



LIVRE
BERNARD THIBAUT
La troisième guerre mondiale
est sociale



PALESTINE
Le travail
dans les colonies

FONCTION PUBLIQUE



**Après le 1er mai 2016 :
>> AMPLIFIONS LA MOBILISATION**



MISSIONS | **DÉFENSE NATIONALE**
POINT DE VUE CGT
Trois questions à Hervé Baylac FNTE-CGT



Amplifier la mobilisation!

Au moment où ces lignes sont écrites, l'ouverture du 51e congrès confédéral suscite une campagne médiatique consistant à présenter la CGT comme une organisation syndicale sur le déclin, condamnée à l'impuissance, et qui chercherait à se radicaliser pour sortir de la crise à laquelle elle a été incontestablement confrontée il y a quelque temps.

Bien évidemment, cette nouvelle campagne médiatique confirme en fait que la CGT reste le cœur de cible de celles et ceux qui œuvrent à la généralisation de l'insécurité sociale au moyen notamment de l'accentuation et de la généralisation

de politiques d'austérité destructrices de toute l'action publique ou encore du projet de loi travail qui vise à liquider le Code du travail et un siècle de combats pour des garanties et des droits protecteurs du monde du travail.

Mais c'est aussi toute la démarche syndicale de la CGT qui est, une fois de plus, attaquée.

Une démarche syndicale articulant critique des politiques patronales et gouvernementales, élaboration de propositions et de revendications alternatives, construction des rapports de forces les plus unitaires possibles, dans le champ syndical et au-delà, pour imposer leur prise en compte.

Pour l'UGFF-CGT, imposer le retrait du projet de loi Travail, mettre fin aux attaques incessantes contre le Statut gé-

néral des fonctionnaires et leurs statuts particuliers, imposer des droits plus protecteurs des salariés, sortir des politiques d'austérité, c'est nécessaire et c'est possible!

Nul doute que c'est sur la base de cette démarche syndicale pour le progrès social que le 51e congrès de la CGT sera un nouveau temps fort afin de créer les conditions de nouvelles et puissantes mobilisations les 28 avril et 3 mai 2016.

Un progrès social qui exige aussi d'imposer la prise en compte de nos exigences quant à l'avenir des missions publiques, des services et de l'emploi publics et à la politique salariale dans la Fonction publique.

C'est dans ce sens que la CGT Fonction publique construit, avec les organisations syndicales de la Fonction publique qui le souhaitent, un nouveau processus de mobilisation, par la grève et les manifestations. ♦

2	ÉDITO	11-12
	ACTU	
3	■ Loi travail, extraits propositions CGT	13
4	■ Secret des affaires	14
5-7	INTERNATIONAL	
	■ L'exploitation made in Israël	15
	■ Chiffres	
	■ Témoignage	16
8-10	MISSIONS	
	■ Défense nationale	
	■ Trois questions à Hervé Baylac FNTE-CGT	17-18
	■ Point de vue CGT sur les missions	18

SERVICES PUBLICS

- Egalité femmes-hommes dans la fonction publique: les chiffres
- Loi déontologie : un texte décevant
- Etat d'urgence et travail social : la volonté de contrôle

INSTANCES

- Compte rendu du CCFP du 29/03/2016
- Compte rendu de la commission statutaire consultative du 13/04/2016

VIE SYNDICALE

- L'UGFF-CGT invitée au congrès du SNES-FSU
- Livre Bernard Thibault

ZIG-ZAG DANS LE DROIT

- Les non-titulaires : emplois concernés (2/2)

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ugff@cgt.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Stéphane Julien
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :

Stéphane Jéhanno

COMITÉ DE RÉDACTION :

Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien, Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zauouche

CREDIT PHOTOS :

Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

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 : 0917-S-06197



© Jean Paul Romani — Phototèque du mouvement social

La loi travail ne passera pas

La CGT met à disposition du public un site internet spécialement dédié au décryptage des éléments contenus dans la loi El-Khomri pour mieux la combattre. Il est accessible via cette adresse decryptageloittravail.cgt.fr
Extraits des propositions actuelles de la CGT.

UNE LOI QUI ENCADRE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le principe de la hiérarchie des normes doit être réaffirmé et ne souffrir d'aucune entorse, faisant de la loi le socle minimum qui ne peut être qu'amélioré et selon un ordre d'amélioration croissant, par les accords nationaux interprofessionnels, les conventions collectives nationales, les accords de branche, les accords d'entreprise.

Le principe de faveur (application de la norme la plus favorable au salarié) doit être intégré dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncé dans le préambule de la Constitution de 1946. Ainsi, les possibilités de dérogations défavorables aux règles législatives ou réglementaires seront supprimées.

INCERTITUDE SUR VOS DATES DE CONGÉS PAYÉS

Les salariés doivent avoir le choix des périodes et durées de leurs congés annuels

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Il faut strictement limiter la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves, mettant en cause la survie de l'entreprise.

La CGT propose de créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif). Ce recours doit suspendre la procé-

dure de licenciement.

DÉLAI DE PRÉVENANCE

Le salarié(e) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle et familiale.

AME (ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI)

Instaurer une sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous.

VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

Droit d'informer et de débattre avec les salariés des négociations en cours. Pour cela, il faut obtenir des heures d'information syndicale mais aussi un accès automatique et sécurisé à intranet.

Ce droit pourra se décliner sur des zones d'activités, des sites commerciaux ou industriels, au travers d'un temps d'information syndical commun aux salariés des petites entreprises, pris sur le temps de travail et à l'écart de l'employeur.

- Les syndicats doivent pouvoir recourir à des experts de tout type (juristes, économistes...) pour analyser le contenu des accords, la situation des entreprises et les aider à rédiger eux-mêmes leur accord. Le coût devrait être pris en charge par l'entreprise. Cela concourt à la loyauté des négociations, qui comprend aussi la remise d'une information complète, la fixation d'un calendrier...

- Le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise

- L'amélioration des lois Auroux favorisant le droit d'expression des salariés sur leur travail. Les salariés doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit individuel est d'exercice collectif. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau en impliquant les élus du personnel et la hiérarchie,

- L'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles

professionnelles

- Le mandatement de représentants syndicaux en l'absence de délégué syndical.

- Les accords collectifs non signés par ses organisations syndicales devraient être qualifiés d'atypiques (ne comportant d'obligations que pour l'employeur).

60 HEURES / SEMAINE

La mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salariés, quelle que soit l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination envers les salarié-e-s à temps partiel ou nouveaux embauchés.

Cela doit se faire sans intensification du travail, ce qui suppose des embauches, une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés et des investissements.

Cela doit se faire sans baisse des rémunérations, et pas au détriment du financement de la protection sociale. Le salarié(e) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle et familiale :

- Repos journalier minimum : 13 heures

- Amplitude maximale de la journée de travail : 11 heures

- Durée maximale de la journée de travail : 9 heures

- Durée maximale hebdomadaire 40 heures et 38 heures sur douze semaines consécutives, sans dérogation possible

- Décompte hebdomadaire du temps de travail avec cinq jours de travail maximum et deux jours de repos minimum consécutifs dont le dimanche

- Les pauses de moins de 30 minutes ne permettent pas au salarié cette faculté, et par conséquent doivent être considérées comme du temps de travail effectif. ♦



PÉTITION EN LIGNE

<https://act.wemove.eu/campaigns/les-lanceurs-d-alerte-en-danger>

Le projet de directive européenne sur la « protection du secret des affaires » crée des droits au secret excessifs pour les entreprises : elle menace directement le travail des journalistes et de leurs sources, les lanceurs d'alerte, la liberté d'expression des salariés et nos droits à accéder aux informations d'intérêt public (p.ex. sur les médicaments, les pesticides, les émissions des véhicules, etc.)

Votez contre cette directive et demandez à la Commission européenne d'écrire un texte qui protège les droits politiques des citoyens.

Nous avons perdu le vote du 14 avril au Parlement européen. Mais, aux côtés d'autres organisations, nous avons donné une véritable visibilité aux dangers du texte. C'est très important. En effet, pour que le texte soit adopté à l'échelle de l'UE, il doit encore être approuvé – ou rejeté – par les gouvernements nationaux au cours du Conseil du 17 mai.

Il est plus important que jamais de faire entendre nos voix : si nous ne pouvons pas influencer le Conseil pour le faire voter contre la directive, nous pouvons toujours lui faire craindre une vraie déferlante dans les rues quand les élus nationaux devront inscrire le nouveau cadre juridique européen en droit national.

La réponse de l'Europe aux Panama Papers ?
UN NOUVEAU DROIT À L'OPACITÉ
POUR LES MULTINATIONALES

Le parlement européen a adopté, jeudi 14 avril, la directive sur le secret des affaires. Cette directive, censée protéger les entreprises contre l'espionnage industriel, a été élaborée en toute opacité par la commission européenne, à la demande et avec l'aide considérable de quelques multinationales françaises et américaines.

Elle introduit une nouvelle définition, le secret des affaires, aux contours tellement larges que toute information interne à l'entreprise peut potentiellement en faire partie. Surtout, la directive permet aux entreprises de poursuivre tous ceux, journalistes, syndicalistes, lanceurs d'alertes ou salariés utilisant leurs informations acquises sur leur lieu de travail, qui révéleraient un secret d'affaire.

Les exceptions supposées protéger les libertés sont très insuffisantes : leur adaptation en droit national variera en fonction des Etats, et il reviendra au juge de faire la part des choses entre la protection de ces libertés d'une part, et la défense des intérêts économiques d'autre part. La charge de la preuve est inversée : Les entreprises devront seulement prouver qu'elles n'ont pas autorisé l'obtention, l'usage ou la publication du secret d'affaire concerné tandis que les citoyens devront démontrer au juge qu'ils ont agi de façon compatible avec une des exceptions prévues. La simple perspective des poursuites

sera une intimidation permanente pour tous les enquêteurs ou lanceurs d'alerte potentiels, sans parler de l'effet au quotidien sur la mobilité des salariés et de la possibilité d'accéder à des informations d'intérêt général sur la toxicité des produits sur le marché.

Plus de 270 000 citoyens avaient pourtant appelé les eurodéputés à rejeter cette directive en deux semaines dans une pétition, ainsi qu'une coalition européenne de 54 ONG et organisations syndicales.

Au lendemain de l'affaire Panama Papers, et à la veille du procès d'An-

toine Deltour et d'Edouard Perrin au Luxembourg, c'est un texte protégeant les lanceurs d'alertes et imposant la transparence aux multinationales que le parlement européen aurait dû adopter. Au contraire, avec cette directive, le parlement européen a l'inconscience de créer un nouveau droit à l'opacité pour les multinationales et fragilise encore les contre-pouvoirs.

Manifestement, les eurodéputés n'ont pas compris les enjeux et les dangers du texte qui leur était soumis. Ce vote, intervenu au pas de charge le lendemain d'un débat expédié en moins d'une heure dans un hémicycle quasi vide, interroge le fonctionnement démocratique de l'Europe et la capacité de ses institutions à défendre l'intérêt général. C'est un triste jour pour ce qu'on pouvait encore espérer de la démocratie européenne. Il y a urgence à ce que les citoyens européens reprennent le pouvoir qui leur est confisqué. Gageons que si ces institutions européennes-là ne les défendent pas, ils leur reprendront bientôt cette prérogative.

Ce vote fait reculer les libertés mais notre combat ne s'arrête pas. Nous continuerons à mener campagne à tous les niveaux contre cette directive. Dans le cadre de sa transposition par les Etats membres, comme dans celui de la jurisprudence européenne. Ce que les institutions européennes ont fait, elles peuvent le défaire, et comme dit l'adage populaire, « il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis ». ♦

La simple perspective
des poursuites sera
une intimidation
permanente pour
tous les enquêteurs
ou lanceurs d'alerte



© Courtesy BDS - libre de droit

>>> PALESTINE

L'exploitation made in Israël

La question palestinienne est rarement abordée sous l'angle du travail et des droits des salariés. Or cette question est également primordiale dans le processus de domination mis en oeuvre par Israël sur les populations palestiniennes. Le capitalisme israélien se nourrit d'une main d'oeuvre bon marché, particulièrement dans les colonies.

Lorsque l'on évoque Israël, on pense au non-respect du droit international, au blocus de Gaza, au mur de la honte, aux colonies... Mais on évoque rarement la situation des travailleurs palestiniens. En tant que syndicalistes nous sommes engagés au quotidien dans la lutte contre les inégalités, pour le respect des droits des salariés. Les droits des salariés palestiniens constituent donc un sujet syndical en soi. Traiter cette question lorsque l'on s'intéresse au régime colonial israélien, permet de s'interroger sur l'articulation entre capitalisme et colonisation. Quelles sont les formes de l'exploitation made in Israël? Quelles sont les réalités vécues dans le monde du travail par les Palestiniens et les Palestiniennes?

Les différentes composantes de la société palestinienne ne connaissent pas les mêmes conditions de travail. On peut distinguer cinq grandes catégories: les Palestiniens ayant la citoyenneté israélienne (1.2 millions, soit 15 % de la population en Israël), les Palestiniens de Jérusalem (0.3 millions, avec un statut de résident administratif), les Palestiniens de Cisjordanie (2.7 millions dont 0.7 de réfugiés), les Palestiniens de Gaza (1.8 millions dont 1.2 de réfugiés), les exilés et réfugiés en

dehors de la Palestine (5 millions). Mais ces différentes composantes ont toutes un point commun, elles forment un réservoir de travailleurs pauvres dans chacun des territoires. Impossible d'aborder ici les conditions d'existence au travail de toutes ces composantes, nous centrerons donc notre propos sur les salariés palestiniens des colonies israéliennes de Cisjordanie.

TRAVAILLER DANS LES COLONIES: L'EXPLOITATION MADE IN ISRAËL.

Ce mois-ci, Israël vient d'annoncer deux saisies de terres de grande ampleur en Cisjordanie: 120 hectares dans la région de Naplouse près de la colonie israélienne Eli et 234 hectares près de Jéricho dans la vallée du Jourdain. Depuis les accords d'Oslo, en 1993, les Palestiniens voient l'étau colonial se resserrer chaque jour un peu plus. Les colonies israéliennes contrôlent quelque 42 % des terres de Cisjordanie. Une colonisation qui s'accélère pour rendre impossible l'existence d'un Etat palestinien, une colonisation qui poursuit donc un but politique mais qui recouvre aussi une autre réalité: celle de l'exploitation d'une main-d'oeuvre bon marché, docile car soumise à l'arbitraire du plus fort, celui du colon. Projet colonial et exploitation capitaliste écrivent, en marchant ensemble, la

chronique d'une réalité sordide.

UN VIVIER DE TRAVAILLEURS PAUVRES CAPTIFS

34 % seulement des jeunes palestiniens entre 15 et 29 ans (qui représentent la moitié de la population active) ont un travail. Les autres survivent de la solidarité familiale. L'entreprise coloniale israélienne a un impact dévastateur sur l'économie palestinienne, en dépossédant les Palestiniens de leurs terres, de leur eau et d'autres ressources, tout en créant du chômage de masse. Certains Palestiniens sont contraints de gagner leur vie au sein même des implantations coloniales si nuisibles à l'économie palestinienne et plus généralement aux droits des Palestiniens. D'après le ministère de l'intérieur israélien, 20000 Palestiniens disposent d'un permis pour pouvoir travailler dans les colonies dans des secteurs comme l'agriculture, l'industrie ou la construction. Selon l'ONG Kav la Oved, 10000 travailleurs palestiniens supplémentaires travailleraient en plus sans permis dans les colonies.

L'ARBITRAIRE COLONIAL: AUCUN DROIT RÉEL POUR LES SALARIÉS

Pour pouvoir travailler dans les colonies il faut disposer d'un permis délivré par les autorités israéliennes, per-



© Courtesy BDS - libre de droit



AGIR POUR LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX !

Depuis 2005, suite à l'échec des accords d'Oslo et au verdict de la cour internationale de justice qui déclarait la construction du Mur illégale, plus de 170 organisations de la société civile palestinienne appellent à la solidarité internationale pour faire appliquer le droit international. La campagne BDS est la réponse citoyenne, non-violente et antiraciste à l'impunité d'Israël. Elle se développe partout dans le monde, et a été rejointe dès son lancement par des militants israéliens (notamment dans l'association Boycott from within). En France, la campagne lancée en 2009 regroupe des partis politiques, des syndicats, des associations comme ATTAC ou l'UJFP (Union Juive Française pour la Paix).

Des organisations de la CGT ont déjà rejoint la campagne: la FNIC-CGT, la FNAF-CGT, la CGT PJJ, la CGT Educ'action, l'UD-13... Une campagne à développer ici pour contribuer au respect des droits là-bas, une campagne pour ne pas rester passif devant tant d'injustices. Une vingtaine de syndicats CGT sont aussi signataires du collectif BDS-CGT dont l'objectif est de faire évoluer la réflexion interne sur BDS et sur les moyens d'agir comme syndicaliste en faveur de la paix et de la justice en Palestine.

L'injustice en chiffres

Humiliations, situations administratives inextricables, suspicion permanente, etc. Où qu'ils résident, quel que soit leur statut, les palestiniens subissent des politiques discriminatoires indamissibles. Les chiffres ci dessous parlent d'eux-mêmes.

PALESTINIENS DE JÉRUSALEM: CARTE DE RÉSIDENT...

→ Considérés comme apatrides depuis l'occupation illégale de la ville en 1967, ils n'ont qu'une carte de résident administratif comme n'importe quel étranger en Israël. Cette carte peut leur être retirée à tout moment par l'administration ;
 → le Mur, déclaré illégal par la cour pénale internationale en 2005, a exclu de Jérusalem les quartiers les plus densément peuplés de Palestiniens ;
 → Le nombre de colons israéliens à Jérusalem-Est est passé de quelques 32000 en 1977 à près de 190000 en 2007 (pour environ 270000 Palestiniens), une augmentation de près de 600 %.

PALESTINIENS DE GAZA : SOUS L'ÉTAU DU BLOCUS MILITAIRE

→ 364 km pour 1,8 millions d'habitants ;
 → 80% de la population vit sous le seuil de pauvreté ;
 → 47% des jeunes sont au chômage, ce taux est de 34% dans toute la population active ;
 → 35% des terres agricoles et 85% des zones de pêche sont totalement ou partiellement inaccessibles en raison des mesures militaires israéliennes.

mis payé très cher. Le motif sécuritaire invoqué pour le retrait de ces permis masque mal la réalité. Un travailleur palestinien ne peut se plaindre de ses conditions de travail ou de son salaire sous peine de se voir retirer son autorisation. Cette situation rend impossible toute activité syndicale des travailleurs palestiniens. Pourtant depuis 1971, l'Histadrut (le syndicat majoritaire en Israël) perçoit systématiquement une cotisation syndicale prélevée sur les salaires, sans jamais défendre les travailleurs palestiniens.

L'âge minimum pour un Palestinien pour être employé dans une colonie est de 25 ans (de 35 ans en Israël). Pour les salaires comme pour le temps de travail c'est en général la législation du travail jordanaïenne qui s'applique pour les Palestiniens, pas le droit du travail israélien. En 2007, un arrêt de la Haute Cour de Justice israélienne a statué pour une application du droit du travail israélien dans les colonies, mais ce droit est très exceptionnellement appliqué, du fait de la faiblesse même des organisations syndicales dans les colonies. ♦

PALESTINIENS D'ISRAËL : VOUS AVEZ DIT ÉGALITÉ ?

→ 52 % des Palestiniens vivent sous le seuil de pauvreté contre 21 % dans la population totale (Israël est le pays de l'OCDE le plus touché par la pauvreté);
→ 7 % de Palestiniens parmi les fonctionnaires d'État et 56 % d'entre eux travaillent au ministère de la santé;
→ Concentration de l'emploi palestinien dans les secteurs à bas salaires comme le bâtiment (43 % des emplois du secteur).

PALESTINIENS EXILÉS ET RÉFUGIÉS : PAUVRETÉ, PRÉCARITÉ ET NON-RESPECT DU DROIT INTERNATIONAL (DROIT AU RETOUR VOTÉ PAR L'ONU EN 1948)

→ Outre les 1.9 millions de réfugiés dans les camps en Cisjordanie et à Gaza, environ 5 millions de Palestiniens vivent en exil, souvent dans des camps, en Jordanie (2.3 millions), au Liban (0.5 millions), en Syrie (0.5 millions) et dans la diaspora.
→ Une majorité vit dans des camps gérés par l'UNWRA (Nations Unies) dans des conditions très précaires. Les droits civiques et l'accès à l'emploi sont très variables d'un pays à l'autre.

PALESTINIENS DE CIS-JORDANIE: PAUVRETÉ ET COLONISATION

→ 3,4 millions de Palestiniens dont 50 % vivent sous le seuil de pauvreté;
→ 400 000 colons israéliens dans 149 colonies (illégales au regard du droit international);
→ Revenu moyen 19 fois inférieur au revenu moyen israélien;
→ 14 % des travailleurs palestiniens sont contraints de travailler en Israël ou dans les colonies. Dans ces entreprises un travailleur palestinien perçoit en moyenne un salaire inférieur de moitié à celui d'un travailleur israélien.
→ Les salaires et conditions de travail dans les entreprises palestiniennes sont peu favorables aux ouvriers palestiniens.

Youssef, travailleur palestinien dans les colonies

Le village d'Al Luban se situe en Cisjordanie coincé entre les colonies de Beit Arye, Giv'at HaBe-recha et Ofarim, à 30 kilomètres au nord de Ramallah, c'est là que vit Youssef, 46 ans. Au travers de son témoignage, Youssef nous raconte le quotidien des travailleurs palestiniens de Cisjordanie.

■ PEUX-TU NOUS DÉCRIRE UNE JOURNÉE DE TRAVAIL DANS LES COLONIES ?

YOUSSEF : Quand tu arrives dans la colonie le matin, il y a une grande grille à l'entrée où les soldats contrôlent ton autorisation de travail. Sans cette autorisation tu ne peux pas travailler dans la colonie. C'est l'employeur qui doit la demander à la mairie de la colonie, qui la paye 200 shekels (environ 40 euros) qu'il déduit ensuite de ton salaire. Si ton autorisation est dépassée d'un jour ou si tu contestes quoi que ce soit, on te refuse l'entrée. Une fois que tu es rentré, tu te rends chez ton employeur. Soit tu travailles à l'usine, soit tu travailles chez un colon.

■ QUEL EST LE SALAIRE D'UN PALESTINIEN ? EST-IL TRÈS DIFFÉRENT DE CELUI D'UN ISRAËLIEN ?

YOUSSEF : On gagne entre 100 et 120 shekels par jour (20 à 24 euros) quand un Israélien travaille, lui, pour un salaire compris au minimum entre 500 et 700 shekels par jour (100 à 140 euros). Mais il faut aussi comprendre qu'on travaille toujours de façon temporaire dans la colonie. Par exemple, moi, ce mois-ci, j'ai travaillé une semaine et là ça fait trois semaines que j'attends un nouveau contrat. Et comme je t'ai dit, pour travailler il faut avoir une autorisation qui est retirée de nos salaires donc tu vois, il faut travailler au minimum deux jours pour commencer à toucher quelque chose. On est environ 70 dans le village à travailler dans les colonies israéliennes même si ce sont nos terres et que ça ne nous permet pas de vivre décemment. Que veux-tu ? Il faut bien que l'on nourrisse nos enfants...

■ LORSQUE TU TRAVILLES DANS LES COLONIES, TU AS UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

YOUSSEF : Non, il n'y a pas de contrat de travail, le seul document officiel qu'on a c'est l'autorisation de travail de la colonie, c'est tout. D'ailleurs, tu n'es jamais sûr de garder ton travail. Ton employeur fait ce qu'il veut, il peut très bien t'avoir dit qu'il t'embauchait pour la semaine et te virer sans raison au bout de trois jours. Il peut utiliser n'importe quel prétexte, par exemple t'accuser de vol et ne pas te payer. À qui vas-tu te plaindre ? Si tu veux pouvoir retravailler dans la colonie, tu te tais et tu t'en vas.

■ QUEL MESSAGE VEUX-TU ADRESSER AUX TRAVAILLEURS FRANÇAIS ?

YOUSSEF : On souffre ici ! Je demande aux travailleurs français de faire pression sur leur gouvernement et leurs organisations pour créer une vraie solidarité avec les travailleurs palestiniens. ♦



© Courtesy BDS - libre de droit



La protection de la population pour réduire les risques auxquels elle pourrait être exposés

>> DÉFENSE NATIONALE

Les missions du ministère de la défense ne se cantonnent pas uniquement au théâtre des opérations militaires. Des personnels civils y travaillent également. Seuls ces personnels peuvent être syndiqués. La CGT revendique l'extension de ce droit aux militaires.

L'ordonnance du 7 janvier 1959 portant organisation générale de la défense définit le rôle de la défense nationale: « *La défense a pour objet d'assurer en tout temps, en toutes circonstances et contre toutes les formes d'agression, la sécurité et l'intégrité du territoire, ainsi que la vie de la population. Elle pourvoit de même au respect des alliances, traités et accords internationaux.* »

Pour leur part, les missions et fonctions stratégiques confiées au ministère de la défense ont été réaffirmés en 2008 dans le cadre du Livre blanc. Les missions sont de trois ordres.

PROTECTION DU TERRITOIRE ET DE LA POPULATION

Il s'agit de préserver l'indépendance nationale tant par la défense du territoire (terre, espaces aérien et maritime) que par la défense des intérêts économiques de la France, tout en assurant la protection de la population.

- **La défense du territoire national** vise à contrôler et surveiller en profondeur les espaces nationaux: les flux de personnes et de biens, la sauvegarde maritime, la surveillance aérienne, l'espace extra-atmosphérique.

- **La défense des intérêts économiques** dans sa dimension régalienn

Ces trois missions sous-tendent une réelle capacité du ministère de la défense à connaître et anticiper les menaces à travers le renseignement et la prospective

est traitée au niveau des zones de défense. La circulaire du 14 février 2002 relative à la défense économique la définit dans son paragraphe 1.1: « *Elle a pour objet de veiller au fonctionnement général de l'économie et consiste en la prévention des dysfonctionnements économiques et la préparation et gestion des crises susceptibles d'intervenir; il s'agit pour cela de:*

- *préparer la nation (essentiellement les opérateurs d'infrastructures vitales pour le pays et leur environnement administratif et économique) à faire face à ces atteintes, par une information préalable adaptée et par l'établissement de programmes de prévention, d'action ou de réaction aux difficultés susceptibles de survenir;*

- *gérer les situations provoquées par*

des perturbations du tissu économique ou de son environnement, en liaison prioritairement avec les structures mises en place à cette fin par le ministre de l'intérieur (notamment le centre opérationnel de gestion interministérielle des crises - COGIC - et le centre opérationnel Beauvau - COB), en vue de la répartition des premiers moyens palliatifs et du rétablissement d'une situation normale.

Les moyens mis en place en matière de défense économique au titre de l'ordonnance portant organisation générale de la défense sont étendus aux situations perturbées provenant de menaces ou de risques intérieurs, intentionnels ou non, ou de catastrophes naturelles. En ce cas, la liaison est immédiate et étroite avec les deux ministères en tête des chaînes opérationnelles de gestion de crise que sont le ministère de l'intérieur et le ministère de la défense. Le ministère chargé de l'économie venant en appui des structures mises en place notamment au niveau national: centre opérationnel de gestion interministérielle des crises (COGIC), centre opérationnel interarmées (COIA). »

- **La protection de la population** a pour objectif d'assurer la sûreté du territoire pour réduire significativement les risques auxquels les personnes résidant en France pourraient être ou sont déjà exposées. Il s'agit notamment du plan Vigipirate, mais aussi des mis-

sions de sécurité civile assurées par le personnel militaire lors de catastrophes naturelles ou industrielles au cours desquelles ils portent secours à la population. Les forces armées participent également à la lutte contre la piraterie et contre les trafics illicites (narcotrafic, traite des êtres humains...).

DISSUASION NUCLÉAIRE

L'objectif de la dissuasion est de faire comprendre à un autre État, agresseur potentiel, qu'il a plus à perdre à attaquer le territoire national et sa population, car la France a une capacité de réponse plus importante que l'attaque qu'il pourrait mener contre elle. Le processus de la dissuasion nucléaire repose sur la capacité du pays à répondre de manière graduée mais toujours plus intense aux attaques dont il est la cible. En France, la dissuasion nucléaire a deux composantes: l'une océanique, l'autre aéroportée. En 2014, la France comptait environ 450 armes nucléaires, ce qui la positionne au troisième rang des puissances nucléaires mondiales derrière les États-Unis et la Russie. Les crédits alloués à la dissuasion nucléaire en France sont évalués entre 3 et 4 milliards d'euros.

INTERVENTION DES FORCES À L'EXTÉRIEUR DU TERRITOIRE NATIONAL

L'intervention à l'extérieur du territoire national est la mission la plus exigeante pour le ministère de la défense, tant en termes de moyens humains que matériels, d'anticipation et de programmation. Cette intervention regroupe trois types d'opérations extérieures:

- Les opérations « spéciales » qui sont soit autonomes soit réalisées dans un cadre multilatéral restreint (poursuite d'auteurs d'actes terroristes notamment). Elles sont à distinguer des opérations clandestines menées par la DGSE;
- Les opérations « moyennes » qui sont elles aussi autonomes et qui visent par exemple à exfiltrer des ressortissants en milieu hostile à l'étranger;
- Les opérations « significatives » qui peuvent être mises en œuvre dans un cadre bilatéral ou multinational (maintien ou rétablissement de la paix);
- Les opérations « majeures » sur le territoire d'un autre État dans le cadre d'une alliance ou d'une coalition.

Ces trois missions sous-tendent une réelle capacité du ministère de la défense à connaître et anticiper les menaces à travers le renseignement et la prospective (postes tenus par des militaires, des civils et réservistes) et à être en mesure d'apporter un soutien opérationnel aux forces françaises qu'elles soient sur le territoire ou en opération extérieure (postes tenus par les ouvriers d'État, les fonctionnaires, des militaires et des réservistes).

Pour mener à bien ces missions, le ministère de la Défense emploie 60000 civils, 220000 militaires et 28000 réservistes opérationnels. Le nombre de civils employés est largement insuffisant pour apporter une réponse à la hauteur des besoins et enjeux. ♦



>> Trois questions à Hervé Baylac, secrétaire général de la FNTE-CGT

FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉTAT-CGT

■ LA RÉPARTITION DES MISSIONS ENTRE CIVILS ET MILITAIRES EST-ELLE BIEN ÉQUILIBRÉE ?

Non, elle n'est pas bien équilibrée. La période d'état d'urgence que nous traversons démontre d'ailleurs la nécessité de tendre vers un meilleur équilibre pour faire face aux menaces auxquelles nous sommes exposés aujourd'hui. La FNTE a toujours dénoncé l'insuffisance du recrutement de personnels civils. Le résultat: les militaires qui sont positionnés sur des postes de soutien des forces, emplois qui pourraient être tenus par des ouvriers d'État et des fonctionnaires, sont aujourd'hui appelés massivement à partir en opérations extérieures ou sur les opérations Vigipirate et sentinelle. La surcharge de travail est très nette pour les personnels civils qui doivent en plus de leur poste assurer les missions de leurs collègues militaires appelés en opération. La politique gouvernementale qui vise à ne pas vouloir recruter d'agents civils en nombre suffisant met gravement en difficulté la continuité de l'exercice des missions régaliennes de l'État. À titre de rappel, le ministère de la défense est composé de 220000 militaires et de 60000 civils (ouvriers d'État, fonctionnaires et ANT).

■ LES RECRUTEMENTS ANNONCÉS POUR 2016 SONT-ILS À LA HAUTEUR DES ENJEUX ACTUELS DE LA DÉFENSE ?

Le ministre de la défense a annoncé le recrutement pour 2016 de 337 ouvriers d'État et d'une centaine de fonctionnaires supplémentaires. Ces recrutements ne sont pas au niveau des missions à assurer dans un contexte de surutilisation des équipements et des forces armées avec en parallèle des départs massifs à la retraite pour les trois années à venir. Pour la FNTE, ils constituent certes

une avancée qui est le fruit d'une lutte menée depuis des années. La fédération construit la convergence des luttes dans son champ d'action pour mener le rapport de force avec les autorités politiques en vue de l'élaboration d'un réel plan pluriannuel de recrutement et d'une GPEC à la hauteur de la réponse à apporter aux enjeux et menaces auxquels la France est exposée. Le 14 avril 2016, la FNTE a insisté de nouveau auprès du Ministre de la défense dans le cadre d'une rencontre bilatérale sur l'urgence d'augmenter les recrutements. Les personnels civils sont sous la vague de la montée en puissance des charges de travail et les risques psychosociaux au sein du ministère n'ont jamais été aussi élevés. La moindre étincelle pourrait avoir des effets désastreux pour les agents et sur l'exercice des missions.

■ FAUT-IL PERMETTRE AUX MILITAIRES DE SE SYNDIQUER ?

Bien entendu. Déjà en 2002, la confédération CGT avait amené les autres organisations syndicales à signer une déclaration commune pour la syndicalisation des militaires. Au-delà de leurs missions spécifiques, les militaires sont des agents publics comme les autres. Ils sont exposés à la même dégradation de leurs conditions de travail que les agents civils du ministère de la défense. Le manque de dignité dont font preuve les gouvernements successifs face au respect qui est dû à ces femmes et hommes qui ont choisi de donner leur vie, quitte à la perdre, pour la défense de la France, est insupportable !

Les demandes de syndicalisation des militaires à la CGT montent en puissance. D'ailleurs, quand les militants distribuent les tracts de la CGT, les militaires, surtout les officiers, ne sont pas réticents à les prendre, car ils y trouvent notamment l'information qu'ils n'ont pas. Les officiers sont très attentifs à ce qu'écrit la CGT. C'est aussi la raison pour laquelle certains d'entre eux sont déjà adhérents à la FNTE et que les personnels civils qui ont également le statut de réserviste adhèrent à la CGT. Nos réflexions et revendications sont en cohérence avec leurs attentes. Je ne pourrai donc terminer cet entretien que par un appel : CONVERGENCE DES LUTTES ! ♦



>> Point de vue CGT

Défendre la paix, mettre fin à la course à l'armement, reclasser les salariés

Depuis toujours, la CGT milite pour la paix entre les peuples. La culture de la paix par l'éducation, le développement et les droits humains sont les alternatives au développement des conflits. Le désarmement constitue, pour la CGT, le point central de lutte contre les conflits entre les peuples. En France, la restructuration de l'armée et de son outil de défense n'a pour sa part contribué en aucune façon au désarmement officiellement annoncé.

LE DÉSARMEMENT, UNE PRIORITÉ POUR LA CGT

Alors même que les États affichent officiellement une volonté de désarmement, le commerce des armes continue, lui à se développer. En 2014, le marché de l'armement s'élevait à plus de 401 milliards de dollars en valeur d'échange, ce qui équivaut à plus de cent fois le budget annuel des opérations de maintien de la paix des Nations Unies. La France, pour sa part, a livré en 2015 78 pays pour un montant des ventes s'élevant à 16 milliards d'euros.

Le secteur de la défense compte 5 000 entreprises et 400 000 emplois (dont 165 000 emplois directs dans l'armement) en France, ce qui représente plus du quart des capacités européennes. La question du désarmement pose donc, au-delà du choix politique, la question de la diversification des emplois.

La CGT milite donc fermement en faveur du reclassement de ces salariés aux qualifications professionnelles élevées vers des productions civiles permettant d'utiliser savoir-faire et équipement au profit de la

population, à des fins pacifistes et de progrès social (médecine...).

UNE RESTRUCTURATION DE L'ARMÉE ET DE SON OUTIL DE DÉFENSE BIEN LOIN DE L'OBJECTIF AFFICHÉ DE DÉSARMEMENT

La restructuration en profondeur de l'armée et de son outil de défense ne s'est pas inscrite dans un processus de désarmement mais dans une militarisation des rapports internationaux, en privilégiant les stratégies interventionnistes, en accélérant la

privatisation et la concentration des grandes firmes multinationales de l'armement qui placent encore plus cette fabrication sous la loi du profit et de la rentabilité financière, développant ainsi un marché des armes inacceptable pouvant toucher le nucléaire, hors de toute réglementation. À ce titre, la CGT soutient toute initiative visant à promouvoir un cadre juridique international pour la production et la commercialisation des armes et des services associés.

En revanche, cette restructuration se traduit par une hypothèque humaine et matérielle inacceptable au profit de la guerre, reléguant au second plan les réels besoins mondiaux de la recherche tant sur le plan médical que technologique.

Pour la CGT, il n'est pas contradictoire de lutter pour la paix et le désarmement dans le monde tout en affirmant son attachement à la sécurité du pays et de la population, en recherchant les voies d'une autre conception de la sécurité, une sécurité moins basée sur les rapports de force militaires mais en donnant une place beaucoup plus importante aux coopérations économiques, sociales et culturelles qui favorisent le développement, la création d'emplois ainsi que la solidarité et la compréhension entre les peuples.

D'autres choix sont en effet possibles, sans briser les femmes et les hommes et casser les outils, mais en faisant d'eux les fers de lance d'une politique de reconquête industrielle pour répondre aux multiples besoins qui se font jour en France et dans le monde. Ce sont des exigences économiques et sociales mais aussi pacifistes. ♦



Seulement 31% des femmes occupent des postes dans l'encadrement supérieur et dirigeant

>> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES LES ÉLÉMENTS DU RAPPORT ANNUEL

présentés au conseil commun le 17 février 2016

Les chiffres de l'inégalité dans la fonction publique.

L'État employant 62 % de femmes (44 % dans le secteur privé), se doit d'appliquer le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (signé par toutes les OS le 8 mars 2013) afin de diminuer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et de revaloriser les métiers à prédominance féminine.

Les retours d'expérience de certaines collectivités, ministères et établissements de santé présentés dans le rapport annuel concernent essentiellement des ministères. Le protocole d'accord égalité doit être décliné dans toutes les structures de la Fonction publique (collectivités, établissement de santé...) afin d'assurer une équité de traitement pour toutes et tous et une vraie démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La ministre des droits des femmes annonçait en août 2015 lors des Universités d'été des femmes qu'il faut ouvrir « le second chantier, celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il nous faut porter de nouvelles actions, je pense notamment à la classification des emplois, pour que les emplois

occupés par les femmes soient plus justement valorisés. »

L'accord PPCR (parcours professionnel carrière et rémunérations) prévoyait une étude sur ce thème. Cette étude, basée notamment sur des travaux de recherche, doit être menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines.

Pour rappel, les métiers à prédominance féminine sont trop peu reconnus car ils sont souvent dits métiers « naturels », « innés ». Or ils sont très durs physiquement et psychologiquement.

Dans l'éditorial du rapport, la ministre souligne l'importance d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à chaque négociation. La

concertation sur la pénibilité devrait être le parfait exemple de l'utilisation de la « démarche intégrée »; rappelons que les métiers dans la Fonction publique hospitalière sont à la fois très féminisés et très pénibles. La conservation de la catégorie active permet la reconnaissance de la pénibilité.

Alors que dans les négociations sur l'augmentation du point d'indice le gouvernement propose 0,6 % pour 2016, en 2013 le salaire moyen dans la Fonction publique n'a évolué que de 0,62 % alors que le taux d'inflation a été de 0,9 %.

En 2009, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes était de 12 % dans la Fonction publique contre 19 % dans le privé se répartissant en 16 % pour la Fonction publique de l'État, 8 % pour la Fonction publique territoriale et 14 % pour la Fonction publique hospitalière.

Les écarts s'expliquent principalement par deux facteurs: le temps partiel utilisé plus massivement par les femmes et la répartition entre les catégories, les corps, les filières... en défaveur des femmes.

L'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes est de 23 % pour les catégories C, 21 % pour les catégories B et 37 % pour les catégories A

Les métiers à prédominance féminine sont trop peu reconnus car ils sont souvent dits métiers « naturels », « innés ».

L'État emploie

62 %
de femmes

44 %
dans le privé

Écart de salaire moyen entre hommes et femmes:

12 %
dans le public

19 %
dans le privé

FP État **16 %**

FP territoriale **8 %**

FP hospitalière **14 %**

Femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant

31 %

pour **64 %** de femmes dans l'ensemble de la catégorie A

dans la Fonction publique territoriale.

L'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes est de 10 % pour les catégories C, 12 % pour les catégories B et 20 % pour les catégories A dans la Fonction publique hospitalière.

L'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes est de 1 % pour les catégories C, 2 % pour les catégories B et 7 % pour les catégories A dans la Fonction publique de l'État.

Les départs anticipés de parents de trois enfants (dispositif fermé) ont essentiellement concerné des femmes.

LES AGENT.E.S DES MINISTÈRES OCCUPANT LES EMPLOIS DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR.

Rappelons en préalable que la Fonction publique est composée majoritairement d'agent de catégorie C : 2,5 millions tous versants confondus, soit 47 %.

L'augmentation de la part des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant (ESD) cache mal leur part relative (31 % de femmes aux postes de ESD) par rapport à l'ensemble des agents de la catégorie A dans laquelle elles représentent 64 % des agents. Dans les différents versants, la Fonction publique hospitalière est la plus féminisée avec 44 % d'ESD contre 28 % dans la Fonction publique de l'État et 25 % dans la Fonction publique territoriale.

La part des femmes parmi les nouveaux entrants aux postes d'ESD est plus importante que leur part parmi ceux déjà présents. Cependant, les 20 % de primo-nominations ne sont pas atteints pour tous les types d'emplois. L'augmentation de femmes dans les emplois de directrice d'hôpitaux et corps d'encadrement n'est pas proportionnelle à la féminisation du secteur. Elle est en revanche beaucoup plus forte sur les postes de direction des établissements sanitaire, médico-sociale et sociale

Nous pouvons souligner l'augmentation des femmes primo-nommées par le gouvernement aux postes ESD (33 % en 2013 contre 27 % en 2012).

Les écarts de salaires sont de 13,3 % dans la Fonction publique territoriale, 11 % dans la Fonction publique de l'État et 6,9 % dans le service public hospitalier. Compte tenu de l'arrivée plus récente des femmes sur ce type d'emplois il faut

comparer les rémunérations des femmes et des hommes au même âge.

LA MATERNITÉ, « SOURCE D'INÉGALITÉ » : à quand les circulaires sur les maladies afférentes à la grossesse comme l'indique le protocole d'accord ?

Nous soulignons un gros dysfonctionnement, notamment dans la Fonction publique hospitalière concernant le maintien des droits ARTT pendant les congés maternité, paternité et adoption. En effet, la loi de financement de

la sécurité sociale mentionne bien que seules les maladies ne donnent pas accès aux droits ARTT. Les congés maternité, paternité et adoption ne sont donc pas considérés comme des maladies. Beaucoup trop de directions ne prennent pas en compte ce droit. Chaque ministère doit rappeler les règles applicables.

Les temps partiels ont un impact négatif sur les évolutions de carrière dans la Fonction publique. Plus de 30 % de femmes de catégorie C dans la Fonction publique territoriale sont à temps partiel. Il s'agit probablement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), personnel très féminisé. D'ailleurs, les recrutements dans ce corps sont exclusivement féminins

Dans les trois versants de la Fonction publique, on peut constater que les femmes de catégorie C sont plus souvent à temps partiel que les hommes, ce qui aura un impact sur leurs pensions retraite.

Par ailleurs, les agents de catégorie C préfèrent une garde parentale du fait des coûts de prise en charge (que ce soit en crèche ou assistante maternelle agréée). De plus, du fait des réductions budgétaires les crèches des collectivités et établissements de soin réduisent leurs amplitudes horaires et choisissent les enfants des catégories plus élevées.

Le congé parental est quasi exclusivement féminin puisque 92 % des femmes dans la Fonction publique de l'État et 96 % dans la Fonction publique territoriale y ont recours.

Le secteur hospitalier est plus touché par les absences pour raisons de santé. Le secteur hospitalier est caractérisé par d'importantes contraintes d'organisation du travail et des conditions de travail difficiles (12 heures, surcharge de travail, contraintes physiques et psychologiques...). La perte du service actif rallonge les carrières d'agents en mauvaise santé. La proportion des agent.e.s et de salarié.e.s absent.e.s au moins un jour dans une semaine pour raison de santé est de 4 % dans la Fonction publique hospitalière, 4,5 % dans la Fonction publique territoriale et de 2,9 % dans la Fonction publique de l'État, avec des arrêts plus longs pour la Fonction publique hospitalière. ♦



© spotmaticphoto - Fotolia

Nous soulignons un gros dysfonctionnement, notamment dans la Fonction publique hospitalière concernant le maintien des droits ARTT pendant les congés maternité, paternité et adoption



>> STATUT DES FONCTIONNAIRES UNE OCCASION MANQUÉE

Loi déontologie : un texte décevant. Explications.

Adoptée par le Parlement le 7 avril, la loi dite « déontologie des fonctionnaires » a été publiée au JO le 21 avril 2016.

Au regard des ambitions, affichées en 2013 par la ministre de la Fonction publique d'une refondation, pour le XXI^e siècle, des droits et obligations des agents publics, le moins que l'on puisse dire c'est que la montagne a accouché d'une souris.

PARCOURS PARLEMENTAIRE

Sur la forme, on notera d'abord le parcours chaotique du texte, adopté au conseil des ministres le 17 juillet 2013 à l'occasion de l'anniversaire des trente ans du statut général des fonctionnaires, puis « oublié » pendant deux ans sur le bureau de l'Assemblée nationale. Le travail gouvernemental et parlementaire n'a, par la suite, pas été marqué par la qualité démocratique et la hauteur des échanges. À l'été 2015, le gouvernement a réexhumé le texte mais en le ramenant à 25 articles en lieu et place des 59 prévus initialement. Dans le même temps, il a décidé d'utiliser la procédure « d'urgence » et de réformer plusieurs dispositions essentielles du statut par voie d'ordonnances.

L'Assemblée nationale a adopté,

pratiquement sans débat, plus de 300 amendements rajoutant 60 articles qui, pour nombre d'entre eux, n'ont jamais fait l'objet d'échange avec les organisations syndicales. Au Sénat, la majorité de droite s'est laissée aller à des penchants populistes en restaurant, par exemple, trois jours de carence en cas d'arrêt de maladie. Certains sénateurs ont même envisagé de réserver le statut des fonctionnaires aux « fonctions d'autorité ».

Il ne reste que peu de chose du projet d'harmonisation statutaire entre les trois versants

À la suite du compromis adopté en commission mixte paritaire le 29 mars, si les propositions les plus droitières du Sénat ont pour l'instant été écartées, il ne reste que peu de chose du projet d'harmonisation statutaire entre les trois versants de la Fonction publique annoncé, en 2013, par Marylise Lebranchu. En effet, une majorité d'élus des différents bancs parlementaires a privilégié les préoccupations des employeurs locaux sur les impératifs d'intérêt général.

Pour la Fonction publique territoriale

sont ainsi remises en cause, les garanties de transparence pour les recrutements sans concours et le droit au maintien de la rémunération pour les agents dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouvent sans affectation à la suite d'une longue maladie. Les parlementaires ont en outre restauré, pour la FPT, une sanction discrétionnaire de trois jours sans traitement que le gouvernement proposait de renvoyer au droit commun du conseil de discipline. Par ailleurs, avec l'assentiment des deux assemblées, le gouvernement va imputer sur les budgets de la formation des agents de la FPT, le coût des charges nouvelles d'apprentissage alors même que ces budgets viennent d'être ramenés à 0,9 % de la masse salariale.

DES AVANCÉES MAIGRICHONNES

Diverses dispositions progressistes demeurent: prorogation du plan de résorption de la précarité, amélioration de la protection des représentants des personnels et des lanceurs d'alerte, unification du collège employeur au conseil commun de la Fonction publique. Dans la Fonction publique de l'État, on notera la mise en extinction des dérogations permettant à certains établissements de recruter des contractuels en lieu et place de fonctionnaires et l'abrogation de la position de la réorientation professionnelle introduite, en 2009, par la loi « dite mobilité ».

Ces mesures ne contrebalancent pas celles, régressives, adoptées par les deux assemblées.

Ainsi, le seul texte concernant les agents de la Fonction publique examiné pendant la mandature de François Hollande ne revient que marginalement sur les reculs imposés sous la présidence de Nicolas Sarkozy. Après les événements dramatiques vécus en France en 2015 qui ont rappelé l'importance de la Fonction publique au service de la cohésion nationale, les agents assurant au quotidien le fonctionnement des services publics étaient en droit d'attendre une meilleure reconnaissance de leur engagement aux services des citoyens.

De toute évidence, si on en juge par les projets et le programme de l'actuelle opposition comme des préconisations de la commission européenne, la mobilisation des fonctionnaires et des contractuels publics est plus que jamais nécessaire pour préserver et améliorer les garanties statutaires. La CGT, qui, tout au long du processus d'élaboration de la loi « déontologie » a avancé de nombreuses propositions concrètes d'enrichissement du statut général, se tient bien évidemment disponible pour ces combats à venir. ♦

>> ÉTAT D'URGENCE LOI RELATIVE AU RENSEIGNEMENT ET TRAVAIL SOCIAL



© Marek Brandt - Fotolia

Le gouvernement s'enferme dans une politique de plus en plus sécuritaire. Les travailleurs sociaux sont concernés par ces mutations. Celles-ci remettent en cause leur déontologie et le sens de leurs missions.

Aujourd'hui, les travailleurs sociaux sont sommés de s'interroger sur leurs pratiques, se former en masse et au lance pierre sur le sujet de la radicalisation religieuse, à agiter la laïcité comme un instrument de répression de l'expression religieuse, d'alerter sur les risques éventuels de radicalisation religieuse des usagers qu'ils accompagnent.

UNE DÉONTOLOGIE À DÉFENDRE

Une fois de plus, les travailleurs sociaux se heurtent à la volonté de faire évoluer leurs missions et fonctions vers le répressif. Or l'accompagnement est avant tout un lien de confiance établi avec l'utilisateur, même si certaines conduites à risques révélées ou évaluées nécessitent parfois un recours aux institutions judiciaires mais dans une logique de protection notamment des mineurs (adolescents).

De même, les travailleurs sociaux exerçant dans le cadre d'un mandat judiciaire alertent sur les dérives qu'ils constatent : logiques liées au renseignement sous prétexte de prévention de la radicalisation, climat de suspicion généralisée et de culpabilisation des professionnels...

Les travailleurs sociaux ne peuvent en aucun cas devenir des auxiliaires de répression de la radicalisation et encore moins des auxiliaires de police. Le secret professionnel et la déontologie des travailleurs sociaux sont à rappeler avec force et leurs missions doivent

Les travailleurs sociaux ne peuvent en aucun cas devenir des auxiliaires de répression de la radicalisation

être axées prioritairement sur la protection des publics accompagnés.

UNE VOLONTÉ POLITIQUE DE TOUT CONTRÔLER

Ainsi l'association nationale des assistants de service social dans un communiqué du 30 octobre 2015, appelle l'ensemble des travailleurs sociaux à être vigilants dans leurs communications téléphoniques et dans leurs échanges de courriels afin de garantir le respect de la vie privée des personnes accompagnées. La loi sur la surveillance met en place des dispositifs permettant de recueillir massivement et de manière non sélective des données téléphoniques et informatiques. Elle peut nettement porter atteinte à la relation d'aide.

Pour en rajouter, l'informatisation des services sociaux et autres services dans lesquels exercent des travailleurs sociaux comme notamment ceux de la protection judiciaire de la jeunesse et les services pénitentiaires d'insertion et de probation rend possible le contrôle social par simple transfert de données ou interconnexions de fichiers. Depuis

de nombreuses années, le fichage des publics à des fins détournées est un enjeu fort qui recouvre aujourd'hui une grande acuité.

L'état d'urgence intensifie ces dérives en ce qu'il promeut un modèle répressif accompagné d'une forte propension à l'arbitraire. Perquisitions, assignations à résidence, fouilles de bagages et de véhicules et autres placements sous surveillance électronique mobile sont autant d'atteintes aux libertés individuelles qui s'exercent sans contrôle du juge judiciaire et donnent tout pouvoir aux autorités administratives relevant du ministère de l'intérieur. De plus, ces mesures sont loin d'être anodines et ont des répercussions néfastes sur la vie de ceux qui en font l'objet et de leur entourage, entraînant stigmatisation, exclusion, rupture d'insertion, bien loin du but initial de lutte contre le terrorisme.

Ces dérives sécuritaires ne peuvent que produire davantage de désaffiliations, mécanismes qui eux-mêmes participent au phénomène complexe de la dérive sectaire. Phénomène complexe dont l'échec ne peut incomber aux travailleurs sociaux mais bien aux politiques publiques qui n'ont pas pris en compte les différentes alertes.

Il est urgent que la parole des travailleurs sociaux soit prise en compte. Cette parole revendique des politiques socio-éducatives ambitieuses car travail social et éducation restent et demeurent les piliers majeurs à toute prévention. ♦

>> Compte rendu du conseil commun de la Fonction publique

>> 29 mars 2016



© Ministère FP

Annick Girardin, CCFP du 29 mars 2013

Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, s'investira pleinement pour le respect de la laïcité dans la Fonction publique (FP) dont le projet de loi déontologie consacre le principe.

Elle souligne également que la Fonction publique doit être capable d'innover en entrant dans l'ère numérique (!) et ajoute que l'engagement des jeunes dans la FP doit être une priorité du gouvernement.

Elle sera attentive aux préconisations du rapport Laurent sur le temps de travail qui devrait sortir mi-avril.

Elle commande un état des lieux sur la protection sociale complémentaire et lancera ensuite une concertation puis présentera un dispositif de référencement sécurisé.

Pour finir elle annonce qu'elle prêtera attention au handicap et au logement des fonctionnaires.

Une discussion sur les retraites aura lieu en formation spécialisée – FS2 – du CCFP avant l'été.

Un point complet sera fait sur l'apprentissage dans la FP.

DÉCLARATION LIMINAIRE

La CGT a, dans sa déclaration préalable, insisté sur deux points: le rendez-vous salarial et la loi El Khomri.

« ... la néfaste et scandaleuse politique de gel de la valeur du point d'indice a enfin trouvé son terme. Nous considérons que cette rupture est essentiellement à mettre au crédit de la mobilisation des agents et de leurs organisations syndicales. [...]

Pour autant, l'augmentation du point de 1,2 % étalée sur une année n'est clairement pas à la hauteur des pertes accumulées.[...]

Pour sa part, dans l'unité syndicale la

plus large possible, la CGT continuera d'œuvrer à la mobilisation sur les salaires, comme sur l'emploi et les moyens du service public.[...]

En tant qu'organisation syndicale des agents de la Fonction publique, au nom de nos collègues, nous souhaitons donc à l'occasion de cette réunion du Conseil commun réaffirmer avec force l'exigence croissante dans le pays du retrait de ce projet régressif (loi travail) et de l'ouverture de véritables négociations permettant de renforcer le Code du travail en termes de garanties pour les salariés. [...]

Enfin, [...] la CGT vous redit sa totale opposition au renforcement de l'obligation de réserve, prévu dans l'actuelle version du projet de loi Déontologie. Nous considérons que cette disposition est une grave remise en cause de la conception du fonctionnaire citoyen et nous demandons de nouveau qu'elle soit retirée du projet de loi. »

PROJET DE LOI ÉGALITÉ CITOYENNETÉ (Art . 8, 39 et 40)

– ARTICLE 8

L'article 8 ouvre droit à un congé non rémunéré pour les dirigeants et animateurs d'association aux fonctionnaires.

L'amendement de la CGT précise que les congés sont assimilés à une durée de service admissible en liquidation au titre de l'article 13 du code des pensions civiles et militaires.

Il reçoit un avis favorable du gouvernement et est voté à l'unanimité.

Vote global sur l'article 8 :

Pour : CFDT – CFTC – CGC – CGT – FAFP – FO – FSU – UNSA – employeurs hospitaliers.

Abstention : Solidaires

– ARTICLE 39

L'article 39 prévoit l'ouverture du 3e concours à toute personne quelle que soit la nature de l'activité effectuée antérieurement. Cela ouvrira l'accès à cette voie aux apprentis souhaitant intégrer la fonction publique.

Pour la CGT abandonner la sélectivité de l'accès au 3e concours par « la nature » de l'activité professionnelle, en ne retenant qu'une condition de durée d'activité dans le secteur privé, dénature le fondement du 3e concours,

qui permet de reconnaître l'expérience professionnelle acquise, et peut aboutir au paradoxe que la sélectivité pour accéder à un corps soit plus importante pour les agents publics en situation de passer un concours interne, que pour un salarié du privé en situation de passer un troisième concours.

La CGT demande la suppression du décompte de la durée du contrat d'apprentissage comme durée d'activité professionnelle permettant l'accès au 3eme concours. L'apprentissage ne saurait être une voie de recrutement dans la fonction publique. Reste ouverte la question du pré-recrutement dans la fonction publique....

Vote global sur l'article 39 :

Pour : employeurs hospitaliers.

Contre : CGC – CGT – FAFP – FO – FSU – Solidaires

Abstention : CFDT – CFTC – UNSA

– ARTICLE 40

L'article 40 prévoit l'ouverture du « PACTE » aux catégories B en instituant une commission de sélection des candidats et en contingentant de cette voie à 10 % maximum du nombre d'emplois vacants.

La CGT souhaite que le Pacte évolue véritablement vers un sas d'entrée social dans la fonction publique, par un pré-recrutement de candidats sans qualifications initiales en catégorie C, par exemple par un pourcentage contingenté des recrutements en C, et ce sans statut initial de contractuel.

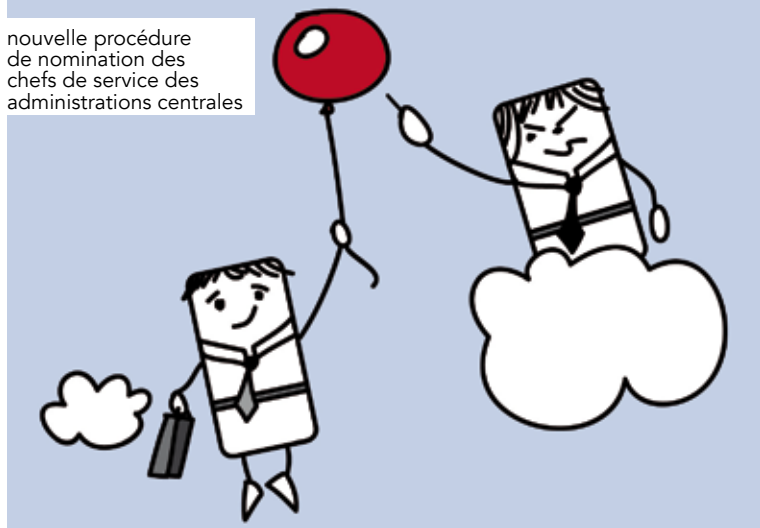
A contrario d'une telle évolution, qui elle, ne remet pas en cause le principe du concours mais l'adapte, le gouvernement souhaite fragiliser le principe du recrutement par concours en ouvrant par le Pacte une voie de recrutement contractuelle avant titularisation en catégorie B.

Il s'agit, non pas de diversifier les voies de recrutement, mais de permettre plus de recrutements de gré à gré.

La CGT est favorable à l'accroissement de la diversité des recrutements dans la Fonction publique, mais souhaite des mesures dans le cadre du statut.

Suite au vote unanimement contre, l'article 40 est retiré du projet de loi.

nouvelle procédure de nomination des chefs de service des administrations centrales



>> **Compte rendu** **de la commission statutaire consultative** >> 13/04/2016

PROJET DE DÉCRET INSTITUANT UN COMITÉ D'AUDITION POUR LA NOMINATION DES CHEFS DE SERVICE DES ADMINISTRATIONS CENTRALES DE L'ÉTAT.

Le projet de décret institue un comité d'audition pour toute nomination à un emploi de chef de service dans les administrations centrales de l'État, les administrations assimilées et les services à compétence nationale.

Ce comité est chargé d'auditionner les candidats, qui peuvent avoir été pré-sélectionnés au préalable par l'administration concernée et de faire connaître au ministre son avis sur chaque candidat auditionné qu'il pourra ainsi choisir.

Le comité d'audition est présidé par le secrétaire général du ministère d'emploi et composé du directeur auprès duquel sera placé le chef de service, d'un représentant désigné par le Premier ministre et le ministre chargé de la fonction publique et d'une personnalité qualifiée extérieure à l'administration d'emploi.

Un rapport sur l'application des dispositions du présent décret sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État avant le 1er mars 2017.

La CGT se prononce en faveur du projet de décret qui doit permettre un meilleur déroulement de carrière pour les cadres et surtout plus de transparence dans le choix des candidatures. Il limitera également le fait du prince dans le choix des candidatures.

Ce projet de décret n'est qu'une première étape et devra être retravaillé à l'aune du bilan qui sera réalisé en 2017.

La CGT rappelle toutefois que le vote en faveur de ce texte ne saurait atténuer son hostilité aux emplois fonctionnels.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT - CGC - CGT - FO - FSU - Solidaires
Abstention : UNSA

PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX DATES ET AUX MODALITÉS DE TRANSFERT DÉFINITIF DES SERVICES OU PARTIES DE SERVICES DE L'ÉTAT CHARGÉS DES COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES AUX CONSEILS RÉGIONAUX.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et la loi MAP-TAM prévoient le transfert aux conseils régionaux, à compter du 1er janvier 2015 de la gestion de certains dispositifs de formation professionnelle (actions au bénéfice de publics spécifiques tels les personnes handicapées, personnes sous-main de justice, français établis hors de France, actions de lutte contre l'illettrisme et accompagnement des candidats à la VAE) et la mise à disposition au 1er janvier 2017 des services ou parties de service de l'État en charge de ces dispositifs, en l'occurrence les services des DIRECCTE qui relèvent du ministère du travail et ceux des directions interrégionales de services pénitentiaires qui relèvent du ministère de la justice.

Des arrêtés préfectoraux pris après avis des comités techniques concernés, indiqueront la liste des services ou parties de services et le nombre d'emplois exprimé en équivalent temps plein transférés à chaque étape.

Les ETP transférés, évalués à 43 issus des services des DIRECCTE et 8 issus de l'administration pénitentiaire feront l'objet de compensation financière et non de transferts physiques

Pour la CGT, l'État a progressivement pris la décision de se dessaisir de ses compétences en matière de formation

- L'AGENDA SOCIAL -

>> Présentation d'un bilan de l'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité et des actions sur la diversité lors d'une réunion de la formation spécialisée le 29 juin présidée par la ministre

>> Concertation Santé et sécurité au travail de mai à septembre

>> Concertation recrutement, formation, développement des compétences et accompagnement des parcours (d'avril à juillet)
Lancement : 12 avril 2016

>> Le compte personnel d'activité des fonctionnaires a été retiré mais tous les échanges sont possibles

>> Groupe de travail grilles catégories C et A attachés (mi avril) : Passage des grilles C et A attachés devant les Conseils supérieurs (début mai) ainsi que la concertation sur les agents de maîtrise

>> Groupe de travail valeur professionnelle/déroulement de carrière sur deux grades (mi mai)

>> Concertation sur la revalorisation des agents de la filière sociale (novembre) pour des textes applicable en janvier 2017

professionnelle. La présentation de ce texte qui fait suite à celle du projet de convention type soumis au CSFPE du 25 septembre, est le dernier acte de l'abandon par l'État des dispositifs spécifiques qu'il pilotait encore par le biais de plans nationaux garantissant un cadre commun de mise en œuvre sur tout le territoire. Le transfert aux régions signe l'abandon d'un de ses missions régaliennes et par conséquent, l'abandon de la garantie de l'égalité d'accès de tous à ces dispositifs.

La CGT ne peut qu'y être hostile.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT
Contre : CGT - FO - FSU - Solidaires - UNSA
Abstention : CGC

Lors de cette commission, la condition statutaire des professeurs des écoles de Mayotte a également été débattue. Nous en dresserons le compte rendu dans un prochain numéro.



L'UGFF-CGT, INVITÉE AU CONGRÈS DU SNES-FSU

Conformément à ses orientations, l'UGFF-CGT a répondu à l'invitation du syndicat national des enseignants du second degré (SNES), un des principaux syndicats de la FSU, qui tenait son congrès au Mans début février. Extraits de l'intervention de l'UGFF-CGT.

Lors de son congrès du Mans, en février 2016, après avoir rappelé sa visée originelle d'unification du mouvement syndical, la FSU a adopté une démarche qui propose aux organisations et aux salarié.e.s qui le souhaitent de débattre ensemble, à tous les niveaux, de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire, permettant une avancée vers l'unification du syndicalisme. Une démarche pensée à tous les échelons de la vie syndicale, du national au local, de l'interprofessionnel au catégoriel. Une démarche pouvant même se concrétiser par une forme d'association entre les structures syndicales.

UNE VOLONTÉ PARTAGÉE

Lors de son congrès de Grenoble, en mars 2016, porteur dans la FSU de son mandat de construction d'un nouvel outil syndical, le SNES a affirmé sa volonté de relancer une dynamique de rassemblement du syndicalisme.

Conformément aux orientations de ses précédents congrès, l'UGFF-CGT avait réaffirmé lors de son 26e congrès, en octobre 2013, sa volonté de concrétiser son orientation d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale, notamment en contribuant, dans son champ à la démarche engagée au niveau confédéral avec toutes les forces

syndicales intéressées.

C'est dans un tel contexte et sur la base de ses orientations que l'UGFF-CGT est donc intervenue au congrès du SNES-FSU et y a prononcé une intervention dont vous trouverez ci-dessous les principaux extraits.

EXTRAITS DE L'INTERVENTION DE L'UGFF-CGT

« Internationale, nationale, territoriales, financière, sociale, écologique, démocratique », la crise systémique du capitalisme « génère un délitement du lien et de la cohésion sociale, l'affaiblissement des valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité, la montée en puissance de l'extrême droite et de la droite extrême, l'impossibilité grandissante de satisfaire toute une série

de droits et de besoins fondamentaux, l'explosion du chômage, de la précarité, des inégalités et de la pauvreté.

Sous l'aiguillon des organisations patronales, des actionnaires, des marchés financiers et plus largement du capital, c'est toute l'action publique qui est, notamment, un des cœurs de cible des politiques libérales initiées par la commission européenne et les gouvernements successifs.

Ces politiques ont pour objet de transformer et de mobiliser la puissance publique pour en faire un outil au service des politiques d'austérité avec une baisse drastique des moyens de financement alloués aux politiques publiques, aux services publics, à l'emploi public.

Nous sommes également confrontés à une insécurité sociale toujours plus grande et de plus en plus généralisée, à l'image des attaques portées contre le Code du travail et les droits protecteurs des salarié.e.s, que nous combattons ensemble et dans l'unité la plus large possible, y compris avec les organisations de la jeunesse.

LES DÉFIS À RELEVER

Dans un tel contexte, convenons que de redoutables défis se posent au mouvement syndical comme :

→ Construire un projet syndical offensif et renouvelé, porteur de proposi-

Franchir des caps importants et significatifs dans la mise en œuvre d'une démarche et d'une pratique syndicales communes à nos deux organisations.

tions et de revendications alternatives,
 → Créer les conditions d'une élévation du rapport de forces, l'inscrire dans la durée, initier des processus de mobilisations les plus unitaires possible, dans le champ syndical et au-delà, pour imposer la prise en compte de nos corpus revendicatifs,

→ Réinventer un syndicalisme interprofessionnel, outil de solidarité de l'ensemble des salarié.e.s, quel que soit le statut de ces derniers, les privé.e.s d'emploi, les retraité.e.s, capable de répondre aux enjeux posés à différents niveaux: international, européen, national et territoriaux,

→ Relever le défi de syndicalisation.

Telles sont, de manière non exhaustive et de notre modeste point de vue, quelques questions clé qui se posent au mouvement syndical et, si nous pouvons en convenir à la FSU, au SNES-FSU comme à la CGT mais aussi à d'autres organisations syndicales.

Comme vous le savez, [...] nous pensons que cette responsabilité et cette ambition communes appellent à franchir des caps importants et significatifs dans la mise en œuvre d'une démarche et d'une pratique syndicales communes à nos deux organisations.

ALLER PLUS LOIN

De ce point de vue, dans le prolongement des orientations adoptées lors du congrès de la FSU, en particulier l'idée très intéressante de « contrat d'association », l'UGFF-CGT affirme aujourd'hui son entière disponibilité pour poursuivre et accentuer un travail en commun, à tous les échelons de la vie syndicale, du national au local, de l'interprofessionnel au catégoriel.

L'UGFF-CGT se déclare aussi disponible pour que nous réfléchissions ensemble, à la mise en œuvre d'une démarche concrète articulant formes d'actions unitaires et travail d'analyses et d'initiatives communs dans les domaines de la formation syndicale, de l'élaboration de documents communs, de campagnes communes, d'initiatives multiples et diverses que nous pourrions proposer aux autres organisations syndicales, de publications de textes communs ou propres à nos organisations respectives dans nos presses syndicales.

L'UGFF-CGT agira pour créer les conditions d'une rencontre entre nos organisations, dans des conditions et sous des formes qui restent à définir, pour élaborer un plan de travail commun et inscrit dans la durée, qui pourrait, y compris, se solder par la matérialisation d'une forme d'association entre nos organisations ». ♦



Après avoir été secrétaire général de la CGT de 1997 à 2013, Bernard Thibault a été nommé administrateur de l'Organisation internationale du travail en 2014. Dans un ouvrage paru le 15 avril, il milite pour redonner à cette institution bientôt centenaire un pouvoir normatif contraignant face aux multinationales et leur marché mondial déréglementé.

L'OIT est née après la Première Guerre mondiale en 1919. L'ambition était de promouvoir la justice sociale pour éviter que les peuples ne résolvent les conflits par les armes. Cela n'a pas suffi. Il y a eu la Seconde Guerre mondiale. En 1944, la Déclaration de Philadelphie incite les États à aller plus loin dans la promotion de la justice sociale pour la paix entre les peuples. Cette Déclaration souligne notamment que « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. »

Après des constats chiffrés, Bernard Thibault démontre que c'est toujours là que le bât blesse !

En effet, le système économique actuel organise une mise en concurrence des travailleurs, qui provoque une grande dégradation des conditions sociales et des millions de victimes. 2,3 millions de travailleurs décèdent chaque année du travail, soit des accidents du travail, soit des maladies professionnelles. Des chiffres bien supérieurs aux nombres de victimes des conflits et des guerres à travers le monde.

Dans les multiples interviews qu'il a accordées lors de la sortie de l'ouvrage, Bernard Thibault cite l'exemple éloquent, qui a marqué les esprits, de l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza en avril 2013, atelier de confec-

tion au Bangladesh. Effondrement qui a entraîné la mort de plus de mille ouvriers et fait environ deux mille blessés.

AGIR

Soit un monde où la loi du marché apparaît comme le moteur du progrès social alors qu'elle ne fait qu'accroître la précarité, les tensions, les conflits.

Dans ce contexte, plutôt que de se cantonner à une attitude de contestation radicale, Bernard Thibault veut agir pour tenter d'influer sur le cours des choses. Il propose notamment deux pistes d'évolution.

L'une consisterait à contraindre les États à ratifier les conventions puisque la moitié de la population mondiale réside dans des pays qui ne reconnaissent pas ces normes. L'Union européenne n'est pas épargnée: « Alors que l'Union européenne produit du droit auquel les États membres doivent se soumettre, elle s'exonère parfois des règles que fixe l'OIT » et il poursuit « il est indispensable que les syndicats européens, réunis au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), se saisissent de ces enjeux et mènent la bataille. » Par ailleurs, il propose d'imposer cette hiérarchie des normes en attribuant à l'OIT un pouvoir de contrôle... à l'instar de ce qui se passe dans le commerce international. Puisque dans ce domaine, aucun État, aussi peu démocratique soit-il, ne peut déroger aux règles établies.

« Il faut au contraire inverser les priorités [...]: les normes protégeant les travailleurs ne peuvent plus être les variables d'ajustement du marché »

Déoulant de ce dernier constat, la seconde évolution devrait concerner les multinationales elles-mêmes. Puisqu'elles façonnent l'économie mondiale, elles doivent être responsables des conditions sociales dans lesquelles leurs produits sont confectionnés. Ainsi « l'OIT devrait pouvoir recevoir et instruire les plaintes des organisations syndicales qui estimeraient que la clause sociale présente dans un accord se trouve violée par un investisseur ou une entreprise » Pour cela, il faudrait également reconnaître à l'OIT le pouvoir de participer, comme acteur déterminant, à toutes les négociations internationales, comme pour l'actuel traité de libre-échange entre l'Europe et les États-Unis.

Un ouvrage de propositions qui complète et enrichit l'analyse théorique de *L'esprit de Philadelphie* d'Alain Supiot paru en 2010.

La troisième guerre mondiale est sociale!
de Bernard Thibault
 aux Éditions de l'Atelier –
 160 p. — 15 €



© studiostoks - Fotolia

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique de l'État (FPE) : Articles 3 à 7
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifié par le
- Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 notamment en ce qui concerne les règles fixant les conditions d'emploi, de fins de fonctions, de reclassement et de rémunération des agents contractuels de l'État et de ses établissements publics.
- Circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre des recrutements réservés à certains agents non titulaires dans la fonction publique d'État
- Circulaire du 28 février 2013 relative à la transformation des CDD en CDI des agents contractuels de l'État et ses établissements publics
- Circulaire du 22 juillet 2013 relatif aux cas de recours au contrat dans la fonction publique d'État

LES NON TITULAIRES (suite : 2/2) EMPLOIS CONCERNÉS

VACANCE TEMPORAIRE D'EMPLOI (Article 6 quinquies)

Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

ACCROISSEMENT D'ACTIVITÉ (Article 6 sexies)

Un accroissement temporaire d'activité peut justifier le recrutement d'un contractuel pour un CDD de 10 mois maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Un accroissement saisonnier d'activité peut justifier le recrutement d'un contractuel pour un CDD de 6 mois maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

ENSEIGNANT-CHERCHEUR (ART 5)

Un établissement d'enseignement supérieur et de recherche peut recruter un enseignant-chercheur à temps com-

plet, en qualité de personnel associé ou invité :

→ soit en CDD de 3 ans maximum (renouvelable par décision expresse pour 3 ans maximum). Le passage automatique en CDI pourra intervenir après 6 ans de CDD.

→ soit automatiquement en CDI si l'agent justifie déjà de 6 ans de services publics dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

EMPLOI SPÉCIFIQUE (ART 3)

Il s'agit :

- Des emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement ;

- D'emplois de certains établissements publics (Centre des monuments nationaux, Bibliothèque nationale de France, etc.) ou de certaines institutions administratives spécialisées (Cnil, Défenseur des droits, etc.), dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État ;

- Des emplois de professeur hospitalo-universitaire, d'ouvrier de l'État, de personnel navigant civil, d'assistant d'éducation, maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement.

RECRUTEMENT DANS LE CADRE DU PACTE

Le recrutement dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) s'effectue par un CDD de 12 à 24 mois.

INTÉRIM (ART 3 BIS)

Les administrations de l'État et les

établissements publics de l'État peuvent avoir recours aux services des entreprises de travail temporaire.

L'administration peut également faire appel à **un vacataire**.

Même si aucun texte ne le définit, c'est une personne à laquelle l'administration fait appel pour exécuter une tâche précise et très limitée dans le temps : ponctuelle, elle ne nécessite pas d'engager un agent non titulaire par contrat, ou elle présente un caractère d'urgence auquel l'administration ne peut pas répondre autrement qu'en faisant appel à un intervenant extérieur.

Le vacataire est rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche.

En pratique, le recours à un vacataire est très rare.

En revanche, le terme vacataire est souvent utilisé pour désigner un contractuel rémunéré sur la base de vacations, c'est-à-dire généralement à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, mais qui travaillent de manière régulière pour l'administration.

Il est généralement employé de manière continue sur des emplois à temps incomplet ou non complet ou employé de manière discontinue à l'occasion de certaines périodes (vacances scolaires par exemple). ♦



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat,
épargnez quelques mois
 et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.

Et profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès
 des **170 000** professionnels du tourisme et des loisirs.

Nouveau
 Une bonification
 de **35%** pour les
 - de 30 ans

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : **N°Azur 0 811 65 65 25**

Coût d'un appel local

