



■ ÉTATS-UNIS
L'UGFF PRÉSENTE AU
CONGRÈS DU SEIU



■ TEMPS DE TRAVAIL
PRÉCONISATIONS
DU RAPPORT LAURENT

FONCTION PUBLIQUE



Mobilisations :
**>> NOUS NE NOUS
TAIRON PAS !**



MISSIONS

**ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE
POINT DE VUE CGT**

Trois questions à Christopher Dorangeville



Nous ne nous tairons pas !

Au moment où ces lignes sont écrites, les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL appellent à deux nouvelles journées de mobilisation interprofessionnelle, les 23 et 28 juin 2016, et prolongent la votation citoyenne dans

les entreprises et les administrations. Les propositions de la CGT pour gagner un Code du travail du XXI^e siècle ont été remises à la ministre du travail, le 17 juin dernier. Après plusieurs mois de conflit, le pouvoir exécutif reste confronté à un rejet massif de son projet de loi, par une majorité des députés, par une majorité des organisations syndicales, par une majorité de l'opinion publique, par des millions de salariés du privé comme du public, de privés d'emploi, de retraités, d'étudiants et de lycéens... Il relève de sa responsabilité d'en tirer les conclusions qui s'imposent: le retrait du projet de loi et l'ouverture d'un processus de discussions et de négociations pour prendre en compte les

propositions portées, s'agissant notamment de la hiérarchie des normes, du licenciement économique, de la médecine du travail, du rôle et de la place des organisations syndicales et des institutions représentatives des personnels... Autoritaire et attentatoire à la démocratie, le Premier ministre s'est pourtant déclaré prêt à interdire les manifestations et a même appelé les organisateurs à les annuler eux-mêmes ! Dans un tel contexte, avec les personnels de la Fonction publique de l'État, l'UGFF-CGT a été et sera présente à tous les rendez-vous décidés pour gagner sur nos revendications. Ni le Medef ni le Premier ministre ne nous feront taire. Il en va également du respect des libertés fondamentales comme celle du droit de manifester ! ♦

2	ÉDITO	12-13	SERVICE PUBLIC
3	ACTU		■ Temps de travail : les préconisations du rapport Laurent
4	■ Mobilisation loi travail, solidarité financière	14	■ Formation dans la Fonction publique : fin du DIF
5	■ Météo France : Non à la casse		INSTANCES
5	■ Insertion probation : l'administration avance ses propositions	15	■ Compte rendu du conseil commun de la FP du 23/05/2016
5	■ Campagne saisonniers		SOCIAL
5	■ Dégradations à la CGT	16-17	■ Tourisme social et solidaire Promotion du tourisme social en Tunisie
6-8	INTERNATIONAL		RETRAITE
	■ Etats-Unis : congrès SEIU		■ Nécessité du retour à la péréquation
9-10	MISSIONS	18	ZIG-ZAG DANS LE DROIT
10	■ Administration pénitentiaire		■ Les non-titulaires : Modalités de recrutement (suite)
10	■ Trois questions à Christopher Dorangeville	19	
11-12	■ Point de vue CGT sur les missions		

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 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 Zaouche

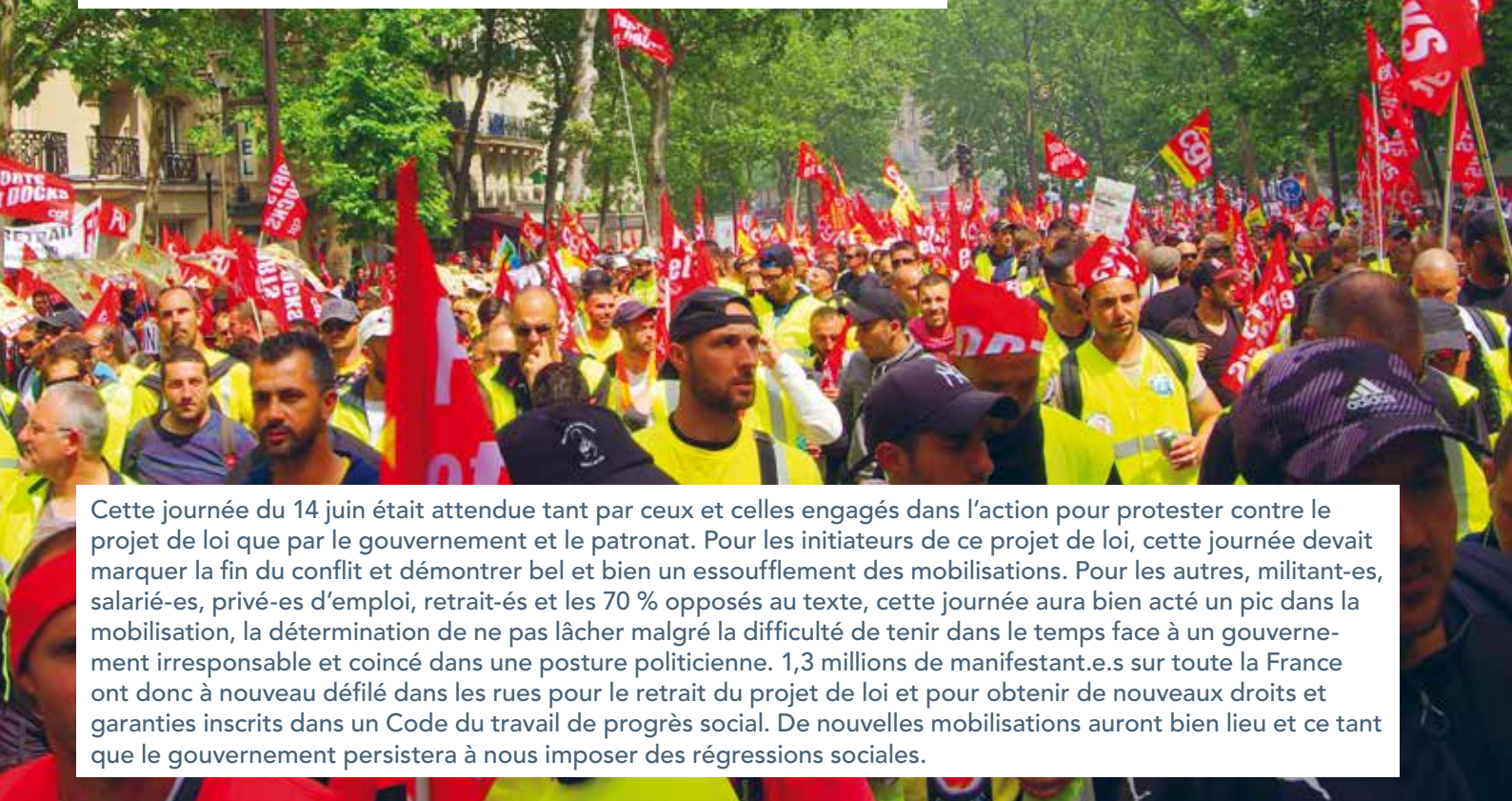
CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

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

>>> MANIFESTATION NATIONALE DU 14 JUIN

Énorme!



Cette journée du 14 juin était attendue tant par ceux et celles engagés dans l'action pour protester contre le projet de loi que par le gouvernement et le patronat. Pour les initiateurs de ce projet de loi, cette journée devait marquer la fin du conflit et démontrer bel et bien un essoufflement des mobilisations. Pour les autres, militant-es, salarié-es, privé-es d'emploi, retrait-és et les 70 % opposés au texte, cette journée aura bien acté un pic dans la mobilisation, la détermination de ne pas lâcher malgré la difficulté de tenir dans le temps face à un gouvernement irresponsable et coincé dans une posture politicienne. 1,3 millions de manifestant.e.s sur toute la France ont donc à nouveau défilé dans les rues pour le retrait du projet de loi et pour obtenir de nouveaux droits et garanties inscrits dans un Code du travail de progrès social. De nouvelles mobilisations auront bien lieu et ce tant que le gouvernement persistera à nous imposer des régressions sociales.

>>> MOBILISATION "LOI TRAVAIL"

Solidarité financière avec les grévistes

L'engagement dans la grève reconductible d'un certain nombre de secteurs professionnels décidé par les salariés avec leurs syndicats donne confiance et espoir pour gagner le retrait définitif de la loi du travail.

De nombreux salariés veulent apporter leur solidarité, leurs encouragements aux salariés en lutte, montrant combien cette bataille est soutenue par l'opinion publique, les citoyens solidaires à leur manière et avec leurs moyens.

La solidarité du monde du travail est essentielle pour tisser les liens face au gouvernement qui organise les divisions. La première des solidarités à développer est celle de l'engagement dans la lutte dans son entreprise, avec ses camarades de travail, pour rejoindre les rangs en masse des salariés en lutte pour gagner le retrait de cette loi régressive.

Enfin, et parce que nombre de salariés et des citoyens veulent apporter

leur soutien financier aux salariés engagés dans la grève reconductible, la CGT organise la solidarité financière qui leur sera entièrement dédiée avec une redistribution transparente entre les divers secteurs professionnels concernés. Sur ce sujet, la CGT appelle ses organisations à la vigilance concernant certaines collectes dites « caisses de grève » organisées sans accord des secteurs professionnels engagés dans la bataille.

Les chèques libellés à l'ordre de

**Solidarité CGT
Mobilisation Retrait Loi
Travail**
sont à adresser à la
**Confédération CGT,
Service Comptabilité,
263 rue de Paris,
93100 Montreuil**

qui centralise la collecte pour les secteurs professionnels engagés dans la grève reconductible. ♦



UNE IMPORTANTE RESTRUCTURATION DE MÉTÉO-FRANCE EST EN PRÉPARATION.



Selon le projet de la direction générale de l'établissement, les centres météorologiques de proximité sont voués à disparaître. De nombreuses suppressions de postes sont également prévues. Les missions de Météo France sont gravement menacées, et notamment le suivi du changement climatique, la prévision météorologique et la prévention des risques liés aux intempéries.

Cela fait déjà 8 ans que Météo France subit des plans de restructuration. L'effectif de l'Établissement est passé de 3700 agents en 2008 à 3000 agents en 2016. Aujourd'hui, il ne reste plus que 55 centres météorologiques locaux en métropole sur les 108 que comptait Météo France dans les années 2000.

La trajectoire annoncée sur les 5 prochaines années est de poursuivre les réductions d'effectifs avec un rythme de - 2,5 % par an. D'ici 2026, 1000 postes seraient menacés.

DE FAUSSES ÉCONOMIES ET UN COÛT RÉEL POUR LE PAYS :

Selon l'Organisation météorologique mondiale, chaque euro consacré à la préparation aux aléas météorologiques permet d'en économiser sept qu'il faudrait autrement dépenser pour remédier aux pertes économiques consécutives à une catastrophe. En 2015, le budget de Météo France, représentait 0,1 % du budget de l'État. Quelques mois après la COP21 et les ambitions affichées par la France, la poursuite d'économies budgétaires à très court terme semble plus prioritaire que la transition énergétique ou la sécurité des personnes et des biens.

Météo France a pour mission la surveillance de l'atmosphère, de la surface de l'océan et du manteau neigeux. Ce qui se traduit par des activités qui vont

Pas de bénéfices pour la société sans experts pour accompagner les progrès techniques

de la recherche à l'assistance opérationnelle. Météo France porte des enjeux sociétaux et scientifiques majeurs au cœur des impacts du changement climatique. La sensibilité croissante de la société aux aléas climatiques pousse le ministère de l'environnement à demander à l'établissement de remplir ses missions à l'échelon sub-départemental... alors que la fermeture des centres météorologiques locaux est censée se poursuivre!

Les personnels de Météo France demandent donc l'arrêt des baisses de moyens en effectifs et budgétaires subies depuis 10 ans et un plan de développement pour le service public de la météorologie dans toutes ses composantes (recherche, prévision, climatologie...).

LE CHOIX DE L'AUTOMATISATION

Pas de bénéfices pour la société sans experts pour accompagner les progrès techniques: les données obtenues grâce aux modèles numériques et à l'augmentation de la puissance de calcul doivent toujours être complétées par une expertise humaine, pour

les rendre utilisables par les usagers. Arguant d'un manque de moyens, la direction de Météo France prévoit au contraire d'automatiser les prévisions et de centraliser les implantations. Conséquences : une automatisation en outreance de la fourniture de bulletins conduira à une dégradation de la qualité des prévisions fournies. De plus, sans personnel et sans centres répartis sur le territoire pour analyser et communiquer les prévisions à l'échelle locale, les usagers privés ou institutionnels se retrouveront démunis face à une information météorologique changeante, multiple et contradictoire. La baisse des effectifs ne permettra pas non plus de maintenir un réseau d'observation et une base de données climatologiques au niveau de qualité attendu pour la France. In fine, des régions économiques entières n'auront plus de centre météorologique local pour assurer une assistance et une aide à la décision dans les domaines de la sécurité en temps de crise, de la prévention des risques et de l'adaptation au changement climatique.

Des actions sont en cours depuis 2015 pour interpeller la direction et le gouvernement (boycott des instances de concertation, rassemblements, grèves, communiqués de presse, courriers aux élus). La CGT, avec d'autres syndicats de l'établissement, continue le combat pour défendre le service public Météo France. ♦

Paris Bercy, manifestation des personnels d'insertion et probation devant le ministère de l'économie et des finances



>> Insertion et probation, suite mobilisation

L'administration avance ses propositions

Après la manifestation nationale d'ampleur du 10 mai, les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation, en mouvement depuis plus de 4 mois se sont à nouveau massivement mobilisés tout au long de la semaine du 6 juin, avec un point d'orgue le jeudi 9 juin. Plus de 700 personnels d'insertion probation se sont ainsi rassemblés sur l'ensemble du territoire, que ce soit devant les directions

interrégionales des services pénitentiaires, les tribunaux de grande instance, leurs services ou établissements, pour continuer de défendre leurs missions et la réelle prise en compte de leurs revendications déclinées depuis le 5 février 2016.

L'administration pénitentiaire s'est enfin décidée à organiser une réunion.

Au cours de cette rencontre, elle a présenté des documents précis et chiffrés sur l'indemnitaire et le sta-

tutaire permettant d'éclairer sur les projets défendus par l'administration auprès de la Fonction Publique et les points de blocage opposés par cette dernière. À ce stade, les documents demeurent confidentiels.

Il est clair que l'administration pénitentiaire aurait mieux fait d'entendre plus tôt les revendications des personnels portées par l'intersyndicale insertion probation, elle se serait évitée des errements et des approximations dans ses réflexions. En effet, l'intersyndicale, lors de cette réunion n'a eu de cesse de nourrir les argumentaires permettant d'avancer ENFIN!

Des perspectives plus concrètes d'évolution salariale par l'accès à la catégorie A et une augmentation du régime indemnitaire pour les CPIP ont été portées par l'administration aux arbitrages interministériels, mais l'écart entre le projet évoqué par la DAP et celui privilégié par ses interlocuteurs est abyssal. L'intersyndicale n'est pas dupe, celles-ci doivent être affinées et encore renforcées pour être à la hauteur de la reconnaissance attendue par les personnels. Pour peser sur les négociations jusqu'à la victoire, l'intersyndicale appelle l'ensemble des personnels à maintenir la pression en continuant de faire entendre leur colère par des modalités votées en assemblées générales (SPIP morts, rassemblements locaux et régionaux, pique-niques revendicatifs, alertes élus et presse...). ♦

Campagne saisonniers 2016

Pour la sixième année consécutive, la CGT organise une campagne estivale en direction des travailleurs saisonniers.

Du 4 au 27 juillet, des initiatives locales auront lieu dans 75 unions départementales.

Il s'agira notamment d'une présence CGT sur les lieux de travail occupés par de nombreux saisonniers.

Les objectifs de cette campagne sont multiples: informer les saisonniers sur leurs droits, interpellier les vacanciers sur les conditions de vie et de travail des travailleurs précaires, aider toutes et tous ces salariés à s'organiser pour l'obtention de nouveaux droits.

De plus cette campagne a une dimension exceptionnelle, tant la situation sociale est tendue.

Ce déploiement de la CGT permet aussi d'être au plus près de la population pour débattre des dernières réformes régressives impo-

sées par le gouvernement, engager une réflexion quant à l'avenir et les possibilités que nous avons de peser sur les choix politiques. ♦

La CGT ne se laissera pas intimider par la violence

Le siège de la CGT a été attaqué et vandalisé dans la nuit du 24 au 25 juin par des individus cagoulés. Des vitres et la porte d'accès ont été cassées à la masse. Le pire a été évité car ils n'ont pu entrer dans l'immeuble suite à l'intervention des services de sécurité interne.

Après la CFDT, c'est la CGT qui est attaquée. Nous réaffirmons que seuls le débat et l'action syndicale par les mobilisations permettent de faire entendre les revendications des salariés et du monde du travail.

Les violences commises ne font que desservir ces revendications et contribuent à essayer de discréditer le mouvement social en cours. Les violences verbales et les insultes contre la CGT contribuent également à entretenir ce climat délétère.

La CGT reste déterminée dans son opposition à la loi « travail » et pour l'obtention de droits nouveaux à l'image de son projet de code du travail du 21^e siècle.

Plus que jamais, la mobilisation reste à l'ordre du jour. ♦





>> États-Unis /// congrès SEIU
L'UGFF présente à Détroit et lors de l'action à Chicago

Le Service Employees International Union (SEIU) — Union internationale des employés des services est un syndicat Nord Américain qui compte 2,2 millions d'adhérents. En plus des États-Unis, il couvre le Canada et Porto-Rico. Partie intégrante de la coalition internationale contre les pratiques abusives de McDonald's, l'UGFF a répondu à l'invitation du SEIU qui tenait son 26e congrès à Détroit. Ensuite, notre délégation a rejoint Chicago pour une action durant le conseil d'administration McDonald's USA.

Ce congrès a acté l'affiliation des salariés de la restauration rapide. Avec le reste de la coalition mondiale cela a permis de partager et élaborer différentes hypothèses pour continuer cette lutte dans laquelle nous sommes engagés. De nombreuses délégations, de tous les continents, ont pu s'exprimer et expliquer le contexte social et économique de leur pays. Le témoignage du camarade argentin fut particulièrement émouvant, exprimant le désarroi et la colère des salariés face à l'ultra libéralisme qu'ils subissent avec un président à la botte de la finance et des grands groupes, voulant abaisser le revenu minimum de 7000 à 4000 pesos (voir notre dernier numéro). Il faut retenir que le 29 novembre 2016, pour le quatrième anniversaire de la première manifestation de 100 salariés de McDonald's demandant le droit de se syndiquer et 15 \$ de l'heure, le syndicat américain prépare le blocage économique de tout le pays, y compris de tous les transports même aériens. La revendication 15 \$ de l'heure est devenue une réalité dans beaucoup d'États et il ne doit plus y avoir d'exception.

Sur les 20000 délégués, les organisations de fonctionnaires ont été actives

64 millions de personnes gagnent moins de 15 \$ de l'heure et doivent se résoudre à combiner deux ou trois emplois

sur les questions de justice sociales, fiscales et d'accès aux soins. Chaque délégué pouvait s'exprimer dans sa langue d'origine, témoigner de ses engagements et porter ses amendements.

UN SYNDICALISME RASSEMBLÉ

L'orientation principale a été celle de la construction d'un syndicalisme rassemblé. Orientation qui s'inscrit dans une tradition du SEIU de collaboration entre ses structures et d'autres syndicats ou groupes dans le but de gagner des droits pour les travailleurs.

Cette tradition a commencé dès sa fondation en 1921. Elle se poursuit aujourd'hui : les membres du SEIU et les travailleurs non-syndiqués de la lutte pour les 15 \$ de l'heure s'unissent aux

mouvements en faveur de la justice environnementale et raciale.

À leur congrès de 2012, ils avaient reconnu qu'ils vivaient à « une époque qui exigeait d'innover afin d'établir et de renforcer des partenariats stratégiques durables entre les groupes communautaires et les travailleurs ». Ils s'étaient alors donné le défi de s'engager davantage dans des partenariats stratégiques par le biais d'une résolution, intitulée « Uniting for a Broad 99 % Movement » (l'union pour un vaste mouvement des 99 %).

Aux États-Unis, 64 millions de personnes gagnent moins de 15 \$ de l'heure et doivent se résoudre à combiner deux ou trois emplois pour joindre les deux bouts. Un sort largement partagé au Canada ou à Porto Rico où environ un tiers des travailleurs gagnent le salaire minimum. La majorité des emplois créés sont souvent sous-payés et à temps partiel, ce qui rend particulièrement difficile l'autonomie des jeunes.

Aujourd'hui, alors que les salaires baissent, il est urgent pour le SEIU de se concentrer sur l'augmentation du pouvoir des travailleurs parce que de grandes sociétés et des milliardaires bien nantis s'évertuent depuis plus de 40 ans à empêcher les salariés de

former des syndicats. Les groupes de pression tentent par tous les moyens de les priver de leurs libertés fondamentales en versant des milliards de dollars en fonds occultes lors des campagnes électorales afin de s'assurer que les gouvernements servent leurs intérêts. Ces lobbys s'efforcent de faire adopter des lois et intentent des poursuites judiciaires qui entravent les efforts des travailleurs qui revendiquent de vivre dignement de leur travail!

Malgré le dérèglement climatique et ses conséquences désastreuses, ils s'opposent également à protéger l'environnement et à réduire la pollution. Ces magnats de la finance s'efforcent de diviser les peuples, en fonction du de leur lieu de naissance, du milieu de vie, de l'identité de genre ou de la couleur de peau.

Pour le SEIU, ces familles de milliardaires imposent un programme extrémiste de répression et de régression sociales qui se traduit par des sous-financements des écoles, une surpopulation carcérale, des menaces d'expulsions des sans-papiers, la privation de protections juridiques fondamentales pour les homosexuels, lesbiennes, transgenres. En revanche, ils dépensent sans compter en procédures judiciaires afin d'abolir des lois phares comme le voting rights act (la loi sur le droit de vote). Leur influence s'exerce bien au-delà des frontières, exportant leur idéologie régressive contre les travailleurs, en transférant leurs capitaux et des modèles avec des emplois sous-payés outremer... Les cas de MacDonald's et des MacJobs en sont l'illustration!

RÉSOLUTION-ORIENTATIONS

Lors de ce 26e congrès, le SEIU a traduit sa position par une résolution « Pour renforcer le pouvoir des travailleurs, nous devons élargir notre mouvement afin de nous donner la force de gagner sur chacun des fronts suivants: la justice raciale, climatique et pour les immigrants et l'égalité des femmes, des personnes handicapées, des lesbiennes, des homosexuels, des bisexuels et des transgenres. »

« Nous avons besoin d'un mouvement pouvant mobiliser les gens dans la rue, ébranler les structures qui nous entravent et rassembler les forces des organisations comme la nôtre et de nos alliés afin que nous puissions faire front commun et obtenir gain de cause.

Le mouvement élargi que nous pouvons contribuer à créer doit lutter pour une économie avantageuse pour tous qui, entre autres, soutient les individus qui se regroupent pour obtenir

des hausses de salaire et améliorer les normes du travail, crée de bons emplois accessibles à tous, corrige notre système d'immigration défaillant, met fin au racisme structurel, s'assure que chaque communauté a accès à de l'air pur et à de l'eau potable et que chaque personne est égale quelle que soit son identité de genre ou ses orientations sexuelles ?

Notre syndicat peut réaliser l'impossible en imaginant un monde dans lequel le pouvoir d'un vaste mouvement rassemble toutes les personnes qui aspirent à bien faire vivre leurs familles, permet à tous de respirer la liberté, le bonheur et la santé et accueille toute personne désireuse de rendre notre monde meilleur, un mouvement grâce auquel nous pourrions concrétiser notre vision d'une société juste.

Par conséquent, notre syndicat se résout à créer, en tant qu'élément essentiel de nos trois stratégies fondamentales, un mouvement plus vaste en faveur de la justice au sein duquel nous pourrions tour à tour agir comme chefs de file, nous joindre à d'autres acteurs ou leur emboîter le pas. Un mouvement qui peut mobiliser les gens dans la rue, ébranler les structures et les systèmes qui nous entravent tous et organiser nos forces de façon durable. » Explique Mary Kay, présidente de SEIU, devant des délégués convaincus.

Pour ce faire, le congrès décide notamment :

- d'inciter davantage de gens à se joindre à la lutte pour les 15 \$ de l'heure et lier ce mouvement aux luttes pour la

justice économique, raciale, environnementale et pour les immigrants, ainsi que pour l'égalité des femmes, des personnes handicapées, des lesbiennes, des homosexuels, des bisexuels et des transgenres ;

- de lier la lutte pour la justice économique au combat pour l'égalité raciale en mettant en œuvre un ensemble de recommandations internes et externes qui contribueront à enrayer le racisme encore présent dans leur système économique, de justice et de santé... ;

- de s'engager dans une lutte visant à mettre un terme au racisme à l'encontre des Noirs, un sinistre vestige de l'esclavage et de la ségrégation aux Etats-Unis ;

- de poursuivre leur engagement en vue d'une réforme sensée et humaine de l'immigration qui offre une voie d'accès à la citoyenneté aux 11 mil-

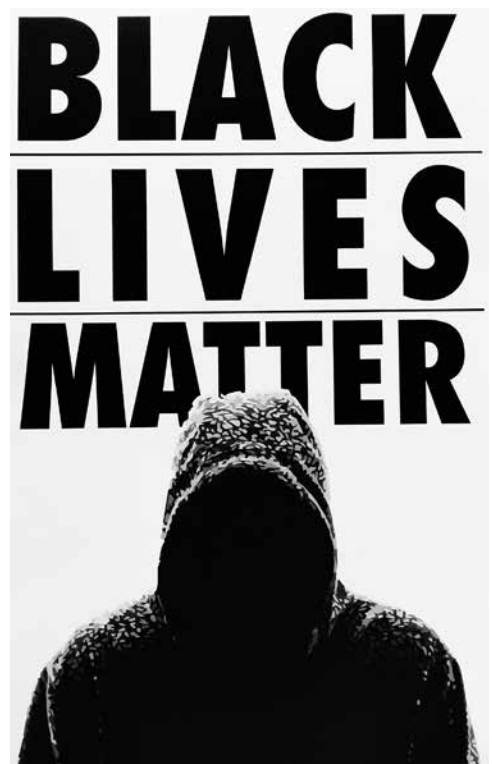
lions de travailleurs immigrants sans papiers qui travaillent et vivent aux USA ;

- de continuer à soutenir et favoriser des politiques pro immigration à l'échelle locale et étatique et mobiliser la part grandissante

de l'électorat originaire d'Amérique latine, d'Asie ou des îles du Pacifique, d'Afrique et des Caraïbes pour donner un véritable poids au vote des immigrants que certains craignent tant ;

- D'unir leurs forces à celle du mouvement pour la justice environnementale dans la lutte en faveur de la qualité de l'air et de l'eau, contre les effets du changement climatique, et mettre en lumière l'imbrication de la

Lier la lutte pour la justice économique au combat pour l'égalité raciale



justice climatique et des questions d'inégalités économiques, sociales et raciales ;

– de prioriser le renforcement des différentes sections syndicales dans les États et les provinces (qui s'associeront avec celles du secteur de l'industrie). Ce qui leur permettra de peser pour obtenir des avancées à grande échelle ;

– de transformer le type de gouvernance et la conception du dialogue social qu'a le gouvernement, afin qu'il permette aux familles de travailleurs et aux collectivités d'exercer une influence déterminante sur les pouvoirs publics et pour permettre de contrer le pouvoir et l'influence des entreprises, des groupes ou de la pression des riches ;

– de transformer la place et le rôle du capital, en travaillant avec les élus, les partenaires et les autres parties intéressées pour transformer les marchés financiers et les systèmes économiques afin d'enrayer le racisme structurel et donner plus de pouvoir à l'ensemble des travailleurs ;

– de travailler avec des membres d'autres syndicats du pays afin qu'ils mettent leur force au service de ces luttes.

SOUTIEN DE HILLARY CLINTON

S'il existe plusieurs actions envisageables, la première reste le levier politique. Aussi malgré une forte opinion des délégués favorables à Sanders, le syndicat a décidé d'être pragmatique et d'appeler non seulement à voter pour Hillary Clinton, mais également à se mobiliser pour la faire élire. En effet, lors des élections américaines à venir, elle promet d'appuyer la Lutte pour les 15 \$ de l'heure, et soutenir l'implantation syndicale.

Les questions qui touchent les familles de travailleurs aux États Unis sont en jeu : des hausses de salaire afin de vivre dignement, trouver une solution à la crise relative aux dettes associées aux prêts étudiants de telle sorte que les jeunes puissent se construire un avenir, des investissements dans des services de garde de qualité pour les enfants et des soins à long terme pour les parents et grands-parents, la lutte contre le racisme, particulièrement le racisme à l'encontre des Noirs.

« Nous créons actuellement un mouvement grandissant pour les 15 \$ de l'heure et un syndicat qui a changé la thématique nationale et même modifié le programme des débats présidentiels américains. De plus, grâce à notre travail conjoint plus de 18 millions de travailleurs du pays



" Il n'y a pas de rêve américain, le capitalisme et l'ultra libéralisme c'est le cauchemar américain "

ont obtenu des hausses de salaire. Nous avons travaillé fort pour instaurer la justice envers les communautés d'immigrants et nous avons réussi à obtenir une mesure exécutive du président Barack Obama, qui a apporté un soulagement à des milliers de familles d'immigrants. L'élection actuelle offre la possibilité d'élire des personnes qui feront progresser notre pays dans le sens de notre vision pour une société juste. Nous avons déployé beaucoup d'efforts pour créer cette vision, une alternative au modèle libéral par le biais de nos campagnes, de nos sections locales, de nos alliés et de nos caucus sociaux et économiques.

Les membres de SEIU jouent un rôle de premier plan dans la politique des États-Unis, du Canada et de Porto Rico parce que nous avons la capacité de mobiliser des millions d'électeurs. Nous savons que lorsque nous participons aux élections, nous pouvons changer la donne pour les travailleurs. Nous avons aidé à faire réélire Barack Obama et à faire élire Justin Trudeau, dont le leadership a une incidence durable sur les familles aux États-Unis et au Canada. Malgré des crises financières et budgétaires historiques, les membres de SEIU et leurs principaux partenaires mènent des activités à Porto Rico pour changer l'environnement politique et économique et créer un avenir meilleur pour l'île.

Il est évident que les élections américaines de 2016 seront déterminantes relativement aux efforts déployés par les membres de SEIU pour créer de nouvelles formes d'organisation de travailleurs, créer un mouvement plus vaste

afin d'obtenir justice sur tous les fronts et innover dans le travail du syndicat afin d'obtenir des gains pour nos membres, leur famille et les autres travailleurs de nos collectivités. Pour faire progresser notre programme « Impossible à arrêter » visant à obtenir des gains pour les travailleurs, nous devons élire des candidats qui peuvent gagner qui prendront fait et cause pour les familles de travailleurs ».

Extrait de la résolution 104 A – Plan d'action 2016-2018, programme « invincibles » et « impossible à arrêter » !

MANIFESTATION CHICAGO

Une fois le congrès terminé, la délégation UGFF a pris la direction de Chicago avec la délégation internationale et les acteurs de la campagne FFF (*fight for 15 dollars*) ;

Le 26 mai, l'UGFF a ainsi participé à la manifestation de Chicago devant le plus grand MacDonald's de la ville. Des milliers de travailleurs de la restauration rapide, exigeant une répartition des richesses plus équitable, et le droit de se syndiquer, scandaient « quand nous sommes unis, nous sommes impossibles à arrêter! MacDonald's partage le magot! ». Puis le lendemain, l'UGFF participait avec 10000 Américains et les membres de la coalition mondiale à la marche et au sit-in durant le conseil d'administration annuel de MacDonald's, en accueillant les actionnaires, devant un barrage de sécurité impressionnant!

Face aux forces de l'ordre appelées pour protéger le site et empêcher la manifestation d'approcher, la foule criait avec énergie et conviction « *Pouvoir au peuple! La solution est la révolution! Quand on se bat on gagne! Nous sommes impossibles à arrêter!* ».

Malgré les orages, des militants ont fait un sit-in durant toute la nuit, pour dénoncer les pratiques de dumping social de cette multinationale, le modèle capitaliste créant la misère et les inégalités criantes... Au point que certains militants avouaient qu'avec trois temps partiels cumulés, certains soirs leurs enfants se couchaient sans dîner!

Queen Jackson, militante incarcérée pour son action syndicale et libérée depuis, explique « *il n'y a pas de rêve américain, le capitalisme et l'ultra libéralisme c'est le cauchemar américain, la misère, les inégalités, la faim, l'absence de soins... Je veux un système social car ma vie vaut quelque chose, en tout cas plus que leurs profits!*... La révolution semble en marche au pays de l'oncle Sam et l'UGFF continuera d'y contribuer! ♦



Centre pénitentiaire de Saint-Denis (Domenjod) à La Réunion. Ouvert en octobre 2008 (554 places)

© Sceri - DAP

>> ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

Les missions de l'administration pénitentiaire ; le rôle et la place des personnels de surveillance ; la CGT défend une vision différente de la prison, plus juste, moins déshumanisante, moins brutale et un autre rôle pour les surveillants que celui cantonné aux seules missions de garde et de sécurité.

Le service public pénitentiaire assume une double mission :

- La première des missions est de mettre en œuvre l'exécution des condamnations pénales par la prise en charge des personnes placées sous main de justice, qu'elles soient incarcérées en milieu fermé ou simplement suivies en milieu ouvert. Dans l'exécution de cette mission, l'administration pénitentiaire est chargée de garantir la sécurité publique en assurant la surveillance des personnes détenues.

- La seconde, favoriser l'individualisation des peines et la réinsertion sociale, dans un but de prévention de la récidive. L'administration pénitentiaire organise et participe à de nombreux dispositifs d'insertion proposés aux condamnés en partenariat avec d'autres acteurs publics ou associatifs, afin de préparer ou d'accompagner la fin de la peine.

Contrairement à ce que beaucoup de personnes peuvent penser, le service public pénitentiaire ne gère pas seulement les prisons ; il organise également les mesures dites de « milieu ouvert » (voir numéro précédent)

Elle s'appuie sur 187 établissements

pénitentiaires (86 maisons d'arrêt, 94 établissements pour peine, 6 établissements pénitentiaires pour mineurs, un établissement public de santé national à Fresnes) et 103 services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP).

L'organisation de l'administration pénitentiaire est pyramidale. Neuf directions interrégionales des services pénitentiaires (Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse) et une mission Outre-mer relaient en région l'action de la direction de l'administration pénitentiaire auprès des établissements pénitentiaires et des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP).

Pour effectuer au quotidien les missions qui lui sont confiées, l'administration pénitentiaire s'appuie sur près

de 37800 agents sous statut spécial dérogatoire du droit commun (sans droit de grève notamment, comme les magistrats ou les policiers).

Ils se répartissent dans cinq filières professionnelles: surveillance (du surveillant au commandant fonctionnel); insertion et probation ; administratif ; technique; direction.

Sur ces 37800 personnels, 27 000 sont personnel de surveillance afin de gérer au quotidien les 68685 incarcérés en établissements (Chiffres 01/05/2016).

Les surveillants de l'administration pénitentiaire sont chargés d'assurer la prise en charge des personnes confiées par les autorités judiciaires, d'en assurer la garde (et leur protection) et de participer à la mission de réinsertion. Ils sont chargés par la loi, d'appliquer les peines privatives de liberté, et de veiller à faire respecter l'ordre et la discipline au sein des structures dans lesquelles sont accueillies les personnes détenues. Ils sont également chargés de préparer les détenus à une réinsertion lors de leur retour à la liberté, en collaboration avec les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) et de nombreux partenaires extérieurs (entreprises, associations, ..). L'objectif est de permettre aux détenus

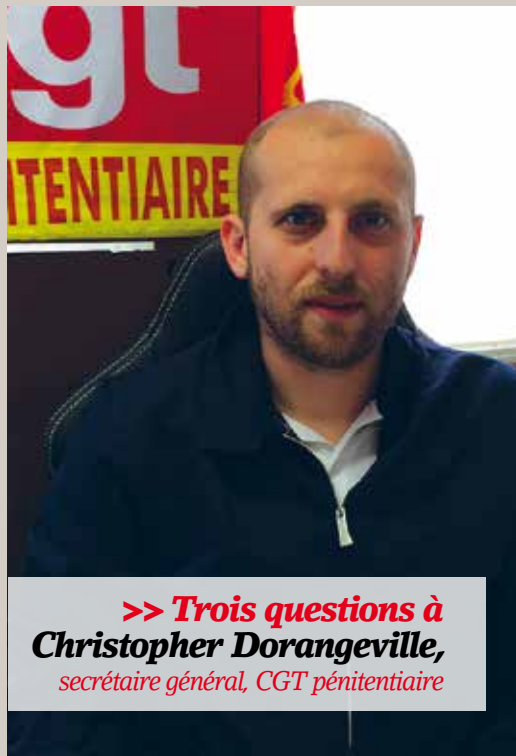
Sur ces 37800
personnels, 27 000
sont personnel de
surveillance afin de
gérer au quotidien les
68 685 incarcérés.

de mettre à profit leur période d'incarcération pour développer des compétences, apprendre un métier ou obtenir un diplôme, et contribuer ainsi à faciliter leur réintégration dans la société.

Depuis les années 2000, les surveillants se voient également attribuer de nouvelles missions plus centrées vers l'extérieur des établissements pénitentiaires (extractions judiciaires, renseignements etc...). Ces missions, initialement dévolues aux fonctionnaires de police, leur sont aujourd'hui transférées. La volonté étant, à terme, que la gestion des personnes détenues soit effectuée par des personnels pénitentiaires du début de l'incarcération jusqu'au jour de la sortie et même au delà. Une réflexion voit même le jour sur la création d'une « police pénitentiaire » afin d'effectuer toutes ses nouvelles missions périphériques.

Mais l'administration pénitentiaire, ce n'est pas que des personnels de surveillance. Certes moins nombreux, mais pourtant tout aussi essentiel au bon fonctionnement des établissements et services, les personnels insertion et de probation (présentés dans le dernier fonction publique), les personnels techniques et administratifs sont des rouages incontournables.

Ils contribuent tout autant au bon déroulement du service public pénitentiaire alors même que certains de ces corps de métiers sont attaqués de plein fouet par la privatisation, le manque de reconnaissance et le manque d'effectif. Mais cela devient légion dans l'administration pénitentiaire comme dans toute la fonction publique. Les personnels sont d'avantage sollicités alors que les moyens matériels et humains, eux, ne suivent pas. ♦



>> Trois questions à Christopher Dorangeville, secrétaire général, CGT pénitentiaire

■ DEPUIS MAINTENANT PLUSIEURS MOIS, LA CGT EST DANS UN BRAS DE FER CONTRE LE GOUVERNEMENT SUITE À LOI « TRAVAIL ». QUELLE EST VOTRE IMPLICATION DANS CETTE LUTTE ?

Depuis le début du conflit, la CGT pénitentiaire prend toute sa part dans le conflit qui s'est ouvert autour du projet de loi « EL KHOMRI ». Au delà de l'investissement de certains de nos militants dans les actions interprofessionnelles entreprises dans leur Union Locale ou Départementale, des initiatives pénitentiaires locales, régionales et nationales ont été lancées afin que les personnels pénitentiaires y prennent toute leur place. Lors de la mobilisation nationale prévue à Paris le 14 Juin dernier, un cortège de la CGT Pénitentiaire a été organisé. Plus d'une cinquantaine de personnels pénitentiaires venus de toute la France se sont retrouvés pour crier « haut et fort » leur rejet de cette loi scélérate qui balaye d'un revers de main les acquis que nos prédécesseurs ont obtenu à la suite de nombreuses luttes. Le combat pour le retrait de cette loi est une affaire de tous. Salariés du privé comme celui du public.

■ QUELS IMPACTS AURAIENT CETTE LOI DANS L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE ?

La réforme du Code du travail ne touche pas immédiatement les fonctionnaires et les contractuels de droit public mais certains personnels du Ministère de la Justice sont impactés par ce dispositif car ils sont sous contrat de droit privé. De plus, nous ne sommes pas dupe. Il nous suffit de regarder les précédentes « réformes » instaurées dans

le passé (réforme des retraites par exemple) pour comprendre que toutes les attaques contre les salariés du privé finissent par retomber sur les employés du secteur public. La stratégie gouvernementale est simple : « On s'attaque au secteur privé et le secteur public suivra sous prétexte qu'il est privilégié ». Le projet de « Loi Travail » opérera de la même manière !

Une fois la loi passée, on pourra alors attaquer le statut des fonctionnaires qui seront considérés comme privilégiés par rapport aux autres...

Dans l'administration pénitentiaire, laisser la main mise aux directions locales concernant l'organisation du temps travail et le fonctionnement des établissements ouvrira forcément la porte à des très grosses dérives. Les personnels seront davantage corvéables. Cela impacterait

évidemment les heures supplémentaires, le temps de travail, les conditions de travail etc... Une fois de plus, c'est le personnel qui trinquerait !...

■ QUE PENSEZ VOUS DE L'INSTRUMENTALISATION ET LA CRIMINALISATION DES ACTIONS SYNDICALES QUI SONT FAÎTES À LA MARGE DES MOBILISATIONS SUR LA LOI TRAVAIL ?

En tant que personnels pénitentiaires et cégétistes, l'instrumentalisation qui est faite par le gouvernement des événements qui se sont passés autour de ces mobilisations et des actions entreprises par nos camarades est juste scandaleuse. Nos dirigeants cherchent aujourd'hui, par tous les moyens, à faire rompre l'élan qui s'est constitué autour du rejet de cette loi. Au fur et à mesure des semaines, les mouvements ne s'essouffent pas, ils s'intensifient même. Et ça ils ne l'avaient pas prévu. Alors on cherche à discréditer ces mouvements via les médias qui jouent, une fois de plus, la musique pour le gouvernement. Mais les gens ne sont plus dupes. Par contre, ce qui est plus grave, c'est la criminalisation des actions de nos camarades CGT. On ne compte plus le nombre de militants CGT arrêtés par les autorités sous des prétextes fallacieux. Là, on passe à la vitesse supérieure, en essayant à tout prix d'instaurer un climat de peur au sein des manifestants. Je ne peux qu'avoir une pensée pour nos camarades qui se sont vus abusés par un système à la dérive. Etant du département du Nord, je ne peux qu'avoir une pensée toute particulière pour Antoine, militant CGT à Valenciennes, qui s'est vu incarcéré à la suite des mobilisations. ♦



Les personnels pénitentiaires lors de la manifestation nationale contre la loi travail à Paris le 14 juin 2016

>> Les missions de la pénitentiaire Point de vue CGT

La prison ne doit pas constituer l'alpha et l'omega d'une politique pénale

Depuis sa création en 1983, sous l'impulsion de « camarades pénitentiaires » tel Désiré Derensy (décédé récemment) mais aussi de la Confédération (Henri Krasucki) et de l'UGFF (Thérèse Hirsberg), la CGT pénitentiaire a toujours placé, au cœur de ses combats et de ses préoccupations, la Justice. Situé au bout de la chaîne pénale, le service public pénitentiaire est aujourd'hui le témoin privilégié des dégâts provoqués par les politiques libérales qui n'ont cessé de casser les solidarités et fragilisent de plus en plus de personnes.

SENTIMENT DE TRAHISON

Après plusieurs années de maltraitance, l'attente d'un changement de cap était importante pour les personnels : d'atermoiements en reniements, les gouvernements Hollande ont largement trahi les ambitions promises, entre réformes inabouties et virages à 180°. Pourtant, avec le socle « loi pénitentiaire » voté sous la droite, additionné à un embryon de réforme de politique pénale qui se voulait progressiste, portée par Christiane Taubira, des ingrédients étaient présents pour adosser les missions du service public pénitentiaire et de ses personnels à un réel projet au service de la lutte contre les récidives.

Nous ne nous attendions pas au grand soir mais pas non plus à être trahi à ce

point. C'est donc tout à fait l'inverse qui nous est proposé une fois de plus dans le climat « sécuritaire » qui façonne notre quotidien à tout niveau.

Dès le début de son mandat, le gouvernement prorogea le moratoire sur l'encellulement individuel

Ainsi, ce gouvernement choisit lui aussi d'opter pour une politique qui se veut « lisible » donc « ferme », recourant plus et toujours plus à l'incarcération (juin 2016 vient d'exploser le triste record du nombre de détenus en France dont 1600 dorment à même le sol, record battu, là également). L'emprisonnement et le contrôle sont devenus l'alpha et l'omega de la politique pénale. D'ailleurs, dès le début de son mandat, le gouvernement prorogea le moratoire sur l'encellulement individuel, s'autorisant ainsi à prendre et laisser de côté, ce qu'il voulait dans la loi pénitentiaire. Le résultat est donc identique à ce que nous connaissons depuis 30 ans, toujours plus de détenus s'entassent dans les prisons françaises, rendant délicate voire impossible toute action réelle visant à lutter

efficacement contre les récidives par le biais d'alternatives à l'incarcération et d'aménagements de peine.

Par ricochet, cette politique pèse sur la capacité des personnels de surveillance à pouvoir travailler d'une manière digne, en toute sécurité et à transformer leurs missions autour d'un véritable métier évoluant vers la participation et la mobilisation des acteurs autour des projets de sortie des personnes incarcérées.

GESTION DE "STOCKS"

Et, comme pour l'ensemble des services publics, les politiques budgétaires sous la coupe des critères européens et de la Finance plombent les moyens de notre service public ainsi que la capacité des personnels à intervenir efficacement. Les moyens sont à la peine et ne garantissent pas une exécution optimale des missions. Cela se ressent également dans la lutte contre les récidives car le gouvernement a supprimé ou diminué nombre de dotations permettant l'accueil des sortants de prisons.

Il n'y a pas de miracles. « On » peut appeler de ses vœux tout changement, s'il n'y a pas les moyens suffisants en emploi et en dotation de fonctionnement pour les établissements et services, nous pourrions tout au plus, comme d'habitude, gérer « des stocks » (terme employé dans des rapports pour parler des personnes emprisonnées) et parer au plus pressé.

« Ouf », seul le « Privé » tire son

épinglé du jeu avec la privatisation quasi totale de la gestion du parc carcéral. De la construction à l'entretien, en passant par l'exploitation, l'essentiel du processus est désormais confié aux entreprises privées. Cette politique compromet toujours plus l'indépendance de la Justice, dont les budgets publics sont engloutis par l'augmentation constante des loyers à verser aux groupes privés, au détriment des capacités de financement du service public. La répression pénale est devenue au fil des années une source intarissable de profits pour les grands groupes privés et leurs filiales à la recherche de nouveaux marchés. Nous pourrions même croire à une certaine collusion entre l'Etat et les entreprises privées qui n'ont aucun intérêt à ce que le nombre de détenus baisse tant les pénalités de dépassement de capacité sont lucratives.

Pour couronner le tout, le transfert de la Police nationale vers l'Administration pénitentiaire de nouvelles missions est venu tordre les budgets pénitentiaires présentés en hausse alors que tous les moyens depuis quelques années passent dans les nouvelles constructions et les nouvelles missions (sous évaluées par ailleurs), au détriment des moyens qui devraient être portés sur les détentions et les SPIP.

ROMPRE LE CYCLE INFERNAL

Pour la CGT pénitentiaire, la prison doit être l'exception. Il faut sortir de ce cycle infernal qui conduit les gouvernements successifs à pénaliser toujours plus de comportements au nom d'un « sentiment d'insécurité » qu'ils construisent eux-mêmes, et à allonger la durée des peines. Il faut mettre un terme à l'inflation législative non maîtrisée qui se nourrit de l'émotion médiatiquement entretenue, et à la persistance d'une « justice de classe » qui jette en prison les populations les plus désocialisées.

La CGT pénitentiaire fait le pari que l'insertion et la réinsertion ont leur place dans le système pénal et pénitentiaire français. Pour favoriser l'insertion de ceux que l'administration pénitentiaire est amenée à prendre en charge, les politiques pénitentiaires doivent disposer des moyens pour accomplir cette mission exigeante et indispensable, et non se réduire à la simple gestion d'une population pénale de plus en plus précarisée.

Une telle politique ne peut aboutir que si les personnels retrouvent la capacité de faire valoir leurs droits pleins et entiers, et sont reconnus pour leur capacité critique. Tout comme leur rémunération doit être traduite dans

des statuts rénovés mais passant également par l'abrogation du statut spécial qui les prive du droit de grève. Il n'est qu'un instrument indissociable des politiques pénales sécuritaires, contraire aux exigences démocratiques d'un service public pénitentiaire moderne et de qualité.

Par ailleurs, avec 30 % de détenus présentant des troubles psychiatriques, allant de comportements bipolaires, psychotiques ou schizophréniques, la prison est devenue également « l'asile » d'autrefois, laissant végéter des populations complexes, fragiles et inquiétantes dans des prisons surchargées, transformées en poudrière. L'Etat se doit de repenser sa vision de la psychiatrie en France.

L'emballage du système répressif français, l'asphyxie programmée du service public, les dérives bureaucratiques, l'incohérente politique qui vise à conférer des droits sans mettre les moyens en face, ne sont pas dignes du système judiciaire français. Nos métiers et nos missions ne sont compris que d'une manière de plus en plus restrictive: sécuritaire. Prisonnière des logiques répressives et économiques, l'administration pénitentiaire n'apporte aucune réflexion constructive sur les pratiques des professionnels.

Pour la CGT pénitentiaire, l'aménagement de la peine doit être développé à travers l'élaboration d'un projet de sortie individualisé, préparé par et avec la personne détenue. La responsabilisation et l'autonomisation des personnes incarcérées sont des facteurs de réussite des aménagements de peine, dont la finalité doit rester la réinsertion au sein de la collectivité. Les personnels de surveillance ont toute leur place dans ces missions quitte à « transférer » vers le corps d'encadrement et d'application (surveillants) certaines missions exercées par les travailleurs sociaux. C'est à ce quoi va s'atteler la CGT pénitentiaire lors de son congrès national en novembre 2016. Sans quoi, les personnels de surveillance seront cantonnés au seul rôle de garde chiourme. Même si les missions de sécurité ont également une place importante. ♦

Les budgets publics sont engloutis par l'augmentation constante des loyers à verser aux groupes privés

>> RAPPORT LAURENT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le point sur les recommandations de travail dans la Fonction publique territoriale

Le rapport de la mission d'étude confiée par le Premier ministre à Philippe Laurent, président du conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, sur le temps de travail dans la Fonction publique a été remis le 26 mai 2016 à la ministre de la Fonction publique, alors qu'il devait être remis au Premier ministre.

Même si ce rapport confirme dans un premier temps nos analyses qui prouvent que du fait de la spécificité et de la nécessaire continuité du service public, 24h/24, durant la semaine comme le week-end, les fonctionnaires ne travaillent pas moins que les salariés du privé, il n'en demeure pas moins que certaines propositions du rapport doivent attirer notre vigilance quant aux suites qui leur seront données.

Ces propositions ne prennent nullement en compte les spécificités des missions qui sont les nôtres, dans un contexte de restructurations massives et de réduction des effectifs :

LA FIN DES RÉGIMES DÉROGATOIRES À LA BASE LÉGALE DE 1 607 H

Ces régimes, qui s'entendent hors



© Fotolia

LAURENT DE TRAVAIL FONCTION PUBLIQUE

Contenus dans le rapport Laurent sur le temps de travail

jours fériés et qui incluent les temps de pause, d'habillage..., ont été mis en place pour répondre aux spécificités du service public. La CGT s'oppose fermement à cette recommandation. Le rapport s'inscrit dans le curatif et non dans le préventif sur ce sujet en tentant de démontrer que certains régimes de sujétions ont été créés « pour renforcer l'attractivité des postes » alors que les missions exercées par les agents n'auraient pas d'impact sur leur santé. Le rapport cite à ce titre le poste d'agent d'accueil. Cet exemple est bien mal choisi et démontre une méconnaissance complète des contraintes et violences subies par les agents exposés au public. Plus globalement, cet exemple démontre une fois encore l'absence de prise en compte dans le rapport des spécificités réelles des missions de l'État.

RECOMMANDATION RELATIVE AU RAPPEL DES RÈGLES ENCADRANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET NÉCESSITÉ D'EMPÊCHER LES AGENTS DE LES GÉNÉRER EUX-MÊMES¹

1 Recommandation n°18

Dans un contexte de restructuration permanente de l'administration de l'État et face aux coupes massives dans les effectifs de la fonction publique de l'État, les agents n'ont d'autres choix que d'augmenter eux-mêmes leur volume horaire pour assurer la continuité d'un service public de qualité. Aussi, le rapport ne préconise à aucun moment d'augmenter les effectifs pour empêcher cette génération d'heures supplémentaires ni de diminuer la charge de travail des agents. Si les agents font des heures supplémentaires ce n'est pas par plaisir mais par nécessité et sens du devoir.

LIMITATION DANS LES POSSIBILITÉS DE CHOIX DE CYCLES DE TRAVAIL À QUATRE MAXIMUM², DONT UN À 35 HEURES ET DE L'ADOPTION D'UN RÉGIME DE TRAVAIL UNIFORME POUR LES SERVICES FUSIONNÉS OU REGROUPÉS³ (DDI PAR EXEMPLE).

Là encore, les spécificités des missions ne sont pas prises en compte. C'est au détriment des agents et de leur

2 Recommandation n°13

3 Recommandation n°14

bien-être au travail qu'il est proposé de réduire les cycles de travail, plutôt que de créer des emplois. Il s'agit également d'une remise en cause du dialogue social en cours et des orientations partagées qui pourraient être prises dans ce cadre.

LISSAGE PAR LE HAUT DE LA DURÉE LÉGALE DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAISANT FI DES CULTURES LOCALES, DES AVANTAGES SOCIAUX ACQUIS PAR LES AGENTS DU SERVICE PUBLIC⁴.

Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de RTT⁵. Cette recommandation n'ouvre aucun droit nouveau pour les fonctionnaires placés sous ce régime, elle fige leur situation en proposant qu'ils bénéficient d'un droit dont ils disposent déjà. Pour les autres fonctionnaires et agents non titulaires, cette recommandation constitue une privation de droit et une régression sociale supplémentaire.

Par ailleurs, sur la reconnaissance du travail « invisible » lié aux technologies de la communication, le rapport ne propose en aucun cas que le droit à la déconnexion soit un droit opposable pour les agents⁶. Il se contente de généraliser l'établissement d'une charte des temps, qui est souvent une charte de bonnes intentions.

Enfin, les recommandations sur la transparence de la gestion et du suivi du temps de travail (renforcement de la collecte et de l'analyse des données sur le temps de travail dans la Fonction publique, la création de modules de formation initiale sur la gestion du temps de travail...) tendent, certes, à une meilleure gestion du temps de travail mais elles ne sauraient être mises en œuvre sans réflexion préalable sur leurs avantages et inconvénients.

Disponible pour débattre de la mise en œuvre d'une réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures participant de l'amélioration indispensable des conditions de travail la CGT combattra résolument toute nouvelle remise en cause des acquis. ♦

4 Recommandation n°6 : mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1607h et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale, à sujétions identiques

5 Recommandation n° 5

6 Recommandation n° 29 : généraliser l'adoption dans chaque service, collectivité territoriale ou établissement d'une charte des temps actualisée au maximum tous les trois ans



CONCERTATION SUR LA MISE EN OEUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) DANS LA FONCTION PUBLIQUE

© Fotolia

Le compte personnel de formation est inscrit dans les articles 21 et 22 de la loi El Khomri. Il fait partie intégrante du compte personnel d'activité.

La concertation en cours dans la fonction publique :
Le 12 avril 2016, la ministre de la fonction publique a ouvert la concertation «*Développement des compétences et parcours professionnels*». Cette concertation s'articule en trois volets qui s'échelonnent de mai à octobre 2016 :

Outils et droits de la formation continue (mai-juillet 2016) : bilan, synthèse et axes d'amélioration ; mise en place du compte personnel de formation dans la fonction publique (périmètre, contenu et droits afférents, portabilité des droits, modalités de mise en oeuvre) ;

Recrutement et formation initiale (juillet-septembre 2016) : restitution des travaux L'Horty et Rousselle ; recrutement (révision du contenu des concours, professionnalisation des modes de recrutement et diversification) ; formation initiale (évolution de la formation statutaire, évaluation des compétences, accompagnement à la prise de poste) ;

Accompagnement des parcours professionnels (octobre 2016) : mobilité-valorisation et outils ; le conseil en évolution professionnelle ; les certifications et parcours de formation professionnalisants ; modes de transmission des connaissances.

La CGT a demandé que cette concertation soit une négociation, ce qui n'a pas été pris en compte par la ministre de la fonction publique.

Le CPF serait le relais de l'actuel Droit individuel à la formation. Dans la fonction publique de l'Etat, seulement 11% des agents ont recours au DIF.

LE CPF POURSUITE DU DIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le CPF serait le relais de l'actuel Droit individuel à la formation. Dans la fonction publique de l'Etat, seulement 11% des agents ont recours au DIF. La moitié des formations suivies dans le cadre du DIF sont la préparation aux concours, qui avant 2007 faisait partie intégrante du plan de formation de chaque administration. Cette sous utilisation du DIF par les agents est liée au manque d'information de ces derniers, ainsi qu'à la complexité de ce dispositif et son articulation avec le reste de la formation au service de l'agent. Sa mise en oeuvre est loin d'être une réussite. Par ailleurs, le DIF est souvent mobilisé à l'initiative de l'employeur pour demander aux agents de suivre des formations qui ne seraient pas prévues dans les plans de formation mais qui pourtant ne répondent en rien à une demande individuelle de l'agent.

FAUT-IL POUR AUTANT SUBSTITUER LE CPF AU DIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

La plus valeur du CPF réside dans sa portabilité public/privé ainsi que public/public au sein des trois versants de la fonction publique.

Ainsi, si le compte personnel est un simple portail de consultation en ligne des droits acquis¹, récapitulant en temps réel certains droits ouverts par la position statutaire et réglementaire de l'agent, le CPF ne serait pas destructeur du statut. La portabilité de certains droits pourrait même renforcer le statut. En effet, un compte personnel n'est destructeur de droits dans la Fonction publique que s'il fragilise la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire.

L'acquisition de droits ne doit donc en aucun cas dépendre de la possession d'un compte par un individu et de sa situation purement individuelle d'emploi.

L'acquisition de droits doit être intégralement prévue par les textes régissant les corps et cadres d'emploi.

Le caractère personnel des droits des agents ne serait pas en soi problématique, puisque le dossier de l'agent est lui-même individuel et les droits statutaires particuliers à chaque personne.

La prochaine réunion de concertation est prévue le 4 juillet. ♦

1 L'article 21 de la loi prévoit d'adapter aux agents publics la plate forme de service en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail : « chaque agent titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter ses droits acquis sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service est géré par la Caisse des dépôts et consignations... »



Exposition à l'amiante, la CGT intervient pour une extension des droits

MALADIE PROFESSIONNELLE PROVOQUÉE PAR L'AMIANTE

Ce projet de texte étend aux fonctionnaires et agents publics les dispositions applicables aux salariés du privé et à certaines catégories d'agents publics lorsqu'ils sont atteints d'une maladie reconnue comme maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Le dispositif est accessible, sur demande de l'intéressé adressée à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de recrutement, dès l'âge de cinquante ans. Le bénéficiaire peut demander à être admis à la retraite dès l'âge de soixante ans par dérogation aux dispositions de la loi de 2010 portant réforme des retraites.

Le montant de l'allocation spécifique est égal à 65 % de la rémunération de référence, c'est-à-dire de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération moyenne (dès lors qu'ils présentent un caractère régulier et habituel) perçue par l'intéressé pendant les douze derniers mois de son activité.

L'allocation spécifique est versée au bénéficiaire par le dernier employeur public ayant rémunéré l'agent avant sa cessation anticipée d'activité, dernier employeur qui est également celui qui a instruit la demande, autorisé la cessation d'activité et attribué l'allocation en question.

L'allocation spécifique s'analyse comme un revenu de remplacement.

Depuis de nombreuses années, la CGT demande la création de dispositifs de cessation anticipée d'activité dans la Fonction publique.

Grâce aux amendements défendus par la CGT le projet de décret présenté a été considérablement amélioré :

- extension de la liste des maladies prises en compte ;
- possibilité de cumul Ascaa - pension de réversion ;
- maintien du droit à l'avancement pendant la période de cessation d'activité.

Ce décret est circonscrit aux agents atteints de maladie professionnelle et ne concerne pas ceux exposés à l'amiante. La CGT va poursuivre le combat pour étendre le dispositif de cessation d'activité ouvert à certains agents du ministère de la défense et du ministère de la mer à l'ensemble des agents publics et contractuels ayant été exposés à l'amiante.

La CGT continuera de se battre afin que cessent les expositions à l'amiante.

Le texte a été voté à l'unanimité ♦

Conseil commun FP du 23 mai 2016

SUIVI DE L'ACCORD DU 8 MARS 2013 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'effectivité de la suppression des inégalités entre les hommes et les femmes est un point crucial de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013 ; les écarts de salaires s'expliquent principalement par deux facteurs : le temps partiel et la répartition entre les catégories, les corps et les filières, répartition défavorable aux femmes.

Il est donc nécessaire de travailler sur les classifications des métiers à prédominance féminine en appliquant le principe «à travail de valeur égale, salaire égal», ce qui implique par exemple, la fin de ce qu'on appelle les «petits A».

Les femmes ne doivent plus être pénalisées dans leurs déroulements de carrière du fait notamment des interruptions (congés parental, temps partiel, etc...).

La CGT attend donc la circulaire précisant l'absence d'impact sur le déroulement de carrière, les évaluations, la rémunération des congés pathologiques, maladies afférentes à la grossesse, ainsi que des congés d'adoption.

En outre, la loi concernant les maintiens des jours RTT pendant les congés maternité doit être rappelée, afin qu'elle soit appliquée partout, singulièrement dans certains établissements hospitaliers.

La démarche intégrée doit être systématique ; l'égalité doit se concevoir en amont de toutes décisions, ce qui n'est pas le cas.

La CGT craint que le rapprochement des labels égalité et diversité conduise à une dilution des questions d'égalité ; nous attendons donc qu'on nous démontre que le label égalité n'est pas devenu une branche du label diversité.

La CGT s'est opposée à la disparition du comité de suivi de l'accord de 2013 et à son intégration dans la Formation Spécialisée n°3 du conseil commun consacrée à l'égalité (FS3) ; et en effet, il n'y pas eu de suivi au sein de la FS3. Nous sommes donc favorables à la mise en place d'une «sous-formation» de la FS3, comme prévu par le décret de création du Conseil.

Sur le télétravail, la CGT rappelle qu'il ne doit pas être abordé comme un moyen pour les femmes d'assumer encore un peu plus la «double journée», mais qu'au contraire, il convient d'analyser si ce dispositif n'aboutit pas à plus d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, il ne peut y avoir de véritable politique d'égalité femmes-hommes, sans que soit dégagée une ligne budgétaire dédiée.



PROJET DE DÉCRET RELATIF AU DROIT À LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET À L'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (ASCAA) AUX FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE LA FONCTION PUBLIQUE RECONNUS ATTEINTS D'UNE

© Fotolia



TOURISME SOCIAL ET SOLIDAIRE EN TUNISIE : L'UGFF S'ENGAGE !

LE TOURISME SOCIAL, C'EST QUOI ?

Le tourisme social a pour objectif de permettre à chacun de partir en vacances et de pratiquer des activités de loisirs. Branche de poids dans le secteur global du tourisme, le tourisme social vise à rendre effectif « le droit aux vacances » et témoigne de la volonté des acteurs politiques et sociaux de rendre le tourisme accessible à tous : les jeunes, les familles, les retraités, les personnes aux revenus modestes, les personnes à capacité physique restreinte, etc. Le tourisme social inclut également les réalisations qui contribuent à rendre accessible la pratique d'activités de plein air, notamment en faveur des jeunes.

En lien avec l'ANCAV-TT-CGT, des délégués mandatés par l'UGFF se sont rendus en Tunisie pour promouvoir le tourisme social

Les vacances, facteurs de cohésion sociale, vecteurs d'enrichissement personnel et collectif, impactent les comportements, influent sur la relation à l'autre, sur la perception de soi et de son environnement. Elles contribuent ainsi à réduire les exclusions et à encourager la mixité sociale. Elles sont un moment privilégié d'épanouissement personnel et de socialisation.

C'est pourquoi ceux qui n'ont pas le choix de partir, se sentent exclus ! La loi d'orientation n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, dans son article 140 rappelle que « *l'égal accès de tous, tout au long de la vie, à la culture, à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. Il permet de garantir l'exercice effectif de la citoyenneté* ».

Le développement d'une politique de départ en vacances permettant

le choix pour tous est un objectif de l'UGFF CGT et de ses organisations. En effet, tous les agents quelle que soit leur rémunération doivent pouvoir, sur leurs congés payés, bénéficier d'au moins une semaine de vacances par an ! C'est pourquoi une attention particulière doit être accordée à celles et ceux qui en sont privés.

Le droit aux vacances pour tous est essentiel ! Et les employeurs, dont l'Etat, doivent y aider en développant un tourisme social, solidaire et associatif qui favorisera la mixité. Nos militants doivent donc veiller à prioriser ce type de tourisme non marchand.

En effet, agir pour créer les conditions de l'accès pour tous à des droits fondamentaux comme les vacances, c'est affirmer un choix de société dont la finalité est la satisfaction des besoins des familles et des personnes et non le profit ! C'est notre priorité car elle conditionne l'équilibre de tout individu et contribue à son épanouissement personnel, dans sa vie et dans ses rapports collectifs et sociaux. En France, la CGT est le seul syndicat à disposer d'un outil confédéralisé pour le droit aux vacances : l'association nationale de coordination des activités de vacances tourisme et travail – ANCAV TT CGT.

Le droit aux vacances pour tous est essentiel ! Et les employeurs, dont l'Etat, doivent y aider



Suite à l'appel de l'UGTT sur la situation du secteur touristique dans son pays, la CGT a décidé d'apporter son soutien au tourisme social et solidaire en Tunisie. L'ANCAV et l'association Tourisme loisirs PACA ont préparé cette belle initiative en réunissant tous les acteurs de l'action sociale, les UD, nos élus des comités d'entreprises et les acteurs du tourisme social.

Au total 120 camarades dont ceux de l'UGFF ont donc répondu présents à l'invitation de l'UGTT avec l'appui de l'Office national du tourisme Tunisien (ONTT).

Cette initiative a su créer une véritable dynamique autour de l'élaboration d'un projet de relance du tourisme social et solidaire en Tunisie.

Après avoir été accueillie par l'ONTT (office national du tourisme tunisien), notre délégation a été reçue au siège de l'UGTT afin de signer la déclaration de Tunis (voir ci-contre) pour promouvoir le tourisme Tunisien au sein des comités d'entreprise français, des acteurs sociaux via les associations du réseau ANCAV TT.

La ministre du tourisme et de l'artisanat Tunisien a rencontré une délégation afin de changer sur la relance du Tourisme à mettre en place et l'ambassadeur de France a quant à lui souhaité rencontrer l'ensemble de la délégation.

Un comité de suivi auquel

l'UGFF est invitée à participer sera mis en place afin de mettre en œuvre des propositions concrètes d'offres de séjour à tarification sociale pour 2017. Concernant particulièrement la fonction publique d'État, les SRIAS (sections régionales interministérielles d'action sociale) peuvent conventionner avec les associations du réseau ANCAV TT. ♦

CHIFFRES CLÉS DU TOURISME SOCIAL

- >> 24 millions de journées de vacances ;
- >> 3,2 millions de personnes accueillies par an ;
- >> 20 000 emplois directs ;
- >> Chiffre d'affaires de 2,9 milliards d'€.

Tourisme en Tunisie
Un acte de solidarité

Cinq ans se sont écoulés depuis le début de la révolution tunisienne. Ce tournant démocratique se basait sur l'exigence du peuple pour plus de liberté et de justice sociale. La jeunesse ne supportait plus qu'un petit nombre vive de prébendes alors que la plupart, quels que fussent leurs diplômes, ne percevait pas un meilleur avenir.

L'avancée démocratique a aussi laissé croire à des forces rétrogrades qu'elles pouvaient impunément conduire le peuple vers un enfermement ancien. Cette période d'incertitude a fait fuir les investisseurs dans de nombreux secteurs de l'économie, ainsi que les touristes.

Cependant le peuple s'est mobilisé une seconde fois, les femmes et la jeunesse y ont joué un rôle important. Des forces organisées et notamment l'UGTT ont travaillé à cette sortie de crise. Le prix Nobel attribué au Quartet témoigne de la reconnaissance de la maturité du peuple tunisien dans la lutte pour la démocratie. Pour autant, l'économie tourne au ralenti et les touristes n'ont pas repris le chemin de la Tunisie.

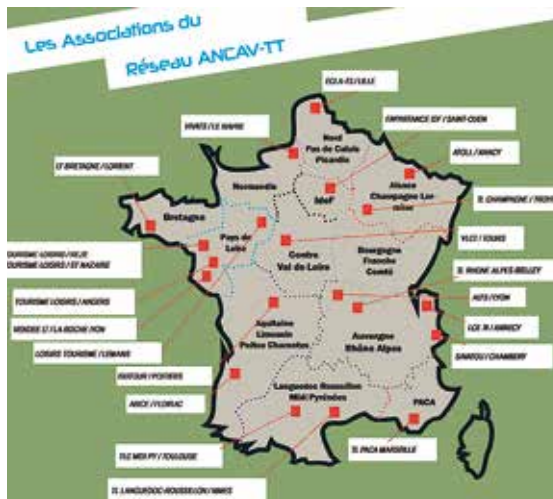
A présent, le peuple tunisien, sa jeunesse, le monde du travail ont besoin de percevoir que le processus démocratique s'accompagne d'une amélioration économique. Chaque citoyen a besoin d'être assuré que son avenir sera meilleur. Pays touristique depuis de nombreuses années, s'appuyant sur une culture d'accueil et d'ouverture, la Tunisie aspire de nouveau à rencontrer l'autre, à l'accueillir.

C'est dans un esprit de solidarité avec le peuple tunisien que les organisations syndicales française et tunisienne, représentées à la rencontre d'aujourd'hui, se déclarent prêtes à apporter leur contribution aux efforts de la Tunisie visant à reconquérir sa position dans le monde touristique. Elles s'engagent à favoriser le développement d'un tourisme social, culturel et solidaire envers la Tunisie.

L'assemblée d'aujourd'hui préconise que les organisations syndicales invitent les comités d'entreprise à prendre des initiatives pour que les salariés s'inscrivent dans une démarche touristique solidaire en retrouvant les villes et les gens, les plages et les lieux historiques témoins de civilisations anciennes, comme de la période contemporaine. L'assemblée demande que les associations de tourisme inscrivent la Tunisie dans leur catalogue.

Les participants décident de mettre en place un comité de suivi afin de concrétiser les engagements de ce jour.

Tunis, le 3 juin 2016



- **20 juin 1936** : adoption de la loi sur les congés payés. Leur durée est fixée à 15 jours.
- **27 mars 1956** : le gouvernement Guy Mollet porte à 3 semaines la durée des congés annuels
- **17 mai 1969** : la quatrième semaine de congés est promulguée par Georges Pompidou
- **13 janvier 1982** : la cinquième semaine est instaurée par l'ordonnance prise par le gouvernement Pierre Mauroy.

UGTT : L'Union générale tunisienne du travail est la principale centrale syndicale de Tunisie avec 750000 adhérents. Implantée pour l'essentiel dans le secteur public, elle regroupe 24 unions régionales, 19 organisations sectorielles et 21 syndicats de base. Elle est parfois nommée Union générale des travailleurs tunisiens.



>> UNE NÉCESSITÉ : LE RETOUR DE LA PÉRÉQUATION !

Avant 2003, les retraités de la Fonction publique bénéficiaient par assimilation des mesures octroyées au corps dont ils étaient originaires. La fin de cette mesure impacte aujourd'hui lourdement le pouvoir d'achat des retraités.

En 2003, dans le cadre de la réforme des retraites (dite « Fillon » – du nom du 1er ministre) le Gouvernement a considéré qu'il fallait rompre les solidarités actifs/retraités, et l'unicité statutaire qui fait de la pension un traitement continué. Cette réforme, entre autres dispositions, a supprimé la transposition sur les pensions des réformes statutaires intervenant pour les actifs.

Jusqu'au 31 décembre 2003, des dispositions de l'article L 16 du Code des pensions civiles et militaires de retraites (loi n° 64-1339 du 26 décembre 1964 portant réforme dudit code) prévoyaient que : " En cas de réforme statutaire, l'indice de traitement mentionné à l'article L. 15 (celui pour le calcul de la pension – N.D.L.R.) sera fixé conformément à un tableau d'assimilation annexé au décret déterminant les modalités de cette réforme. "

Dans une réponse à une question écrite d'un sénateur le ministère de la Fonction publique (cf. JO du Sénat du 25 décembre 1997 page 3668) écrivait : « En vertu de ce principe de péréquation, la situation des retraités de la Fonction publique évolue en fonction des mesures catégorielles statutaires in-

tervenues aux profits des fonctionnaires de leurs corps d'origine, à l'exception de celles qui sont subordonnées pour les actifs à une sélection quelconque. La jurisprudence du Conseil d'État précise les modalités d'application de ce dispositif législatif et en fixe les limites. C'est ainsi que les fonctionnaires retraités n'ayant plus de carrière ne peuvent faire l'objet d'un avancement. Il n'y a donc pas lieu de leur octroyer le bénéfice de disposition ayant ce caractère. »

Ainsi les retraités étaient exclus de toute revalorisation liée à la création d'un échelon terminal soumis à des critères de sélection alors que la loi du 20 septembre 1948 prévoyait que les retraités bénéficiaient des réformes intervenant dans le cadre ou le corps auquel appartenait le fonctionnaire durant son activité.

Avant le 1er janvier 2004, les retraités se voyaient appliquer le principe de péréquation qui permettait qu'ils bénéficient des avantages accordés automatiquement au personnel en activité. La pension des fonctionnaires retraités se calculait sur la base de l'indice afférent à l'échelon détenu lors de la mise en retraite était révisée à l'occasion de chaque réforme indiciaire intervenant

ultérieurement. Les fonctionnaires retraités bénéficiaient donc de toute mesure générale d'amélioration des rémunérations accordée aux fonctionnaires en activité, qu'il s'agisse de l'attribution uniforme de points d'indice ou de majorations de la valeur du point, et des mesures particulières résultant de réformes statutaires relatives à leur ancien grade; un tableau d'assimilation fixait le nouvel indice de traitement sur lequel devait être recalculée la pension.

Depuis la mise en place des dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 applicables à compter du 1er janvier 2004 toute référence à la péréquation a disparu.

Décision dont nous pouvons aujourd'hui constater les lourdes conséquences pour les retraités avec le décrochage des pensions mais aussi les effets induits par la remise en cause de la conception même des droits et garanties attachés à l'emploi public statutaire.

Le rétablissement de la péréquation est nécessaire.

Exigeons pour les retraités de la Fonction publique le retour de la péréquation permettant ainsi qu'ils voient évoluer leur indice de référence comme celui de l'échelon qu'ils détenaient dans leur ancien grade et qu'ils bénéficient également des nouveaux échelons terminaux instaurés pour les actifs dans le grade qui était le leur avant leur retraite ou dans le nouveau grade le remplaçant s'ils réunissaient les conditions qui leur auraient permis de bénéficier d'un reclassement ou d'une promotion en étant en activité. C'est la reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel ils appartenaient. ♦

>> Non-titulaires Les modalités de recrutement

Suite n°243, juin 2016

DISPOSITIONS APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES D'AGENTS

La durée des contrats et engagements varie en fonction de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 qui en permet la conclusion.

→ Agents recrutés pour un besoin permanent impliquant un temps incomplet (premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984).

Le temps de travail incomplet se caractérise par un temps de travail limité à 70 % d'un temps de travail à temps complet. Ce sont les fonctions afférentes à l'emploi vacant qui impliquent un recrutement à temps incomplet quand même le besoin de l'administration est permanent.

Durée maximale : 3 ans.

Contrat renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit, que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Il est possible de conclure directement un contrat à durée indéterminée dans la seule hypothèse où les besoins de l'administration présentent réellement un caractère pérenne.

→ Agents recrutés pour un besoin occasionnel ou saisonnier (second alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984).

Le recrutement d'un agent non titulaire sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration :

- le besoin occasionnel s'exprime notamment en cas d'accroissement temporaire d'activité nécessitant un renfort en personnel ou pour faire face à une situation transitoire impliquant une vacance momentanée d'emplois ;

- le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vies collectifs.

Le contrat ou l'engagement doit

préciser le besoin qui justifie le recrutement.

La durée totale, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

Dans les autres cas, le contrat ou l'engagement peut être à durée indéterminée, sauf :

- quand l'agent refuse sa titularisation ou que les stipulations du contrat souscrit avant ce refus prévoient un recrutement à durée déterminée.

Dans ce cas, lorsque le contrat ou l'engagement de ces agents a été renouvelé au moins une fois depuis le contrat ou l'engagement initial, les intéressés sont réputés être employés pour une durée indéterminée.

- quand le poste confié à un agent non titulaire présente, de par sa nature, un caractère temporaire.

Dans ce cas, le contrat ou l'engagement prévoit la date à laquelle il prendra fin. Si à cette date le contrat ou l'engagement est renouvelé, il est réputé être à durée indéterminée, sauf stipulation ou disposition contraire expresse.

DIVERSES JURISPRUDENCES

→ Arrêt n° 09VE02466 de la Cour administrative d'appel de Versailles du 6 octobre 2011 indiquant que **le fait qu'un agent public non titulaire en contrat à durée déterminée n'ait pas souhaité le renouveler ne saurait être assimilée à une démission** : « *Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que, même si elle a refusé de renouveler son contrat de travail à durée déterminée pour une durée de six mois suite à la fin de son premier contrat, Mlle A n'a à aucun moment fait état de son intention de démissionner, elle a d'ailleurs travaillé jusqu'à la date d'échéance de son contrat le 28 septembre 2006 ; que la circonstance qu'elle n'ait pas souhaité renouveler ce contrat ne saurait être assimilée par la commune d'Herblay à une démission, que par suite la com-*

mune n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a fait droit à la demande de Mlle A tendant à ce que la commune d'Herblay soit contrainte de lui fournir une attestation expurgée de la mention démission, et sur laquelle figurera la mention Fin de Contrat à durée déterminée. »

→ **Décision n° 10PA01924 de la Cour administrative d'appel de Paris du 3 avril 2012** considérant que le contrat verbal conclu par une personne publique en vue du recrutement d'un agent public doit être regardé, en l'absence d'éléments contraires, comme un contrat à durée indéterminée.

→ **Décision n° 11LY01744 de la Cour Administrative d'Appel de Lyon du 24 avril 2012** précisant qu'une administration peut refuser le renouvellement d'un contrat en durée déterminée - CDD - d'un agent en situation de grossesse dès lors qu'une telle décision n'était pas motivée par ce seul état mais pour des motifs tirés de l'intérêt du service

→ **Décision n° 11DA00581 de la Cour administrative d'appel de Douai du 5 juin 2012** indiquant que le maintien en fonction d'un agent contractuel en CDD à l'issue du contrat initial, s'il n'a pas pour effet de conférer à celui-ci une durée indéterminée, a pour effet de donner naissance à un nouveau contrat pour une période déterminée dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle qui était assignée au contrat initial. ♦

- TEXTES DE RÉFÉRENCE -

>> Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat 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'Etat (titre II) 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'Etat et de ses établissements publics.

>> Circulaire n° RDFS1314245C du 22 juillet 2013 : Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat.

1936-2016

80 ANS APRÈS LA LOI
SUR LES CONGÉS PAYÉS,
1 ENFANT SUR 3
NE PART TOUJOURS PAS
EN VACANCES



SECOURS
POPULAIRE
FRANÇAIS

Pour envoyer des enfants
en vacances, faites un don!
f t www.secourspopulaire.fr

