics et de leurs moyens et toutes les mesures indispensables pour y parvenir doivent être au cœur des priorités pour que le jour d'après ne permette plus les graves errements d'hier et d'aujourd'hui.