



FONCTION

PUBLIQUE

Numéro 177
Juin 2010

**Retraites,
salaires,
emplois,
services publics...**

URGENT

septembre

Édito.

NOUS NOUS VÎMES 5 MILLIONS EN ARRIVANT AU PORT

Corneille nous pardonnera cet emprunt et ce détournement pour le besoin de la cause. Mais, sincèrement, quelle meilleure illustration pour dire le moment où nous en sommes ?

Le 24 juin dernier, en dépit d'une date déjà proche des vacances, 2 millions de salariés ont battu le pavé dans de nombreuses villes de France. C'est plus du double du 27 mai.

Surtout, cela démontre que, une fois officiellement connu le projet de loi sur les retraites, c'est un non massif qui s'est exprimé ce jour là.

Retraite, mais aussi emploi, mais aussi salaire :

Si l'enjeu des retraites est incontournable, il ne saurait rendre moins déterminants ceux de l'emploi et des salaires. D'ailleurs, pas de solution pérenne au financement des retraites sans une résorption massive du chômage ; pas de bonnes pensions sans de bons salaires.

D'ores et déjà, le 7 septembre est sur les rails, dans un cadre unitaire quasi exhaustif. Il est impératif de faire de cette nouvelle étape de la mobilisation un moment décisif du rapport de forces. Et, puisqu'il bien d'une étape, de construire sans tarder, le processus nécessaire non seulement à faire reculer le Président de la République, le Gouvernement et le MEDEF, mais également, à promouvoir nos propres propositions.

cOup dE GueUle !!!

L' « impayable » conseiller.

Parlons un peu d'Henri Guaino, conseiller spécial de Nicolas Sarkozy. Oui, oui, celui qui, fin 2009, devant la révélation de sa rémunération (« Le Canard Enchaîné ») – de l'ordre de 25 000 € mensuels tout de même – n'a pas hésité à la situer au niveau de celle d'un « cadre moyen » ... ouvrant ainsi plein de perspectives à ceux qui aspirent à devenir un jour « cadre moyen » de la fonction publique, générant des moues incrédules chez ceux qui sont déjà « cadres moyens » ... et un certain agacement parmi la très grande partie de l'encadrement supérieur à l'« encadrement moyen » !

Mais venons en à ce qui fait son actualité : Une déclaration lors des « rencontres de la modernisation de l'Etat » dans laquelle, pour justifier ce qui se met en œuvre, il n'hésite pas à affirmer, concernant la fonction publique, que « moins il y aura de guichets, moins il y aura de procédures ... ».

Cela mérite que l'on s'arrête un peu au bord (sans se pencher au-delà du raisonnable) de la « profonde » réflexion. Donc, selon ce « conseiller spécial », la RGPP, les suppressions de services, d'emplois, de missions etc, ce n'est pas pour faire des coupes claires dans les dépenses publiques utiles, non, c'est dans le cadre d'une lutte sans faille pour la réduction drastique des procédures. (à laquelle, il convient d'ajouter, histoire de faire dans le populisme de bas étage, comme le fait H. Guaino, la dénonciation de la « bureaucratie » et des « bureaucrates » qui les accompagnent bien entendu).

Les usagers qui se rendent aux guichets des services publics pour faire valoir leurs droits sont donc, en suivant ce raisonnement, les vrais « coupables », puisque, ce faisant, ils génèrent des procédures administratives.

Alors reprenons tous en chœur la logique du « conseiller spécial » et exigeons la suppression des écoles pour supprimer l'échec scolaire, la suppression des hôpitaux pour supprimer les maladies, la suppression des contrôles pour supprimer les fraudes, la suppression du service public pour supprimer tout emploi de fonctionnaires... et pourquoi pas la suppression des « conseillers spéciaux » pour supprimer de telles balivernes ?

Car le service public est en fait fondamentalement coupable de nécessiter des financements que les libéraux de tous crins verraient bien alimenter leur système à profits.

Le trait de l'actu.



par PJ



Les salaires

au cœur des revendications et de notre démarche

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les négociations salariales triennales (2011, 2012 et 2013) ont fait long feu. D'ailleurs, de négociations salariales, il n'y a point eu à la vérité. En effet, lors du premier rendez-vous du 25 juin et du second du 29 juin, les ministres ont cherché à imposer leur vision des choses et leurs choix d'austérité. Du coup, pas une organisation syndicale n'a accepté de demeurer dans des séances à l'occasion desquelles les questions essentielles étaient déjà tranchées.

**Travailler plus,
plus longtemps
et gagner...
beaucoup moins !**

Aujourd'hui, les slogans de la campagne présidentielle apparaissent pour ce qu'ils sont : des mensonges éhontés.

Pour retrouver un gouvernement aussi ennemi de la feuille de paie des salariés, il faut vraiment fouiller dans les auges des laudateurs du libéralisme.

Et, en ce qui concerne les agents de la Fonction publique, on est assurément dans le livre Guinness DES RECORDS.

Après des années de décrochage du pouvoir d'achat, Eric Woerth et Georges Tron souhaitent passer à la vitesse supérieure. L'antienne est bien connue : aux travailleurs de payer la crise du système capitaliste. Sans vergogne et contre vents et marées, nos 2 ministres de soutenir que, rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) oblige, les personnels surfent sur du " toujours plus " salarial de manière continue. Le problème avec la RMPP, c'est que c'est comme si tous les agents percevaient une partie des diverses rémunérations de Christine Boutin ou fumaient les cigares de Christian Blanc.

La suite, qui découle de cette tartufferie, on peut la résumer ainsi :

- Dans sa grande mansuétude, le gouvernement maintient sa mesure unilatérale de revalorisation de 0,5 % de la valeur du point au 1^{er} juillet 2010 (ce qui revient à 0,25 % sur l'année puisqu'elle ne s'applique que sur les 6 derniers mois). Rappelons que les prévisions les plus sérieuses tablent sur une inflation moyenne d'environ 1,75 % sur 2010.

- 2011, rien sur la valeur du point. Pour 2012 et 2013, a priori, c'est rien également.

Mais, si la conjoncture économique évolue favorablement, on pourra éventuellement voir des « *clauses de revoyure* », selon des échéances absolument pas fixées pour l'instant.

**Imposer
d'autres choix**

La perspective du gel en euros courants de la valeur du point sur 2011, 12 et 13 est sans précédent. En incluant les 0,5 % de 2010 – et jusqu'au 31 décembre 2013, la chute en regard de l'indice des prix à la consommation se situerait aux environs de 6 % sur les 4 années impactées ! Et si l'on prend en compte la hausse annoncée des cotisations retraite de 0,27 % par an à partir de 2011, l'amputation du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique pourrait donc atteindre 7 %...

Pourtant, d'après les chiffres officiels, l'ensemble des salaires, primes et pensions versé en 2007 est en

recul de 0,6 point dans le PIB par rapport à 2000, soit quelque 10 milliards d'euros.

D'ailleurs, « *le camp d'en face* » est loin, très loin d'avoir gagné la partie.

D'abord, le front unitaire de contestation de telles mesures est au grand complet. La CGT, qui n'a pas pesé pour rien dans un tel résultat, s'en réjouit d'autant plus qu'il s'agit d'un fort point d'appui pour le développement des luttes.

Ensuite, tout indique que le mécontentement des personnels va croissant. Il faut dire qu'entre la RGPP, les retraites, les suppressions d'emplois et les salaires, la coupe est plus que pleine !

Et, pour insuffisant que cela soit, le maintien des 0,5 % au 1^{er} juillet 2010 (qui avait été largement remis en cause), le fait que les ministres ne peuvent afficher, brut de décoffrage, le gel sur 2012 et 2013, comme dans un autre domaine, le recul au 31 décembre du choix pour les mères de 3 enfants, tout cela est à mettre sur le compte exclusif de la mobilisation et indique bien qu'il y a de la fébrilité et des failles chez nos interlocuteurs.

Raison de plus pour multiplier les initiatives durant l'été et mettre aussi la question des salaires **au cœur de la construction du 7 septembre.**

Projet de loi sur les retraites devant les Conseils supérieurs :

Le rejet de tous les représentants des personnels.

Les trois Conseils supérieurs de la Fonction publique ont examiné le projet de loi portant réforme des retraites. Lors des trois séances, la même déclaration de l'ensemble des organisations syndicales a été lue, annonçant un vote « contre ».

Le 29 juin le **Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale** a rejeté ce projet par 29 voix « contre » et 8 représentants des élus « pour ».

Le 30 juin le **Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière** a rejeté ce projet par 20 voix « contre » et 15 voix « pour ».

Le 6 juillet le **Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat** s'est divisé en deux blocs, 20 voix des organisations syndicales « contre » et 20 « pour » des représentants des ministères. Bien que consultatifs, ces avis

ont un sens : Ils démontrent la très forte opposition à la réforme gouvernementale, avec un vote unanime d'opposition des représentants des personnels, dans tous les versants de la fonction publique. Le « partage des voix » qui apparaît pour le vote concernant le versant « Etat » n'abuse personne : il ne fait que traduire le fait que les représentants des ministères s'en sont tenus (« conviction » ou « prudence » ?...) à suivre les vœux gouvernementaux. Dans les autres conseils supérieurs où la composition est bien différente le rejet est alors largement majoritaire.

Consultation totalement formelle ou gouvernement à l'écoute ? Ce sont les suites que ce dernier accordera à ces avis des conseils supérieurs qui apporteront la réponse...

... mais il faut très certainement l'« aider » à prendre en compte ce qui s'exprime.

Indemnité de résidence, supplément familial de traitement : une redéfinition en cours

Le 3 juin 2010 M. G. Tron, secrétaire d'Etat à la Fonction publique a lancé la concertation sur une redéfinition des critères d'attribution de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Le gouvernement cherchera un consensus pour une réforme à coût constant des deux dispositifs, réforme pour laquelle il voudrait proposer la signature d'un accord. A défaut, le gouvernement reformera le système lui-même. Des rapports ont été demandés aux corps de contrôle de l'Etat (Igas, Cgefi). Les hypothèses vont, entre autres, de la forfaitisation du supplément familial de traitement, avec l'introduction d'un véritable supplément pour un enfant (aujourd'hui 2,29 euros), à la mise en place de critères démographiques avec la prise en compte du poids global des agglomérations pour l'attribution de l'indemnité de résidence.

La CGT demande la forfaitisation de fait du supplément familial de traitement par alignement sur son montant maximum, et la mise en place d'un supplément pour un enfant équivalent à 60% de celui pour deux enfants.

Pour l'indemnité de résidence, la CGT demande son intégration dans le salaire indiciaire, soit une augmentation de 3% pour tout le monde, et la mise en place d'un opérateur national au niveau de l'ensemble de la Fonction publique, chargé de collecter un « 1% logement » des fonctionnaires et de la mise en œuvre d'une véritable politique de logement.

La perspective de réforme à coût constant du gouvernement augure mal d'une négociation ayant un réel contenu. Il est par exemple impossible d'envisager un véritable supplément familial pour un enfant sans dépenses supplémentaires sauf à diminuer le SFT de beaucoup. La CGT n'acceptera pas de situer ses revendications dans un cadre de réforme à coût constant, et de contribuer ainsi à accompagner au mieux le gel des salaires annoncé.

Education Nationale

« CLAIR » et ses sombres perspectives.

Le dispositif CLAIR (Collèges et Lycées pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite) est directement issu des « états généraux de la sécurité à l'école », auxquels la CGT Educ'action avait refusé de participer. Quelques jours après cette opération médiatique le ministre a annoncé l'étiquetage d'un certain nombre d'établissements « difficiles » (ZEP, RAR, zone violence...), ceux-ci « bénéficiant » d'un certain nombre de nouvelles dispositions : travail sur les rythmes scolaires, resserrement pédagogique autour de l'acquisition du socle commun, **présence d'un policier référent, préfet des études et enfin, liberté de recrutement des enseignants par le chef d'établissement !**

Les Recteurs d'académie baptisent des établissements « CLAIR », sans consultation des équipes, sans présentation au CA, sans explications ! Des postes sont bloqués sans qu'en soit même connu le nombre.

La logique est de transformer le système en passant d'une logique d'emplois statutaires à une logique d'emplois fonctionnels. Sans ces garanties statutaires les enseignants perdront tous moyens de contrôler leurs obligations horaires, leurs missions et leur liberté pédagogique. C'est extrêmement inquiétant pour les personnels mais aussi pour le service public d'éducation. C'est aussi une nouvelle brèche – aux conséquences multiples – ouverte dans la fonction publique de carrière.

Urgence pour la sécu.

La publication du rapport pour 2010 de la commission des comptes de la Sécurité sociale a mis en évidence un déficit prévisionnel de 26,8 milliards pour les 4 branches (Assurance Maladie ; Retraites ; Familles ; Accident du Travail et Maladie Professionnelle) sur un total de dépenses de 317 milliards. Une dégradation s'expliquant d'ailleurs largement, comme le note le rapport, par « *l'impact de la récession sur les recettes* ».

Et déjà se dessinent des propositions qui visent une fois de plus à réduire les droits sociaux en abaissant le

montant des retraites, des indemnités journalières, les budgets des hôpitaux, en réduisant l'implantation de l'offre de soins publique sur le territoire, la qualité des structures de la petite enfance ...

Toujours les mêmes qui sont appelés à payer les additions de leur crise

Toujours les mêmes méthodes mises en œuvre : poursuite de la régression sociale en coupant dans les dépenses socialement utiles sans poser la question des recettes.

La CGT exige de renverser cette logique pour tirer l'ensemble de la population vers le haut.

Elle avance des propositions pour s'attaquer à la question centrale du financement :

- Une double modulation des cotisations des employeurs tenant compte à la fois de la part des salaires dans la valeur ajoutée et des comportements des entreprises en matière d'emplois afin de favoriser celles qui créent des emplois et pénaliser celles qui en détruisent.

- La mise en place d'une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises.

ARCHEOLOGIE : QUI VEUT GAGNER DES MILLIONS ?

En 2003, le Ministre de la culture JJ Aillagon a décidé d'appliquer les règles du marché aux recherches archéologiques préventives.

Depuis cette date les fouilles rendues nécessaires par des travaux d'aménagement ne sont plus réalisées dans le cadre du service public. Ce sont les aménageurs, dont les projets détruisent les vestiges archéologiques, qui, après mises en concurrence commerciale, décident quel est l'opérateur public ou privé qui va les réaliser.

Aujourd'hui, le rôle des services du ministère de la culture se limite à l'agrément, à la prescription et aux contrôles des opérations. Les résultats de cette privatisation ne se sont pas faits attendre et 7 ans après l'adoption de la loi on peut dresser un bilan édifiant.

Première « surprise », alors que la mise en concurrence devait, selon ses chantres, diminuer les coûts jugés prohibitifs du secteur public, les sommes versées pour les aménageurs sont en hausse constante alors même que le nombre de fouille diminue.

Dans le même temps les 8 entreprises privées, dont les comptes sont publiés pour 2007 et 2008, ont réalisé, pour ces 2 exercices, un bénéfice net après impôts et investissement de 2,3 millions d'€ pour un chiffre d'affaire cumulé de 22,3 millions d'€.

Un tel taux de rentabilité a de quoi faire saliver n'importe quel investisseur. De plus, on constate une augmentation annuelle de 25 % des salaires des cadres dirigeants (qui sont le plus souvent les actionnaires). A ce niveau là, il ne s'agit plus d'une activité économique mais d'un jackpot !

Mais au fait comment est-il possible de gagner autant d'argent sur des fouilles archéologiques quand on sait que les opérateurs publics (INRAP et services de collectivités territoriales) qui pratiquent des coûts comparables à ceux des entreprises privés doivent, chaque année, faire face à des difficultés budgétaires ? Le SGPA CGT première force syndicale à l'INRAP (Institut National de Recherches Archéologiques Préventives), a mené son enquête.

Sans surprise elle révèle que, à l'exception des cadres dirigeants, les archéologues du secteur privé sont sous payés, qu'ils sont embauchés le plus souvent en CDD et que leurs conditions de travail sont fréquemment en deçà des règles du code du travail.

Mais cela n'explique pas tout. En effet, le suivi de plusieurs fouilles effectuées par ces entreprises montre que ces opérations n'ont plus grand-chose à voir avec la recherche archéologique. Divers scandales, dont la presse commence à se faire écho, ont vu des sites archéologiques de première importance être terrassés à la pelle mécanique tandis que pour d'autres les vestiges étaient purement et simplement ignorés. Les agents de l'Etat, dont le contrôle devait garantir la qualité scientifique de l'archéologie privée, demeurent impuissants devant une telle gabegie. Frappés de plein fouet par la RGPP les services régionaux de l'archéologie ne sont plus soutenus par leur ministère qui prône le développement de la concurrence et la diminution des capacités d'intervention de l'INRAP.

Mais la combativité et le sens du service public des archéologues sont, depuis les mouvements de 1998 et 2003, devenus légendaires.

Gageons que leur mobilisation permettra de sensibiliser nos concitoyens sur les destructions de vestiges sous couvert de fouilles alibi

et que, forts de cet appui, ils parviendront, à reconquérir un réel service public de l'archéologie garant de la sauvegarde du patrimoine.



« Regarde ces feux qu'il nous faut attiser »...

C'est peu de dire que la journée d'action du 24 juin a été forte.

2 millions de manifestants, c'est à la fois puissant et réconfortant.

Car, il faut bien l'avouer : ce n'était pas gagné d'avance. En effet, c'est beaucoup plus fort que le 27 mai alors même que la période est pourtant traditionnellement délicate pour construire des mobilisations.

Cette montée incontestable du rapport de forces est un signe clair envoyé au Président, au gouvernement et au MEDEF.



C'est aussi un encouragement à poursuivre et à amplifier.

D'ailleurs, l'unité syndicale qui s'élargit, la perspective clairement tracée du rebond du 7 septembre appelle un mouvement à la hauteur des enjeux et de l'affrontement choisi par « le camp d'en face ».

« ... Et tout autour du monde

Aux poings martyrisés

Ces chaînes qui nous restent à briser ».



Agriculture

L'action s'enracine dans la durée.



Les personnels du Ministère de l'Agriculture poursuivent leurs actions marquées par une série de temps forts.

Après l'initiative au salon de l'agriculture, après une dizaine d'occupations de Directions Régionales, la participation aux différentes initiatives interprofessionnelles, le 17 Juin dernier ce sont plus de 400 délégués des services et établissements du Ministère de l'Agriculture qui se sont réunis à la Bourse du Travail de Paris, à l'initiative de la CGT de la FSU et de Sud. Plus que jamais déterminés, ils ont lancé un « appel du 17 Juin ».

Un appel à poursuivre et intensifier l'action pour le retrait de la « contre-réforme » des retraites, contre

les suppressions d'emplois, la préservation et le renforcement des missions de service public, l'amélioration des conditions de travail

Il est à noter que durant cette même journée 4 bâtiments publics (les locaux du Ministère et d'établissements publics) ont été envahis et occupés par les personnels en colère.

RGPP

La même potion pour 2011-2013 !

Le « conseil de modernisation des politiques publiques » vient de décider de nouvelles mesures pour la période 2011-2013. Au programme encore et toujours suppressions d'emplois et de missions publiques.

Et toujours sans aucune concertation, ni avec la représentation nationale ni avec les organisations syndicales.

La méthode Coué !

Pour le ministre du budget, la RGPP doit apporter « *une contribution majeure au redressement des dépenses publiques et apporter à l'amélioration de la qualité du service rendu aux citoyens une attention citoyenne* ». C'est toujours le même discours depuis juillet 2007 avec les résultats que l'on connaît.

- Or la fonction publique n'est en rien responsable des déficits publics : Dans le « Manifeste », l'UGFF a par exemple montré que **le coût des rémunérations d'activité de l'ensemble des 3 versants de la Fonction publique a reculé de 0,4% du PIB** sur la période 2000-2007.
- Quant à la qualité du service public, il suffit de questionner les fonctionnaires eux-mêmes !
- Le ministre ose parler de « valorisation du travail du fonctionnaire » alors que dans le même temps est annoncé le gel des salaires pour 2011.

L'existence dans notre pays d'une fonction publique et de services publics encore importants a permis de limiter l'impact de la récession : c'est reconnu par tous. Mais ils ont également leur rôle à jouer dans une perspective de sortie de crise !

Encore 150 mesures annoncées !

Une nouvelle étape du recul du service public est ainsi programmée

- **Des suppressions d'emplois : 100 000 nouvelles suppressions de postes, au total le gouvernement veut économiser 3 milliards d'euros sur la masse salariale !**

Le non-remplacement d'un départ en retraite sur 2 va se poursuivre. La situation dans les services va continuer à se détériorer avec l'impossibilité d'exercer les missions.

- **la réduction de 10% des dépenses d'investissements de l'Etat, soit 2 milliards d'euros.** Ce n'est pas l'avion présidentiel qui va être mis en cause mais l'ensemble des moyens de travail des services.
- Un nouveau programme de vente de l'immobilier de l'Etat est entre autre lancé.
- Les activités support devront être regroupées sur des « centres de prestations » ou des plate-formes...
- **la réduction de 10% des dépenses d'interventions de l'Etat, soit 5 milliards d'euros.** Parmi celles-ci figurent la réduction des dépenses sociales, les aides à l'emploi et au logement alors qu'il s'agit justement de domaines où les besoins sont immenses.

Intensifier la mobilisation et les luttes

La RGPP n'est qu'un outil visant à réduire les politiques solidaires et les services qui y sont dédiés.

La « modernisation » n'a rien à voir avec cette politique de destruction des services publics. C'est au contraire une formidable régression qui est en œuvre :

In fine, l'usager devra payer plus cher les prestations aujourd'hui rendues par le public, et des couches de la population seront progressivement privées de l'accès aux droits fondamentaux.

Les grands groupes privés, eux, visent les activités dégageant des profits comme la santé, l'éducation, l'énergie... Avec les PPP (Partenariat-public-Privé), ils accentuent leur emprise sur la gestion publique (avec au total des collectivités qui connaissent un endettement accru et une dépendance croissante à l'égard des stratégies de ces groupes).

Nous avons besoin d'engager, d'intensifier le débat, la mobilisation, les luttes pour dire stop à l'hémorragie des emplois publics, à la casse des services publics, promouvoir des politiques publiques d'intérêt général, répondant aux besoins qui s'expriment, avec une fonction publique porteuse de ses valeurs, et notamment de l'égalité de traitement.

La logique RGPP appliquée à la DGAFP

Dans les grandes décisions de la RGPP figurait le transfert de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) au Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'Etat. Le regroupement était présenté avec de longs développements sous prétexte d'objectif de rationalisation !

Dans le document du 30 juin, le transfert figure dans les réalisations... sauf que la DGAFP se trouve aujourd'hui intégrée au ministère du travail...

Dans les antiennes de la RGPP

Dans le catalogue des mesures, on retrouve l'objectif de faire place aux grands groupes privés.

- **Ainsi dans le secteur de l'Equipement-Environnement**, il est demandé au ministère de « **supprimer progressivement les activités d'ingénierie sur lesquelles il n'a pas vocation à concurrencer l'offre privée** » !
- Au ministère de la Défense, il s'agit « de préparer et d'accompagner les externalisations ».
- Au ministère de la Culture, la décision est d'ouvrir à la concurrence la maîtrise d'œuvre des travaux sur les monuments historiques, etc ...
- Il s'agit également de déréglementer : parmi les nouvelles mesures, on trouve par exemple, l'objectif « d'alléger et rationaliser » les démarches administratives du champ Emploi des Directe...

L'électricité, un bien public dans la tourmente.

Une loi « Nome » est en discussion au parlement. Nome, c'est la Nouvelle Organisation du Marché de l'Electricité pour se mettre en phase avec les injonctions européennes en matière de concurrence.

En application d'une directive européenne de 2007 destinée à « achever la libéralisation du marché de l'électricité » la commission Européenne, insatisfaite du fait qu'EDF conserve 95% du marché domestique malgré l'ouverture à la concurrence, exige du gouvernement français (qui s'est aussitôt incliné) que, pour équilibrer le marché, EDF cède une partie de sa production à ses concurrents.

Si la loi, passe, à partir du 1^{er} janvier 2011, EDF aura l'obligation de revendre à ses concurrents jusqu'à 25% de sa production d'électricité.

De la concurrence et des tarifs pour les usagers

Le discours de la commission européenne est que la concurrence favorise la baisse des prix et le développement des investissements et des innovations au service de la clientèle.

Mais la réalité est toute autre. Ce qui est prévu, c'est l'augmentation significative du prix de vente du Kwh : d'après Mr. De Ladoucette,

président de la Commission de Régulation de l'Electricité, les tarifs domestiques et PME devront croître de +11,4% dès 2010, et de +3,5% chaque année entre 2011 et 2025 (alors qu'avec le monopole Edf, le prix moyen avait baissé, en monnaie constante, de 40% au cours des 30 dernières années)., ce qui suscite l'hostilité des associations de consommateurs notamment.

Pourquoi cette hausse étonnante des tarifs, contraire aux « espoirs mis dans la concurrence » ?

- Les tarifs d'EDF sont les plus bas d'Europe grâce au parc nucléaire payé par tous les Français avec leur facture. Tous les fournisseurs vont chercher à faire de la marge. La rétribution des actionnaires des nouveaux opérateurs privés sera également plus élevée que celle exigée naguère par l'actionnaire unique public.

- Les incertitudes quant aux investissements dispersés entre plusieurs entreprises rivales, et les retards en résultant, risquent d'entraîner une inadéquation entre des besoins en investissements très importants et les réticences du privé à engager sur le long terme des crédits à faible renta-

bilité. Ceci risque ainsi d'entraîner à plus ou moins court terme une offre insuffisante par rapport à la demande et une hausse importante des tarifs.

Des principes singulièrement malmenés

On peut s'étonner que la concurrence entraîne l'un à abandonner une partie de sa production pour que ses rivaux se trouvent en situation de d'égalité. Il y a là une « curieuse » dérive par rapport à la conception ordinaire de la concurrence, où chacun est sensé combattre loyalement avec toutes les armes dont il dispose, sans contraindre l'un d'entre eux à abandonner ses meilleurs arguments avant la bataille.

De plus, on peut légitimement s'insurger contre le fait qu'*« on ampute de façon arbitraire le patrimoine d'Edf, constitué par l'apport progressif de tous les français qui se sentent grugés »* (propos de Mme. Trautmann, députée européenne, lors d'un colloque parlementaire (06/10/09).

La CGT des Mines et de l'Energie lance une pétition en ligne pour mobiliser contre ce projet.

Il est nécessaire aussi d'en faire une affaire de tous, agents des services publics, usagers, élus.

Pôle emploi :

Ils veulent libéraliser totalement les services de placement !

C'est un article, un seul, l'article 14, dans un projet de loi qui n'a rien à voir avec le sujet – celui « sur les chambres consulaires, l'artisanat ... » - mais un article extrêmement dangereux. Tellement dangereux qu'il risque de tout simplement dynamiter les fondements du service public qui a pour mission l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et d'ouvrir toutes grandes les portes d'un « marché » aux entreprises privées.

La loi Borloo de 2005, avait mis fin au monopole du service public pour le placement des demandeurs d'emplois. C'était une première étape déjà vivement dénoncée par la CGT, qui a conduit à transférer plus de 300 000 demandeurs d'emplois vers des opérateurs privés de placement.

Mais il y avait encore quelques garde-fous, ces opérateurs privés devant être préalablement autorisés, connaître le marché du travail en y exerçant déjà une activité professionnelle et remettre chaque année un bilan d'activité. Cela limitait l'ouverture à quelques entreprises bien ciblées (entreprises de travail

temporaires, structures d'insertion etc).

Aujourd'hui le projet ouvre complètement le marché : Plus d'autorisation préalable, plus d'exigence de connaissance du secteur d'activité. Et pour que les choses soient claires, il stipule que « la fourniture de service de placement peut être exercée à titre lucratif ». Et voilà comment le chômage peut devenir une affaire financièrement très rentable, sur le dos de personnes en difficultés financières, sociales ...

Et voilà aussi comment cette loi de l'argent risque bien de faire passer au second plan les dispositions protectrices des salariés et des demandeurs d'emplois (discriminations à l'embauche etc ...).

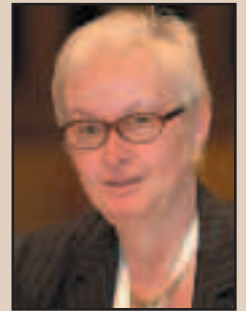
Et la logique du projet ne s'arrête même pas là.

En effet cette ouverture vers un marché concurrentiel sur le placement des demandeurs d'emplois va très vite conduire à ce que « pôle emploi » soit – en raison des financements publics qu'il perçoit – attaqué pour entrave à la concurrence libre et non faussée. Et on connaît la suite, les exemples sont légions.

Ce projet doit être résolument combattu.

Convergences européennes

3 questions à... Carola Fischbach-Pyttel



Secrétaire Générale de la FESP (Fédération Européenne des Services Publics)

Alors que la crise frappe durement la plupart des pays de l'Union Européenne, le Conseil vient d'annoncer une série de mesures visant à appliquer strictement les critères de convergences. Quelle est l'analyse de la FSESP ?

Le Conseil Européen du 17 juin valide les plans de rigueur nationaux de ces 18 derniers mois. Cette soi-disant solution aux déficits publics a été entérinée par le G20 de Toronto le 27 juin. La CES a comparé ces coupes budgétaires synchronisées à celles du Président américain Hoover en 1931 avec les conséquences désastreuses que l'on sait.

Cette légitimation européenne de la casse du service public est à l'opposé de nos revendications face à une crise sociale, économique et démocratique.

La seule décision économique positive des 27 chefs d'Etat et de gouvernement en faveur de la taxe Tobin et des taxes sur les établissements financiers, au niveau mondial, s'est soldée par un échec à Toronto.

Notre charte pour une fiscalité juste précise qu'une taxe sur les transactions financières est réalisable sur le plan européen. Nous attendons, une initiative forte de la Présidence belge.

Mais ce n'est pas suffisant. Nous demandons une stratégie fiscale européenne sur les hauts revenus et le capital pour financer les services publics et comme élément clé de la redistribution des richesses. La fiscalité des riches et des entreprises peut et doit augmenter. Le Conseil est muet sur ce point. Au contraire, il met en avant la « *viabilité des finances publiques, notamment par la réforme des retraites, et des stratégies d'assainissement budgétaires favorisant la croissance et principalement centrées sur la limitation des dépenses* ».

Dans le même temps, il s'engage à favoriser l'emploi, améliorer les niveaux d'éducation, et réduire la pauvreté : Comment atteindre ces objectifs sans des états à même de les mettre en œuvre ? En passant par le privé ?

Quel est l'intérêt de renforcer la surveillance macroéconomique sans tenir compte des objectifs de justice sociale et du coût des partenariats public/privé ? Comment favoriser l'emploi avec moins de services publics ?

La Fonction publique et les services publics sont les principales cibles des plans d'austérités qui sont pris dans la plupart des pays européens. Quels en seraient selon toi les effets sur la croissance et le progrès social ?

Les conséquences des coupes ou des gels des recrutements et des salaires du secteur public sont prévisibles : Il suffit de les observer dans les pays baltes, les premiers touchés, avec l'Irlande. Elles vont augmenter le nombre de chômeurs, 23 millions dans l'UE, et la précarisation des agents publics, pesant sur leur pouvoir d'achat et donc nuire à la relance de la demande. Contrairement à ce que l'on veut faire croire, ce n'est pas à des hauts salaires que l'on s'attaque : un fonctionnaire de l'Etat estonien gagne en moyenne 960 €.

Ensuite elles mettent en péril la qualité du service, le suivi et les sanctions réglementaires, ce qui facilitera la fraude fiscale - au bas mot 250 milliards ? en Europe - et le non-respect des lois sur le travail, l'égalité entre les femmes et les hommes, la santé, l'environnement. En Lettonie, la réduction du budget de la santé s'est traduite par une augmentation de 10% de la mortalité.

Enfin, les risques de privatisations y compris de la protection sociale, comme au Danemark, vont s'accroître.

Imposées unilatéralement, ces décisions nourrissent également une montée des nationalismes comme en Hongrie et aux Pays-Bas et mettent en péril la démocratie.

La CES appelle à une journée Européenne d'action le 29 septembre pour poser le problème de la consé-

quence de la crise et des mesures d'austérités sur l'emploi et le social. Comment la FSESP entend elle s'y inscrire ?

Nos contre-propositions trouvent peu d'écho chez les décideurs européens. Par conséquent, nous appuyons fortement l'appel à l'Euromanif pour la défense des services publics. Nous avons mobilisé les 250 organisations syndicales de la FSESP représentant plus de 8 millions de salariés. Cette action est la suite naturelle des manifestations ou grèves en France, en Espagne, en Italie, en Roumanie, en Grèce, ou au Danemark.

Nous refusons de payer le prix fort pour une crise dont les salariés ne sont pas responsables. La réponse du secteur financier et les exigences patronales pour plus de coupes dans le secteur public attisent la colère. L'absence de réglementation efficace du secteur bancaire a favorisé la crise mais les décideurs ne changent rien, et les banques- après avoir été sauvées par l'argent des contribuables- recommencent à payer des bonus indécentes, tout en limitant les crédits dans l'économie réelle.

L'Euromanif se déroulera à Bruxelles, appuyée par des initiatives dans les pays de l'Union. Nous comptons sur la mobilisation de l'UGFF-CGT et des autres syndicats français, comme cela a été le cas lors d'actions précédentes. Ce qui serait inédit c'est qu'elle déclenche un mouvement synchronisé d'arrêts du travail- le droit de grève européen n'étant pas reconnu- comme cela sera le cas en Espagne où les syndicats appellent à la grève générale.

Mais nous devons aussi préparer l'après 29 septembre par notre unité et des revendications claires sur les enjeux de l'Europe sociale, reposant sur des emplois de qualité, des conditions de travail décentes, des services publics garants de la démocratie, une fiscalité progressive, un investissement dans l'économie verte, la sauvegarde des retraites par répartition.

EN CAMPAGNE POUR UNE LOI DE TITULARISATION ET DE RÉSORPTION REELLE DU NON - TITULARIAT

Après les premières « concertations » du printemps 2009, la Fonction publique a mis un an pour reprendre les discussions. Bousculée par la déclaration télévisée de Sarkozy de janvier 2010 qui a été conduit, devant l'incontestable scandale de la situation de la précarité au sein de la fonction publique, à concéder une nécessité de titulariser les contractuels, la Fonction Publique n'a eu de cesse de tenter de vider cet engagement public de sa signification.

Les propositions faites le 22 juin

2010 se situent largement dans la continuité de l'année précédente : éviter les abus les plus visibles, s'en tenir à faciliter le passage des concours et à modifier à la marge les conditions d'emploi des contractuels.

Le gouvernement est cependant conscient qu'il devra aller plus loin pour répondre à la situation réelle, et qu'une dynamique et des espoirs ont été suscités par la déclaration présidentielle.

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, Georges Tron, a conclu la réunion du 22 juin sur l'affirmation que « plan de titularisation il y aura, ciblé et progressif ».

La porte est entrouverte, à nous de l'ouvrir franchement pour aboutir à une vraie loi de titularisation.

C'est pourquoi la CGT Fonction publique, dans ses trois versants - Etat, territoriale et hospitalière - a pris l'initiative d'une campagne commune. Tract et pétition destinés à l'ensemble des titulaires et des contractuels (ugff.cgt.fr aller sur "signer la pétition").

La question de l'emploi des contractuels est aujourd'hui liée à la question des pertes d'emplois publics, des restructurations, des rémunérations et de la baisse des crédits permettant d'assurer les missions publiques.

Nous ne sommes pas devant une nécessité particulière à une catégorie de personnel, car le développement de l'emploi contractuel et une plus grande précarité sont des composants essentiels du recul de l'emploi et des missions publiques.

Demander une loi de titularisation des contractuels c'est pour tous les agents adopter une posture offensive pour la défense et le développement des missions publiques et de la Fonction publique.

**Ouvrons
la "rue de l'avenir" !**



CONTRACTUELS ET VACATAIRES : LES ENJEUX

L'enjeu du cadrage de discussion

Lors de la première rencontre ministérielle du 22 juin 2010 pour une négociation sur les non-titulaires (contractuels et vacataires), le secrétaire d'état à la Fonction publique, M. Georges TRON, a présenté les objectifs du gouvernement :

Seront concernés par ces négociations :

- les agents recrutés pour des besoins permanents ;
- les agents recrutés pour des besoins temporaires qui occupent de fait des emplois permanents.

Seront exclus de la réflexion :

- Les agents recrutés pour des besoins temporaires
- Les agents occupant des emplois permanents particuliers dont la spécificité exclut qu'ils puissent être occupés par des fonctionnaires (ex : dans la FPE, agents recrutés sur le fondement des articles 3 et 5 de la loi du 11 janvier 1984 (emplois supérieurs, maîtres d'internat, enseignants chercheurs,...) ou sur le fondement d'une disposition législative ad hoc).

Pour la CGT c'est bien sûr l'ensemble des non-titulaires qui sont concernés. La reconnaissance par la Fonction publique de l'importance des abus des employeurs publics montre qu'on ne peut pas exclure telle ou telle catégorie de contractuels d'une réflexion sur les cas de recours ou l'accès à l'emploi titulaire par exemple.

En septembre – octobre il y aura 5 réunions thématiques d'approfondissement et de concertation pilotées

par la DGAFP (Direction Générale de la Fonction Publique et de l'Administration), en lien avec la DGCL (tutelle de la fonction publique territoriale) et la DGOS (tutelle de la fonction publique hospitalière).

Les thèmes abordés seront les suivants :

- L'amélioration de la connaissance statistique de la situation des agents non titulaires.
- L'évolution des cas de recours aux agents non titulaires.
- Les conditions de renouvellement des contrats notamment en CDI.
- Les conditions d'accès à l'emploi titulaire.
- Les conditions d'emploi des agents non titulaires (mobilité, formation professionnelle, participation au dialogue social, etc.).

En novembre il y aura - sur la base d'un relevé de conclusions - l'ouverture de négociations par le ministre avec les organisations syndicales et les employeurs publics. En décembre il y aura une réunion conclusive présidée par le ministre. Enfin début 2011 : concertation sur les textes d'application.

L'enjeu de l'emploi public

En terme de volume, tant il est évident, que pour gérer dans des contraintes de moyens de plus en plus fortes, la tendance est de recourir de plus en plus à des personnels non titulaires, le plus souvent temporaires, afin de « suivre » les charges d'activité, voir de s'adapter à la durée de telle ou telle mission, ou encore anticiper les restructurations prévues. L'ouverture des possibilités de recrutements via les entreprises

d'intérim répond aussi à ce souci.

Ainsi l'emploi de non titulaire est – à l'instar des CDD et de la sous-traitance dans le secteur privé - la sous-plesse de gestion dans une fonction publique de plus en plus soumise à des règles de « rentabilité financière » au détriment de son efficacité sociale

Avec bien entendu en prime la situation scandaleuse des personnels eux-mêmes, aux droits restreints et à l'avenir incertain.

- En terme de contenu, puisque c'est le statut général que l'on vide ainsi de ses occupants, l'affaiblissant encore plus et faisant de l'emploi de contractuels, non plus une « dérogation » mais de plus en plus une « norme ».

L'enjeu du service public

La nature de l'emploi public est une des dimensions importantes du **contenu** du service public. Plus on s'éloigne de garanties fortes, de la conception de la fonction publique de carrière, plus on fragilise des dimensions essentielles telles que par exemple la neutralité du service public. Lorsque emploi, affectation, voire rémunération sont hors garanties fortes – et c'est ce qui motive l'existence d'un statut général – alors toutes les dérives sont possibles. C'est l'intérêt de tous d'avoir des personnels statutaires dans la fonction publique.

Comme on le note, la question des non titulaires est une question majeure qui dépasse très largement le cadre contraint dans lequel on voudrait l'enfermer.

LES CONTRACTUELS ET LES VACATAIRES dans les 3 versants de la fonction publique

Pour l'administration les contractuels et vacataires représentent 16 % de l'effectif total de la Fonction

publique, soit 841.709 agents. 11,7% des effectifs de la fonction publique de l'Etat (335 000 agents), 20,8% de

la fonction publique territoriale et 13,9 % de la fonction publique hospitalière. Ces chiffres ne compren-

ment pas notamment les emplois aidés (145.100 bénéficiaires), les assistantes maternelles de droit privé (55.000) et des médecins dotés d'un statut particulier (75.000).

Donc au total il y a en fait plus de 1 million de non titulaires dans la fonction publique !

Les établissements publics administratifs (EPA) demeurent les principaux employeurs d'agents non titulaires pour l'Etat (plus de 160.000 agents en 2007 en forte progression par rapport à l'année précédente) et y représentent la majeure partie des personnels (62% des effectifs concernés en 2006).

S'agissant des ministères, l'Education nationale est le premier employeur d'agents non titulaires (environ 68.000 personnes dont 33.000 enseignants).

Dans la fonction publique hospitalière la proportion de contractuels est passée de 1996 à 2007 de 8% à 14% de la population totale employée. Les 2/3 sont de la catégorie C.

Avec plus de 30% de non-titulaires, la Fonction Publique Territoriale est tout particulièrement impactée par la précarité de l'emploi.

La population des contractuels et vacataires est plutôt jeune (près de 40% des non titulaires des ministères ont moins de 30 ans, seulement 20% ont plus de 50 ans, en 2006) et plutôt féminine (56,5% des non titulaires des ministères).



« **MON VÉCU DE NON TITULAIRE** »
PAR ...

... **UNE ENQUÊTRICE DE L'INSEE**

« Je suis enquêtrice Insee depuis fin 1989. L'Insee appartient au ministère de l'Economie et des finances. Je fais pratiquement toutes les enquêtes auprès des ménages. Parmi les plus connues, l'enquête emploi, l'enquête sur les loyers... et je travaille à temps plein.

C'est un métier de contact, de défis, de terrain, métier où l'on apprend sans cesse. Chaque enquête constitue un engagement de vacataire, payé à la pige. Contrats après contrats, cela fait donc plus de vingt

ans que je suis un agent précaire pour le même employeur ! Durant cette période, nous sommes passés du questionnaire papier à l'informatique, les enquêtes se sont complexifiées et allongées : pas d'augmentation salariale pour prendre en compte l'évolution des compétences ! Ni l'ancienneté !

En 2007, la maladie a croisé ma route. La précarité et l'insécurité de cet emploi, je les ai pris en pleine figure. La protection sociale est minorée du fait d'un système particulier le « 60/40 » qui transforme une partie du salaire en remboursements de frais. Après un calcul sur les indemnités maladies auxquelles j'aurais eu droit, j'ai dû continuer à travailler. L'équipe médicale et l'équipe de l'Insee ont compris mon souci de ne pas être, en plus de malade, en situation financière périlleuse (une maison à payer, un fils étudiant). Les soins étaient incorporés à mon agenda pour me permettre de continuer à travailler. Tout ceci pour ne pas perdre de revenu et surtout pour ne pas perdre mon secteur d'emploi ».



« **MON VÉCU DE NON TITULAIRE** »
PAR ...

... **UN AGENT RELEVANT DE LA JURISPRUDENCE BERKANI**

« Je suis embauché comme agent non titulaire, en tant que veilleur de nuit, au Département Informatique de la Trésorerie Générale de l'Isère en octobre 1991, suite à quelques vacances estivales au service courrier. Mon contrat initial est un CDI à temps complet de droit privé. Je travaille alternativement de nuit, en semaine et les week-ends, selon un roulement sur 3 semaines. Jusqu'en 2001, j'étais payé mensuellement en fonction du nombre de semaines inclus dans le mois ce qui avait pour conséquence d'avoir une paye variable d'un mois à l'autre. De plus, les semaines de 46h45 n'étaient comptabilisées que 39h, base légale de l'époque, sous des prétextes divers.

Aujourd'hui, je suis encore payé en horaire de jour, le travail de

dimanche est comptabilisé comme un jour ordinaire et je suis rémunéré en référence à une échelle unique de la grille indiciaire des agents techniques titulaires !?

En 2000, une loi prise en application de la jurisprudence Berkani (Tribunal des conflits mars 1996) confirme les agents, assurant des missions pérennes de gardiennage, de nettoyage et de restauration, comme agents de droit public. J'ai donc eu, au titre de cette loi, le choix entre rester de droit privé ou opter pour un même contrat de droit public. J'ai choisi le droit public dans un souci de reconnaissance et d'intégration de mes missions au sein de la Fonction publique, l'ex Direction Générale de la Comptabilité Publique.

Cette situation va amener l'administration à mettre en place, en 2002, une Commission Consultative Paritaire nationale, dans l'esprit des Commissions Administratives Paritaires des agents titulaires. J'y suis élu au titre de la CGT représentant des agents dits « Berkani ». Je suis à mon second mandat.

Je découvre dans le cadre de mon mandat de grandes disparités locales en terme de gestion et d'absence réelle de reconnaissance des missions des agents. Cette commission ne sert en fait que de chambre d'enregistrement, notamment en terme de licenciements.

La problématique des agents contractuels de ma nouvelle direction la DGFIP, issue de l'ex Comptabilité Publique et de l'ex Direction Générale des Impôts, est discutée lors de trop rares groupes de travail. Aucune avancée significative, notamment en terme d'intégration au sein de la Fonction publique, n'a vu encore le jour malgré les grandes déclarations antérieures et l'annonce récente du Président de la République.

La DGFIP emploie des agents de gardiennage sous deux statuts différents, titulaires et contractuels, alors que ces deux catégories d'agents effectuent les mêmes tâches. Pire, elle ne propose que le licenciement aux agents contractuels dont elle externalise volontairement les missions. »



« **MON VÉCU DE NON TITULAIRE** »
PAR ...

... **UNE CONTRACTUELLE D'UN EPA DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE**

« J'ai été recrutée en 1994 comme contractuelle dans un EPA (Etablissement Public Administratif) du ministère de la Défense. Comme cet établissement faisait partie des établissements dits « dérogatoires » pouvant recruter des contractuels en CDI, la direction de cet établissement devait me proposer au titre d'un des articles de la loi dite 84-16, un contrat de travail en CDI dans le cadre de ce qu'on appelle communément un quasi-statut propre à l'établissement avec des grilles de rémunération et des règles d'avancement, y compris par changement de catégorie.

Au lieu de cela elle m'a proposé un contrat indiquant que j'étais recrutée en CDI au titre de l'article en question de la loi citée plus haut dans une grille de niveau 2 (4C) d'un quasi statut du ministère de la défense géré par un décret de 1949 sans toutefois que je puisse bénéficier de ce décret. Ainsi aujourd'hui alors que je suis au 11^{ème} échelon d'une grille en comptant 12, la direction de l'EPA me dit que je ne peux plus bénéficier du dernier échelon car les grilles relevant du décret de 1949, en particulier la 4C ont été modifiées. Je ne peux plus y prétendre puisque celle qui m'a été appliquée depuis mon recrutement de facto n'existe plus. Dans la perspective où cet état de fait devrait en rester au point mort, je demeurerais bloquée à l'échelon actuel. Plus d'échelon à espérer et encore moins de changement de grille... d'autant plus qu'au total, cinq années s'écouleront avant que je ne puisse être autorisée à solliciter de mon employeur une éventuelle révision de mon salaire à la hausse.

Par ailleurs, bien qu'ayant dû endurer une longue maladie qui me guette toujours, je suis traitée sans ménagement - pour ne pas dire plus - affectée sur une mission fantomatique autant qu'informelle. Pendant plus de 11 mois j'ai été cantonnée

dans une pièce faisant office de bureau, sans lumière du jour et sans aération, ayant pour « mur » des vitres coulissantes qui donnaient sur le hall d'accueil, et ce au mépris des règles communes d'hygiène et de sécurité. Les sept mois qui ont suivi l'ont été dans un bureau dont le sol n'a toujours pas été mis à niveau. Que faire quand une mutation dans un autre établissement ou service du ministère est impossible sous peine d'être considérée comme un recrutement et non une mobilité ? Les directions des EPA se sentent intouchables parce qu'elles se sentent confortées par la direction RH du ministère de tutelle qui dit ne pas avoir, malheureusement, beaucoup de pouvoir afin de parer à ce type d'incohérence administrative.

Y aurait-il donc des zones de non droit dans la Fonction publique ? La loi ne doit-elle pas s'appliquer partout de la même façon ?



« **MON VÉCU DE NON TITULAIRE** »
PAR ...

... **UN ENSEIGNANT DE LYCÉE**

« Je travaille pour l'Education nationale comme enseignant dans un lycée, et j'ai toujours été sur des postes qui allaient être fermés, alors j'ai eu 9 contrats dans 9 établissements différents et dans 4 disciplines (génie mécanique maintenance, productique, construction et technologie). Les concours de recrutement étant presque tous fermés dans mes disciplines, il est difficile dans ces conditions de prétendre à la titularisation. De plus, avec la masterisation, je ne peux plus me présenter aux concours externes. C'est pourquoi chaque année je présente un nouveau concours mais là je n'ai plus le choix.

Pourtant, cela fait 9 ans que je suis en poste. Je suis à peine formé mais chaque année on me reprend tout de même.

A travail égal, je gagne 400 euros net de moins qu'un titulaire avec la même ancienneté de services et pour exactement le même travail. Il n'est pas facile de s'intégrer dans

une équipe d'autant plus que celle-ci ne peut pas compter sur nous dans le temps. Les conditions de travail sont différentes dans les établissements mais il faut être « bon » dès la rentrée. J'ai été inspecté 2 fois début novembre 2 années consécutives alors que je ne connaissais pas encore bien les machines de mon atelier.

En étant prévenu le jour de la rentrée de mon poste, il faut être très disponible, mobile, polyvalent. Vu le niveau des élèves et la différence avec le niveau du concours présenté, il est difficile de préparer efficacement un concours. Les non-titulaires récupèrent souvent les postes que des titulaires ne voudraient même pas (niveau de classe ou autre problème) »



« **MON VÉCU DE NON TITULAIRE** »
PAR ...

... **UN INGENIEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

« Je travaille dans un grand établissement de l'enseignement supérieur depuis 1994 après 10 années passées dans le privé.

Embauché comme CCD de 3 ans, puis renouvelé par contrats d'une année, mon contrat a été transformé en CDI il y a 4 ans. J'ai bien eu droit plusieurs années de suite à la même proposition de « sapinisation », mais en me titularisant je redémarrais au premier échelon d'ingénieur d'étude alors que j'étais dans le bas de l'échelle des Ingénieur de Recherche. Je perdais 30% de mon salaire. Qui peut se le permettre ?

Au service des RH de mon établissement, on m'a dit qu'il n'y aurait pas de reclassement (prise en compte de mon expérience professionnelle) et donc que je mettrais des années à récupérer cette différence.

Dernièrement, notre syndicat CGT a négocié avec la direction une réévaluation des échelons pour tous les contractuels. Pour le moment je ne touche aucune prime sauf l'indemnité de résidence. »



« **MON VÉCU DE NON TITULAIRE** »
PAR ...

... **UNE ADMINISTRATIVE DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

« Il y a juste 20 ans j'ai été recrutée dans les services du Premier ministre à l'indice majoré 777, mes bulletins de salaire dans le privé ayant alors servi de référence.

A 50 ans, après avoir durant 6 ans travaillé et mené à terme un intéressant projet dans ce ministère, mon contrat de 3 ans renouvelable une

fois a pris fin. J'étais alors à l'indice 818.

C'était le début d'Internet. Ayant une licence, j'ai décidé de passer un DESS ouvrant aux carrières de concepteur et chef de projet multi-média. J'ai alors été recrutée à l'Éducation nationale sur un poste de chef de projet avec l'indice majoré 568.

Aujourd'hui à 62 ans je n'ai toujours pas retrouvé mon niveau initial de rémunération avec un double constat :

- la mobilité ne peut que desservir puisque expérience et diplômes n'in-

terviennent pas dans la rémunération ;

- le contractuel cumule les effets de deux droits du travail dégradés, au point que le droit Européen, notamment avec le CDI, interfère maintenant pour y apporter quelques limites.

Enfin, il suffit de lire un contrat où trois pages durant il est question d'échelons, d'indices et de catégories puis d'obligations multiples sans que jamais ne soient mentionnés « fonction » et « lieu d'affectation » pour comprendre ce que « gestion » dans le travail signifie ».

LES REVENDICATIONS PORTEES PAR LA CGT

Pour la titularisation des contractuels dans de bonnes conditions

La première de nos revendications est l'adoption dans les plus brefs délais d'une loi de titularisation pour tous les personnels contractuels et vacataires en CDD ou en CDI employés sur des missions permanentes.

Cette loi devra assurer à ces agents **une sortie du non-titulariat et de la précarité** - pour les agents vacataires et en CDD - par l'intégration, sans mobilité géographique imposée, avec reprise totale de l'ancienneté, sans perte de rémunération, dans un corps de fonctionnaire correspondant à la mission exercée et aux qualifications et compétences exigées, sur des postes statutaires à créer à cette occasion.

En effet les **conditions de titularisation sont primordiales**. Il faut prévenir les causes d'éventuels refus de titularisation de la part des agents concernés comme ce fut parfois le cas dans le cadre de l'application de la loi de titularisation LEPORS ou des lois dites de résorption de la précarité PERBEN ou SAPIN. Parmi ces causes de refus les reprises partielles du temps de contractuel ou de vacataire, en particulier pour les per-

sonnels de catégorie A, et plus généralement pour les agents contractuels ou vacataires depuis de nombreuses années. Il faut également que les corps d'accueil correspondent aux missions des agents concernés.

Enfin il faut prévoir des intégrations directes dans des grades d'avancement sans pour autant pénaliser les agents titulaires déjà présents dans ces corps. L'objectif recherché est que les agents ne perçoivent pas une indemnité compensatrice trop importante, qui ne serait pas rapidement résorbée en particulier au moment du départ à la retraite.

En effet, la conjonction de l'intégration d'un agent dans un corps de titulaire ne correspondant pas au niveau de qualification exercée, de l'absence de possibilité d'intégration dans un grade d'avancement, et d'une prise en compte partielle de son ancienneté de contractuel ou de vacataire, amènerait l'agent à percevoir une compensatrice importante et de longue durée, totalement dissuasive pour une éventuelle titularisation., celle-ci se traduisant par un blocage de la rémunération sur de nombreuses années, avec, le cas échéant une compensatrice résiduelle au moment du départ à la retraite qui ne serait pas prise en compte dans le calcul du montant de cette dernière.

Mettre un terme à la noria des non titulaires

Cette loi devra énoncer clairement - et modifier en conséquence les dispositions des titres du statut concernées - les conditions de **restriction drastique du recrutement** de contractuels et de vacataires et le principe de consultation des organismes paritaires pour tous les recrutements à venir comme le prévoyait la loi LEPORS pour la fonction publique d'Etat dans sa version initiale jusqu'en 1988.

Elle devra **cadre très précisément les cas de recours à des contractuels** principalement pour des besoins saisonniers ou temporaires ainsi que pour quelques rares cas pour des missions qui ne peuvent pas être tenues par des fonctionnaires. Afin de garantir la stricte application de la loi des pénalités financières pour abus devront être mises en place.

En parallèle à ces négociations, dans un cadre plus large et par souci d'équité, il faudra remettre à plat les conditions de validation des périodes de contractuel et de vacataire - en particulier le rachat des cotisations de retraite- pour les agents précédemment devenus titulaires.

GROUPEMENTS D'INTERET PUBLIC

LE VER ETAIT DANS LE FRUIT

Nous avons déjà eu l'occasion d'attirer l'attention sur les dangers que représente la multiplication des GIP dans la Fonction publique.

Ces groupements, pour certains véritables zones de nos droits (cf encart), ont proliféré ces 20 dernières années comme des champignons. Initialement réservés au secteur de la recherche ce type d'organisme a depuis été étendu, par une cinquantaine de mesures législatives, d'abord aux autres missions de l'Etat puis à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière. Aujourd'hui, selon les estimations officielles, on recense plusieurs centaines de GIP qui emploient des dizaines de milliers d'agents dans des secteurs aussi divers que la culture, la santé publique les relations entre l'administration et les usagers, la poste, les services pénitentiaires etc. Dès 1996 le conseil d'Etat, s'inquiétant de la multiplication de ces structures et du flou juridique qui les entourent, a préconisé un meilleur encadrement par la loi des règles de constitution et de fonctionnement des GIP.

A plusieurs reprises, la dernière fois en 2005, le Gouvernement a cherché à légiférer par ordonnance sur cette question. Au motif de la simplification du droit il s'agissait à chaque fois d'étendre et de pérenniser le recours à cette formule pour en faire une forme banalisée d'organisation de la fonction publique.

Les protestations unanimes des organisations syndicales, relayées par des parlementaires, ont permis jusqu'à présent de faire obstacle à cette opération de démembrement.

Tel le serpent de mer le dossier fait aujourd'hui de nouveau surface à l'occasion d'une proposition de loi déposée par le député UMP WARSMANN le 7 août 2009 dans l'objectif « de simplifier et d'améliorer le droit ».

Au fil d'un texte de 158 articles qui balayent des dizaines de législations, On découvre tout un chapitre

(articles 58 à 80) consacré au statut des GIP.

Dans le texte ...

La lecture de cette proposition est tout à fait édifiante.

Article 58

« Une ou plusieurs personnes morales de droit public peuvent, par convention approuvée par l'État, constituer soit entre elles, soit avec une ou plusieurs personnes morales de droit privé, pour une durée déterminée, un groupement d'intérêt public en vue d'exercer ensemble des activités d'intérêt général à but non lucratif, en mettant en commun les moyens nécessaires à l'exercice de telles activités.

Le groupement d'intérêt public est une personne morale de droit public dotée de l'autonomie administrative et financière.

Les collectivités territoriales et leurs groupements ne peuvent constituer des groupements d'intérêt public pour exercer ensemble des activités qui peuvent être confiées à l'un des organismes publics de coopération prévus par la cinquième partie du code général des collectivités territoriales ».

Article 64

« Le groupement d'intérêt public est constitué avec ou sans capital ».

Article 61

« La transformation de toute personne morale en groupement d'intérêt public, ou l'inverse, n'entraîne ni dissolution, ni création d'une personne morale nouvelle au regard des dispositions fiscales et sociales ».

Article 59

« La convention constitutive règle l'organisation et les conditions de fonctionnement du groupement ».

Article 66

« Le groupement d'intérêt public est doté d'un directeur qui assure, sous l'autorité de l'assemblée générale ou du conseil d'administration, le fonctionnement du

groupement ».

Article 68

« La contribution des membres aux dettes du groupement est déterminée, lorsque le groupement a été constitué avec capital, à proportion de leur part dans le capital et, dans le cas contraire, à raison de leur contribution aux charges du groupement ».

Article 69

« Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, le personnel recruté par le groupement ainsi que son directeur sont, quelle que soit la nature des activités du groupement, soumis, dans les conditions fixées par la convention constitutive, aux dispositions du code du travail ou à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'État ».

Article 72

« La comptabilité du groupement est tenue et sa gestion assurée selon les règles du droit privé, sauf si les parties contractantes ont fait le choix de la gestion publique dans la convention constitutive ou si le groupement est exclusivement constitué de personnes morales de droit public ».

Si on résume le sens de la proposition WARSMANN il s'agit, par **une extension considérable** des possibilités de recours au GIP, de permettre à l'avenir de gérer n'importe quelle mission de la Fonction publique en

C'est la Fonction publique qui est attaquée !



association avec des personnes morales de droit privé, ces organismes voyant parallèlement leur autonomie renforcée tandis que les personnels échappent définitivement aux règles normales d'emploi de la fonction publique.

On aurait pu croire qu'à l'instar de nombre de propositions parlementaires de ce genre, le projet rejoindrait rapidement les corbeilles de l'histoire. Il n'en a rien été et, preuve que cette initiative n'avait de parlementaire que le nom, la majorité de l'assemblée nationale a adopté le texte comme un seul homme le 2 décembre dernier.

Suivant la navette parlementaire la proposition de loi est actuellement en cours d'examen au Sénat qui ne l'a cependant toujours pas inscrite à l'ordre du jour.

... des orientations à combattre résolument.

Pour la CGT cette généralisation des GIP vise à créer le support juridique manquant pour installer en France des agences telles qu'on les connaît dans les pays anglo-saxons. La loi WARSMANN est donc porteuse d'une **remise en cause fondamentale** de la conception française de la fonction publique et **elle doit être combattue avec la plus grande énergie**.

Pour nous les GIP doivent demeurer une formule exceptionnelle d'association pour un projet déterminé et limité dans le temps. Aussi nous revendiquons :

Pour les GIP créés depuis plus de 6 ans, la réintégration des missions et des personnels dans les services ou établissements de la fonction publique.

La limitation de la durée d'existence de ces groupements à 3 ans renouvelables éventuellement une fois.

L'interdiction de recrutement de tout personnel propre et la reprise par les administrations des contractuels en poste.

La mise en place de comités techniques dans les GIP à caractère administratif.

Les GIP qu'es aquò ?

De l'origine ...

La première apparition des Groupements d'Intérêts Publics figure dans la loi du 15 juillet 1982 sur la programmation de la Recherche. Ce texte prévoyait alors que des établissements publics pouvaient s'associer entre eux, ainsi qu'éventuellement avec des personnes morales de droit privé « *pour exercer ensemble, pendant une durée déterminée, des activités de recherche ou de développement technologique ou gérer des équipements d'intérêt commun nécessaires à ces activités* ».

Dans l'esprit du législateur il s'agissait donc clairement de structures éphémères, destinées à faire aboutir un projet de recherche précis par la mise en commun des moyens de plusieurs institutions. Concernant les personnels, un GIP ne pouvait alors recruter des agents que « *lorsque les institutions ayant présidé à la création du groupement n'étaient pas en mesure de mettre à disposition des personnels ayant les compétences nécessaires à l'exercice de ces activités particulières* ».

Il s'agissait donc uniquement de développer des synergies entre différents laboratoires pour faire aboutir des projets complexes ou particulièrement coûteux.

... à aujourd'hui .

Comme toujours dès qu'une porte permettant de contourner les règles de la comptabilité publique et celles du statut général des fonctionnaires est ouverte, les autorités politiques et administratives de tous niveaux s'y engouffrent allègrement. Au fil du temps, le plus souvent à l'occasion de cavaliers législatifs, la possibilité de création de GIP a été ouverte à pratiquement tous les domaines de la fonction publique et les modalités de fonctionnement ont été singulièrement assouplies.

Ceci n'est pas sans poser un certain nombre de difficultés pour les administrations ou les établissements publics qui se lancent dans l'aventure.

L'association avec des personnes morales de droit privé - qui sont fréquemment des entreprises - a conduit la cour des comptes à s'interroger sur la régularité et l'opacité du financement de certains GIP. La nature juridique incertaine de ces groupements a, par ailleurs, débouché sur une série de conflits qui, alternativement, étaient soumis aux tribunaux administratifs ou à la juridiction civile. Finalement, le tribunal des conflits a jugé que les GIP étaient des personnes morales « *suis generis* », c'est-à-dire qu'il ne s'agissait ni d'établissements publics ni de sociétés d'économie mixte mais de structures totalement nouvelles dans le droit français. Dans le même temps, concernant la gestion des personnels, on a assisté à une multiplication des dérives. De nombreux GIP qui devaient être éphémères sont en fait reconduits d'année en année, certains existants depuis près de 30 ans. Parallèlement alors que les recrutés propres devaient être l'exception stricte, ils sont aujourd'hui majoritaires dans la plupart des cas, certains GIP ne comprenant même plus aucun fonctionnaire mis à disposition.

Le code du travail étant considéré par les gestionnaires comme plus « souple », ces agents contractuels ont été recrutés sous droit privé le plus souvent à durée déterminée. Divers actions syndicales en justice ont parfois permis de faire requalifier ces contrats en CDI de droit public. Il n'en demeure pas moins que ces personnels sont souvent dépourvus de droits minimaux y compris de certains qui sont garantis par la constitution. En effet lorsque les GIP sont qualifiés à caractère industriel et commercial par un juge les instances paritaires (CE et DP) et le droit syndical prévu par le code du travail s'applique tout comme la convention collective de branche. Au contraire lorsque les GIP sont reconnus à caractère administratif, ce qui est le cas le plus fréquent, il n'existe ni CTP ni CCP, les agents échappant aux règles d'emploi des non titulaires car le statut général de la fonction publique ignore ce type d'organismes dans sa rédaction actuelle.

Réforme des retraites et projet de loi gouvernemental

On les combat !

Le 12 juin le gouvernement a transmis aux confédérations syndicales le texte du projet de loi de réforme des retraites. Continuant la mascarade de la fausse négociation, il leur a fait savoir que sa porte était ouverte pour des « aménagements ». La CGT a refusé d'accréditer cette opération de communication. Le texte n'a bien sûr pas bougé d'un iota après les entrevues avec d'autres responsables syndicaux.

La mobilisation de plus de deux millions de manifestants, donc de plusieurs millions de salariés au total entrés dans l'action, a modifié le rapport de force. Après avoir échoué à mettre en oeuvre une opération de diversion « football », le pouvoir compte sur l'été pour démobiliser la société.

La décision unitaire d'arrêter au 7 septembre - jour de l'ouverture de la discussion à l'assemblée nationale - la prochaine mobilisation nationale, permet de fixer une perspective et de la préparer en juillet et août.

Des rassemblements devant les préfectures le 13 juillet, la signature de la pétition CGT déjà signée par plusieurs centaines de milliers de salariés, les initiatives des fédérations CGT comme la distribution par les cheminots aux vacanciers du 4 pages de la CGT sur les retraites dans les grandes gares, des initiatives à prendre adaptées à la période estivales (pique-nique,...), permettront de maintenir une mobilisation tout l'été.

Le succès du 24 juin a montré que la mobilisation peut encore s'amplifier à la rentrée. Bien qu'ayant adopté la procédure d'urgence pour le débat parlementaire (ce qui réduit la discussion à un seul passage par assemblée) le gouvernement devra tenir compte de la mobilisation sociale qui ne s'arrêtera pas le 7 septembre. Pour tous les salariés, l'enjeu est de se mobiliser pour gagner !

Les mesures particulières à la Fonction publique

Les salariés paient tout le prix de ce projet de réforme des retraites. Sur les 30 milliards par an attendus de la réforme en 2020, 20 milliards le sont au titre du recul de l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans, et 5 autres milliards au titre des « mesures de convergence public-privé ».

Ces 5 milliards sont intégralement pris dans la poche des fonctionnaires, sans aucune participation de l'employeur public.

Bien entendu, l'Etat organise le mensonge sur ce sujet. Il présente le déficit des régimes de retraites comme étant non pas de 30 milliards comme nous venons de l'écrire mais de 45 milliards. La différence est comblée par un « effort de l'Etat net » de 15,6 milliards d'euros renouvelé chaque année de 2011 à 2020, dans les présentations du gouvernement.

Ce montant représente la différence entre les dépenses de l'Etat pour la retraite entre 2000 et 2010, une étude du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) ayant utilisé la référence de l'an 2000. Cette référence est parfaitement arbitraire, car si on avait pris 1995 le montant aurait été

supérieur, et pour 2005 il aurait été largement inférieur. L'Etat est toujours contraint d'équilibrer ses dépenses de retraite, puisqu'elles font partie de son Budget Général.

Depuis un an le gouvernement a donc fait mine de découvrir un « déficit » de 15,6 milliards, issu des travaux du COR, et qu'il sert à toutes les sauces. Il se donne le beau rôle en « maintenant » un effort de plus de 15 milliards d'euros, qui représente presque autant financièrement que l'effet du report de 60 à 62 ans de l'âge de départ initial.

Nous sommes vraiment dans un artifice de présentation.

Ce chiffrage est d'autant plus extravagant que les dépenses de retraites de l'Etat pour ses fonctionnaires civils en poste dans les ministères et les établissements publics ne représentent que 56% de ses dépenses globales de retraite, qui sont beaucoup plus larges.

L'Etat a dépensé en 2008 27 milliards d'euros pour la retraite de ses propres agents, 32 milliards avec la Poste et France Telecom. Un déficit de 15,6 milliards représenterait la moitié de cette dépense, ce qui serait

insupportable pour n'importe quel régime. Et dans un tel contexte, prendre 5 milliards aux fonctionnaires pourrait sembler de bon sens. Mais il ne s'agit que de manipulation de chiffres, destinée à faire apparaître un pseudo-déficit qui, lui, justifie une attaque bien réelle contre les pensions des fonctionnaires.

La hausse de 3% du taux de cotisation

Rappelons que le COR a recalculé la cotisation retraite totale suivant les mêmes critères quel que soit le régime, et que cette cotisation représente en 2008 pour les fonctionnaires d'Etat (salariés et employeur) 46% du salaire, contre 30% dans le privé, et seulement 25% à la CNRACL.

Cette différence de taux de « cotisation Etat » avec celle du secteur privé est due non pas à la générosité du gouvernement à l'égard des fonctionnaires, mais pour l'essentiel à la politique d'emploi de l'Etat, qui a concentré ses recrutements sur les générations du baby-boom et les a ensuite beaucoup réduites, et qui a programmé une réduction d'effectifs

de 750.000 agents (France-Telecom et la Poste privatisés, les Atos de l'Education nationale et les ouvriers de l'Equipelement transférés aux conseils généraux, 200.000 suppressions d'emploi au moins de 2007 à 2013).

Par exemple en 2010 les contributions de la Poste et de France Telecom (cotisations et produits de soulte) sont inférieures de plus de 2 milliards d'euros aux dépenses de retraites des fonctionnaires relevant de ces établissements. Et ce déficit bien réel celui-là s'aggravera avec la diminution du nombre de fonctionnaires à la Poste et France Telecom. Pour mesurer l'ampleur du basculement il faut noter qu'en 2008 les retraités de l'Etat (civils et militaires) représentent 81% des dépenses de retraites, mais que pour les fonctionnaires civils les dépenses de rémunération de l'Etat ne représentent plus que 46% des rémunérations globales des fonctionnaires (30% pour la territoriale et 24% pour l'hospitalière).

Le gouvernement est en train d'étendre l'opération d'assèchement des recrutements aux 2 autres fonctions publiques, ce qui déséquilibre la CNRACL.

Sous prétexte d'équité public/privé, la décision d'augmenter le taux de cotisation des fonctionnaires de 7,85% à 10,55% est une opération qui vise à faire porter aux salariés les conséquences négatives pour le financement des retraites de la politique d'emploi décidée par l'Etat. Cette augmentation du taux des cotisations retraites des fonctionnaires de 0,27 point chaque année, durant 10 ans, cela signifie aussi que pour environ 100 milliards de salaires indiciaires sur les 3 versants de la fonction publique, 270 millions supplémentaires seront ponctionnés chaque année, soit aussi en 2020, 2,7 milliards en année pleine.

C'est plus de la moitié des 5 milliards attendus des fonctionnaires, et pour chacun de 40 à 70 euros en moins chaque mois sur la feuille de salaire selon la catégorie.

Et ce alors que les agents de la Fonction publique subissent déjà des pertes de pouvoir d'achat massives en raison des politiques salariales mises en oeuvre.

Le point d'indice a perdu 9% par

rapport à l'inflation depuis 2000. Un quasi-gel des salaires des fonctionnaires du 1er juillet 2010 à 2013, ce serait encore 6% de perte.

Rajouter 3% de perte de salaire en augmentant la cotisation retraite c'est accentuer une baisse sans précédent du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Elle contribue à peser sur le pouvoir d'achat de tous les salariés, du privé comme du public.

La suppression du départ anticipé des mères de trois enfants

La réforme supprime le droit au départ anticipé en retraite des parents de trois enfants et plus, les mères dans leur immense majorité. Aucune mesure de compensation, qui aurait par exemple pu aider à mieux articuler vie au travail et vie familiale, n'est prévue. Le pouvoir n'a qu'une logique de suppression des droits des femmes.

Il faut rappeler que les 2/3 des mères de trois enfants utilisent ce droit, soit un départ féminin sur 5 en retraite. Quelles que soient les raisons qui ont présidé à l'instauration de ce droit, qui à l'origine cherchait à renvoyer les femmes au foyer pour qu'elles élèvent leurs enfants, la CGT a insisté sur le fait qu'un usage aussi important du départ anticipé par les mères de familles nombreuses est particulièrement révélateur à la fois des difficultés que vivent les femmes à mener de front vie au travail et vie de famille, des difficultés générales de maintien dans l'emploi après 50 ans, et de l'importance des questions de pénibilité. Le départ anticipé est en particulier massivement utilisé par les infirmières et les aides-soignantes. Pour ces personnels sa suppression entraînera l'utilisation d'autres solutions pour sortir de l'emploi, comme l'invalidité.

La CGT a considéré qu'avant d'envisager une modification de ce droit, il fallait d'abord s'attaquer aux difficultés auxquelles il répond. Ce n'est pas la voie choisie par le gouvernement, qui s'attaque tout simplement aux droits des femmes.

Les mères ayant trois enfants et 15 ans de service au 1er janvier 2012

conservent le droit au départ anticipé.

Mais, avec mesquinerie, le gouvernement a changé le mode de calcul pour celles qui continuaient à bénéficier du calcul antérieur à 2004, sans décote. La perte sera de 20% à 25% de la pension, ce qui de fait enlève leur liberté de choix aux femmes.

En fixant dans un premier temps une barre au 13 juillet 2010 pour le changement de mode de calcul, le pouvoir a montré à quel point il est indifférent aux salariées. Donner quelques semaines aux femmes pour prendre une décision engageant leur vie, c'était les mépriser et les prendre au piège, sous prétexte d'empêcher des départs massifs.

Le gouvernement a repoussé ce délai au 31 décembre 2010, pour une retraite prise au plus au 30 juin 2011, après avoir déclenché une angoisse considérable chez les agents concernées, et une véritable panique dans les services chargés de la retraite et des ressources humaines en général. Nous ne féliciterons pas le gouvernement sur cette affaire non plus.

L'alignement du bénéficiaire du minimum garanti sur celui du minimum contributif

C'est la mesure la plus injuste et la plus scandaleuse prise pour la Fonction publique.

Un fonctionnaire sur quatre part en retraite avec une pension inférieure au minimum garanti, 22,5% des départs en retraite civils et militaires en 2008, soit plus de 35.000 personnes. Ce minimum relève leur pension de 130 à 150 euros en moyenne.

Le minimum garanti est de 1067 euros pour 40 ans de service, alors que le minimum contributif majoré du régime général est de 651 euros pour une durée d'assurance complète, complété par les régimes complémentaires à hauteur d'environ 850 euros en tout.

La réforme supprime le minimum garanti aux agents qui n'ont pas une durée d'assurance complète (163 trimestres en 2011) et qui souhaitent partir avant la limite d'âge de 65 ans aujourd'hui, et 67 ans après la réforme.

La baisse de la pension peut aller jusqu'à 200 euros pour des pensions inférieures à 1000 euros, comme le montre le tableau ci-dessous :

Echelle Catégorie C	Indice majoré	Durée en années	Durée en trimestres de la pension	Taux de la pension	Pension sans décote	Taux de la décote	Calcul pensions avec décote	Minimum garanti	Perte
3	355	30	120	54,87%	897	4,80%	818	1026	-208
4	368	30	120	54,87%	930	4,80%	848	1026	-178
5	392	30	120	54,87%	990	4,80%	904	1026	-122
5	360	25	100	45,73%	758	4%	692	857	-165

Les conséquences sont très graves pour les pensions les plus faibles alors que l'« économie » pour les finances des employeurs publics est très modeste.

Le coût maximum annuel du minimum garanti est de 60 millions d'euros. Le gain en économies pour les employeurs publics du durcissement des conditions d'octroi du minimum garanti peut donc être de quelques dizaines de millions d'euros au plus par an, alors que l'augmentation annuelle de 0,27% de la cotisation des fonctionnaires représente elle 270 millions d'euros par an.

Pour des économies très peu significatives les conséquences seront totalement disproportionnées pour les retraités : 200 € de perte sur une pension mensuelle de 1000 € c'est une somme énorme pour une personne, et un gain très faible pour les

employeurs publics.
Les femmes sont là encore les premières concernées.

C'est d'un relèvement des minima de retraite privé et public sur le SMIC que les retraités ont besoin, et non d'un alignement par le bas, pour recréer de la pauvreté chez les retraités.

Mais il est possible que les choses s'aggravent encore puisque les députés UMP ont décidé lors du débat parlementaire de déposer un amendement pour changer le mode de calcul du minimum garanti. Celui-ci avantage les agents ayant de 25 à 30 ans de carrière, le gain pour une durée située entre 30 et 40 ans étant très faible. Mais pratiquement aucun agent ayant plus de 30 ans de carrière n'est concerné par le minimum garanti.

L'UMP souhaite adopter un mode de calcul strictement proportionnel au nombre d'années travaillées, comme pour le minimum contributif, ce qui ferait encore baisser considérablement le minimum garanti.

Nous sommes vraiment devant un pouvoir qui révère les puissants et attaque sans état d'âme les plus modestes !

Pénibilité

La réforme introduit en guise de reconnaissance de la pénibilité une « retraite pour invalidité-bis ».

La coexistence de deux modes de reconnaissance de la pénibilité, un individuel dans le privé, et un collectif dans la Fonction publique et les régimes spéciaux, sera difficile à terme. L'affirmation du gouvernement que la « forme historique de reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique est préservée » (M. Tron au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale) ne vaut que pour ceux qui veulent bien y croire.

Même si le danger n'est plus immédiat, le projet de loi condamne à plus ou moins bref délai la reconnaissance collective par le service dit « actif », et les agents de la Fonction publique comme des services publics en sont parfaitement conscients.

Pour la reconnaissance de la pénibilité, dont la définition est la même pour tous les salariés, les intérêts du public comme du privé sont entièrement communs. Une infirmière travaillant régulièrement de nuit, week-end et jours fériés inclus, un ouvrier travaillant sur les routes, doivent pouvoir bénéficier d'un départ à la retraite anticipé au titre de la pénibilité, qu'ils soient fonctionnaires ou salariés de droit privé d'une clinique ou d'une entreprise privées.

Pour le privé comme pour le public, le projet de loi n'est pas toute la réforme envisagée.

Comme on l'a vu, le débat parlementaire peut encore receler bien des surprises. Des amendements pour introduire une condition de ressources pour percevoir la pension de réversion sont aussi prévus par l'UMP.

Après avoir en 2003 introduit un niveau obligatoire de retraite par capitalisation dans la fonction publique avec l'établissement de la retraite additionnelle (Erafp), grande est la tentation de faire franchir une étape décisive à l'épargne retraite par capitalisation dans le privé, avec ou sans participation de l'employeur.

La situation des finances publiques a conduit le gouvernement à ne pas envisager d'exemptions fiscales nouvelles dans le projet de loi. Cependant il est fort possible que le pouvoir fasse preuve de duplicité en laissant ses députés procéder par amendement.

Le lobby de l'assurance considère que ce sujet est essentiel pour lui. Les grandes manoeuvres pour se partager le marché de l'épargne retraite ont commencé, en particulier par le rapprochement en cours entre le groupe de protection sociale Malakoff-Médéric, dirigé par M. Guillaume Sarkozy, et la CNP, société d'assurance dans l'orbite de la Caisse des dépôts. Les administrateurs CGT de Malakoff-Médéric ont

voté contre ce rapprochement.

Concernant l'Erafp, il est possible qu'un amendement parlementaire lui donne un rôle accru, en déplaçant son assiette de cotisations sur les primes, aujourd'hui à 20% maximum du salaire indiciaire.

D'autres amendements sont possibles sur l'introduction d'une condition de ressource pour la pension de réversion, la référence au calcul de la pension sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires, la création d'une caisse de retraite de l'Etat, etc.

D'autres mesures peuvent aussi prendre la voie du PLF et du PLFSS (les projets de loi de finances de l'Etat et de la Sécurité Sociale). On ne doit en particulier pas exclure que la question des bonifications pour services hors d'Europe puisse être abordée de cette façon.

Sans compter que le texte du projet de loi renvoie de façon très excessive au contenu de multiples décrets, qui eux ne seront pas soumis à débat public, ne relevant que de l'exécutif.

On voit que les raisons sont multiples de s'opposer à cette réforme, et que la mobilisation doit se concevoir dans la durée.

L'heure est à la convergence des luttes

La crise grecque et ses prolongements dans l'ensemble de l'Union européenne ont replacé les enjeux de la construction européenne sous les feux de l'actualité. Sans refaire toute l'histoire, on peut rappeler que les fils conducteurs des différents traités, imposés le plus souvent sans débat et contre la volonté de la majorité des peuples qui ont été consultés, sont le marché et la concurrence érigés comme règles supérieures à toutes les autres. En corollaire, la Banque centrale, institution hors de tout contrôle démocratique, s'est vue assigner comme mission essentielle le maintien d'un euro fort, principalement pour garantir des taux d'intérêts stables et élevés au loyer de l'argent. Amputés de certains leviers politiques et monétaires, les états membres de l'Union sont incités à plonger dans la spirale du dumping fiscal et social, ce qui provoque de profonds reculs pour les services publics et les droits sociaux.

Les résultats de ces orientations sont connus.

Un bilan accablant

En trente ans, la part des salaires dans le PIB de la zone euro a reculé de 9,3 points. Le tissu industriel s'est dégradé dans toute l'Europe, tandis que les taux de chômage et de pauvreté ne cessent de progresser et se rapprochent dans plusieurs pays de ceux des années trente. Au-delà de ces injustices criantes, véritables reculs de société, le système craque de toute part. Les milliards d'euros injectés en 2008 pour sauver les banques ont placé l'endettement des pays européens à des niveaux rarement atteints. Demeurés impunis, les spéculateurs poursuivent leurs manœuvres boursières selon le vieux principe « tant que je gagne, je joue ».

En réponse à cette crise systémique, le conseil de l'Europe qui s'est tenu à la mi-juin a décidé **d'accentuer la fuite en avant**. Des plans d'austérité de très grande ampleur sont décrétés dans tous les pays de la zone euro pour atteindre les fameux critères de Maastricht. Dans cet objectif, les projets de lois de finances de chaque état membre devront à l'avenir être transmis pour avis à la commission européenne avant leur examen par les parlements nationaux, ce qui

constitue une atteinte majeure aux principes démocratiques.

Chacun sait que ces mesures d'austérité vont avoir des effets désastreux sur la croissance et sur l'emploi. A titre d'exemple, les conséquences du plan de rigueur décidé pour la Grande-Bretagne sont évaluées par les économistes à près d'un million de suppressions d'emplois publics et privés d'ici 2015.

Partout la colère gronde contre ces décisions politiques dont l'objet principal est la sauvegarde des intérêts d'une minorité de possédants. Des grèves et des manifestations massives se succèdent dans nombre de pays européens, y compris dans le paisible royaume du Danemark qui n'avait pas connu de telles mobilisations depuis la dernière guerre.

C'est dans ce contexte qu'au début de cette année E. Barroso, président de la commission européenne, a commandé au **professeur M. Monti** un rapport sur « *une nouvelle stratégie pour le marché unique au service de l'économie et de la sociétés européennes* ». Comme M. Monti est l'ancien commissaire à la concurrence et au marché intérieur, l'épais rapport qu'il vient de rendre ne comporte pas de réelles surprises.

Des propositions qui visent à accentuer encore la logique mise en œuvre

Ainsi, selon lui, les origines de la crise se trouvent dans une insuffisance de concurrence : « *Le manque de compétitivité de l'économie réelle, qui résulte en grande partie du fait que les corporatismes et la recherche de rentes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, empêchent encore le marché unique et la concurrence d'exercer tous leurs effets sur une partie de l'économie intérieure, entravant ainsi l'amélioration de la productivité globale* ».

Pour sortir de cet état de fait, il faut selon M. Monti, une relance de la concurrence en Europe : « *Les enseignements de la crise sur le plan économique, fiscal et social, confirment les raisons qui justifient le renforcement du marché unique. Compte tenu des marges très limitées disponibles pour les mesures de relance budgétaire, l'amélioration de l'efficacité du marché unique constitue la meilleure source endogène de croissance et de création d'emplois pour l'Europe* ».

Plusieurs initiatives destinées à renforcer le marché unique sont présentées :

- créer un marché unique du numérique en instaurant un espace réglementaire intégré pour les services et infrastructures de télécommunication, un marché de commerce de détail en ligne pan-européen et un marché unique des contenus numériques en ligne ;
- finaliser la mise en œuvre du troisième paquet énergie et mettre en place un marché unique de l'énergie ;
- disposer d'un système de logistique et de transport intégré au

niveau européen, flexible et intermodal, notamment en supprimant « les derniers obstacles techniques et administratifs qui entravent la création d'un marché unique du rail » ;

- faire des services la locomotives de l'économie européenne en mettant en œuvre rapidement la directive sur les services et en adoptant le projet de directive « soins de santé transfrontaliers » ;
- la libre circulation des tra-

Toutefois, M. Monti est conscient du fait que, contrairement à il y a quelques années, l'idéologie libérale n'a plus le vent en poupe. Il constate ainsi « l'érosion du soutien politique et social en faveur de l'intégration des marchés », et prend acte que « à présent, et probablement pour un certain nombre d'années encore, ce sont plutôt ceux qui réclament plus de marché, plus de concurrence et plus d'intégration, qui devront se justifier vis-à-vis de l'opinion publique et des sphères politiques et

devront aller à contre courant de la pensée dominante ».

C'est pourquoi M. Monti propose diverses mesures dans le domaine social et le service public pour rendre la construction européenne un peu plus attractive : - élargissement des possibilités de

- financement et aides de l'état aux services sociaux ;
- reconnaissance de l'importance et de l'utilité des marchés publics ;
- primat du droit de grève sur la libre concurrence ;
- coordination fiscale dans les domaines de la TVA et de l'impôt sur les sociétés afin d'éviter des déséquilibres régionaux.

Selon leur auteur, ces quelques avancées visent à modérer le dumping fiscal et social, ce qui pour M. Monti nécessite des concessions de tous les états membres, « en particulier les états membres dotés traditionnellement d'une économie socia-

le de marché pourraient être davantage enclins à adhérer pleinement au principe de la concurrence et au marché unique, notamment en souscrivant à un plan assorti de délais visant à mettre en place le marché unique dans les domaines où il est encore absent, si les états membres de tradition anglo-saxonne se montreraient prêts à traiter certaines questions sociales par des mesures ciblées, y compris certaines formes de coordination et de coopération fiscales, sans qu'il soit nécessaire de poursuivre l'harmonisation fiscale en tant que telle. Les nouveaux états membres, qui soutiennent pleinement la mise en place d'un programme sérieux de renforcement du marché unique, pourraient à leur tour se montrer plus ouverts concernant certaines formes de coordination fiscale ».

Comme on le voit, les objectifs qui sont poursuivis aujourd'hui au sein de la commission européenne n'ont rien de nouveau, même si la perte de confiance des populations dans la concurrence libre et non faussée oblige ces stratèges à prendre en considération certaines préoccupations sociales. Il est clair qu'un changement radical de cap ne pourra être obtenu que par la mobilisation des peuples.

La journée d'actions du 29 septembre prochain

Organisée à l'initiative de la CES, et pour laquelle les syndicats grecs, portugais et espagnols appellent d'ores et déjà à la grève interprofessionnelle, cette journée de luttes constitue une réelle opportunité pour faire converger, au niveau européen, les protestations qui jusqu'ici se sont exprimées au niveau national. Au-delà, le mouvement syndical européen doit prendre toute sa place pour avancer des contre-propositions afin de faire aboutir un autre projet européen au service des populations.

Pour consulter le rapport complet :
http://ec.europa.eu/bepaexpetises/visitor-programs/mario_monti/index_fr.htm



vailleurs doit être renforcée en veillant à ce que leur situation au regard de la sécurité sociale ne soit pas un obstacle ; les règles européennes de coordination des régimes de sécurité sociale ont pourtant été revues récemment, mais M. Monti estime que ce n'est pas suffisant et il suggère notamment « la mise en place d'un 28^{ème} régime applicable au droit à pension complémentaire (...). Il s'agirait d'un régime entièrement régi par les règles de l'UE mais qui coexisterait avec les règles nationales et serait donc proposé à titre facultatif aux entreprises et aux travailleurs ».

*Le point
sur...*

... La jurisprudence

CONSEQUENCES DE PROCEDURE OU DE POURSUITES PENALES

PRECISIONS SUR L'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE A L'ISSUE DES POURSUITES PENALES

CE Ministre de l'Education Nationale c/Mlle B., 27 juillet 2009, req n° 313588

Un professeur certifié d'éducation musicale et de chant choral, a fait l'objet le 6 mars 2004 d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de ses fonctions pour une durée d'un an après avoir été reconnue coupable par un arrêt de la cour d'appel de Versailles du 23 juin 2003, devenu définitif, d'un délit d'atteinte sexuelle commis en 1998 sur une mineure de 15 ans, sans violence, contrainte, menace ou surprise.

Après avoir rappelé que « lorsque les faits commis par un agent public donnent lieu à la fois à une action pénale et à des poursuites disciplinaires, l'administration peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale », le CE précise que dans le cas où « elle décide néanmoins de différer sa décision en matière disciplinaire jusqu'à ce que le juge pénal ait statué, il lui incombe, dans le choix de la sanction qu'elle retient, de tenir compte non seulement de la nature et de la gravité des faits répréhensibles mais aussi de la situation d'ensemble de l'agent en cause, à la date à laquelle la sanction est prononcée, compte tenu, le

cas échéant, des éléments recueillis, des expertises ordonnées et des constatations faites par le juge pénal ».

Il en déduit donc que « si les faits reprochés à Mlle B. sont de nature à justifier une sanction disciplinaire, ils ont été commis en dehors de tout cadre professionnel, à l'étranger durant les vacances scolaires d'été, à l'occasion d'une invitation de caractère privé ; (...) qu'à la suite des expertises diligentées, le juge pénal a estimé qu'une reprise effective de ses fonctions par l'enseignante pouvait être autorisée ; que, dès lors, eu égard à la manière de servir de l'intéressée, aux résultats qu'elle a obtenus dans l'exercice de ses fonctions et à sa situation, telle qu'elle se présentait dans son ensemble à la date de la décision contestée, la sanction retenue par le ministre est manifestement disproportionnée ».

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT

LES ABONNEMENTS HEBDOMADAIRES DE TRANSPORT DES AGENTS DE L'ETAT DOIVENT ETRE PRIS EN CHARGE

CE, M. Giovanolla, 25 novembre 2009, n° 307197

Les agents de l'Etat titulaires d'un abonnement de transport hebdomadaire, contrairement aux titres journaliers de transport, ne peuvent pas être exclus du dispositif de prise en charge partielle par l'administration des frais afférents.

Le décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 instituant une prise en charge partielle des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence et leur lieu de travail par les personnels de l'Etat et de ses établissements publics travaillant hors Ile de France excluait les cartes hebdomadaires d'abonnement du bénéfice de ce remboursement.

Une telle exclusion n'est pas justifiée estime le CE qui annule l'article 2 du décret tout en précisant « que les titulaires de billets journaliers ne sont pas, au regard de l'objectif poursuivi par la réglementation en cause, qui est d'inciter les agents publics à l'emploi régulier des transports en commun pour se rendre à leur travail, dans des conditions permettant un contrôle effectif de la régularité de cette utilisation par l'administration, dans la même situation que les titulaires d'abonnements mensuels ou annuels ; qu'en ne prévoyant pas le remboursement des billets journaliers, le décret attaqué n'a donc pas méconnu le principe d'égalité entre usagers des transports ; qu'en revanche, en ne prévoyant pas la possibilité de rembourser les cartes hebdomadaires d'abonnement, l'auteur du décret a méconnu le principe d'égalité ».

RETRAITE

SEULS LES TRIMESTRES DANS UN EMPLOI DE TITULAIRE SONT PRIS EN COMPTE POUR LA « SURCOTE »

CE M. Brunel, 27-7-2009, req n° 305311

M. Brunel est entré dans la fonction publique de l'Etat à l'issue de son service militaire et a poursuivi sa carrière au sein du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, puis en tant que directeur d'administration centrale à la Caisse des dépôts et consignations. Il a démissionné de son poste de directeur le 30 septembre 1999. Placé depuis lors en position hors cadre, il a exercé les fonctions d'agent contractuel de droit public à la Caisse des dépôts et consignations dans lesquelles il ne cotisait plus au régime de retraite de l'Etat jusqu'à son départ définitif à la retraite en septembre 2006. Après que sa pension eut été liquidée, il a demandé à ce que celle-ci soit révisée en intégrant la surcote prévue au III de l'article L. 14 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Sa demande ayant été rejetée, il a saisi le Conseil d'Etat. Celui-ci précise que « *les trimestres de service mentionnés par ces dispositions pouvant donner lieu à majoration, doivent s'entendre de ceux accomplis dans un emploi donnant lieu à cotisation au régime des pensions de retraite de l'Etat* ».

Par conséquent, c'est à bon droit que le chef du service des pensions a rejeté la demande de révision de pension de M. Brunel puisque si, à la date de liquidation de sa pension ce dernier justifiait d'une durée d'assurance de 182 trimestres et était âgé de 63 ans, il n'avait accompli aucun trimestre de service, au sens du III de l'article L 14 du code des pensions civiles et militaires de retraite,

depuis le 1^{er} octobre 1999.

PAS DE DECOTE POUR UN FONCTIONNAIRE QUI A DROIT A UNE PENSION A TAUX PLEIN

CE Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique c/M. Sauguet, 2-2-2010, req n° 311495

Un fonctionnaire qui peut bénéficier d'une pension à taux plein en application de l'article L 13 du code des pensions civiles et militaires, même grâce aux arrondis prévues par l'article R 26 ne peut pas se voir appliquer la décote.

Créée par la loi du 21 août 2003, la décote consiste à appliquer un coefficient de minoration à la pension du fonctionnaire dont la durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres requis pour obtenir une pension à taux plein.

Le ministre de l'économie et des finances avait, en juillet 2006, décidé d'appliquer une telle décote à la pension de M. Sauguet. Celui-ci comptait au jour de son départ en retraite, une durée de service de 155 trimestres, 2 mois et 22 jours. Le nombre de trimestres exigible en 2006 était de 156. Mais, M. Sauguet avait bénéficié des dispositions de l'article R 26 qui spécifient que pour le décompte des trimestres liquidables « *la fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre* ». M. Sauguet

comptait donc 156 trimestres au regard de l'article L 13 et avait par conséquent droit à une pension à 75 %. Cependant, le ministre soutenait que cette disposition ne s'appliquait pas pour le calcul de la durée d'assurance et que sa pension devait être minorée.

Le CE approuve le 1^{er} point du raisonnement du ministre mais pas le 2d. Il juge en effet « *que si les règles d'arrondi prévues à l'article R26 ne s'appliquent pas pour le calcul de la durée d'assurance au sens de l'article L 14, en revanche, dès lors que la pension d'un fonctionnaire a atteint le taux maximum de 75 % en application de l'article L 13, le cas échéant au bénéfice des règles d'arrondi définies à l'article R 26, les dispositions de l'article L 14 ne sauraient avoir pour effet de lui appliquer la décote prévue au I de cet article* ».

REPRISE D'UNE ENTITE PRIVEE ET DE SES PERSONNELS PAR UNE PERSONNE PUBLIQUE

REPRISE D'UNE ASSOCIATION : UN SALARIE PRIVE QUI REFUSE UN CONTRAT DE DROIT PUBLIC PEUT ETRE LICENCIÉ

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cggt.fr

Soc M. Bernard, 2-12-2009, n° 07-45.304

Le refus par le salarié d'une entité privée des conditions d'intégration proposées par la personne publique qui reprend cette entité constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, a jugé la Cour de cassation.

M. Bernard saisit la Cour de cassation d'un pourvoi contre un arrêt de la cour d'appel d'Aix en Provence qui avait rejeté ses demandes à l'encontre de la communauté d'agglomération Toulon-Provence-Méditerranée. Après avoir repris l'association gérant une école de musique qui employait M. Bernard, la communauté lui avait proposé, en 2004, un contrat de droit public à durée déterminée. Puis, devant son refus, elle l'avait licencié.

La chambre sociale juge « que le refus, par le salarié, des conditions d'intégration proposées par la personne publique reprenant l'entité économique à laquelle il est rattaché, en raison des modifications qu'elles apportent au contrat de travail en cours au jour du transfert, constitue pour l'employeur public une cause réelle et sérieuse de licenciement, ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique, dès lors qu'il ne lui est pas possible, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat ».

DEMISSION

UN AGENT PUBLIC DOIT RAPPORTER LA PREUVE QU'IL A ETE FORCE A DEMISSIONNER

CAA Bordeaux, Centre Hospitalier de Rochefort sur Mer, 2-11-2009, n° 08BX02301

Mlle Grolleau, secrétaire médicale au Centre hospitalier, a adressé à son employeur une lettre par laquelle elle prenait acte de la rupture de son contrat de travail. Par une décision du 1^{er} décembre 2006, le directeur a accepté cette démission, décision annulée par le tribunal administratif de Poitiers.

La Cour administrative d'appel de Bordeaux annule ce jugement, estimant « que la démission d'un agent public ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté sans équivoque de cesser ses fonctions ; que les termes employés par Mlle Grolleau dans sa lettre du 28 nov 2006 relèvent sans ambiguïté sa volonté de cesser ses fonctions au sein du centre hospitalier ; que si Mlle Grolleau fait valoir que la rupture du contrat de travail est imputable aux agissements de son employeur car elle a été victime, dans l'exercice de ses fonctions, de pressions voire de harcèlement moral de la part de la secrétaire médicale référente et de la directrice des ressources humaines du centre hospitalier afin de l'accuser à la démission, la réalité de ces pressions n'est établie par aucune des pièces qu'elle verse au dossier ; Que Mlle Grolleau n'apporte, par suite, aucun élément de nature à démontrer que sa démission a été présentée sous la contrainte ; que, dès lors, c'est à tort que, pour annuler la décision du directeur du centre hospitalier du 1^{er} décembre 2006, le tribunal administratif s'est fondé sur le moyen tiré de ce que la lettre du 28 nov 2006 n'était pas une lettre de démission ; qu'en l'absence de tout autre moyen invoqué par Mlle Grolleau, tant en première instance qu'en appel à l'encontre de cette décision, le centre hospitalier de Rochefort sur Mer est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Poitiers a annulé la décision de son directeur en date du 1^{er} déc 2006 ».

Actu.

Édito. p 2
 Les salaires p 3
 Retraites :
 votes au conseil sup p 4
 Dispositif CLAIR p 4
 Urgence pour la sécu p 5
 Archéologie : qui veut
 gagner des millions ? p 5

Luttes

24 juin p 6
 Agriculture p 6

Service public

RGPP p 7
 L'électricité, un bien public
 dans la tourmente p 8
 Pôle emploi p 8

3 questions à

Carola Fischbach-Pyttel p 9

Le Dossier

Campagne pour une loi
 de titularisation p 10

Fonction publique

GIP : le ver était dans le fruit .. p 15

Retraites

Réforme des retraites p 17

Europe

L'heure est à la convergence
 des luttes p 20

Zig-zag dans le droit

Le point sur... p 22

Rédaction : UGFF
 263 rue de Paris - Case 542
 93514 MONTREUIL CEDEX
 Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
 Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr
 Directeur de la publication :
 Bernard Branche
 N° Commission Paritaire : 0907 S 06197
 Mensuel - Prix : 1,5 €

Maquette :



Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou
 Publicom91@wanadoo.fr

Impression :

Imprimerie Rivet Presse Edition

24 rue Claude-Henri-Gorceix,
 87022 Limoges cedex 9
 Tél. : 05 55 04 49 50
 Fax : 05 55 04 49 60