



# FONCTION

# PUBLIQUE

Numéros 195  
Janvier 2012

# Trop c'est trop !

Ensemble, en europe,  
le 29 février

# Non à l'austérité !



# Édito.

## Du neuf le vingt neuf

C'est fait : la campagne électorale bat aujourd'hui son plein.

Rien de très étonnant ni d'anormal.

À l'évidence, il s'agit d'une séquence politique très importante et ce n'est pas du côté de la CGT qu'on va la minimiser ou la galvauder.

Mais, à l'heure où les coups contre les citoyens continuent de tomber comme à Gravelotte partout en Europe, où, en France, le Président-candidat accentue sa politique libérale, il ne saurait être question que le mouvement social soit aux abonnés absents.

Ce n'est certes pas une simple formule littéraire que d'affirmer que rien de bon ne pourra intervenir sans la mobilisation des salariés, même si, bien entendu, le résultat des élections est tout sauf neutre.

## Le 29 en Europe

Les syndicats affiliés à la Confédération Européenne des Syndicats ont décidé d'une journée d'action le 29 février.

La CGT, qui n'a pas compté pour rien dans cette résolution, ne peut que s'en féliciter.

Que ce soit à propos du projet de nouveau traité européen, des retraites, de l'emploi, des salaires... il y a urgence à agir.

Et il y a un intérêt majeur à le faire ensemble, partout en Europe.

C'est tout le sens de la déclaration du CCN de la CGT du 2 février qui conclut sur un appel aux salariés « à décider de la grève sur les lieux de travail le 29 février ».

Le ton est donné et la barre est haute.

Mais, les exigences de la situation commandent de s'inscrire pleinement dans ce temps fort.

Et à le réussir par une mobilisation massive.

# cOup dE GueUle !!!

## Youp la boom, champagne et cotillons ...

Les fêtes sont passées. Enfin surtout pour le vulgum pécus, car pour ce qui est des grands patrons et des actionnaires, ce n'est pas tout à fait le cas.

Bon pour vous, moi, nous, ce sont les annonces qui se multiplient, de plans de rigueur/austérité en loi de finances rectificative avec de nouvelles coupes, des décisions ou annonces de hausses de tarifs et de prix et le blocage de l'évolution des salaires, le frein sur les retraites ou les minima sociaux et les reculs du pouvoir d'achat etc, etc. Bref « la crise » est là et on nous présente l'addition. Mais la crise, quelle crise ? Car, dans le même temps, le journal « Les échos » nous apprend que, pour ce qui est des grands patrons et des actionnaires du CAC 40, c'est encore et toujours « youp la boom , champagne et cotillons ... ». On nous informe que – au-delà d'(ou malgré) une « mise » initiale dont la valeur a baissé- mais rassurez vous ça va se récupérer - les dividendes versés au titre de 2011 seront au total d'un niveau comparable au niveau record de l'année précédente (37,4 milliards d'€ contre une quarantaine de milliards) et que durant ces 5 dernières années – qui couvrent, rappelons le, 2 « pics » de « la crise » - la rémunération des grands patrons du CAC 40 a progressé en moyenne de 34 % et le volume des dividendes versés aux actionnaires de 31%.... alors que celui des salaires des employés de ces mêmes entreprises n'ont évolué sur ces 5 ans que de 13% !

Et ce sont les mêmes qui surfent sur le catastrophisme, exigent à ce titre encore de nouvelles mesures d'austérité ou autre TVA (anti)sociale- au nom de la compétitivité qu'ils disent, à moins que ce ne soit plutôt au nom de la rentabilité de leurs capitaux - .

Ah ! J'allais oublier. La même étude (Euro RSCG) précise qu'aujourd'hui, entre CDD, stagiaires ou autres temps partiels etc..., plus du tiers des emplois des entreprises du CAC 40 sont précaires et que par ailleurs, est-il confirmé, celles-ci paient proportionnellement moins d'impôts que les PME !

Elle n'est pas belle la crise ?



**1<sup>er</sup> décembre 2011.** Orléans, Loiret. Un homme meurt dans l'incendie de son appartement. Simple fait d'hiver aussi dramatique soit-il ?

... ou drame de la misère. Car il s'agit d'un chômeur âgé de 54 ans, à qui on venait de couper l'électricité pour cause d'impayés. Alors, une bougie mal éteinte et ce sont l'incendie et la mort, carbonisé.

**19 janvier 2012.** Blanzay, Saône et Loire. Un couple et un enfant sont découverts morts. Intoxiqués au monoxyde de carbone. Simple fait d'hiver aussi dramatique soit-il ?

... ou drame de la misère. Il s'agissait d'un couple vivant en situation de très grande précarité nous apprend-on, et qui utilisait un groupe électrogène pour se chauffer à défaut de moyens leur permettant d'accéder à des chauffages plus surs. Alors le monoxyde de carbone, émanation extrêmement dangereuse, a tué.

**20 Janvier 2012.** Dinard, Ille et Vilaine. La presse régionale nous apprend que Monsieur Pinault, - ce grand patron, réputé pour son amour du football (il est propriétaire du Stade Rennais) et pour ses fameuses « feintes au fisc », vient d'acquiescer une nouvelle villa dans cette station, avec « vue imprenable sur la mer », pour une somme de 13 millions d'€. Donc environ **1000 ans du revenu d'un smicard**, soit au moins 1000 années (voire plus) de ce qu'avaient pour tenter de survivre ces pauvres, morts de n'avoir pas eu accès au minimum pour vivre, voire même survivre ?

Au fait, sous l'ère de notre « président du pouvoir d'achat », le SMIC n'a connu aucun « coup de pouce ». Aucun ! Le strict minimum imposé par la loi.

Les dividendes versés aux actionnaires ont eux explosés.

Et il faudrait mettre ces drames sur le compte de la fatalité ?

Enfin, c'est à vous de voir ...

# Salaires : L'urgence

L'heure serait donc aux sacrifices pour les salariés du public comme du privé, désignés comme les responsables de la perte de compétitivité de la France et des déficits publics du fait du niveau des « coûts salariaux », avec des « charges » et des salaires trop élevés, de personnels de la fonction publique trop nombreux, de services publics devenus un luxe trop coûteux ....

Les salaires sont dans la ligne de mire, dans le même temps où on ampute encore le pouvoir d'achat via la « TVA dite sociale » par exemple ...

Or c'est ignorer que la faiblesse des salaires nourrit la crise, grippant la machine économique, accélérant les activités spéculatives de capitaux en recherche de débouchés « rentables ». Les politiques d'austérité en cours en Europe aggravent encore la crise et créent de la récession.

**La revendication de la CGT d'une augmentation de toutes les grilles de salaires, avec reconnaissance des qualifications, d'un SMIC à 1 700 euros, mais aussi de l'augmentation des traitements, pensions et allocations sociales, est plus que jamais d'actualité** pour, avec une politique de ré-industrialisation et de développement des services publics, être une réponse progressiste face aux dogmes financiers qui veulent nous amener

vers toujours plus de précarité et de faiblesse des salaires.

**C'est pourquoi la CGT a décidé d'une campagne confédérale sur le pouvoir d'achat et la hausse des salaires, la participation à la journée européenne du 29 février contre l'austérité à l'échelle du continent en étant une des étapes.**

## Privé / Public, mêmes enjeux, même combats

Toutes les garanties des salariés deviennent des obstacles qu'ils entendent dépasser, voire supprimer.

Il en va ainsi

- De l'**existence du SMIC** régulièrement contesté....

... et de **grilles indiciaires** dans la Fonction publique, dans les faits remises en cause par les refus de revalorisation du point.

La volonté dans la Fonction Publique d'utiliser des primes pour faire la course derrière le SMIC ou la prime de résultat et de performance (PFR) pour organiser à moindre coûts quelques saupoudrages inégalitaires, confirme que le gouvernement ne veut plus que le système de grille indiciaire soit la

référence.

- **Le refus de négociations et de revalorisation** du point d'indice est identique aux refus dans le secteur privé de mesures générales de hausse des salaires, de hausse du SMIC (évoluant au minimum réglementaire).

- **La smicardisation** se généralise partout.

● **Dans le privé** 97 branches, sur 175 de plus de 5.000 salariés, ont un coefficient salarial de départ inférieur au SMIC ( 81 branches sont passées sous la barre au 1<sup>er</sup> décembre 2011).

● **Dans la Fonction publique** les 14 premières années de l'échelle 3 de la catégorie C, et les 11 premières années de l'échelle 4, qui sont les échelons d'entrée dans la Fonction publique, permettent d'« engranger royalement » 5 points d'indice, soit 23 euros. La smicardisation y est telle **qu'un million d'agents** ont été concernés par la hausse du SMIC au 1/12/ 2011 et au 1/1/ 2012. Sans oublier que le début de la grille du B est désormais à 101% du SMIC !

La hausse des salaires des fonctionnaires, et à tout le moins le rattrapage des 12% de perte de pouvoir d'achat du point d'indice sur l'inflation depuis le 1er janvier 2000, sont à la fois pleinement légitimes, nécessaires et urgents.

Une exigence ancrée pleinement dans la bataille convergente et solidaire pour la hausse des salaires, retraites et minima sociaux.

Égalité femmes / hommes dans la Fonction publique:

## ~~Des négociations mal engagées~~

François Sauvadet, Ministre de la Fonction publique, a ouvert une phase de négociations sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique suite au rapport de Mme Françoise Guegot rendu à l'automne 2011. Ces négociations devaient se poursuivre jusqu'au 06/02/2012.

La CGT considère que ce dossier est un enjeu majeur **pour tous les salariés de la fonction publique quelque soit leur statut**. A ce titre la CGT exige depuis le début que ce cycle de négociations se conclue par une loi spécifique ou un renforcement des lois déjà existantes.

Pour la CGT, le protocole devrait porter sur:

Le recrutement;

La formation initiale et continue

La promotion professionnelle, les carrières

Les qualifications ;

Les filières et corps ;

Les conditions de travail ;

Les rémunérations effectives ;

L'articulation activité professionnelle et vie privée

A ce jour:

Le ministre a fait le choix de limiter le champ de la négociation au volet « ressources humaines » proposant des

« aménagements » souvent à coût faible ou nul. Il esquivé, notamment, la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. ( FPE: 15,4% FPT: 12,8% FPH: 27,5%).

Le Ministre refuse le principe d'une loi ad'hoc et impose aux organisations syndicales un dispositif législatif adossé au titre II de la loi « Agents Non titulaires », loi qui pourrait être votée avant même la fin du cycle de négociations !!!!

Pour la CGT, En cohérence avec la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui édicte « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales », nous considérons que les employeurs des trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière) ont un devoir d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, il ne s'agit pas de se contenter de vagues promesses ou de négocier l'égalité en partie seulement. La CGT portera jusqu'au bout, un corpus revendicatif extrêmement exigeant et saura tirer toutes les conséquences d'un protocole incomplet voire médiocre...

# Le social ... et la TVA

## Combattre la TVA

Créée en 1954, la Taxe sur la Valeur Ajoutée est un impôt indirect sur tous les biens de consommation et les services. C'est un impôt injuste parce que proportionnel, (à l'inverse de l'impôt sur le revenu qui est progressif).

Lorsque le consommateur achète un produit, il paye une taxe à l'Etat au même taux quelque soit son revenu. Elle est incluse dans le prix d'achat. Certes c'est l'entreprise qui verse la TVA aux services fiscaux, mais c'est le consommateur qui paie l'impôt « sur la dépense ». Elle constitue, à ce titre, la ressource la plus importante du budget de l'Etat : plus de 45% des recettes de l'Etat proviennent du produit de la TVA alors que l'Impôt sur le Revenu n'en représente que 20% et l'impôt sur les sociétés 15%.

C'est pour la CGT un impôt injuste car ce sont les ménages les plus pauvres qui consacrent la partie la plus importante de leurs revenus à la consommation par opposition aux hauts revenus qui eux en épargnent (ou financiarisent) une part importante.

La hausse de la TVA n'a pas démontré non plus son efficacité économique. Lorsque Juppé a augmenté la TVA de 18.6 à 20.6% en 1995 (avant qu'elle soit abaissée d'un point en 2000), l'effet récessif sur l'activité s'est rapidement fait sentir. Pour la CGT, il faudrait au contraire baisser la TVA pour donner de l'air au pouvoir d'achat des ménages, favoriser l'économie etc. Mais, ce n'est pas le choix du président candidat Sarkozy.

Sous prétexte de lutter contre les délocalisations, d'améliorer la compétitivité... le président en fin de mandat fait un cadeau de plus aux puissances financières : Il veut basculer sur l'impôt le plus injuste la part des cotisations sociales « payées » par les entreprises – en fait prélevées sur les richesses produites – pour dégager de nouveaux espaces de rentabilité financière. Organiser la baisse généralisée de la rémunération de la force du travail et détruire notre système de

protection sociale pour favoriser le capital aura été l'objectif essentiel de sa mandature.

**Cette TVA dite « sociale » est un transfert des cotisations des patrons vers les consommateurs, et n'a rien d'une amélioration du sort des salariés.**

Elle n'a donc rien de sociale. Cette mesure consiste à augmenter le taux de droit commun de la TVA de 1.6 point pour réduire les cotisations sociales familiales versées par le patronat au taux de 5.4%, d'environ 10 milliards. ...

L'UGFF CGT dit à ceux qui estiment que les cotisations sociales entrant dans les « coûts de production » sont répercutées dans les prix et que, si elles diminuent, les prix diminueront, qu'ils se trompent lourdement.

Rien ne garantit que les entreprises vont baisser leur prix de vente suite à la baisse des cotisations sociales dites patronales.

Au contraire il est quasi certain que les prix de vente vont augmenter parce que nombre d'entreprises françaises vont faire le choix de revaloriser leurs profits et les dividendes versés aux actionnaires plutôt que de répercuter sur les prix la baisse des cotisations.

Et, au résultat, la hausse des prix va réduire le pouvoir d'achat et peser sur la consommation, par voie de conséquence sur la croissance et l'emploi.

Nous connaissons déjà quelques expériences en la matière qui devraient alerter.

- La première a vu le jour en 1994, à travers la loi Perben qui a instauré une TVA sociale dans les départements de la Réunion, de la Guadeloupe et de la Martinique. Ainsi le taux de TVA a été relevé de 7.5% à 9.5% et des exonérations de cotisations sociales ont été mises en œuvre dans plusieurs secteurs de l'industrie notamment. Mais aucune

étude, pas même celle de l'INSEE en 2000, n'a pu démontrer l'impact de ces mesures sur les créations d'emplois. Ce qui est constaté par l'INSEE en revanche, est que la forte hausse du SMIC en 1995 par alignement du SMIC réunionnais sur le SMIC métropolitain n'a pas provoqué de ralentissement économique, au contraire.

- La seconde est une mesure de 1995, lorsque l'état a pris en charge une partie des cotisations sociales des employeurs. Les effets sur le nombre d'emplois créés se cherchent encore tandis que la dévalorisation des qualifications, des diplômes, la « trappe à bas salaire » sont bien visibles etc.

**Cette baisse des cotisations sociales est donc bien une attaque de plus contre notre salaire** (celui effectivement perçu par les salariés, et le fragment socialisé du salaire constitué par les cotisations sociales). Et comme ce sont les cotisations sociales qui servent à financer la protection sociale, la TVA dont une partie du produit va aller au financement de la protection sociale est aussi une machine de guerre contre le mode de financement de la sécu, fondé sur le travail

**Pour la CGT, la TVA Sociale est une arnaque, une mesure anti-sociale à combattre, elle n'est pas capable de soutenir la compétitivité.**

C'est d'autant plus vrai que le « modèle » allemand de compétitivité dont la France emprunte les recettes donne des résultats dans ce pays qu'il convient de regarder aussi avec des lunettes sociales.

Les gouvernements allemands ont soutenu les grandes entreprises dans leur stratégie de « restauration de la compétitivité », en mettant l'accent sur la **compression des coûts salariaux, la déréglementation du marché du travail, la réduction drastique des dépenses publiques**. Certes par l'effet combiné d'une faible inflation et d'une augmentation de la TVA Sociale, l'Allemagne

a connu une explosion de ses excédents commerciaux, mais cela est au prix de reculs sociaux majeurs, qui – au bout du bout – mènent le pays à l'impasse.

L'Allemagne est le pays qui a créé le moins d'emplois en 20 ans, celui où la hausse des inégalités est la plus élevée d'Europe ces dernières années, où le salaire moyen hors inflation a stagné, où la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé, où le pourcentage des chômeurs indemnisés a le plus chuté (de 80% à 35%), où le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté atteint 17% etc. ; Certes le taux de chômage a baissé mais au prix d'une augmentation du travail à temps partiel contraint (1 emploi sur 3 !) etc

### Un affichage de compétitivité en trompe l'œil et sans issue.

Si tout est aujourd'hui tourné vers la question de la « compétitivité » au sein du « marché mondialisé », c'est que l'objectif est d'y trouver des réponses aux crises de rentabilité du capital et à celles des finances publiques qui y font écho.

On le mesure bien, l'excédent du

commerce extérieur ne peut pas être érigé comme une fin en soi (sauf à rester dans une vue « colonialiste – avec les puissants qui produisent le moins cher possible et les pays plus pauvres qui devraient acheter le plus cher possible -). Tout cela est sans issue parce que n'intègre ni la réalité du monde d'aujourd'hui ni l'intérêt des peuples. Il faut à la fois consolider son marché intérieur (qui représente environ la moitié de la croissance en France) et inscrire les échanges internationaux dans une logique qui ne soit pas soutenue par le moins disant social, et une finalité tournée vers le progrès social .

La fuite en avant dans la concurrence fiscale et sociale n'est pas la solution.

C'est pourtant le choix de notre gouvernement.

### Ce transfert est aussi une attaque contre la protection sociale

L'instauration d'une TVA « sociale », qui n'est qu'un exemple des attaques, poursuit l'objectif de ne maintenir dans l'entreprise que le financement des risques dits contributifs, retraite et chômage.

Certains en profitent pour revendiquer en contre partie l'augmentation de la CSG - frappant en tout premier lieu les ménages (qui ne ferait qu'écorner très légèrement les rentes du capital) - pour les risques non contributifs, santé, politique familiale, pauvreté, exclusion..

Pour l'UGFF CGT si une réforme du financement de la protection sociale est incontournable, elle devra faire face aux nouveaux besoins sociaux qui justifient son développement et dans tous les domaines : santé, famille, retraité, emploi... Et concernant les besoins de financement il convient d'accroître le volume des cotisations sociales, , particulièrement des cotisations dites « patronales », et en réalité faire contribuer pour une plus grande partie les richesses créées. Selon nous, le principe des cotisations assises sur les salaires doit être défendu puisque l'entreprise est le lieu de création des richesses, la part de cotisations des employeurs devant être refondue en fonction de nos priorités économiques et notamment le développement de l'emploi, elle pourrait s'appuyer sur une modulation des taux à partir du ratio masse salariale- valeur ajoutée.

## La mise en cause du financement de la politique familiale en France.

*A la fin du 19<sup>ème</sup> siècle dans les grandes entreprises des secteurs textile, minier, métallurgie... les patrons chrétiens essaient de concilier des intentions sociales avec le besoin de renouveler la force de travail. Par le principe du sursalaire, elles mettent en place des prestations familiales. Le fait qu'aujourd'hui le financement des allocations familiales repose sur les seules cotisations d'employeurs poursuit donc une tradition historique en France.*

*A la création de la sécurité sociale, le taux de la cotisation patronale aux allocations familiales se situait à 16% du salaire brut. Tout de suite les patrons se battent et réclament une baisse du taux de ces cotisations d'employeurs à la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF). En 1965, le conseil national du patronat français dans le rapport Piketty « le patronat français et son avenir » préconise la suppression de la cotisation en contrepartie d'une fiscalisation du financement des prestations familiales. Ils obtiennent une très forte baisse du taux de cotisation qui ne représente plus que 9% du salaire brut en 1970.*

*En 1971, c'est l'association des grandes entreprises françaises qui reprend cette proposition. On sait aujourd'hui qu'elle a été reprise par d'autres. Dans un rapport du 9<sup>ème</sup> plan, Guy Lescure et Dominique Strauss Kahn proposent de remplacer les cotisations patronales aux allocations familiales par un « prélèvement proportionnel sur tous les revenus » et c'est ce qui a préfiguré la CSG mise en*

*place ensuite en 1991 par Michel Rocard.*

*En même temps, en 1991, le taux de cotisation n'est plus qu'à 5,4% du salaire. Cette mesure est prise à la faveur du déplafonnement des cotisations et de la création de la CSG.*

*Avec le projet Sarkozy d'augmenter la TVA sociale, le patronat vient de franchir la dernière étape : ne plus cotiser pour la branche famille. Il est à craindre que le principe libéral « à recettes limitées, dépenses limitées » se généralise. Cela va accélérer le glissement des politiques familiales vers une politique d'assistance. Le ciblage des prestations sur les plus modestes va fournir l'argument de la limitation de l'ensemble des prestations familiales.*

**Aujourd'hui comme hier, le développement du financement de la politique familiale reste la question décisive.**

*Pour l'UGFF CGT, la fiscalisation n'est pas la bonne solution. Elle fait reposer le financement sur les seuls revenus des ménages. A l'inverse les cotisations sociales assurent le lien à l'entreprise, le lieu où les richesses se créent. La politique familiale « entretient » la force de travail et l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages, à travers les prestations familiales participe de la relance de la demande et assure des débouchés sur le marché intérieur... la politique familiale par ailleurs ne peut être séparée des politiques sociales. Tout le contraire de ce que fait ce gouvernement. Il faut donc combattre la TVA sociale, c'est un cadeau de plus aux patrons.*

## CONSEIL SUPÉRIEUR

19-20 décembre 2011

Six organisations syndicales sur huit, dont la CGT, ont signé les accords de Bercy le 2 juin 2008 sur la « rénovation du dialogue social dans la fonction publique ».

Les textes ci-après examinés en séances du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE) des 19 et 20 décembre 2011 découlent des incidences de la transposition de ces accords dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 qui modifie les lois n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dispositions communes aux trois versants de la Fonction publique), et les dispositions des lois n°84-16 du 11 janvier 1984, n°84-53 du 26 janvier 1984, n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives respectivement à la Fonction Publique de l'Etat (FPE), Fonction Publique Territoriale (FPT) et Fonction Publique Hospitalière (FPH).

Parmi les nouveautés, la création du Conseil Commun de la Fonction Publique et une mesure phare applicable à tous les comités techniques et aux Conseils commun et supérieurs, la possibilité de réexamen par un Conseil d'un projet de texte qui a obtenu un avis unanime CONTRE des organisations syndicales. Le projet de texte fait l'objet d'un réexamen et il y a une nouvelle convocation du Comité pour délibérer dans les huit jours.

Le paritarisme numérique au sein de ces instances est supprimé.

Les membres des différents Conseils et Comités sont nommés pour 4 ans, la représentativité au sein de ces instances est issue des élections du 20 octobre 2011 dans la FPE et la FPH. Ce mandat est écourté, ils seront renouvelés en 2014 avec les élec-

tions dans les trois versants de la Fonction Publique.

### Projet de décret relatif au Conseil Commun de la Fonction Publique

Cette nouvelle instance créée se réunit en assemblée plénière au moins deux fois par an pour examiner « toute question commune à au moins deux des trois versants de la Fonction Publique, relative notamment aux valeurs de la Fonction publique, aux évolutions de l'emploi public et des métiers de la Fonction publique, au dialogue social, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à la lutte contre les discriminations, à l'évolution des conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, et à la protection sociale complémentaire. »

Il peut également être consulté, en lieu et place d'un ou plusieurs Conseils supérieurs.

Le collège des représentants des organisations syndicales est composé de 30 membres : CGT : 9, CFDT : 6, FO : 6, UNSA : 3, FSU : 2, Solidaires : 2, CFTC : 1, CGC : 1.

Jusqu'au prochain renouvellement de l'instance, un siège « postciputaire » est attribué à deux organisations dont l'audience globale ne permet pas l'attribution de siège au Conseil commun, mais qui disposent d'un siège à un Conseil supérieur. Il s'agit de la FA/FPT (1 siège) présente au Conseil supérieur de la FPT et du SNGC/SMPS (1 siège) présent au Conseil supérieur de la FPH, conformément à l'article 29 de la loi du 5 juillet 2010.

La CGT est opposée à cette disposition et a demandé, en vain, à ce que certaines prérogatives (capacité à négocier, droit d'opposition, sièges en formation spécialisée, moyens syndicaux) soient réservées aux seules organisations représentatives au niveau du Conseil commun.

Quatre formations spécialisées sont prévues. Elles ont comme premier rôle la préparation des travaux du Conseil, mais leurs compétences divergent sur plusieurs points de celles dévolues à l'assemblée plénière.

Pour tous les sujets qui ne nécessitent pas règlementairement d'avis, les travaux peuvent s'arrêter au niveau des formations spécialisées et, dans ce cas, elles se prononcent au nom du Conseil. Par ailleurs, la composition des formations spécialisées ne s'effectue pas proportionnellement aux sièges détenus par chacune des organisations syndicales au Conseil mais selon un barème en trois tranches, ce qui peut aboutir à des changements de majorité dans les formations spécialisées par rapport à la plénière.

Nous n'avons pas été entendus sur le respect de la représentativité syndicale dans les différentes formations spécialisées qui composent le Conseil et le fait qu'elles ne doivent pas pouvoir se substituer aux réunions plénières du Conseil.

#### Vote sur le texte :

**Pour :** administration – CFDT – CGC

**Contre :** FO – CFTC – Solidaires

**Abstention :** CGT – FSU – UNSA

Ce même texte a été soumis également à l'avis des Conseils supérieurs de la FPT et de la FPH. La CGT a porté les mêmes amendements et a défendu une position commune dans les différentes instances.

#### Vote au CSFPT:

**Pour :** administration – CFDT

**Contre :** FO – CFTC  
**Abstention :** CGT – UNSA – FA/FPT

**Vote au CSFPH :**  
**Pour :** administration – CFDT – CFTC  
**Contre :** FO – SUD  
**Abstention :** CGT – UNSA – CGC

### Projet de décret relatif au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat (FPE)

La loi du 5 juillet 2010 modifie la loi du 11 janvier 1984, dans son article 13 relatif au Conseil supérieur de la FPE.

Dorénavant, le Conseil supérieur traitera uniquement des sujets qui relèvent de la seule FPE, les autres sujets seront traités par le Conseil commun.

Il peut examiner «toutes questions relatives aux orientations de la politique de formation professionnelle, aux questions relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la médecine de prévention, ainsi qu'aux questions d'ordre général relatives à l'élaboration, à la mise en œuvre et au bilan des actions liées à la modernisation du service public, aux restructurations administratives, à la déconcentration et aux implantations des administrations publiques sur le territoire». Le Conseil supérieur joue également un rôle d'organe supérieur de recours dans le cas de licenciement ou de contestation d'une mesure disciplinaire prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire.

Dans ce projet de décret, la composition et le fonctionnement du Conseil supérieur sont modifiés de manière substantielle puisque sa composition résulte désormais des résultats aux élections pour les Comités Techniques et le paritarisme y est supprimé. La transcription de la possibilité de réexamen par le Conseil d'un

texte qui a obtenu l'unanimité syndicale CONTRE constitue un élément important.

Les organisations syndicales disposent de 20 sièges en assemblée plénière.

La représentativité syndicale est composée : FO : 4, FSU : 4, CGT : 3, UNSA : 3, CFDT : 3, Solidaires : 2, CGC : 1.

Le Conseil dispose également de quatre formations spécialisées.

La CGT a maintenu ses 3 sièges en formation spécialisée.

Le projet de texte proposé tendait à minorer notre représentativité dans ces instances par rapport à l'actuel. Des amendements syndicaux ont rétabli en séance l'existant.

**Vote sur le texte :**  
**Pour :** administration – CFDT – CGC  
**Contre :** FO – CFTC  
**Abstention :** CGT – FSU – Solidaires – UNSA

### Règlement Intérieur type des Comités techniques

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a modifié, par voie de conséquence, les dispositions du décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques par le décret n°2011-184 du 15 février 2011.

Selon le titre IV du décret du 15 février 2010, et plus particulièrement l'article 43 «chaque comité établit son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis du Conseil Supérieur de la fonction publique de l'Etat ».

Toutefois, les Comités techniques, dont le mandat a été renouvelé en 2010, demeurent régis par les dispositions du décret n°82-452 du 28 mai 1982 jusqu'au terme de leur mandat, exceptés pour ce qui concerne les attributions et le fonctionnement

pour lesquels les dispositions du décret du 15 février 2011 s'appliquent. La mesure phare des accords de Bercy, la procédure de réexamen d'un texte en cas d'avis défavorable unanime, s'impose à tous les comités techniques.

Le projet de texte, examiné au Conseil supérieur le 19 décembre 2011, est un règlement intérieur type qui servira de base de discussions dans les différents comités techniques. Il fixe des règles de travail au sein des comités pour prendre en compte l'évolution des lois et règlements suite aux accords de Bercy. Un règlement intérieur adopté dans un comité technique ne devra pas être en deçà de ce texte. Il pourra comporter des dispositions qui l'améliorent.

En séance du Conseil supérieur, des amendements de clarification présentés par la CGT ont été adoptés. Par contre, nous n'avons pas été entendus sur la prise en considération des suppléants (remboursement des frais, participation aux débats, ...). Ils ne sont pas indemnisés de leurs frais de déplacement s'ils ne remplacent pas effectivement un titulaire. Sur ce point, le texte ne change pas et cela reste un sujet de blocage ; la DGAFP n'a pas voulu inscrire ce qui est pourtant pratiqué dans de nombreux services et qui doit perdurer.

Un amendement adopté en séance devrait limiter les litiges sur la constitution de groupes de travail, car «seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique peuvent participer aux groupes de travail convoqués par l'administration et portant sur les sujets relevant de la compétence du comité technique». Ainsi, l'administration ne pourra plus imposer, dans les groupes de travail, les organisations qu'elle veut. La CGT considère qu'il s'agit là d'un point positif important car on sait trop bien le rôle que pouvaient jouer certaines organisations non représentatives mais en quête de reconnaissance.

Ce texte, très attendu dans les services, a été publié le 5 janvier 2012. La circulaire d'application est en cours de discussion, elle devrait apporter un certain nombre de précisions.

**Vote sur le texte :**

- Pour :** administration –  
CFDT – CGC
- Pour :** FO – CFTC – FSU  
– Solidaires –  
UNSA
- Abstention :** CGT

**Projet de décret modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat (FPE)**

La concertation en amont, au sein d'un groupe de travail spécifique, a permis un certain nombre d'améliorations au texte initial. La CGT a beaucoup contribué à ces progrès substantiels.

Mais le gouvernement a refusé d'aborder tout ce qui touche aux libertés syndicales : le droit de se syndiquer, les restrictions au droit de grève ou le dispositif du trentième indivisible.

Ainsi, le texte soumis à l'avis du Conseil supérieur ne reflète pas réellement la traduction des accords de Bercy sur «*la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique*». Il réorganise le dispositif des droits syndicaux.

Les autorisations d'absence, de 10 ou 20 jours selon les cas, accordées

aux militants pour participer aux réunions des instances de leur organisation sont maintenues. Les autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger dans les instances consultatives sont également accordées aux experts.

Les décharges d'activité déterminées au sein de chaque département ministériel sont remplacées par du crédit de temps syndical fixé, en fonction des effectifs, selon un barème à 2 tranches, au lieu de 9 :

- Un équivalent temps plein (ETP) par tranche de 230 électeurs pour les effectifs ne dépassant pas 140 000 inscrits ;
- Un équivalent temps plein (ETP) par tranche de 650 électeurs pour les effectifs compris au-delà de 140 000 inscrits.

Il est prévu le maintien des droits antérieurs si ceux-ci étaient supérieurs à ceux attribués dans le cadre du nouveau dispositif, pour un an renouvelable par arrêté dérogatoire. Ne sont pas concernés les ministères qui ont renouvelé leur Comité technique ministériel en 2010.

Le crédit de temps syndical est réparti en deux mécanismes complémentaires. La moitié du temps est attribuée aux organisations syndicales qui disposent d'un siège au Comité technique ministériel, réparti en fonction du nombre de sièges détenus par chacune d'entre elles. La seconde moitié est répartie entre toutes les organisations candidates à l'élection, ventilée en fonction du nombre de voix obtenu.

Il reste d'importants blocages et beaucoup de choses sont renvoyées à la rédaction de la circulaire d'application du décret. Nous n'avons pas été entendus sur la possibilité de conclure des accords au niveau infra, de ne pas mettre des termes aux arrêtés dérogatoires, ou encore d'ouvrir tout de suite les nouveaux droits liés au CHSCT -Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail- sans les renvoyer à une concertation ultérieure.

La CGT reste mobilisée sur les questions non résolues et les droits liés aux Conseil supérieur et au Conseil commun, et vigilante sur la rédaction de la circulaire d'application qui doit être élaborée de manière concertée.

Le gouvernement nous oppose le contexte de réalité économique pour ne pas répondre favorablement à nos revendications, ce que nous ne pouvons entendre car, pour la CGT, le contexte des réorganisations de services dans les différents ministères nécessite des droits syndicaux renforcés.

Rappelons simplement que le crédit de temps syndical représente 1 équivalent temps plein (ETP) pour 3000 agents, tous syndicats confondus. On est loin de l'idée propagée et entretenue par d'aucuns, d'un syndicalisme croulant sous les largesses.

**Vote sur le texte :**

- Pour :** administration
- Contre :** CGT – FSU – FO –  
CFTC – Solidaires –  
CGC
- Abstention :** UNSA – CFDT

**LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?**

**www.ugff.cgt.fr**



## MEETING RETRAITE DU 31 JANVIER

*Plein succès pour la CGT*

C'est une salle enthousiaste de 6000 syndicalistes qui a décidé de faire du 31 janvier un temps fort de revendication, en mettant au premier plan de la campagne électorale la retraite à 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité.

La CGT a rappelé que la mobilisation sur la réforme de la retraite de 2010 a été la plus puissante depuis des décennies en France. Le choix délibéré du président de la République et de son gouvernement de ne tenir aucun compte de la volonté très majoritaire des salariés et des citoyens ne peut qu'avoir de lourdes conséquences pour eux. De même que le refus de répondre à la pénibilité du travail par des départs anticipés pour de nombreux salariés, dont l'espérance de vie est réduite de plusieurs années.

La CGT ne lâche rien, et elle remet à l'agenda de l'ensemble des

candidats, quelle que soit la future majorité, les revendications du monde du travail.

**La retraite à 60 ans est possible, elle est finançable.  
La reconnaissance de la pénibilité est nécessaire.**

**La CGT est favorable à une réforme des retraites de progrès.**

**C'est dans ce cadre qu'elle abordera les rendez-vous de la fin 2012 et de 2013 sur les retraites, et non dans l'esprit de mettre en place une réforme systémique unifiant l'ensemble des régimes dans un régime unique par points ou compte notionnels, meilleur moyen de s'affranchir de la retraite à 60 ans.**

**2 février : En grève à la DGFIP pour exiger d'être entendus !**

Après 4 ans depuis la création de la DGFIP, le bilan de la fusion DGI-DGCP est synonyme de suppressions d'emplois, de licenciements, de missions fragilisées et de conditions de travail fortement dégradées. Cette année ce sont encore 2441 emplois de moins ! De 2008 à 2012, ce sont donc 13000 emplois supprimés ! Le taux de non remplacement des départs à la retraite est évalué à 65,9% pour 2012, bien au-delà une fois de plus de l'objectif gouvernemental du non remplacement d'un départ sur deux à la retraite.

La situation déjà intenable est aujourd'hui purement insupportable. Tous les services, tous les agents sont concernés ! Aujourd'hui certaines missions ne sont plus accomplies, les services sont débordés par les demandes de plus en plus pressantes des usagers confrontés à la crise, par les attentes des élus. L'absence criante de moyens, les restructurations en cours, l'organisation du travail et les modes de pilotage, la réingénierie des processus, tout conduit à une remise en cause profonde de l'exercice des missions et du sens

Une nouvelle fois, cela se traduit une fois de plus par de nouvelles difficultés dans l'exercice des missions, un nouveau renforcement des pressions et des contrôles exercés sur les agents, et une intensification insupportable des rythmes de travail. Cela ne peut plus durer !

Lors des CTP emplois, partout dans les départements des actions ont eu lieu. Boycott, rassemblement, motion, envahissement, signature de pétitions. Partout sous diverses formes, les agents ont exprimé leur colère, et l'urgence de répondre à leurs revendications.

Il est donc temps qu'à la DGFIP, les agents rassemblés dans l'action fassent entendre fortement leurs exigences. Dans la période cette action sera des plus utiles pour que les aspirations sociales et les questions du service public et de ses personnels s'invitent de manière plus essentielle dans le débat public des prochaines échéances électorales.

Sur la base de l'appel unitaire des syndicats de la DGFIP et de leur plateforme revendicative, la CGT Finances Publiques a appelé les agents à s'engager massivement dans la grève le 2 février afin de créer le rapport de force nécessaire à l'ouverture de négociations sur leurs revendications. Le monde du travail doit imposer une autre répartition des richesses permettant de gagner la bataille de l'emploi, des salaires, des retraites et des conditions de travail.

Cette journée de grève et d'action sera l'occasion pour l'ensemble des agents de se mobiliser pour la défense de leur emploi, de leurs conditions de travail, de leurs salaires et pour exiger des solutions destinées à faire payer les véritables responsables de la crise.

## Les ingénieurs du MEEDTL et du MAAPRAT en manif le 9 février

A l'appel de toutes les organisations syndicales des ministères de l'Ecologie et de l'Agriculture (CGT, FSU, Solidaires, FO, CFDT, UNSA, CGC), les ingénieurs de ces deux ministères sont appelés à une manifestation nationale à Paris le 9 février.

Au centre de cette mobilisation, les personnels veulent affirmer la place et le rôle des ingénieurs dans la fonction publique.

Il faut rappeler qu'une des premières mesures de la RGPP en 2007 a visé la privatisation des activités d'ingénierie dans le secteur dit concurrentiel.

Un rapport Folz-Canepa sur les corps d'ingénieurs affirmait même que les métiers d'ingénieurs ne nécessitaient pas de relever du statut de la Fonction publique.

Les personnels entendent agir également pour défendre les formations initiales développées dans les écoles du service public.

Les revendications portent enfin sur les parcours professionnels que les ingénieurs veulent construire de manière choisie et sans entrave.

Cela les amène à la demande de l'ouverture urgente d'une négociation pour la revalorisation du statut des ingénieurs.

L'UGFF soutient cette lutte qui s'inscrit dans le cadre de la reconquête d'une fonction publique de qualité au service de l'intérêt général sur tout le territoire.

**Mardi 3 avril 2012 de 9h30 à 13h**

**Rencontre des ingénieurs des Ponts, des Eaux et Forêts (IPEF)**

à

l'Ecole Nationale du Génie Rural, des Eaux et Forêts (CENGREF),

19, avenue du Maine (Métro Montparnasse) à l'initiative de la CGT et de la FSU

*Cette rencontre portera sur le rôle et la place des ingénieurs dans la fonction publique.*

## Loi Warsmann sur les GIP Les GRETA premières victimes.

Il y a un an, la loi Warsmann dite de « simplification et d'amélioration du droit » ouvrait en grand la possibilité de création de Groupement d'Intérêt Public (GIP) dans la Fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière).

Le décret 2012-91, qui vient d'être publié le 26 janvier, donne aujourd'hui aux gestionnaires le mode d'emploi de ces structures que le Gouvernement voudrait banaliser comme mode d'organisation des services publics.

Rappelons que les GIP permettent d'associer des personnes publiques (service et établissement public des 3 versants) et des personnes privées (entreprises ou associations) pour gérer pour une durée déterminée ou indéterminée un service public.

Si la mission a un caractère départemental ou régional, le GIP peut être créé par simple arrêté préfectoral ou décision de l'autorité administrative locale.

Si l'activité n'a pas un caractère industriel et commercial, le personnel recruté par le GIP n'a pas pour autant le statut de fonctionnaire. En effet, la loi Warsmann a prévu que les recrutés propres des GIP à caractère administratif pouvaient être de droit privé sur simple décision du Conseil d'Administration.

Comme notre journal l'avait relevé il y a un an, **les GIP sont aujourd'hui l'équivalent des agences utilisées dans les pays Anglo-saxons pour**

### gérer les services publics.

La rapidité avec laquelle le ministère de l'Education nationale s'est emparé de cette nouvelle possibilité, avec son intention déclarée de transformer les GRETA en GIP, montre l'utilisation que le Gouvernement veut faire de ce nouvel instrument juridique.

Le réseau des GRETA est l'un des plus grands opérateurs de formation continue en France. Réseau dynamique, il forme chaque année près de 500 000 stagiaires : salariés et demandeurs d'emploi (dont une majorité de catégorie ouvriers et employés), jeunes sortis du système éducatif. Dispositif indispensable de la cohésion sociale, le réseau des GRETA est un outil public de formation continue de haute utilité sociale : il est garant d'un maillage fort des territoires, au plus près des citoyens et des entreprises, jusque dans les territoires les plus reculés, et contrairement au privé dont l'unique ressort est la rentabilité financière.

Depuis un an, le ministère de l'Education Nationale travaille en catimini sur une réforme sans dialogue social et sans négociation, alors que ce projet a été rejeté unanimement par les organisations syndicales.

Les organisations syndicales CGT Educ'action, Sgen-CFDT, SNCL-FAEN, Snes-FSU, Snuep-FSU, UNSA-Education, SUD réaffirment leur opposition à la structure juridique

du GIP pour les GRETA et demandent l'ouverture d'une véritable négociation pour définir une réforme porteuse de progrès pour l'ensemble du réseau et des personnels qui :

- garantisse la viabilité des GRETA, préserve la cohérence du réseau et son appartenance au service public d'éducation ;
- reconnaisse l'engagement et l'implication des personnels des GRETA ;
- maintienne un maillage des territoires qui préserve une offre de formation continue de proximité ;
- revienne sur les décisions de désengagement de l'Etat concernant notamment les postes de conseillers en formation continue.

Elles ont appelé à une **journée d'actions le jeudi 9 février** dans toutes les académies sous forme de rassemblements, grèves, assemblées générales départementales ou académiques.

Nul ne peut douter que le projet de transformation des GRETA en GIP constitue la préfiguration d'autres évolutions de même type dans d'autres ministères.

L'aboutissement de ces projets constituerait une remise en cause radicale de la Fonction publique à la française et toutes les organisations CGT doivent se mobiliser pour y faire obstacle.

## Archéologie préventive : Qualité des missions et conditions de travail au centre du conflit.

Le 8 février les personnels de l'archéologie préventive étaient en grève à l'appel de leurs syndicats CGT, Sud, FSU, CNT. Ils étaient 200 à occuper ce même jour l'exposition « La France en relief » dans la nef du grand Palais à Paris, organisant une opération « *entrée gratuite pour l'ensemble des visiteurs* ».

Au cœur du conflit, la qualité et la finalité même des missions d'archéologie préventive aujourd'hui mises à mal par une politique de désengagement de l'état qui conduit à laisser de côté la qualité scientifique des travaux au profit d'une « moins disance » financière.

Et, parce que c'est intimement lié dans un tel cadre, la dégradation considérable des conditions de travail des personnels « déplacés aux quatre coins de la France, au mépris de leur vie de famille, de leur territoire de recherche et leur domaine d'étude ». Les CDD, de leur côté, et malgré les engagements gouvernementaux de résorption des emplois précaires, sont bien souvent mis au chômage et se voient exclus de toute perspective de permanisation.

Les personnels exigent des créations d'emploi en nombre suffisant pour remplir les obligations de missions dans le domaine patrimonial et scientifique sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra marin et une reprise en main de l'attribution des marchés de fouilles par l'Etat.



### Chambres régionales des comptes.

#### *Le refus de tout dialogue social.*

C'est donc par la loi que le gouvernement a imposé la suppression d'un tiers des chambres régionales des comptes. Le décret qui y fait suite ne déroge pas aux pratiques autoritaires, aveugles, et sans prises en compte des besoins du réel, qui président à la mise en œuvre - ici comme ailleurs- de la RGPP.

Les organisations CGT, CFDT, FO, SJF et l'Association des magistrats des CRC, qui soulignent l'affaiblissement qui en résulte pour des juridictions financières locales qui contribuent au bon fonctionnement de la démocratie locale dans le cadre de la décentralisation, dénoncent également la précipitation

(entrée en vigueur dès le 2 Avril) et l'absence de négociations contrairement aux engagements pris, sur des mesures d'accompagnement.

**Un rassemblement à Paris à l'appel de l'intersyndicale a été décidé pour le 9 février.**

## Douanes : la casse continue. Les luttes aussi !



L'intersyndicale CGT, CFDT, Solidaires, UNSA a appelé les agents des douanes des directions de Bordeaux, Bayonne, Midi Pyrénées à un rassemblement le 26 Janvier à Bordeaux à l'occasion du comité technique. Alors que depuis 5 ans la douane perd - au niveau national - plus d'un emploi par jour, entraînant un affaiblissement des services douaniers avec toujours moins de protection pour les populations et pour l'industrie nationale, que le réseau des recettes locales se réduit comme une peau de chagrin et est en voie de disparition, le comité technique de l'inter région avait pour objet la poursuite de la casse avec à son ordre du jour la suppression de la jauge maritime (et donc la privatisation à venir de la mission).

### Inspection du travail : encore un suicide.

#### *Assez de restructurations, destructions et pressions.*

Un inspecteur du travail s'est suicidé par pendaison ce 18 Janvier. Celui-ci avait déjà fait une tentative en Juillet dernier, ce qui avait conduit l'ensemble des organisations syndicales à alerter la hiérarchie sur la détérioration des conditions de travail et ses conséquences. Les syndicats le réaffirment fortement, après avoir rappelé les éléments du drame dans un communiqué : « *C'est bien le travail, ses conditions d'exercice et l'environnement hiérarchique qui sont ici clairement respon-*

*sables de la dégradation profonde de son état de santé, qui l'a conduit à la mort* ».

Un suicide d'un inspecteur du travail qui intervient après celui d'un autre inspecteur en mai dernier, et deux autres également liés au travail au cours des 3 dernières années.

Le syndicat CGT souligne le lien de ce drame avec les restructurations/destructions, la pression croissante sur les chiffres, l'individualisation, la grave détérioration des conditions de travail

générees par la RGPP et sa mise en œuvre dans ce secteur, appelant à des assemblées de personnels dans l'unité la plus large et à la grève.

Les personnels étaient dans l'action ce 7 février.

A Paris ils étaient plusieurs centaines d'agents de l'inspection du travail à se rassembler devant le Ministère où se tenait la réunion du Comité d'hygiène et de sécurité Ministériel consacré au suicide de leur collègue.

## Une exigence de société :

# en finir avec la RGPP

Le comité d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale a rendu en décembre 2011 un rapport sur *"l'évaluation de la RGPP: méthode, contenus, impacts financiers"*. Le rapport a été présenté par François Cornut-Gentile, député UMP, et Christian Eckert, député socialiste. Il exprime très clairement le rejet d'une méthode et le besoin d'une autre approche pour définir les missions de l'Etat et évaluer leur mise en œuvre.

### Le rejet d'une méthode

La RGPP, dit le rapport, *"n'a pas conduit à la revue et la réflexion d'ensemble et de détail, pourtant annoncées à son lancement, sur l'opportunité des missions de l'Etat"*. Elle *"correspond, aujourd'hui et de manière durable, pour un grand nombre d'agents publics et toutes les organisations syndicales, à un repoussoir ou à ce qu'il ne faut pas faire..."*.

Le rapport valide ainsi les analyses que nous faisons depuis juillet 2007. Est noté en particulier le fait que *"le lancement de la RGPP a été marqué par une commande hiérarchique ignorant agents publics et usagers du service public"*. *"Le Parlement n'a été informé qu'au travers d'une vision comptable, essentiellement lors de sessions budgétaires"*.

Les rapporteurs se sont même vus refuser par la DGME la communication d'un audit de 2007!

Concernant l'impact financier, le rapport considère que le *"bilan budgétaire de la RGPP demeure dans l'ensemble une énigme, tant les informations, difficiles à obtenir sur ce sujet, semblent discutables et parcelaires"*.

Le retour catégoriel est lui aussi critiqué: il a *"très souvent servi à honorer des engagements catégoriels indépendants voire antérieurs à la RGPP. Il prétend aussi compenser le gel du point d'indice mis en œuvre*

*de façon prolongée"*.

### Le besoin d'une autre approche

Le rapport, d'emblée, se prononce pour l'ouverture d'un *"débat public, notamment au Parlement, sur les principales orientations et décisions de la réforme de l'Etat"*.

C'est aussi ce que demande la CGT. La dégradation de la situation est cependant telle qu'elle nécessitera sans doute un audit préalable sur l'existant.

Le constat du désordre résultant de la mise en œuvre de la RGPP au sein des services de l'Etat conduit les rapporteurs à plaider pour une stabilisation des nouvelles organisations des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat...

L'activité de la DGME est critiquée. Les rapports d'étape sont peu lisibles. La présentation des indicateurs et notamment du baromètre sur la qualité des services publics est jugée tendancieuse.

**La DGME est composée aux 2/3 de contractuels issus d'entreprises d'audit privées**, avec lesquelles des marchés importants ont été passés depuis 2007, (ce qui ne peut que nourrir de fortes suspicions sur de possibles conflits d'intérêts).

Le rapport indique que *"ces éléments illustrent la vocation de la DGME à constituer un moyen de transmission de la culture privée de gestion des organisations au sein de l'administration de l'Etat"*.

Le rapport s'interroge sur la perti-

nence du maintien d'un tel niveau d'agents contractuels et demande *"à tout le moins, un équilibre dans la mixité de la composition du personnel de la DGME"*.

Une des propositions du rapport vise à placer la DGME auprès du Secrétariat général du Gouvernement.

Concernant les réductions d'effectifs, Les responsables des ministères considèrent aujourd'hui que des limites ont été atteintes. Le rapport note que le *"faire mieux avec moins à missions quasi inchangées (a) sans doute atteint ses limites"*.

Le rapport demande enfin que les attentes des usagers soient mieux prises en compte.

**L'ensemble des analyses conforte la démarche qui est la nôtre. Il est temps d'en finir avec la RGPP. Un état des lieux et un débat public sont devenus indispensables sur les missions que doit remplir l'Etat au regard des attentes des concitoyens, des droits fondamentaux qui sont les leurs et dont la fonction publique d'Etat est comp-**

**table.**  
**Il apparait également le besoin de promouvoir une fonction publique réellement d'intérêt général et non au service des grands groupes privés, ce qui passe par une reconquête des valeurs du service public et du statut au sein même de l'appareil d'Etat.**



## L'UGFF CGT participe au colloque de la Mutualité Fonction Publique

**“Quel avenir pour la protection sociale des fonctionnaires?”** était le thème du colloque du 7 décembre 2011 organisé par la MFP. Lors de la table ronde sur la place de la protection sociale dans le dialogue social, le secrétaire général de l'UGFF, Jean Marc CANON a rappelé les positions de la CGT de la fonction de l'état relatives à la défense du régime obligatoire et a proposé l'ouverture de négociations pour remettre au niveau souhaité la protection sociale et la protection sociale complémentaire des agents publics.

### Extraits de cette intervention

*“D'abord, je me permets, pour la CGT, de me féliciter de cette initiative et de remercier la MFP et la MGEN de nous accueillir pour ce débat. Cela montre suffisamment les liens forts qui unissent dans une démarche partagée le mouvement mutualiste et les organisations syndicales.*

*Pour répondre aux questions posées, on ne peut pas parler de la protection sociale et de la protection sociale complémentaire, sans évoquer le contexte général.*

*La question du référencement, pour importante qu'elle soit, doit être regardée à la lumière d'une démarche globale dont je voudrais dire rapidement quelques mots.*

### La situation de la protection sociale

*La situation actuelle en matière de protection sociale est à nos yeux plus que préoccupante. Elle est grave, tant sont importantes les attaques massives dont la protection sociale est aujourd'hui l'objet. Je ne vais pas non plus en faire un recueil, parce que ce serait indigeste, mais certaines ont déjà été citées.*

*Depuis des années, on assiste à des remboursements massifs, à la mise en place du forfait hospitalier, à la mise en place de la T2A, aux franchises diverses et variées qui ne sont plus remboursables etc.*

*Aujourd'hui, la crise provoquée par le capitalisme et le système financier sert d'alibi à ceux qui l'ont fomentée, pour durcir encore les attaques. C'est vrai sur bien d'autres choses que sur la protection sociale. La taxation scandaleuse des mutuelles et l'instauration du délai de carence pour les fonctionnaires sont symptomatiques de ces attaques nouvelles que l'on nous vend sur la nécessité, la crise, la résorption de la dette, du déficit public etc.*

*La nature de ces projets est à analyser dans leur ensemble. Je ne crois pas que tout ce dont on parle est quelque chose d'incohérent. On a en face de nous des gens qui ont une démarche parfaitement cohérente et collective, et qui savent absolument ce qu'ils font. On pourrait croire que cela part tous azimuts, mais je ne le crois pas.*

*Par ailleurs, on ne peut pas le caractériser par le seul aspect qualitatif.*

*Sur la protection sociale et sur les enjeux de la Fonction publique, nous avons affaire à une remise en cause globale des fondements du système tel qu'il a été posé et du système de protection sociale à la française. Il faut la toucher du doigt pour ensuite voir les remèdes que nous y apportons et les démarches que nous préconisons.*

### La démarche de la CGT

*La CGT confirme qu'elle condamne et combat cette politique que je viens rapidement de caractériser. Elle fait ce combat avec le souci de rechercher l'unité la plus large avec les partenaires syndicaux et au-delà des organisations sociales, parce qu'à l'évidence, ce débat n'est pas seulement celui des organisations syndicales. Nous nous réjouissons de la qualité de nos relations avec la Mutualité Fonction publique et des prises de positions que l'on a eues ensemble ces derniers temps sur des questions actuelles.*

*Pour la CGT, la Sécurité sociale, dans le secteur public comme privé, est un régime obligatoire de base du plus haut niveau possible. Pour nous, c'est la pierre angulaire fondamentale, lorsqu'on parle de protection sociale.*

*Ensuite, c'est un droit à la santé tout au long de la vie, qui ne saurait être réductible à la simple absence de l'arrêt maladie.*

*Ensuite, ce sont des principes de solidarité, de démocratie et d'unicité qui ne doivent pas être très éloignés des préoccupations et des valeurs du mouvement mutualiste.*

*Enfin, ce sont des ressources pour la protection sociale ancrées sur les salaires, sur le lieu de travail, et donc sur la cotisation.*

*Je le dis, parce qu'un débat extrêmement fort s'amorce : faut-il financer la protection sociale par l'impôt ?*

*Ce socle commun ne s'oppose nullement aux spécificités qu'il est nécessaire de conserver. Bien sûr, il y a des spécificités dans le public et dans le privé, mais lorsqu'on assiste sans arrêt à des comparaisons tendancieuses entre privé et public, le but recherché par le gouvernement est de diviser les salariés entre eux pour mieux faire passer les pilules amères d'une politique absolument scandaleuse qu'il tente de mener et d'imposer contre l'avis de la majorité.*

*C'est sur tout ce socle que se posent les enjeux de la protection sociale complémentaire et le rôle des divers acteurs.*

*Cela nous appelle à approfondir le dialogue de démarche commune avec le mouvement mutualiste, dans le respect de ce qui fonde les identités de chacun.*

*Pour la Fonction publique, la CGT estime que la situation actuelle des réformes de 2006, 2007 et 2008 n'est pas du tout satisfaisante.*

*J'en veux pour preuve la couverture de droit pour les actifs et les pensionnés. C'est un élément très positif que nous avons obtenu, même si cette démarche a permis de stimuler le mouvement mutualiste. On pourrait penser que cela stimule le droit syndical, mais je préférerais que cette réforme s'arrête.*

*Dans la situation actuelle, on ne note pas de progrès notables avérés pour les salariés dont il est question, et pour lequel la protection sociale est attribuée. Non seulement il n'y a pas eu d'harmonisation, mais au contraire, on assiste à un creusement des inégalités de droit entre les salariés.*

*Cette réforme est donc une mauvaise réforme et n'est pas satisfaisante.*

## **Il faut que des négociations s'ouvrent.**

*La page ne saurait être tournée. Et sans attendre la fin de période de référencement de 7 ans et dans l'esprit et la lettre des accords de Bercy qu'elle a signée, pour la CGT, nous souhaitons l'ouverture immédiate d'une négociation sur ces enjeux. Ils ne sauraient être intégrés par le prisme des négociations salariales qui, de toute façon, n'ont pas lieu, parce qu'il n'y a pas de négociation salariale. Le problème de la protection sociale ne saurait être réduit à la question des salaires et ne saurait être confondu à la simple question salariale.*

*Nous revendiquons l'élargissement des droits statutaires sur l'incapacité, l'invalidité et la maladie. Il y a des choses à améliorer dans les droits statutaires des agents de la Fonction publique.*

*Je prends un exemple : non seulement nous sommes opposés à la mise en place d'un*

*délat de carence pour les fonctionnaires, mais nous revendiquons l'abrogation du délat de carence pour les agents non titulaires. Nous considérons qu'il faut, pour tous (public, privé, non titulaire, titulaire), rehausser les droits en matière de protection sociale.*

*Dans ces revendications, nous voulons donner au seul mouvement mutualiste l'exclusivité de la gestion de la protection sociale complémentaire.*

*Quand la CGT dit cela à partir du socle que j'ai défendu, je crois qu'elle répond de manière complète et sans ambiguïté au fait que nous n'assimilons pas le monde mutualiste au monde assurantiel.*

*Par ailleurs, il faut que nous nous penchions sur la part des ressources des employeurs publics dans le financement de la PSC. Ce que consacrent les employeurs publics à la PSC est scandaleusement bas. Je ne veux pas, au nom de la CGT, entendre qu'il n'y a pas d'argent, que le déficit public empêche cela. Tout est possible.*

*La CGT ne parle pas de trois fonctions publiques, elle parle de trois versants de la Fonction publique, parce qu'elle considère qu'il y a une Fonction publique avec trois versants complémentaires. Ce n'est pas simplement de la sémantique, c'est un élément important qui participe de la conception que nous avons de la Fonction publique.*

*Sur ces bases, nous pensons qu'il y a urgence et nécessité à agir ensemble, forts de nos propositions alternatives que nous pouvons creuser ensemble, qui sont de mon point de vue justes et crédibles.*

***Nous devons prendre rendez vous rapidement, pour que nous puissions ouvrir ces négociations et remettre au niveau souhaité la protection sociale et la protection sociale complémentaire des agents publics."***

(Les sous titres sont de la rédaction de « Fonction Publique »)



# Des droits et moyens pour faire vivre le syndicalisme !

## DU LONG CHEMIN DES CONQUÊTES ...

**Aujourd'hui, adhérer à un syndicat de son choix ou faire grève pour s'opposer à l'arbitraire des employeurs et avancer des revendications peut sembler une évidence puisqu'il s'agit de droits fondamentaux, reconnus par les conventions internationales.**

**Cependant, malgré cette reconnaissance au plus haut niveau de la hiérarchie des normes, il s'agit, de toute évidence, de droits fragiles. Dans nombre de pays, la constitution ne reconnaît pas la liberté syndicale ou réprime le droit de grève. Il est aussi bon de rappeler que, trop souvent encore, être militant syndical signifie purement et simplement risquer sa vie. Chaque année, l'Organisation Internationale du Travail dénombre plusieurs centaines de militants syndicaux assassinés par des milices patronales ou gouvernementales.**

De ce point de vue, direz-vous, il y a longtemps que la France, vieux pays de contestation et d'émancipation sociale, est sortie du Moyen-âge. Pourtant, si la loi autorisant les syndicats du secteur privé a aujourd'hui 120 ans, ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale que les bases de la démocratie sociale ont été inscrites comme principes constitutionnels.

Pour les fonctionnaires, après de dures batailles menées dans les années 20 et 30, c'est la loi du 19 octobre 1946 qui a enfin reconnu la liberté syndicale et, sous conditions, le droit de grève.

Dans les décennies qui ont suivi les salariés relevant du code du travail, comme les agents publics ont dû se battre pied à pied pour donner de réels moyens d'intervention à leurs représentants et à leurs organisations syndicales.

Dans le secteur privé, ces luttes ont permis, en 1968, de conquérir de nouveaux droits pour les comités d'entreprises dans le domaine économique et social et la reconnaissance des délégués syndicaux comme uniques interlocuteurs des employeurs pour la négociation et la signature d'accords d'entreprises.

Pour les entreprises du secteur public et les établissements publics industriels et commerciaux, c'est en 1982 que les lois Auroux ont rendu obligatoires la représentation des salariés dans les conseils d'administration.

Pour les sociétés du secteur privé, la présence de représentants des salariés dans les CA n'est toujours pas prévue par le code du travail contrairement à ce qui se pratique dans nombre de pays européens.

Dans la Fonction publique, la reconnaissance du droit syndical n'avait pas, en 1946, été accompagnée de dispositions réglementaires concrètes. Il a fallu attendre 1982 pour que l'article 9 du statut général affirme que « *les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* ».

## ... AUX COMBATS TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Mais, pour la démocratie sociale comme pour d'autres domaines, il ne suffit pas que les droits des salariés soient inscrits dans le marbre de la loi pour qu'ils soient respectés.

Le principe de « participation des salariés à la gestion des entreprises et à la définition des conditions de travail », inscrit dans le préambule de la constitution en 1946, n'a jamais été accepté par le patronat qui, dans sa très large majorité, considère le syndicalisme comme un adversaire qu'il faut affaiblir ou faire disparaître.

De même, la conception autoritaire qui a longtemps prévalu dans la Fonction publique, continue d'inspirer nombre de responsables administratifs.

Aujourd'hui encore, les cas de discrimination liés à une activité syndicale, qui constituent pourtant des délits relevant du pénal, sont légion.

Régulièrement, les tribunaux français comme la Cour européenne de justice condamnent des employeurs publics ou privés pour des licenciements ou sanctions directement liés à l'engagement syndical. Plus pernicieux et plus courant sont les cas de militants brimés dans leur travail ou ralentis dans leur déroulement de carrière.

Ces comportements rétrogrades sont largement soutenus par des hommes politiques de droite (mais aussi parfois de gauche) et relayés par certains médias. Cette stigmatisation du syndicalisme se fait entendre pratiquement à chaque mouvement social, à l'occasion desquels on nous rebat les oreilles avec le leitmotiv de l'usager ou du consommateur « pris en otage » par les grévistes. Ces discours aux relents poujadistes cherchent à tout prix à revenir sur le droit syndical car ceux qui n'ont aucun intérêt à l'émancipation des salariés savent qu'il s'agit d'une condition nécessaire pour remettre en cause les droits sociaux. La mandature de Nicolas SARKOZY et de sa majorité a permis de décomplexer ces forces réactionnaires :

- Les cas de militants déferés devant des tribunaux ou des conseils de discipline pour des actions menées lors de conflits du travail se sont multipliés et traduisent la volonté de criminalisation de l'action syndicale ;

- Le droit de grève est rogné petit à petit avec, malgré les condamnations de la France par les instances Européennes, la règle du 1/30<sup>ème</sup> dans la FPE, l'alourdissement (dans l'Education Nationale) ou l'instauration (pour les entreprises privées des Aéroports) des préavis. Rappelons que l'obligation dans la Fonction publique et les services publics de dépôt d'un préavis avant une grève était justifiée initialement par l'obligation de négociations, qui s'impose aux deux parties, ce dont les employeurs s'exonèrent pratiquement systématiquement ;

- Malgré la loi de certification des comptes à laquelle les syndicats sont soumis depuis 2008, il ne se passe pas de semaine où les députés de la « droite populaire » ou des médias ressortent le serpent de mer du finan-

cement occulte des syndicats. Ces derniers sont accusés de profiter des crédits d'action sociale gérés par les comités d'entreprises et de l'argent du contribuable. En fait, ces initiatives, tel le projet de loi examiné actuellement en urgence par le Parlement, visent à donner plus de pouvoir aux employeurs dans les comités d'entreprises ou à remettre en cause dans la Fonction publique, les moyens consacrés à la défense des personnels.

## LA LÉGITIMITÉ DU SYNDICALISME

Le discours, qui pointe le syndicalisme français pour son prétendu manque de représentativité, est de la même inspiration. Certes avec moins de 10 % de syndiqués tout secteur confondu, ce dont nous ne pouvons nous satisfaire, le taux de syndicalisme en France n'a rien à voir avec celui des pays nordiques ou anglosaxons où 60 à 80 % des salariés sont syndiqués. Mais, dans ces pays, les syndicats exercent des compétences dans des domaines aussi variés que la protection sociale, l'indemnisation du chômage voire la police du travail. Ainsi, pour accéder à ces droits, il faut être syndiqué, par exemple en Suède ou en Norvège.

En France, les droits sociaux sont acquis à tous les citoyens et ces missions de service public sont assurées par les organismes de sécurité sociale ou les pouvoirs publics. Si la légitimité des syndicats découle en partie du nombre de leurs adhérents, elle résulte aussi et surtout de la confiance qui leur est accordée à l'occasion des élections professionnelles. Cette particularité de la démocratie sociale « à la Française » a été renforcée par les lois sur la représentativité syndicale du secteur privé de 2008 et dans la Fonction publique de 2010, ce dont la CGT se félicite. Elle reçoit une large adhésion dans le monde du travail comme le montrent les taux de participation aux élections des comités d'entreprises et des délégués du personnel dans le privé ou aux comités techniques et CAP dans le public.

## LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DU DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

La principale novation apportée par la révision du décret 82-447 est la distinction qui sera désormais faite entre les organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles qui détiennent un siège aux comités techniques ministériels ou aux comités techniques de proximité, de celles qui ne le sont pas. Certains droits syndicaux seront réservés aux syndicats représentatifs, à l'instar de ce qui est en vigueur dans le reste du monde du travail, tandis que d'autres seront ouverts à toutes les organisations syndicales, notamment en période électorale.

Ces évolutions interviendront rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les seuls ministères et établissements publics ayant renouvelé leur comité technique en 2011. Pour ceux ayant élu leur représentant en 2010, il faudra attendre les élections de 2014 pour que les nouvelles dispositions entrent en vigueur.

De nombreux points doivent encore être précisés par une circulaire qui n'a pas encore été discutée avec les syndicats. Par ailleurs, le ministre a annoncé son intention d'engager dès février des concertations spécifiques sur le droit des représentants en CHSCT et sur la situation professionnelle des élus et délégués syndicaux.

Si on ne dispose pas encore de la totalité des éléments, il est cependant possible de retracer dans les grandes lignes les principales dispositions désormais applicables en matière de droit syndical.

### I – Les locaux syndicaux

L'administration doit mettre un local à disposition des syndicats représentatifs, un local dans tous les établissements ou services comprenant au moins 50 agents. Dans la mesure du possible, chaque organisation syndicale doit disposer d'un local distinct, ce qui est obligatoire dans les services de plus de 500 agents.



Si ce local ne peut être implanté dans les bâtiments administratifs, les frais de location et de fonctionnement sont assurés par l'administration ou font l'objet d'une subvention permettant de couvrir ses coûts.

## II – Moyens de communication et d'information

Un arrêté du Ministre chargé de la Fonction publique doit définir les droits et obligations minimales des organisations syndicales pour l'utilisation des technologies de l'information. Des négociations par ministère ou service pourront améliorer ces droits.

## III – Les heures mensuelles d'information syndicales

Tous les agents peuvent participer chaque mois à une heure d'information syndicale pris sur le temps de travail. Ces heures mensuelles peuvent être organisées par les organisations syndicales représentatives dans le ministère ou le service et peuvent être regroupées dans la limite de 3 heures par trimestre.

Pendant les 6 semaines précédant l'élection, des représentants du personnel et les agents peuvent participer à une heure supplémentaire d'information syndicale. Pendant cette période, tous les syndicats candidate à l'élection peuvent organiser ce type de réunion.

## IV – Affichage et distribution de tracts syndicaux

Aucune modification n'est apportée par rapport aux dispositions actuellement en vigueur. L'administration doit mettre à disposition des panneaux d'affichage distincts pour chaque syndicat présent dans le service qu'il soit représentatif ou non. Les tracts peuvent être distribués aux agents pendant les heures de service.

## V – Participation aux organes dirigeant d'un syndicat

Tous les membres élus des directions syndicales locales ou nationales, sectorielles, ministérielles ou interprofessionnelles bénéficient d'autorisations

d'absences pour assurer leur mandat. Ces autorisations d'absences sont de 10 jours par an pour les syndicats non représentatifs et de 20 jours pour les syndicats représentatifs.

Les représentants mandatés pour participer à des congrès bénéficient d'autorisations d'absences dans les mêmes volumes et conditions.

Le refus des ASA doit être motivé par l'administration.

## VI – Réunion convoquée par l'administration

Tous les élus en CT, CAP et dans une série d'instances paritaires listées par le décret, ont droit à une ASA pour participer, préparer et assurer le compte-rendu des réunions de ces instances. Ces élus bénéficient des mêmes droits lorsqu'ils participent à des groupes de travail convoqués par l'administration, ce qui n'est pas le cas des autres représentants ou mandatés.

A l'occasion de négociations, les représentants des organisations syndicales représentatives disposent également d'ASA pour participer et préparer les réunions.

## VII – Le temps syndical

Le nouveau décret simplifie les modalités de calcul des moyens syndicaux en fusionnant les anciennes autorisations d'absences (article 14 du décret 82-447) et les décharges d'activité (article 16 du décret 82-447).

En lieu et place des barèmes complexes par tranche de l'article 16 et de la référence en jours travaillés de l'article 14, il est instauré un barème en deux tranches correspondant à un temps plein syndical pour 230 agents dans le cas d'effectifs inférieurs à 140 000 agents, et d'un temps plein pour 650 agents pour les effectifs supérieurs à 140 000. Le nombre d'agents pris en compte pour le calcul est celui, arrêté pour 4 ans, par les listes électorales du comité technique ministériel. Les établissements publics non compris dans l'assiette du CTM font l'objet d'un calcul distinct.

Ces nouvelles modalités de calcul améliorent légèrement le droit syndical par rapport au décret de 1982. Pour l'ensemble de la Fonction publique de l'Etat, ce temps pris en charge par l'employeur demeure inférieur à 0,3 équivalent temps plein pour 100 agents, ce qui est loin de correspondre aux besoins.

Dans certains ministères où des accords avaient permis d'obtenir des droits supplémentaires, ce calcul aboutit en outre à un contingent de temps syndical inférieur à l'existant. Dans ce cas de figure, un arrêté peut décider du maintien des droits existants ce qui va nécessiter des négociations après pour les syndicats concernés.

Le temps syndical est réparti entre les OS selon deux mécanismes complémentaires :

A – Une moitié du temps est réservée aux OS disposant d'un siège au CTM. Ce temps est réparti en fonction du nombre de sièges détenus par chacune d'entre elles ;

B – La seconde moitié est répartie entre toutes les OS ayant candidaté à l'élection. Ce temps est ventilé en fonction du nombre de voix.

En début d'année, chaque organisation syndicale signifie à l'administration la part qu'elle entend consacrer, sur son contingent, à des militants déchargés de service à temps plein ou temps partiel. Le solde peut être instauré en autorisation d'absence d'une demi-journée minimum accordée pour les organisations syndicales aux militants de leur choix. Le temps syndical non consacré pour une année peut être reporté l'année suivante dans la limite de 5 %.

## VIII – Bilan annuel

Chaque année, les syndicats fournissent un bilan des moyens dont elles ont bénéficié. Ce bilan est discuté en comité technique et figure dans le bilan social du ministère ou de l'établissement. Sur ce sujet, le gouvernement a dû battre en retraite puisque initialement il souhaitait que le « temps syndical » soit valorisé financièrement dans les comptes des organisations syndicales.

## LA QUESTION DES DROITS ET MOYENS AUJOURD'HUI

Toutefois, sans moyen de fonctionnement, le syndicalisme et les instances de représentations des personnels seraient impuissants et le droit de participation des salariés serait purement virtuel. Bien sur, pour que les organisations syndicales demeurent indépendantes de l'employeur, il est nécessaire que l'essentiel de leurs ressources proviennent des cotisations de leurs adhérents. Tel est le cas de la CGT qui, fin 2009, disposait au niveau national d'un budget de 77 millions d'euros dont 52 millions issus des cotisations versées par ses 670 000 adhérents. Mais au-delà de ces moyens financiers provenant des cotisations et utilisés pour la presse, la formation, les locaux des fédérations et des confédérations..., le législateur a prévu que les militants syndicaux et les élus du personnel devaient disposer de temps, rémunérés par les employeurs, pour faire vivre la démocratie sociale. Ainsi le code du travail prévoit que les délégués syndicaux et les délégués du personnel, les élus aux comités d'entreprises ou en CHSCT, disposent d'heures de délégation en fonction de la taille de l'entreprise et qui représentent en moyenne, toutes instances et tous syndicats confondus, un équivalent temps plein pour 100 salariés.

Dans la Fonction publique, c'est le décret 82-447 qui a posé, pour l'Etat, les fondements de l'exercice du droit syndical. Dans la Fonction publique Territoriale, des règles similaires seront prises en 1984 et, dans la Fonction publique Hospitalière, la publication des textes n'interviendra qu'en 1986.

Plus de 30 ans plus tard, la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, initiée par les accords de Bercy et qui s'est concrétisée par la loi du 5 juillet 2010, rendait nécessaire la révision de ces textes.

Sur ce sujet, les accords de Bercy, signés par 6 des 8 syndicats représentatifs (dont la CGT), comprenaient un paragraphe intitulé « conforter et améliorer les droits et

moyens des organisations syndicales » et c'est dans ce cadre qu'une négociation devait être engagée courant de l'année 2011.

Dès les premières rencontres, il est apparu que le Gouvernement, poussé par son aile la plus droitière, voulait se saisir de ce débat pour imposer des reculs par rapport aux droits existants. Par ailleurs, certaines organisations refusaient que soit pris en compte, pour l'attribution des moyens syndicaux, le fait qu'un syndicat soit considéré comme représentatif ou non suite au vote des agents. Pour sa part, la CGT a abordé ces rencontres avec des revendications de haut niveau, souhaitant notamment que soient abordées des questions telles que la liberté d'expression des agents, les modalités de retenue de grève dans la Fonction publique de l'Etat ou le statut des élus du personnel. L'intransigeance du Gouvernement sur ces questions et son refus d'entrer réellement en négociation n'ont pas permis d'aboutir à un protocole d'accord.

C'est dans ce cadre que le Ministre Sauvadet a, le 29 septembre 2011, publié de façon unilatérale un « *relevé de conclusions relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux* ».

Sur ces bases, un projet de modification du décret 82-447 était soumis pour examen au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat le 20 Décembre dernier, tandis que le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière examinait un texte similaire le 21 décembre.

Suite à la pression syndicale, et notamment celle de la CGT qui a fait intervenir son Secrétaire Général Bernard Thibault pour rappeler aux autorités gouvernementales quelques principes fondamentaux, le Gouvernement a dû en grande partie revoir



sa copie. Les décrets révisés sur le droit syndical dans la FPE et la FPH, qui devraient être publiés prochainement, comprennent quelques avancées non négligeables mais, sur certains sujets, ils marquent des reculs par rapport à l'existant, ce qui a motivé le vote contre de la CGT dans les deux conseils supérieurs. Il n'en demeure pas moins que ce sont ces règles qui vont, dans les prochaines années, régir les droits syndicaux et les rapports entre les représentants du personnel et les employeurs.

Tous les sondages montrent que les salariés du privé et les agents publics ont à cœur de défendre leurs organisations syndicales car ils sont conscients qu'il s'agit-là de leur instrument de défense collective.

La place, le rôle et les moyens des syndicats et des instances de représentation du personnel constituent un enjeu de société car le modèle social français a été construit en très grande partie grâce aux luttes des salariés et des agents publics.

Nul doute que tous les militants CGT sauront, demain comme hier, se saisir des nouvelles dispositions réglementaires sur le droit syndical pour porter haut et fort les valeurs de la démocratie sociale et ce à tous les niveaux de la Fonction publique.

**Le Conseil  
commun de  
la Fonction  
publique  
est né !**

# 3 questions à... Marie-Hélène Thomas



**Chargée à l'UGFF-CGT du suivi des travaux  
du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat**

## **En quoi la création de ce Conseil commun constitue-t-elle, aux yeux de l'UGFF-CGT, une avancée importante ?**

Il s'agit là en effet selon nous d'un moment historique pour la Fonction Publique que l'installation de cette nouvelle instance de concertation. La CGT revendiquait de longue date la création d'une instance de concertation et d'échanges commune aux trois versants de la Fonction Publique, et c'est désormais chose faite.

On ne peut donc que se féliciter de la mise en place du Conseil Commun qui a eu lieu le 31 janvier en présence du ministre de la Fonction Publique.

La CGT a toujours en ligne de mire l'esprit des accords de Bercy et leur respect, et que cette instance soit un lieu de démocratie où s'exerce un dialogue social de qualité et efficace pour améliorer les conditions de vie et de travail des agents de la fonction publique, les Services publics et leurs missions. Ce Conseil doit être un outil permettant le renforcement du statut, son unicité.

## **Quel rôle est appelée à jouer cette instance ?**

Elle devrait avant tout être un lieu d'échanges majeur sur les grands enjeux de la Fonction Publique. Toutes les questions qui intéressent deux ou trois versants de la Fonction Publique pourront être examinées dans chaque Conseil supérieur, mais il y aura également cette instance, le Conseil commun, pour confronter les points de vue et se donner la possibilité de créer des convergences et de gagner sur nos revendications pour tous les fonctionnaires, pour le servi-

ce public.

Cela devrait nous faire avancer vers un statut unifié des fonctionnaires qui favorise les passerelles, l'homogénéité et la complémentarité entre les trois versants de la Fonction Publique.

Par contre, nous pouvons regretter que le gouvernement n'ait pas suivi la CGT quant à une de ses exigences, le Conseil aurait du en effet selon nous avoir aussi une compétence générale sur les retraites des agents publics.

La formation plénière du Conseil commun est composée de trois collègues (organisations syndicales, employeurs hospitaliers, employeurs territoriaux) d'inégales compositions et avec des exigences de quorums distincts. Et dans ce cadre il n'est pas prévu de collège « employeurs d'Etat ». Nous ne partageons pas la conception qui a présidé à une telle composition. Nous considérons qu'il y a unicité des employeurs publics de la même manière qu'il y a un seul collège des représentants des organisations syndicales.

## **Comment les représentants CGT appréhendent ils ce Conseil commun et que peut on attendre d'une telle instance ?**

Cela nous oblige à travailler étroitement, ensemble, les syndicats et fédérations CGT concernés. Cela conduira donc à encore mieux creuser les convergences d'intérêts et revendicatives et donc à un enrichissement mutuel.

Cette démarche a d'ailleurs été celle empruntée dans le cadre des discussions pour la préparation des trois Conseils supérieurs qui ont eu à se prononcer sur le projet de décret de

création du Conseil commun. Cela s'est traduit par une expression unique et des votes identiques dans les trois Conseils supérieurs.

Ainsi, nous sommes plus forts et mieux armés pour travailler dans cette instance qui mobilisera beaucoup d'énergie et de militants.

Pour 9 membres titulaires CGT, il y a le double de suppléants, soit au total 27 représentants CGT pour la composition plénière. S'y ajoutent les représentants des quatre formations spécialisées. Dans chacune d'entre elles, la CGT dispose de 4 membres titulaires et 8 suppléants, soit au total 36 représentants CGT.

Animer et coordonner le travail de nos représentants au sein du Conseil, articuler les formations spécialisées et la plénière, assurer le suivi des dossiers en associant les organisations, porter des revendications partagées, tels sont les défis à relever et dont dépend notre efficacité à défendre les intérêts des personnels et du Service Public.

La confiance des agents qui ont voté massivement CGT, et ainsi la place 1<sup>ère</sup> organisation syndicale, mérite notre vigilance.

Au Conseil commun, la CGT sera porteuse de l'exigence de « mieux vivre, mieux travailler et mieux répondre aux besoins des populations » qui passe par le développement de services publics de qualité, dotés de tous les moyens nécessaires pour répondre encore mieux aux besoins sociaux et de solidarité.

L'emploi, les salaires et le pouvoir d'achat, l'égalité femme/homme, la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle, autant de questions qui attendent des réponses de fond, des mesures d'une grande ampleur.

## Prestation aux pensionné(e)s :

### **Malgré l'inadmissible attitude ministérielle, l'AMD va être mise en place !**

Après, 3 groupes de travail réunis sur l'AMD (Aide au Maintien à Domicile) des propositions concrètes (cf. FP N°193/194), notamment sous l'impulsion de la délégation UGFF CGT, des décisions de réintroduction de cette prestation en direction des agents pensionnés de l'Etat adoptées au Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS), voilà que tout le processus est stoppé à la mi décembre !!!

Pour une prestation, qui serait la seule en direction des pensionnés de l'Etat !

#### **Un calendrier maltraité.**

Le Ministre de la Fonction Publique a publiquement souhaité que cette prestation soit proposée à tous les pensionnés dès le mois de Mars 2012, 10 millions d'euros étant crédités à cette fin.

L'ensemble des OS, lors du CIAS de décembre 2011, a fait le choix d'une gestion par les caisses déconcentrées de la CNAV permettant un coût de gestion « zéro », ainsi que l'ouverture de l'ensemble des prestations de son Plan personnalisé d'aides, par exemple l'Aide au Retour à Domicile après Hospitalisation (ARDH) (cf. FP N°193/194).

#### **Alors qu'est-ce qui a cloché dans ce dossier ?**

La DGAFP a présenté à l'ensemble des syndicats un dossier ficelé. La DSS (Direction de la Sécurité Sociale) était d'accord sur le principe d'une gestion sans frais ; tout était réglé techniquement et financièrement entre la DGAFP et la CNAV.

Jamais n'a été évoquée la possibilité que le Conseil d'Administration de la CNAV ne soit pas en accord avec une gestion à coût zéro.... Il aura fallu une rencontre entre les délégations CGT au CIAS et à la section sociale de la CNAV pour découvrir les dessous des retards ; le conseil d'administration de la CNAV n'avait pas été saisi de ce dossier ! Les représentants du ministre et ceux de la sécu pensaient passer outre l'avis des administrateurs de la CNAV.

Mais pour la CGT, la démocratie ne se conjugue pas ainsi. C'est pourquoi la délégation de l'UGFF CGT au CIAS s'est abste-

nue lors du dernier CIAS. Elle ne voulait pas faire pression sur les administrateurs CNAV à qui le projet n'avait pas été encore soumis.

Il fallait agir et vite pour que les pensionnés bénéficient à la fin de ce premier trimestre 2012, une participation de l'employeur public à la prévention de leur perte d'autonomie.

La délégation CGT au CIAS et les administrateurs CGT à la CNAV s'y sont employés.

#### **Au final, la prestation est acquise.**

Ce 3 février, les représentants syndicaux et la DGAFP ont convenu qu'au regard du statut (article 9) et du code des marchés publics, les frais de gestion demandés par la CNAV ne nécessitent pas l'ouverture d'un marché public. Après un décret (et textes en aval) stipulant le caractère d'intérêt général de la mission et les obligations imposées au contractant dans ce cadre - comme le revendique de longue date la CGT sur plusieurs questions -, cette gestion sera confiée en « droit exclusif » à la CNAV et à ses caisses déconcentrées.

Ainsi la prestation en direction des pensionnés sera mise en œuvre au 1 avril 2012.

Ce n'est pas une mince victoire pour les salariés contre les entreprises marchandes qui lorgnent sur la gestion des activités sociales.

Les pensionnés dont les revenus entrent dans le champ du barème d'octroi, pourront donc bénéficier au 1er avril 2012 de prestations parmi un panier de services du plan d'actions personnalisé, après évaluation de leurs besoins. S'y ajoute une aide habitat et cadre de vie, et bientôt une aide en cas de perte de leur conjoint à l'identique des retraités des Caisses de sécu...

Reste aujourd'hui posée la question des moyens budgétaires pour financer cette action sociale. 10 millions en 2012, déduction faite des frais de gestion (83€ par dossier) sont très largement insuffisants. La loi de Finances 2013 doit inscrire 30 Millions d'€ à la ligne AMD aux pensionnés.

#### **Il faudra les gagner !**

## Prêt mobilité

Seulement 160 attributions de prêts en 2010 mettent en évidence le peu d'intérêt des personnels pour celui-ci.

Lors du CIAS de Juin 2011 les organisations syndicales ont proposé de reporter les crédits correspondants sur ceux de l'AIP (Aide à l'Installation des Personnels) et d'ouvrir un groupe de Travail pour revoir les modalités d'octroi de l'AIP.

Concrètement, cette prestation est donc supprimée.

Pour les agents comment cela va-t-il se passer ?

Seules les demandes de prêt déposées auprès des services d'action sociale des ministères au plus tard le 31 décembre 2011 et réceptionnées par le prestataire chargé de la gestion du prêt mobilité au plus tard le 31 Janvier 2012 - cachet de la poste faisant foi - pourront ouvrir droit au versement d'un prêt.

Pour ce qui est des agents de l'Etat qui s'étaient vu attribuer un prêt avant la suppression de cette prestation, ils en conservent le bénéfice dans les conditions prévues au moment de l'octroi jusqu'au remboursement de celui-ci.

## AIP (Aide à l'Installation des Personnels).

Le barème des revenus ouvrant droit à cette prestation étant traditionnellement calqué sur celui du chèque vacances, c'est tout naturellement qu'il a été relevé de 15% comme celui du "CV" .

Dans le cas d'une seule part fiscale le RFR plafond est de 24 818 € ;

Dans le cas de 2 parts fiscales (ou plus) le RFR plafond est de 36 093 €.

Pour la CGT des dispositions du prêt mobilité sont à insérer dans les modalités d'octroi de l'AIP, c'est pourquoi la CGT revendique un groupe de travail qui devrait aussi se conclure par une augmentation de cette aide.

## Accélération de la réforme des retraites :

# Les conséquences sur l'âge d'ouverture des droits, l'âge d'annulation de la décote l'âge de bénéfice du minimum garanti

Le projet de Loi de Finances de la sécurité sociale 2012 accélère le calendrier de la période transitoire d'application de la réforme 2010 de la retraite. La réforme fait passer de 60 à 62 ans pour la génération 1955 l'âge d'ouverture du droit, et dorénavant cet âge augmentera de 5 mois par an au lieu des 4 mois initialement prévus (Fonction Publique 193/194 page 25).

Ce relèvement a également pour conséquences :

- de relever la limite d'âge des générations concernées par l'accélération du calendrier (donc par exemple les générations 1952 à 1955 pour les sédentaires)
- d'accélérer encore le calendrier de la montée en charge de l'âge auquel la décote s'annule (prévu par l'article 66-III de la loi Fillon cette montée en

charge se cale en effet sur la limite d'âge)

- de relever l'âge auquel on peut accéder au minimum garanti, tel qu'il est fixé par la loi de novembre 2010.

L'ensemble de ces dispositifs a des conséquences concrètes sur l'ensemble des fonctionnaires :

- sédentaires (ne bénéficiant pas de départ anticipé)
- actifs (bénéficiant de départ anticipé au titre de la pénibilité)
- actifs bénéficiant d'une ouverture du droit spécifique (services actifs de police et pénitentiaire)
- actifs bénéficiant d'une limite d'âge spécifique (personnels de la Poste bénéficiaires de la décision Woerth).

En complément du Fonction Publique n°187 « Spécial Retraite », les tableaux ci-après exposent les incidences pour chacune de ces situations.

### AGES D'OUVERTURE DES DROITS, D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES FONCTIONNAIRES SEDENTAIRES

Agents sédentaires nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	163	2011	60 ans	65 ans	62 ans 9 mois	18	60 ans 6 mois
Entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	163	2011	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 1 mois	18	60 ans 10 mois
Entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	163	2012	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 4 mois	15	61 ans 7 mois
Entre le 01/01/1952 et le 31/03/1952	164	2012	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	63 ans 9 mois	15	62 ans
Entre le 01/04/1952 et le 31/12/1952	164	2013	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	64 ans	12	62 ans 9 mois
Entre le 01/01/1953 et le 31/10/1953	165	2014	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 8 mois	9	63 ans 11 mois

**AGES D'OUVERTURE DES DROITS, D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES FONCTIONNAIRES SEDENTAIRES (suite)**

Agents sédentaires nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/11/1953 et le 31/12/1953	165	2015	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 11 mois	6	64 ans 8 mois
Entre le 01/01/1954 et le 31/05/1954	165	2015	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 4 mois	6	65 ans 1 mois
Entre le 01/06/1954 et le 31/12/1954	165	2016	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 7 mois	4	65 ans 7 mois
En 1955	166	2017	62 ans	67 ans	66 ans 3 mois	3	66 ans 3 mois
En 1956	166	2018	62 ans	67 ans	66 ans 6 mois	2	66 ans 6 mois
En 1957	166	2019	62 ans	67 ans	66 ans 9 mois	1	66 ans 9 mois
A partir de 1958	166	2020	62 ans	67 ans	67 ans	0	67 ans

**AGES D'OUVERTURE DES DROITS, D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES FONCTIONNAIRES ACTIFS (Hors agents de La Poste bénéficiant de la décision Woerth)**

Agents actifs nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1956 et le 30/06/1956	163	2011	55 ans	60 ans	57 ans 9 mois	18	55 ans 6 mois
Entre le 01/07/1956 et le 31/08/1956	163	2011	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 1 mois	18	55 ans 10 mois
Entre le 01/09/1956 et le 31/12/1956	164	2012	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 4 mois	15	56 ans 7 mois
Entre le 01/01/1957 et le 31/03/1957	164	2012	55 ans 9 mois	60 ans 9 mois	58 ans 9 mois	15	57 ans
Entre le 01/04/1957 et le 31/12/1957	165	2013	55 ans 9 mois	60 ans 9 mois	59 ans	12	57 ans 9 mois
Entre le 01/01/1958 et le 31/10/1958	165	2014	56 ans 2 mois	61 ans 2 mois	59 ans 8 mois	9	58 ans 11 mois
Entre le 1/11/1958 et le 31/12/1958	166	2015	56 ans 2 mois	61 ans 2 mois	59 ans 11 mois	6	59 ans 8 mois
Entre le 01/01/1959 et le 31/05/1959	166	2015	56 ans 7 mois	61 ans 7 mois	60 ans 4 mois	6	60 ans 1 mois
Entre le 01/06/1959 et le 31/12/1959	166	2016	56 ans 7 mois	61 ans 7 mois	60 ans 7 mois	4	60 ans 7 mois
En 1960	166	2017	57 ans	62 ans	61 ans 3 mois	3	61 ans 3 mois
En 1961	166	2018	57 ans	62 ans	61 ans 6 mois	2	61 ans 6 mois
En 1962	166	2019	57 ans	62 ans	61 ans 9 mois	1	61 ans 9 mois
A partir de 1963	166	2020	57 ans	62 ans	62 ans	0	62 ans

**AGES D'OUVERTURE DES DROITS,  
D'ANNULATION DE LA DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI  
POUR LES FONCTIONNAIRES DE LA POLICE ET DE LA PENITENTIAIRE**

Agents actifs nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1961 et le 30/06/1961	163	2011	50 ans	55 ans	52 ans 9 mois	18	50 ans 6 mois
Entre le 01/07/1961 et le 31/08/1961	163	2011	50 ans 4 mois	55 ans 4 mois	53 ans 1 mois	18	50 ans 10 mois
Entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961	164	2012	50 ans 4 mois	55 ans 4 mois	53 ans 4 mois	15	51 ans 7 mois
Entre le 01/01/1962 et le 31/03/1962	164	2012	50 ans 9 mois	55 ans 9 mois	53 ans 9 mois	15	52 ans
Entre le 01/04/1962 et le 31/12/1962	165	2013	50 ans 9 mois	55 ans 9 mois	54 ans	12	52 ans 9 mois
Entre le 01/01/1963 et le 31/10/1963	165	2014	51 ans 2 mois	56 ans 2 mois	54 ans 8 mois	9	53 ans 11 mois
Entre le 01/11/1963 et le 31/12/1963	166	2015	51 ans 2 mois	56 ans 2 mois	54 ans 11 mois	6	54 ans 8 mois
Entre le 01/01/1964 et le 31/05/1964	166	2015	51 ans 7 mois	56 ans 7 mois	55 ans 4 mois	6	55 ans 1 mois
Entre le 01/06/1964 et le 31/12/1964	166	2016	51 ans 7 mois	56 ans 7 mois	55 ans 7 mois	4	55 ans 7 mois
En 1965	166	2017	52 ans	57 ans	56 ans 3 mois	3	56 ans 3 mois
En 1966	166	2018	52 ans	57 ans	56 ans 6 mois	2	56 ans 6 mois
En 1967	166	2019	52 ans	57 ans	56 ans 9 mois	1	56 ans 9 mois
A partir de 1968	166	2020	52 ans	57 ans	57 ans	0	57 ans

**TABLEAU DES DOD ET DES NOUVEAUX AGES D'ANNULATION DE LA  
DECOTE ET DU BENEFICE DU MINIMUM GARANTI POUR LES  
FONCTIONNAIRES ACTIFS DE LA POSTE BENEFICIANT DE LA DECISION  
WOERTH**

Agents actifs nés :	Nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein	Année au cours de l'âge d'ouverture des droits (1° du I de l'art. 24 du CPCMR)	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote	Nombre de trimestres minorants pour l'attribution du M.G.	Age de bénéfice du MG
Entre le 01/01/1954 et le 30/06/1954	161	2009	55 ans	62 ans	59 ans 3 mois	Ancien MG (pas de critère d'âge)	
Entre le 01/07/1954 et le 31/12/1954	161	2009	55 ans	62 ans 4 mois	59 ans 7 mois		
Entre le 01/01/1955 et le 31/12/1955	162	2010	55 ans	62 ans 9 mois	60 ans		
Entre le 01/01/1956 et le 30/06/1956	163	2011	55 ans	63 ans 2 mois	60 ans 5 mois	20	58 ans 2 mois
Entre le 01/07/1956 et le 31/08/1956	163	2011	55 ans 4 mois	63 ans 2 mois	60 ans 5 mois	20	58 ans 2 mois
Entre le 01/09/1956 et le 31/12/1956	164	2012	55 ans 4 mois	63 ans 2 mois	60 ans 5 mois	18	58 ans 8 mois
Entre le 01/01/1957 et le 31/03/1957	164	2012	55 ans 9 mois	63 ans 7 mois	60 ans 10 mois	18	59 ans 1 mois
Entre le 01/04/1957 et le 31/12/1957	165	2013	55 ans 9 mois	63 ans 7 mois	60 ans 10 mois	16	59 ans 7 mois
Entre le 01/01/1958 et le 31/10/1958	165	2014	56 ans 2 mois	64 ans	61 ans 3 mois	14	60 ans 6 mois

## Caisses de retraite publiques et financement des collectivités locales :

## Les administrateurs CGT à l'initiative

**2012 : année de crise aiguë du financement des collectivités locales**

Les collectivités locales assurent 70% de l'investissement public. En 2009 les 18 milliards qu'elles ont empruntés ont permis de mettre en œuvre 56,6 milliards d'euros de dépenses d'investissements, hors remboursement de la dette. Les besoins de financement des collectivités locales et des hôpitaux en 2012 seraient de 22 milliards d'euros, et 8 à 12 milliards d'euros ne seraient pas couverts par les emprunts bancaires.

L'assèchement du crédit du fait de la crise financière, conjugué à la nouvelle réglementation Bâle III, sont la cause de cette politique de crédit restrictif des banques. Les règles de Bâle III augmentent le niveau de fonds propres des banques, et sont défavorables à des emprunts longs accordés à des clients qui ne font aucun dépôt en contrepartie auprès de ces banques.

C'est exactement la situation des collectivités locales, qui font des emprunts de 15 à 30 ans, et doivent déposer leur fonds auprès du Trésor public. Cette obligation de dépôt réduit les besoins d'emprunt de l'Etat auprès des marchés financiers, et n'est pas contestée par la CGT, bien au contraire.

La récession annoncée en Europe rend cette difficulté de financement des emprunts des collectivités locales particulièrement aiguë en 2012, et particulièrement mal venue, car elle aggravera encore cette récession. Sept milliards de besoins de financement des collectivités locales non satisfaits en 2012 représenteraient 10% de l'activité des travaux publics, et entraînerait la disparition de 30.000 emplois.

Au-delà de la situation de 2012, le problème de financement exclusivement par les banques est un problème désormais structurel pour les collectivités locales, qui doivent donc chercher des modes de financement alternatifs non seulement cette année mais de façon plus pérenne.

**Les difficultés actuelles à investir les réserves des caisses de retraites de la Fonction publique**

Aussi bien pour le régime complémentaire par répartition des contractuels de la fonction publique (Ircantec : 6 milliards de réserves) que pour le fonds de pension obligatoire sur les primes des fonctionnaires (Erafp : 12 milliards de réserves), la crise économique crée une difficulté à choisir les investissements sécurisant les avoirs des régimes.

A la fois les actions et les obligations d'Etat sont dorénavant des investissements à risque. Ainsi l'Erafp a accumulé au deuxième semestre 2011 un demi-milliard d'euros de trésorerie, devant la difficulté à choisir ses investissements, ce qui, en regard de l'ampleur des besoins en pleine crise économique et financière, est particulièrement absurde.

Une des solutions possibles pour sécuriser les avoirs financiers de ces institutions de retraite pourrait être d'orienter partiellement les investissements vers le financement des collectivités locales, qui fournissent des placements à long terme particulièrement fiables et sécurisés.

Une telle logique correspond à la part des réserves qui peut être placée à long terme.

C'est le cas pour la totalité des 1,8 milliard d'euros investis chaque année par l'Erafp, qui pourrait sans doute consacrer plusieurs centaines de millions aux placements en direction des collectivités locales.

Pour l'Ircantec, la Caisse des dépôts, gestionnaire de la caisse de retraite, interrogée par les administrateurs CGT, estime à 1 milliard les disponibilités de placement en 2012.

Pour la CNRACL seule une faible part des 1,7 milliard de réserves serait susceptible d'être investie à long terme.

**Les administrateurs CGT à l'initiative**

Dans la sphère Fonction publique les administrateurs CGT des caisses de retraite ont déjà porté la proposition de faire se rencontrer besoins de placement sécurisés des cotisations des sala-

riés et besoins de financement des collectivités locales pour l'investissement public, aussi bien à l'Ircantec qu'à l'Erafp.

Cette proposition a rencontré un fort intérêt des élus locaux représentés dans les conseils d'administration, ainsi que des administrateurs désignés par les syndicats. De même la Caisse des dépôts est attentive puisqu'elle gère directement de nombreux fonds publics, dont ceux de l'Ircantec et de la CNRACL. Son expertise est indispensable à la construction des solutions techniques permettant ces investissements.

Le fonctionnement du capitalisme financier amène les banques à se détourner de façon irrationnelle des acteurs économiques particulièrement sûrs que sont les collectivités locales.

D'autres acteurs existent, qui peuvent satisfaire, ne serait-ce que partiellement, les besoins d'investissement absolument nécessaires à l'activité économique en période de crise.

Une telle proposition est cohérente avec notre revendication de création d'un pôle public de financement, qui insiste sur la possibilité de mobiliser des ressources importantes pour des investissements socialement utiles, en dehors des circuits du capitalisme financier.

La mise en place d'un tel pôle public de financement faciliterait grandement la possibilité de placer des fonds dans les investissements publics, tels que ceux des collectivités locales et des établissements de santé, dans le logement social, dans le développement de l'innovation industrielle et des PME, pour les institutions de la sphère fonction publique disposant de réserves financières, qu'elles sont dans l'obligation de placer (caisses de retraite, mutuelles,...), et au conseil d'administration desquels sont présents des représentants des syndicats,

Cette proposition pourrait aussi inciter les collectivités locales à faire d'importants progrès dans la prise en compte des critères de l'investissement socialement responsable, que les salariés sont en droit d'attendre de la part de l'ensemble des acteurs bénéficiant d'investissements issus de leurs cotisations.



## Retraite additionnelle

### Essai transformé pour la valeur du point 2012

Le 15 décembre 2011 le Président du conseil d'administration de l'établissement de la retraite additionnelle de la fonction publique proposait de relever la valeur du point pour 2012 de +0,5%, alors que l'inflation prévue est de +1,7%. L'Erafp répétait ainsi ses décisions de 2010 et de 2011 (+0,5%) de décrochage par rapport à l'inflation.

Une coalition des administrateurs désignés par les syndicats de la Fonction publique et désignés par les associations d'élus locaux a repoussé cette proposition et fait voter une augmentation de la valeur du point (de service et d'achat) de +1,7%, en ligne avec l'inflation prévue. Elle s'est appuyée sur la pratique constante d'autres régimes par point, tel les régimes

complémentaires IRCANTEC pur le public et ARRCO pour le privé, qui relèvent leur valeur de service du montant de l'inflation, respectant ainsi le contrat implicite des régimes de retraite par point de maintien de la valeur des points déjà achetés, pendant la durée et de la carrière et de la retraite.

La tutelle gouvernementale avait la possibilité de s'opposer à cette délibération pendant un mois.

Elle a sagement évité de le faire.

Espérons qu'il est dorénavant intégré par la tutelle que le maintien du pouvoir d'achat des points RAFFP est un principe acquis pour la gestion du régime.

## IRCANTEC

### A propos d'un « accord » de conversion de RTT en points retraite

Suite à l'accord cadre négocié entre Le Ministre de la santé Xavier Bertrand et certaines organisations syndicales les administrateurs CGT de l'IRCANTEC ont, par un communiqué, rendu publique leur appréciation sur celui-ci.

En s'interrogeant tout d'abord sur l'applicabilité de celui-ci en raison de la nature même du régime IRCANTEC. Ils précisent sur ce sujet « ... cet accord prévoit la possibilité de convertir les RTT en points de retraite complémentaire.

Les médecins hospitaliers sont affiliés à l'IRCANTEC, comme l'ensemble des personnels non-titulaires de la fonction publique.

L'IRCANTEC est un régime de retraite complémentaire réglementaire. Les taux de cotisation sont fixés par l'article 5 du décret n° 2008-996 du 23 septembre 2008.

Toute possibilité d'acheter des points IRCANTEC s'appliquerait de facto à l'ensemble des affiliés du régime. L'IRCANTEC ne suivrait donc plus, pour l'achat de points issus de la monétisation des jours de compte-épargne temps, la logique de gestion d'un régime complémentaire obligatoire, mais celle d'un système assurantiel. L'IR-

*CANTEC verrait une forte individualisation du taux réel de cotisation des médecins ayant la même situation, et aucune participation de l'employeur à l'achat de points dans ce cas. Pour la CGT une retraite complémentaire par répartition n'est pas une assurance-vie ! ».*

Ils estiment qu'alors que la réforme de 2008 combattue par la CGT a amputé les retraites des médecins de près de 30%, par un mécanisme de hausse de la valeur d'achat du point, alors que certains médecins ne cotisent pas sur l'ensemble de leur rémunération (et par conséquence ne bénéficient par pour cette rémunération de la cotisation employeur) « on veut les duper en leur proposant de céder leur RTT contre l'achat de points retraite » ajoutant que « La ficelle est grosse à trois mois des élections présidentielles, alors que les barrières réglementaires ne pourront être levées d'ici là. ».



*A y regarder de près, il y a des risques de rejet*

N'excluant pas un avis négatif du conseil d'état en raison des distinctions de droits faites entre les affiliés à l'IRCANTEC en fonction de leur statut professionnel, ils soulignent qu'en tout état de cause, et face à la régression générée par la réforme de 2008 pour les médecins comme pour l'ensemble des non titulaires de la fonction publique « un éventuel troc des RTT contre des points retraite ne règlera pas le problème ». Ils dénoncent les réserves excessives accumulées suite aux réformes de 2008 et 2010 et en raison des taux d'appel appliqués, demandent en conséquence le retour à la situation d'avant 2008 et, de manière cohérente, ont proposés au Conseil d'Administration la baisse du taux d'appel.

## ELARGISSEMENT DES BONIFICATIONS POUR ENFANTS NÉS AVANT L'ENTREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Un des effets de la réforme 2003 a été de faire perdre aux femmes poly pensionnées la bonification d'un an pour leurs enfants nés avant leur entrée dans la Fonction publique (sauf si elles ont accouché pendant leurs études et que l'entrée dans la Fonction publique a suivi de 2 ans l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours : L12 b-bis) du Code des Pensions).

Un des premiers décrets d'application de la loi de novembre 2010 (le 2010-1741 du 30 décembre 2010) contient un élargissement possible de l'attribution d'une bonification pour enfants (nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004), en ajoutant la réduction d'activité à l'interruption d'activité, ce qui permet d'inclure en particulier la situation des enfants adoptés, et en permettant à de nombreuses femmes (mais pas toutes) ayant travaillé dans le privé ou comme contractuelles de bénéficier d'un an de bonification, comme avant 2003.

### ELARGISSEMENT DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Les nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'aux pensions liquidées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, et pas aux pensions liquidées antérieurement.

Le décret prévoit d'élargir l'attribution de cette bonification :

- en cas de réduction d'activité (4 mois à 50%, 5 mois à 60% et 7 mois à 70% les quotités supérieures étant exclues);
- si l'enfant est né antérieurement à l'entrée dans la fonction publique (ou, le cas échéant, pendant une période d'interruption de services pendant laquelle la fonctionnaire exerce une activité relevant du Code de la Sécurité sociale), à **condition d'avoir bénéficié** à ce titre :
  - \* d'un congé de maternité
  - \* d'un congé d'adoption

\* d'un congé parental ou de présence parentale attribués selon les articles correspondant du Code de la Sécurité sociale. Ce dispositif exclut les enfants nés pendant les périodes de chômage indemnisé, ou toutes périodes équivalentes non cotisées pouvant être retenues par le Régime Général de sécurité sociale. Les périodes non travaillées et non cotisées ne comptent pas non plus, en conséquence.

### LES RECOURS POSSIBLES

Le moins que l'on puisse dire est que l'administration n'a guère communiqué sur ce terrain et que les conditions d'application du nouveau texte et, en particulier, celles résultant de la coordination entre les régimes de retraite, ont été bien lentement définies.

En clair, nombre de fonctionnaires (toutes fonctions publiques confondues) ont pu passer à côté du nouveau dispositif.

Si tel est le cas, il est possible de faire une demande de révision de la pension, pour les pensions concédées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Par contre, il semble que le Service des Retraites de l'Etat considère que l'article L 55 s'applique, qui limite à **un an après la notification** de la pension la révision possible du droit.

Dans le cas où le relevé CAR-SAT ne mentionne pas la maternité (ou un autre dispositif visé par le décret), mais si ce relevé mentionne des salaires portés au compte pour l'année concernée, une attestation du fonctionnaire doit suffire pour valoir comme preuve que les conditions sont remplies.

Il convient toutefois de mentionner deux cas particuliers. Si la pension du Régime

Général est déjà attribuée avec 8 trimestres de majoration de durée d'assurance la pension de l'Etat ne sera révisée qu'au cas où le Régime Général révisé la sienne, ce qui n'est pas automatique.

Pour les agents proches de la durée d'assurance requise pour le taux plein, il peut survenir certains cas limités où se produise une baisse de la durée d'assurance « tous régimes », se traduisant par une décote dans le régime des fonctionnaires (voire une décote en lieu et place d'une surcote !). L'attribution de 4 trimestres de bonification au titre du Code des pensions, impactant à ce niveau la durée d'assurance totale, ne compense pas une minoration de 8 trimestres sur la durée d'assurance du régime général.

Si l'on est très proche **en durée d'assurance** du nombre de trimestres de référence de sa génération (par exemple, 163 trimestres pour une sédentaire née en 1951) attention donc à une initiative de révision qui conduirait à une baisse de pension !



## Disparition de 2 anciens dirigeants de l'UGFF

L'UGFF CGT vient de perdre deux de ses anciens dirigeants nationaux...

**Joseph Roques** nous a quitté à l'âge de 91 ans. Aux lendemains de la guerre durant laquelle il agira au sein de la résistance ariégeoise - période qu'il raconte avec 2 de ses camarades d'alors dans une brochure intitulée « *3 enfants du pays des 3 seigneurs au temps de l'occupation 1940/1944* » - Jo intégrera l'Office National de Céréales où il prendra très vite des responsabilités syndicales. Puis il est arrivé à l'UGFF dont il sera durant 10 ans le secrétaire à l'organisation avec une large part de son activité consacrée à la création, à la vie et à l'activité des sections départementales de l'UGFF. Il animera ensuite et durant de très longues années, avec son camarade Alfred Piquet, l'activité en direction des retraités. Dans ce cadre, il militera également à l'UCR et participera au comité de rédaction de « vie nouvelle ». Et il aimait notamment à raconter les entretiens qu'il avait eu pour ce journal avec Serge Blanco. Il sera, une fois redescendu dans son sud ouest, toujours un militant très actif au sein de l'USR de haute garonne.

Ariégeois de naissance, fidèle à ses racines - né à Banat, il est décédé dans ce même village -, passionné de rugby, grand

**Jean Christophe Chaumeron** est décédé ce 12 Janvier dans sa 63ème année. Issu de la Caisse des Dépôts où il a été secrétaire général du syndicat CGT, il a ensuite assumé la responsabilité de secrétaire général adjoint de la Fédération des Finances CGT. Il a également un temps participé à la direction de l'UGFF.

Très impliqué dans le mouvement

supporter du Stade Toulousain, il était un amoureux de sa langue occitane dont il a très longtemps fait partager, avec son accent rocailleux, toute la saveur et toute la richesse sur « radio mon païs » - radio toulousaine dont l'UD CGT est partenaire -.

Jo nous avait fourni quelques souvenirs pour le numéro spécial édité par l'UGFF-CGT à l'occasion du 40ème anniversaire des grandes grèves de 1968, montrant combien il était resté, les années passant, toujours aussi engagé sur la voie des combats qui ont été ceux de toute sa vie.



social, dont le DAL, et plus particulièrement dans le mouvement alter mondialiste, il a été à l'origine de la création de l'association ATTAC.

Un hommage organisé par la fédération des finances CGT et les associations dans lesquelles Jean Christophe s'était investi lui sera rendu ultérieurement.

Dans toute la mesure des possibilités - compte tenu de nos dates de parution - nous informerons les lecteurs dès que la date et le lieu de cet hommage seront connus.

### L'UGFF relance son collectif santé-travail

Les risques socio-organisationnels, les suicides, les burn out, l'absentéisme sont en nette recrudescence pour l'ensemble des salariés, y compris dans la Fonction Publique. Selon l'agence Européenne de Sécurité et de Santé au Travail (octobre 2002), près de 30% des salariés de l'UE sont à des niveaux de stress trop élevés ainsi que 28% des cadres. Nous nous efforcerons de réfléchir à l'ensemble de ces problématiques et de trouver des pistes de réponse syndicale. D'ores et déjà la CGT Fonction

publique a construit un module de stage commun sur les CHSCT, nous continuerons notre collaboration car les questions de santé-travail touchent l'ensemble de la Fonction Publique.

Le collectif UGFF permettra de définir des axes de travail sur le versant état, mais également commun avec l'ensemble des versants. Les problématiques ne manquent pas car, si l'employeur doit garantir la bonne santé physique et mentale du salarié (il a une obligation de résultats), il y a

de nombreux points sur lesquels nous devons nous pencher, tels que le Document Unique de Prévention des Risques Professionnels, le Dossier Technique Amiante, la gestion du stress, les restructurations, etc. Nous assistons à une individualisation des responsabilités ce qui permet à l'institution de se déresponsabiliser. Nous devons réfléchir collectivement au travail, à la santé et à la santé au travail, ce sera un des nombreux objectifs de notre collectif.

*Le point  
sur...*

# ... la représentation des personnels

## V - Le CIAS (COMITE INTERMINISTERIEL D'ACTION SOCIALE) et les SRIAS (Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale)

### Textes de référence :

- ◆ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires : article 9
- ◆ Décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat.
- ◆ Arrêté du 29 juin 2006 fixant la composition et le fonctionnement des sections régionales du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat

#### Article 9 de la loi 83-634

*Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.*

*Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.*

*L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.*

*Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéficiaire de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa*

*situation familiale.*

*Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.*

*L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.*

*Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.*

#### Article 1 du décret 2006-21

*Il incombe à l'Etat employeur d'organiser une action sociale dans la limite des crédits prévus à cet effet. Le recours à l'action sociale est facultatif pour les agents. Seuls les agents rémunérés sur le budget de l'Etat.*

L'action sociale est organisée au niveau des ministères et au niveau interministériel.

L'action sociale interministérielle repose sur plusieurs principes : la participation des personnels à sa définition et sa gestion via le CIAS l'abondement, c'est à dire le financement conjoint de l'agent bénéficiaire et de l'administration

la proportionnalité c'est à dire la modulation du montant des aides en fonction des revenus et de la situation familiale de l'agent

le caractère facultatif de l'action sociale dans la mesure où l'Etat ne peut la mettre en œuvre que dans la limite des crédits prévus à cet effet.

Elle se compose à la fois des prestations interministérielles individuelles et collectives et des prestations à réglementation commune.

Elle est coordonnée par le Comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS) composé de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Il est institué auprès du ministre chargé de la fonction publique.

Toutes les prestations sont communes à tous les agents des ministères

La gestion des prestations est le plus souvent déléguée à des prestataires extérieurs.

#### AGENTS CONCERNES

Tous les agents publics (titulaires ou non), actifs ou retraités, rémunérés sur le budget de l'Etat.

#### RÔLE

Il est chargé de :

- Proposer les orientations de l'action sociale interministérielle tant au niveau national qu'à l'échelon déconcentré ;
- Proposer la répartition des crédits d'action sociale interministérielle

gérés tant au niveau central qu'au niveau déconcentré ;

- Exercer le suivi de la gestion de l'action sociale interministérielle en :
  - a) Participant au pilotage de la mise en œuvre des mesures de déconcentration de l'action sociale interministérielle et en évaluant les résultats ;
  - b) Rendant un avis sur la mise en œuvre et la gestion des prestations interministérielles d'action sociale gérées au niveau national ;
  - c) Etant destinataire des rapports annuels de ses sections régionales (les SRIAS) et en adoptant lui-même un rapport annuel présentant, notamment, une synthèse de ces rapports ;
- Exercer une fonction d'observatoire des réalisations et des projets ministériels dans le domaine de l'action sociale.

Il détermine les prestations d'action sociale « extra-légales » et facultatives, communes à l'ensemble des administrations d'Etat. Il participe aussi, au financement de certains équipements sociaux, comme les restaurants inter administratifs et à la réservation par voie conventionnelle de berceaux en crèches et la réservation de logement près de bailleurs sociaux.

## COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

Le CIAS est composé de **9 représentants de l'administration et de 13 représentants des organisations syndicales** représentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Il est placé **sous la présidence d'un représentant désigné par les organisations syndicales** nommé pour 3 ans.

**Il se réunit sur convocation du président** au moins quatre fois par an (2 réunions par semestre). Il est également convoqué par le président à la demande écrite de six au moins des membres titulaires, dans un délai maximum de quinze jours suivant cette demande.

Les convocations sont adressées, accompagnées de l'ordre du jour, aux membres titulaires et suppléants du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion, sauf si la réunion est motivée par l'urgence.

**Les documents préparatoires** nécessaires à la réunion sont, sauf circonstance exceptionnelle, adressés aux membres titulaires et suppléants du comité huit jours au moins avant la date de la réunion.

**A l'ouverture de chaque réunion, le président de la séance s'assure que le quorum** (deux tiers des membres titulaires présents ou représentés) est réuni. En l'absence de ce quorum, une nouvelle réunion de la section régionale doit intervenir dans un délai maximum de quinze jours, sur un ordre du jour identique et sans que la condition de quorum puisse être opposée.

**Le président de la séance soumet l'ordre du jour** et le compte rendu de la réunion précédente à l'approbation des membres de la section régionale. Il établit la liste des questions diverses.

**Lorsqu'il est nécessaire de procéder à un vote**, le président de la séance formule explicitement, au besoin par écrit, l'objet de celui-ci. Le résultat du vote est acquis à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires, présents ou représentés. En cas de partage des voix, l'avis est réputé donné. Le président de la séance a le droit de vote. Les votes ont lieu habituellement à main levée. Toutefois, lorsqu'un membre de la section régionale titulaire, présent ou représenté, en fait la demande, il est procédé à un vote à bulletin secret.

**Les séances ne sont pas publiques.**

Il devrait disposer d'un **règlement intérieur** mais depuis 2006, le Décret n'a pas connu de circulaire d'application.

Le président du CIAS, à son initiative, ou sur proposition d'un membre du comité, peut faire appel, le cas échéant, à **des experts ou personnalités qualifiées**.

Ces derniers ne disposent pas de voix délibérative.

Le secrétariat du comité est assuré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (bureau des affaires sociales B9 de la DGAFP).

**Chacune des réunions fait l'objet d'un compte rendu**, rédigé sous la responsabilité du président de la séance et adressé aux membres du comité avant la réunion suivante.

**Chaque réunion du CIAS (hors CIAS exceptionnels) est précédée de la réunion de 5 commissions permanentes préparatoires :**

- la commission chargée des questions de logement et du suivi des prestations : l'aide et le prêt à l'installation des fonctionnaires de l'Etat en région parisienne (AIP-PIP) et l'aide à l'amélioration de l'habitat des retraités (AHR) ;
- la commission chargée des questions de restauration sociale et du suivi de la prestation-repas ;
- la commission chargée des questions liées à la famille, l'enfance, la culture, aux sports et aux loisirs, aux vacances, aux retraités
- la commission chargée du suivi des sections régionales interministérielles d'action sociale ;
- la commission chargée du suivi budgétaire, y compris le suivi de la gestion déléguée des prestations interministérielles ;

Ces commissions sont coanimées par un représentant de l'administration, membre du CIAS ou désigné par l'administration et par un membre du CIAS et un représentant des organisations syndicales. Les coanimateurs sont désignés pour une durée de trois ans.

Les coanimateurs représentant l'administration et les organisations syndicales sont désignés dans le respect de la représentation tournante, lorsqu'il y a plus d'administrations et d'organisations syndicales que de sièges à pourvoir.

Les dispositions interministérielles qui résultent de la consultation du CIAS font l'objet de circulaires. Signées conjointement par le ministre de la fonction publique, et le ministre du budget, ces circulaires sont adressées à l'ensemble des directions chargées du personnel. Chaque administration informe ses agents des dispositions adoptées. La mise en œuvre en incombe selon le cas :

- soit aux administrations elles-mêmes,
- soit à un organisme qui en centralise la gestion.

## Zig-zag dans le droit

L'action sociale harmonisée mise en œuvre par les administrations concerne les domaines suivants :

- restauration
- aides à la famille
- séjours d'enfants

### LES SECTIONS REGIONALES INTERMINISTERIELLES D'ACTION SOCIALE (SRIAS)

Les sections régionales interministérielles sont des **instances consultatives instituées au niveau régional pour participer à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle** au profit des agents publics rémunérés sur le budget de l'État.

A ce titre elles sont **placées auprès du préfet de région**, et placée sous la direction du comité interministériel d'action sociale qui définit l'orientation de leurs actions.

### COMPOSITION et FONCTIONNEMENT

Les SRIAS sont composées de **12 représentants de l'administration et de 13 représentants des organisations syndicales**.

Le président, issu d'une organisation syndicale, est nommé pour une durée de 3 ans. Tous les représentants ainsi que le président sont nommés par le préfet de région.

Les représentants suppléants siègent s'ils sont appelés à remplacer un représentant titulaire. Cependant, s'ils ne remplacent pas un représentant titulaire, les représentants suppléants peuvent être présents. Ils peuvent prendre part aux débats, avec l'accord de l'ensemble des représentants titulaires, présents ou représentés. Ils n'ont alors pas voix délibérative

La section régionale se réunit, à l'initiative du président ou du préfet de région, sur convocation du préfet de région. Elle est également convoquée dans un délai maximum de quinze jours suivant la demande écrite adressée au président ou au préfet de région par huit au moins des membres titulaires.

Les convocations sont adressées, accompagnées de l'ordre du jour arrêté après concertation entre le président et le préfet de région, aux membres titulaires et suppléants de la section régionale, quinze jours au moins avant la date de la réunion, sauf si celle-ci est motivée par l'urgence.

Les documents préparatoires nécessaires à la réunion sont, sauf circonstance exceptionnelle, adressés aux membres titulaires et suppléants huit jours au moins avant la date de la réunion.

Le préfet de région ou son représentant participe aux réunions de la section régionale. En cas d'empêchement du président de la section régionale, la réunion est présidée par le préfet de région ou, à défaut, par son représentant.

A l'ouverture de chaque réunion, le président de la séance s'assure que le quorum (deux tiers des membres titulaires présents ou représentés) est réuni. En l'absence de ce quorum, une nouvelle réunion de la section régionale doit intervenir dans un délai maximum de quinze jours, sur un ordre du jour identique et sans que la condition de quorum puisse être opposée.

Le président de la séance soumet l'ordre du jour et le compte rendu de la réunion précédente à l'approbation des membres de la section régionale. Il établit la liste des questions diverses.

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à un vote, le président de la séance formule explicitement, au besoin par écrit, l'objet de celui-ci. Le résultat du vote est acquis à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires, présents ou représentés. En cas de partage des voix, l'avis est réputé donné. Le président de la séance a le droit de vote. Les votes ont lieu habituellement à main levée. Toutefois, lorsqu'un

Circulaire DB 2BPSS n° 11-3407A/DGAFP B9 n° 11- MFPF1132346C  
du 28 novembre 2011

#### Prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune Taux applicables à compter du 1er janvier 2012

##### RESTAURATION

Prestation repas : **1,17 €**

##### AIDE A LA FAMILLE

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant **21,85 €**

##### SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS

En colonies de vacances

- enfants de moins de 13 ans **7,01 €**
- enfants de 13 à 18 ans **10,63 €**

En centres de loisirs sans hébergement

- journée complète **5,06 €**
- demi-journée **2,55 €**

En maisons familiales de vacances et gîtes

- séjours en pension complète **7,38 €**
- autre formule **7,01 €**

Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

- forfait pour 21 jours ou plus **72,71 €**
- pour les séjours d'une durée inférieure, par jour **3,45 €**

Séjours linguistiques

- enfants de moins de 13 ans **7,01 €**
- enfants de 13 à 18 ans **10,63 €**

##### ENFANTS HANDICAPÉS

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel) **152,90 €**

*Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales au 1er janvier 2012.*

Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour) **20,01 €**

membre de la section régionale titulaire, présent ou représenté, en fait la demande, il est procédé à un vote à bulletin secret.

La section régionale peut entendre toute personne ayant la qualité d'expert sur un ou plusieurs points de l'ordre du jour. L'expert est convoqué par le préfet de région, après accord du président. Il ne participe aux débats de la section régionale que pour les points de l'ordre du jour le concernant et n'a pas voix délibérative.

Les personnes responsables de la mise en oeuvre d'une politique ministérielle d'action sociale peuvent assister aux séances de la section régionale si elles en font la demande auprès du préfet de région.

Les séances de la section régionale ne sont pas publiques.

Chacune des réunions de la section régionale fait l'objet d'un compte rendu, rédigé sous la responsabilité du président de la séance et adressé aux membres de la section régionale avant la réunion suivante.

En début d'année, le président fait inscrire à l'ordre du jour l'étude du programme d'action sociale déconcentrée pour l'année à venir.

La section régionale peut se doter de commissions spécialisées dans ses domaines de compétence. Ces commissions préparent les travaux de la section régionale et étudient toute question dont elles sont saisies par la section régionale. Elles rendent compte de leurs travaux à la section régionale et peuvent lui proposer un avis.

La section régionale est régulièrement informée :

- de la mise en oeuvre dans la région des actions proposées tant par elle que par le comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat, y compris à titre expérimental ;
- de l'ensemble des actions conduites, dans ses domaines de compétence, au titre de l'action sociale, par les différentes administrations de l'Etat dans la région.

Les sections régionales sont en

concertation permanente avec le comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat.

Les fonctions de membre des sections régionales sont gratuites. Les frais de déplacement et de séjour engagés par les membres des sections régionales sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 3 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 susvisé.

### RÔLE

Chaque section régionale est compétente pour :

- Se prononcer sur le programme d'action sociale interministérielle déconcentrée ;
- Proposer, dans le respect des orien-

tations arrêtées par le comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat et dans la limite des crédits délégués au niveau régional, les actions à entreprendre ; dans ce cadre, elle est fondée à proposer des actions innovantes ou à mener des expérimentations ;

- Formuler des propositions visant à promouvoir la création, la coordination et l'utilisation commune des équipements sociaux et des offres de services collectifs dans la région ;
- Adopter le rapport sur l'activité et la gestion de l'action sociale interministérielle déconcentrée, qui rend notamment compte de l'utilisation des crédits et a vocation à être présenté au comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat.

## Sommaire :

### Actu.

<i>Édito</i> . . . . .	p 2
<i>Salaires</i> . . . . .	p 3
<i>Egalité femmes/hommes</i> . . . . .	p 3
<i>Le social... et la TVA</i> . . . . .	p 4
<i>CSFPE</i> . . . . .	p 6

### Luttes

<i>Meeting retraite</i> . . . . .	p 9
<i>DGFIP</i> . . . . .	p 9
<i>Ingénieurs, GRETA</i> . . . . .	p 10
<i>Archéologie, CRC, Douanes, Inspection du travail</i> . . . . .	p 11

### Service public

<i>En finir avec la RGPP</i> . . . . .	p 12
--	------

### Protection sociale

<i>Colloque de la Mutualité Fonction Publique</i> . . . . .	p 13
<i>Réforme des retraites</i> . . . . .	p 21
<i>Administrateurs CGT à l'initiative</i> . . . . .	p 24
<i>IRCANTEC ; RAFF</i> . . . . .	p 25
<i>Elargissement des bonifications</i> . . . . .	p 26

### Le Dossier

<i>Des droits et moyens pour faire vivre le syndicalisme</i> . . . . .	p 15
--	------

### 3 questions à...

<i>Marie-Hélène Thomas</i> . . . . .	p 19
--------------------------------------	------

### Social

<i>AMD</i> . . . . .	p 20
----------------------	------

### Vie syndicale

<i>Disparition de 2 anciens</i>	
---------------------------------	--

<i>dirigeants de l'UGFF</i> . . . . .	p 27
---------------------------------------	------

<i>Collectif santé-travail</i> . . . . .	p 27
--	------

### Zig-zag dans le droit

<i>Le point sur.....</i> . . . . .	p 28
------------------------------------	------

**Éditeur de la publication :** UGFF-CGT

(Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires – Confédération Générale du Travail)

SIRET : 784312043 00036

Adresse postale : 263, Rue de Paris - case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

TEL : 01 48 18 82 31

FAX : 01 77 65 63 27

MEL : ugff@cgt.fr

SITE : www.ugff.cgt.fr

**Directeur de publication :** Bernard BRANCHE

**Dépôt légal :** à parution

**ISSN :** 0762-9044

**Prix de vente :** 1,50 €

**Périodicité :** mensuel

**Numéro de CPPAP :** 0912-S-06197

**Impression :** "RIVET PRESSE EDITION" SARL

SIRET : 405 377 979 00019

Adresse postale : BP 15577 - 24 rue Claude-Henri Gorceix – 87022 Limoges Cedex 9

TEL : 05 55 04 49 50

FAX : 05 55 04 49 60

MEL : accueil@rivet-pe.com

SITE : http://www.rivet-pe.fr/

**Maquette :** "PUBLICOM 91" SARL U.

SIRET : 434 096 277 00026

Adresse postale :

Saint Guillaume – 22110 Kergrist Moelou

MEL : publicom91@wanadoo.fr

1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2012 - VO IMPÔTS 2012

**nvo**  
la Nouvelle Vie Ouvrière

LE NUMÉRO 1 DES  
GUIDES FISCAUX  
AVEC LE BARÈME COMPLET

HORS-SÉRIE - JANVIER 2012 - 100 PAGES - 6,50 €

# VO impôts 2012

NE DÉCLAREZ PAS 1€ DE TROP

EN PLUS

• Votre code d'accès à [www.vo-impots.com](http://www.vo-impots.com)  
Pour obtenir le guide des frais réels et compléments spécifiques

- ▶ CRISE DE LA DETTE
- ▶ TVA SOCIALE
- ▶ RÉFORME FISCALE
- ▶ LES PROPOSITIONS DE LA CGT



GUIDE DES FRAIS RÉELS

ET COMPLÉMENTS SPÉCIFIQUES SUR

[www.vo-impots.com](http://www.vo-impots.com)

la  
cgt



~~6,50 €~~  
**6 €**

PARUTION LE  
23 JANVIER 2012

## Bon de commande VO impôts 2012

Je commande au comptant  Je commande sur compte  (quantité minimum sur compte 20 ex.)

N° du compte diffuseur \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_ Fédé. \_\_\_\_\_

### Passez votre commande \*

Code article 03120115 / Prix unitaire : 6 €

Nbr. ex. \_\_\_\_\_ × 6 € = \_\_\_\_\_ €

Pour les commandes au comptant ci-joint :

Chèque n° \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

À l'ordre de la Vie Ouvrière  
d'un montant de \_\_\_\_\_

(Écrire en lettres capitales, merci)

SOCIÉTÉ \_\_\_\_\_

(à joindre seulement si nécessaire à l'expédition)

NOM \_\_\_\_\_

PRÉNOM \_\_\_\_\_

N° \_\_\_\_\_ RUE \_\_\_\_\_

CODE POSTAL \_\_\_\_\_ VILLE \_\_\_\_\_

Vous pouvez aussi commander sur [www.librairie-nvo.com](http://www.librairie-nvo.com)

**BON DE COMMANDE À ADRESSER À : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600**  
263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 69 60 - 01 49 88 68 50 - Fax : 01 49 88 68 66

\*Les revenus ne sont pas repris