Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

FONCTION PUBLIQUE

Numéro 106
Janvier 2004

la cgt
U.G.F.F.

AVEC LA VOLONTÉ DE CONQUÊTES...

Le Dossier:

L'ADMINISTRATION ÉLECTRONIQUE

Pouvoir d'achat des salaires des fonctionnaires : TOUJOURS MOINS

	déc 1999	déc 2000	déc 2001	déc 2002	déc 2003	Perte en niveau sur prix Insee	
INSEE hors tabac	100	101,6	102,9	105,2	107,0		
INSEE avec tabac	100	101,6	103,0	105,4	107,7	Hors tabac	Avec tabac
Valeur du point	100	100,5	101,78	103,0	103,0		
Catég. C, Échelle 3 4ème échelon INM 276	100	100,5	102,8	104,1	104,1	-2,71 %	-3,34 %
Catég. C, Échelle 4 7ème échelon INM 315	100	100,5	102,3	103,7	103,7	-3,18 %	-3,81 %
Catég. B, 1er grade 7ème échelon INM 349	100	100,5	102,0	103,4	103,4	-3,36 %	-3,99 %
Catég. A, 1er grade 6ème échelon INM 460	100	100,5	101,7	103,0	103,0	-3,74 %	-4,36 %

Le tableau ci-dessus reprend la situation pour les quatre années complètes 2000 à 2004, à quatre niveaux représentatifs de la grille. Il s'agit de comparaison de " pouvoir d'achat à qualification constante ", c'est-à-dire sans intégration des prises d'échelon.

Rappels : **1°**/ les " mesures Sapin " ont été appliquées discrétionnairement à la suite de l'échec des négociations salariales sur les trois premières années de la période ; **2°**/ pour 2003, le gouvernement a fait dans la simplicité : aucune augmentation !

Le pouvoir d'achat est en chute libre, pour tous les fonctionnaires, le bilan est clair, hélas : de -2,71 % à –4,36 % selon la catégorie et le type d'indice des prix.

Les différences entre les catégories tiennent à l'attribution de points d'indice " différenciés " sur cette période (3 points à l'échelle 3 ; 2 points à l'échelle 4 ; 1 point en B et aucun en A).

On notera l'écart grandissant entre l'indice des prix INSEE avec ou sans le tabac. C'est l'indice avec tabac qui est pris comme référence par les commentateurs, mais le gouvernement a imposé depuis quelques années l'indice hors tabac dans les discussions salariales. Déjà que l'indice INSEE est contesté dans son utilisation pour la mesure du pouvoir d'achat… La mise en place d'un indice mesurant l'évolution du coût de la vie, qui est une de nos revendications, constitue bien une urgence.

0,5 % au 1er janvier pour toute l'année 2004, alors qu'il a prévu une inflation minimale de 1,5 %, c'est tout ce que le gouvernement a décidé d'accorder aux fonctionnaires. C'est, au delà du refus de débattre et de négocier à partir des reculs imposés sur la période précédente –dont 2003 mais pas seulement– la confirmation d'une orientation visant à faire baisser délibérément le pouvoir d'achat des personnels de la Fonction publique. Il n'y a pas " d'erreur de calcul ", mais bien un objectif clairement défini et appliqué.

La mobilisation unitaire entreprise pour exiger de réelles négociations salariales n'a pas fait fléchir le ministre. Il faudra manifestement des actions plus résolues pour nous faire entendre.

0,5 % en janvier…… et après ?

En décidant unilatéralement –mais où est le " dialogue social " dont on nous parle tant et tant- une revalorisation de 0,5 % des traitements de la Fonction publique, le Ministre, le gouvernement, tentent tout à la fois de " faire semblant… " pour éviter tout problème social, et, dans le même temps de donner un minimum afin de maintenir le cap sur leur objectif, à savoir la baisse du " coût du travail " dans la Fonction publique avec, au bout du bout, le recul du pouvoir d'achat des personnels.

Compte tenu du contenu des politiques salariales menées successivement, et de leur résultat, il faudrait être excessivement naïf pour se laisser abuser par des ficelles aussi grosses que sont minces les hausses de salaires :

- 0,5 %, avec une inflation qui, rien que pour janvier 2004, en aura consommé une bonne partie,
- 0,5 % après rien en 2003, un découvert important au regard des prix sur 2002, et un contentieux considérable accumulé depuis la désindexation des salaires,
- 0,5 %, sans aucun autre engagement pour 2004 !

Oui si ça n'est pas une provocation, alors c'est vraiment très bien imité.

La lucidité commande de ne pas se laisser abuser… et d'agir en conséquence.

Evolution des pensions ou CHRONIQUE D'UN EFFONDREMENT ANNONCÉ

De par la décision du gouvernement, soutenu par des organisations très minoritaires (dont la CFDT qui est très fortement intervenue pour mettre un terme au système solidaire existant), les pensions des retraités de la Fonction publique n'évoluent plus en lien avec le traitement des actifs. Ni pour les mesures en pourcentage, ni pour les mesures en points, ni pour ce qui est de la transposition des réformes catégorielles (péréquation).

Ainsi, tout ce qui pourra être arraché pour résorber le déclassement, reconnaître les qualifications, sera désormais sans aucun effet pour les retraités.

Ceux-ci sont tout simplement invités à subir les conséquences des politiques salariales et catégorielles catastrophiques passées, et à ne rien attendre d'autre qu'une " indexation sur les prix hors tabac ". Un dispositif qui a montré, dans le secteur privé, les conséquences considérables qu'il générait en terme de décrochage du niveau des retraites au regard du salaire moyen.

C'est la solidarité actifs/retraités qu'" ils " ont voulu casser.

Avec la CGT, à l'inverse, poursuivons l'action solidaire.

A propos du " mérite " : Le tango ne se danse pas sur un air de marche militaire !

Dans la déclaration qu'il a faite devant les organisations syndicales (le 27 janvier 2004) le Ministre de la Fonction publique s'est essayé à afficher " un pas en arrière " pour désamorcer ce qu'il avait enclenché en avançant " le salaire au mérite ".

Ainsi il affirme que la " rémunération au mérite… peut s'appliquer sans difficulté aux cadres supérieurs " (?!) et précise que " pour les autres agents… la prise en compte de la manière de servir est déjà présente dans le statut… ", faisant référence aux propos du président de la République. Quelle découverte !!! : C'est ce que la CGT n'a cessé de dire depuis le début !

Mais s'agit il vraiment d'un " pas en arrière ", quand, dans le même temps, au travers de la réforme de la notation, de l'introduction de l'intéressement et de la réforme de la structure même de la rémunération (par la réduction de la place de l'indiciaire), on accroît considérablement le champs de l'individualisation ?

Et c'est bien dans ce sens que le gouvernement cherche toujours à avancer, à marche forcée.

VALEUR DU POINT (1/01/04)

Valeur brute : 4,3963 €

Valeur après retenue pour pension : 4,0512 €

Elections professionnelles :

LES " + " CGT

Equipement : Renouvellement des CTP dans divers services
(représentant 8 800 agents)

La CGT, qui devient la première organisation, progresse de 4,29 % (34,69 %) ; FO perd –1,27 % et la CFDT –5,03 %

Cette progression est 9,64 % dans les écoles, 6,12 % dans les DRE, 6,9 % à l'administration centrale (3 100 agents).

Laboratoire central des Ponts et Chaussées :
Au CTPM Recherche la CGT obtient 49,43 % (+ 7,39 %)

Culture : Référendum CTP

En l'état des résultats (un second tour sera organisé dans 18 établissements), la CGT obtient 39,79 % des voix.

La progression après le second tour devrait se situer entre +4 % et +5 %.

Défense : Elections CHSCT
(80 000 inscrits)

Progression CGT de +0,77 % (22,35 %)

Elections CTP pour 3 nouveaux EPA (Ensica ; Supareo ; INI) : CGT 36,2 %

Election CHS spécifique aux ouvriers d'Etat de la DGAC et Météo France : CGT +12 % (25,6 %)

On notera par ailleurs que la CGT progresse de +2,89 % au CE. et de +3,01 % pour les DP à GIAT industrie.

La formation et

De la gestion *PAR* les compétences à la gestion *POUR* les compétences

Dire que la Fonction publique est en retard en matière de formation relève d'un doux euphémisme. Les chiffres sont là et dénotent, à l'instar de ce qu'étaient les objectifs (très limités) fixés par les différents " accords cadres " (que la CGT n'a pas cautionnés), tout comme d'ailleurs les coupes effectuées dans les budgets au travers des lois de finances rectificatives, le caractère non prioritaire accordé à la question par les gouvernements successifs.

Et pourtant. Pourtant, de la formation initiale (incontournable) à la formation continue (et chacun note combien évoluent considérablement tant le contenu du travail que le procès de travail) en passant par la formation permanente, la formation constitue un levier majeur pour l'efficacité du service public, pour la valorisation des qualifications, pour la réalisation du parcours de chaque agent.

Mais au-delà, notre propos est d'aborder plus spécifiquement la question de la formation en lien avec l'évolution des compétences indispensables au service public, la gestion de la mobilité, les garanties statutaires.

Une dérive à hauts risques :

Aujourd'hui, au nom d'une " efficacité " qu'il faut entendre comme étant le résultat de la recherche d'une rentabilité maximale au regard de l'" investissement " que constitue le " coût/agent ", il est théorisé et pratiqué une gestion **par** les compétences qui se heurterait aux obstacles majeurs que constitueraient les dispositions du statut général de la Fonction publique.

Ni fétichisme, ni fatalisme, regardons les choses dans leur contenu :

La gestion **par** les compétences, c'est celle qui privilégie les filières, qui s'appuie sur une vision à court terme de la compétence et qui, de ce fait, génère l'emploi contractuel, poussant à la recherche de l'efficacité immédiate, le tout s'inscrivant dans une logique qui écarte la " durabilité " comme la " transférabilité ". Ces aspects constituent autant de **contradictions majeures** avec les besoins réels : -gestion à long terme, emploi stable, mobilité enrichissante pour tous, pour une efficacité vraie du service public, constituent des données fortes et des besoins objectifs du service public- Et cela ne passe pas par la généralisation de " générations Kleenex "

l'enjeu statutaire

mais bien par des dispositifs permettant de donner concrètement et dans la durée toute son efficacité au service public.

D'autres perspectives :

C'est bien pourquoi la CGT se bat pour une gestion **pour** les compétences, ce qui est notablement différent de l'existant, et des projets en cours. La compétence est **un objectif de la gestion, pas un outil de celle-ci**. Le fondement de la gestion doit reposer sur la qualification. La compétence constituant, sur cette base, la dimension nécessaire à l'efficacité de l'intervention de chaque agent.

Il s'agit donc de donner à chacun, à tous les niveaux de qualifications, les moyens d'acquérir les compétences indispensables pour remplir les missions qui sont les siennes ou celles auxquelles il veut accéder (promotions, mutations).

Et cela passe par une **formation d'adaptation à l'emploi**, qu'il s'agisse de celui lié à l'affectation première (formation initiale, qui est la mieux connue) mais aussi à tous les emplois auxquels l'agent peut prétendre en raison de sa qualification. C'est sur la qualification que doit s'opérer toute mobilité (professionnelle ou géographique), et c'est la formation qui doit intervenir pour développer les compétences qui doivent l'accompagner.

Face à ceux qui préconisent la suppression des corps, l'ouverture vers des cadres d'emplois, la mobilité au profil, la généralisation des emplois fonctionnels ou encore des statuts d'emploi –bref l'abandon des fondements du statut général-, nous opposons une Fonction publique de carrière -base de la neutralité du service public- pour laquelle l'élément formation devient déterminant. Gérer **pour** les compétences, c'est prendre appui sur les qualifications -base du recrutement et du déroulement de carrière- et intervenir par la formation pour organiser le " transfert/acquisition " des compétences qui s'impose. Et cela est vrai tant dans l'affectation initiale que pour la mobilité qui doit être ouverte à partir du niveau de qualification (plus large, donc plus riche) et non dans le cadre de filières étroites, asphyxiantes à court terme.

Pour se résumer : D'un côté une gestion à courte vue (dans la durée et sur les champs) assise sur les compétences initialement acquises, qui transforme au fond le contenu des dispositions statutaires, généralise la précarité, et, de l'autre, une approche qui s'appuie sur les qualifications et qui entend donner à la formation toute sa dimension d'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction, à chaque étape de la vie professionnelle.

Cette dernière perspective constituant bien la seule voie qui s'inscrit dans une perspective porteuse d'une Fonction publique d'avenir, dans le temps comme dans la mobilité (transférabilité),

Dialogue social :

Du concret !

C'était le 11 avril 2003. On allait voir ce qu'on allait voir. Le 1er Ministre devant les directeurs d'administrations centrales demandait très officiellement au Ministre de la Fonction publique de proposer avant octobre 2003 " *les décisions à prendre pour que le dialogue social soit profondément renouvelé* ". Puis plus rien. Calme plat. Et il a fallu le " trop c'est trop " de l'ensemble des organisations syndicales qui –exigeant d'être respectées- ont boycotté toutes les réunions, pour que le Ministre entrouvre –très timidement- le dossier, en janvier.

Depuis on en est à une table ronde … pour annoncer de futures réunions. En clair le surplace. Ce ne sont pourtant pas les sujets qui manquent : Rôle et compétence des organismes paritaires ; Prise en compte des propositions des représentants du personnel à l'inverse des chambres d'enregistrement que sont trop souvent CAP, CTP, CCP ; Moyens et droits syndicaux ; Négociations ; Représentativité ; Droits nouveaux etc.

Il y a de quoi faire ! Mais le problème c'est que le dialogue social n'a de sens que s'il est porteur d'un contenu de progrès pour les personnels, pour le service public, et qu'aujourd'hui le gouvernement cherche à imposer des reculs tous azimuts. D'où l'embarras ministériel, car, comme l'a souligné l'UGFF-CGT, " *ça n'est pas parce qu'on va repeindre une 2 CV en rouge qu'on en fera une ferrari* ".

RETRAITES
Bilan après les principaux décrets d'application : *les fausses fenêtres* dans *le vrai mur* de la réforme

La réforme des retraites imposée par le gouvernement avec l'appui de certaines organisations syndicales conduit à une baisse programmée du niveau des pensions, dans la Fonction publique comme dans le secteur privé.

L'allongement de la durée de cotisation nécessaire à la liquidation va prolonger la durée d'activité moyenne de tous les salariés -plus encore pour ceux qui viennent d'entrer sur le marché du travail- sans pour autant leur permettre le maintien du niveau actuel des taux de remplacement. Principales victimes : les jeunes générations, les salariés à temps incomplet (en particulier et massivement, les femmes), les bas salaires.

Cette régression a été présentée par les partisans de la réforme, la CFDT en particulier, comme inévitable.

Autrement dit, l'accaparement de l'essentiel de la richesse produite par les détenteurs de capitaux étant une donnée qui ne saurait être remise en cause, les coûts supplémentaires induits par l'évolution de nos sociétés (allongement de la vie notamment) doivent reposer sur les seuls salariés. C'est, manifestement, le sens qu'il faut donner selon eux au mot *équité*.
Une seconde ligne de défense a été avancée par les mêmes : la réforme contient nombre de mesures nouvelles tout à fait positives qu'il faudrait apprécier à la hauteur de la détermination des " négociateurs " de la nuit du 15 au 16 mai 2003 (" relevé de conclusions " entre le gouvernement et la CFDT).

Un examen objectif de certaines de ces dispositions, en particulier à la lueur des décrets d'applications publiés depuis la fin décembre ou actuellement en préparation, permet d'apprécier ces prétendues avancées à leur juste valeur.

Reculs dans les dispositions relatives à la prise en compte des enfants

Une mesure pourrait constituer une avancée dans la loi, si les contreparties n'en étaient aussi désastreuses : les réductions et interruptions d'activité pour élever un enfant, qui vont dorénavant être comptées comme du temps plein effectif (art 44 de la loi, nouvel art L-9 du Code des pensions). Le temps partiel de droit pour élever un enfant, le congé parental ou de présence parentale et la disponibilité pour élever un enfant vont donc être pris en compte dans la liquidation de la pension (dans la limite de trois ans par enfant).

Mais, par ailleurs, qu'advient-il des mesures antérieures ? La bonification d'un an par enfant, jusque là accordée à toute mère de famille du fait de l'éducation d'un enfant né ou adopté, à quelque moment que ce soit dans la vie de celle-ci, est tout simplement supprimée. Y compris de façon rétroactive puisque n'en conservent le bénéfice, que les mères d'enfants nés avant le 1er janvier 2004 sous condition que la naissance ou l'adoption aient eu lieu depuis l'entrée dans la Fonction publique. Quant à l'élargissement aux pères qui ont interrompu leur activité, il est largement virtuel !
La mesure de remplacement, à compter du 1er janvier 2004, se résume à ceci : deux trimestres d'assurance supplémentaires pour les mères de famille, par enfant né (plus question d'adoption) depuis l'entrée dans la Fonction publique (ou pendant les études liées au poste). Rappelons que la durée d'assurance n'intervient pas dans la liquidation, mais seulement dans la durée sur laquelle se calcule la décote éventuelle.
Et l'on attend toujours les mesures qui devraient permettre de prendre en compte, au titre du régime général (8 trimestres par enfant), les naissances intervenues lors d'une période travaillée et cotisée au régime général. Quant aux enfants nés avant toute activité professionnelle…

Le minimum garanti : en baisse pour les agents concernés, en hausse pour des agents… virtuels

L'augmentation des minima garantis, aussi bien dans le privé que dans la Fonction publique, devait être l'une des contreparties significatives de la baisse générale des niveaux de pension. Les calculs faits pour le privé montrent qu'il n'en sera rien, le niveau de 85 % du SMIC présenté comme un objectif ambitieux (!) ne sera pas atteint, même par les salariés faisant une longue carrière au SMIC.
Pour la Fonction publique le trompe-l'œil, est particulièrement travaillé.

Rappelons que le minimum garanti de pension ne peut être attribué qu'après au moins quinze années de services. Dans l'ancien mécanisme, le minimum était fixé à l'indice 216 et atteint en 25 années. Dans le mécanisme nouveau (art 51 de la loi – art L 17 du Code des pensions) il est fixé à 227 mais atteint au bout de 40 années ! Le tableau ci-dessous démonte l'entourloupe, mieux qu'un long exposé.

Chiffrage de la réforme du minimum garanti F.P.

Comparaison à valeur constante du point d'indice (4,396 € au 1er janvier 2004)

Minimum garanti en € après…	15 ans de services	16 ans de services	25 ans de services	30 ans de services	31 ans de services	40 ans de services
Avant la loi	569,72	**607,70**	**949,54**	**949,54**	949,54	949,54
Après la loi	**573,79**	598,73	823,26	947,99	**952,98**	**997,89**

En gras et en rouge : les chiffres supérieurs dans la comparaison avant/après

On constate que, lors de la première année (15 ans) il y a un gain de 4 €. Mais on voit aussitôt qu'il s'agit d'un effet d'affichage. En effet, pour la grande majorité des agents visés - entre 16 et 30 ans de services- le nouveau minimum garanti est inférieur au mécanisme d'avant la loi. Il faut atteindre 31 ans de services pour retrouver un chiffre supérieur à l'ancien minimum. Or, au-delà de trente années de services, il n'y a pratiquement plus d'agents concernés !

Le tour est joué : baisse pour les agents réellement concernés et hausse pour… des agents virtuels !

Surcotisation pour rachat du temps partiel : hors de prix !

Le projet de décret pris en application de l'article 47 de la loi concernant la surcotisation pour le temps partiel vient d'être communiqué aux organisations syndicales.
Les calculs faits donnent, ci-dessous, le **taux de surcotisation** qui sera appliqué au traitement des agents ayant fait le choix de " l'achat " de la partie non travaillée de leur temps partiel :

Temps travaillé	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
Taux	**7,85 %**	**9,78 %**	**11,59 %**	**13,27 %**	**14,82 %**	**16,25 %**

Exemple, pour un agent de catégorie C, échelle 4, 6ème échelon (INM 305 ; point 4,396 €uros, traitement brut à temps plein : 1341 €). L'impact sur son traitement sera le suivant, pour deux exemples concrets (un mercredi et un mi-temps).

Plein temps		**Temps partiel 80 %**		**Temps partiel 50 %**	
Niveau du traitement		sans rachat	Avec rachat	sans rachat	Avec rachat
1341 €		1149 €	994 €	670€	452€ (1)
En % du traitement à temps plein	**100 %**	**85,68 %**	**74,12 %**	**50 %**	**33,71 %**

(1) on notera que le seuil de pauvreté pour 2003 en France est à 650 € (INSEE).

Régime additionnel : les impostures

A l'heure où cet article est écrit, trois réunions de "discussion " ont eu lieu sur le projet de régime additionnel, le contour n'est pas définitif. Présenté, là encore, comme une réponse aux revendications des fonctionnaires réclamant la **prise en compte des primes dans le calcul de leur pension**, ce " régime additionnel " constitue en réalité une imposture à plusieurs titres.
Il concentre en effet de nombreuses caractéristiques négatives. Il va, en fait, s'agir du premier régime complémentaire obligatoire par capitalisation dans le secteur public, de la première caisse dont la composition pourrait ne pas être paritaire et où le principe de la représentativité syndicale ne serait pas respecté ! Excusez du peu !
Quant au résultat sonnant et trébuchant, le tableau ci-dessous donne un aperçu pour plusieurs grades représentatifs de l'allocation qui sera servie aux fonctionnaires retraités après cotisation à ce nouveau régime. (A partir de simulations présentées par le ministère).

Allocation mensuelle en € au départ à 60 ans

Deux hypothèses, l'une avec un taux de rendement du régime de 6 %, l'autre avec un taux de 8 %

grade	Indice terminal	Assiette (taux de primes)	Après 5 ans de cotisations		Après 10 ans de cotisations		Cotisations sur carrière complète	
			6 %	8 %	6 %	8 %	6 %	8 %
Adjoint admf.	378	15 %	7 €	10 €	15 €	20 €	52 €	70 €
Infirmier	455	20 %	12 €	16 €	24 €	32 €	83 €	112 €
Secrét. admf.	513	20 %	13 €	18 €	27 €	35 €	81 €	108 €
Att adm cent.	782	20 %	21 €	27 €	41 €	55 €	122 €	163 €
Prof. écoles	782	10 %	10 €	14 €	21 €	27 €	61 €	81 €

Dans la situation **la plus favorable** : un Attaché d'administration centrale allant jusqu'au sommet de son corps et développant une carrière complète avec **40 années** de cotisation au régime additionnel (12 232 € de cotisations prélevées sur l'ensemble de sa carrière), va percevoir une allocation mensuelle de 163 € en complément de sa pension.

Très chères études…

L'UGFF a déjà commenté les deux décrets, pris en application de l'article 45 de la loi du 21 août, relatifs à la **prise en compte des périodes d'études supérieures**. Exorbitant ! telle est l'appréciation qui s'impose. Sans aucune participation de l'employeur, bâti sur le principe d'une gestion financière de stricte neutralité actuarielle, le coût du rachat ne pouvait qu'être considérable.
A titre d'exemples, pour le rachat de la durée d'assurance et de la liquidation :
- attaché débutant, âgé de 25 ans, à l'indice 348. Coût : 26 303 €.
- attaché âgé de 33 ans, à l'indice 430. Coût : 44 417 €.
- directeur, ingénieur, âgé de 52 ans, indice 784. Coût : 135 303 €.

Présentée comme une compensation à l'allongement de la durée de cotisation, la prise en compte des études, dans de telles conditions, constitue un exemple frappant de ces " innovations " que les partisans de la réforme ont fait chatoyer au lendemain de " l'accord " du 16 mai 2003. La réalité de leur concrétisation les fait prendre pour ce qu'elles sont : de fausses fenêtres sur le mur de la loi Fillon !
Quant aux discussions encore en cours, on ne manquera pas de remarquer que c'est justement sur les sujets qui engagent des financements pour l'État employeur et non plus les seuls agents, que ce dernier manifeste le moins d'empressement.

Pénibilité, carrières longues : discussions pénibles et longues !

" *Nous n'avons pris aucun engagement de date pour la Fonction publique dans le relevé de conclusions du 16 mai* " a rétorqué le ministre aux représentants de la CFDT à propos des carrières longues (les promesses engagent d'abord ceux qui les écoutent…). Les premières réunions ont d'ailleurs donné le ton : rien ne presse !
C'est suite à une protestation de la CGT qu'un programme précis de discussions a été adopté avec des réunions jusqu'au… 20 avril. On aura compris qu'il s'agit d'abord de contourner les élections régionales puis de repousser le plus loin possible l'échéance des décisions concrètes.

CONSEIL SUPÉRIEUR

HANDICAPÉS : le projet de loi

Le conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat a consacré l'essentiel de ses travaux à l'examen du projet de loi " pour l'égalité des droits des personnes handicapées ". La CGT y a fait la déclaration que nous reproduisons ci-après. Le vote a confirmé que, là comme ailleurs, il s'agissait d'un texte socialement minoritaire, très éloigné de ce qui est indispensable pour relever le défi de l'insertion des handicapés, objectif pour lequel nous luttons. La CGT a voté contre le texte, ainsi que la FSU, FO, l'UNSA ; La CFDT, CFTC et CGC se sont abstenues.

"Le projet de loi pour l'égalité des droits des personnes handicapées, qui est aujourd'hui soumis au conseil supérieur, a été largement rejeté dans les différentes instances qui ont eu à l'examiner à ce jour. Il a été rejeté par la CNAV, par la CNAF, par la CNAM, par l'ACOSS. De son côté, le CNCPH a jugé nécessaire que la concertation se poursuive.

Il y a là une situation particulièrement préoccupante, en ce qu'elle montre, contrairement à ce qui a été dit, un déficit considérable de concertation en amont. Comment un tel projet pourrait-il être soumis au Parlement, alors qu'il apparaît de toute évidence, et comme le démontrent les différentes positions auxquelles je faisais référence, totalement coupé des attentes sociales ?

Pour la CGT, pas seule et avec beaucoup d'autres, nous estimons **qu'il convient de remettre ce projet en chantier, avec la large concertation indispensable.**

Pour cette raison, nous n'avons pas jugé opportun de déposer des propositions d'amendements, car il ne s'agit pas pour nous de procéder à des aménagements qui, au bout du bout, ne seraient que marginaux au regard du fond, mais bien de retravailler l'ensemble (…/…).

Je voudrais toutefois développer trois points :

Le contexte dans lequel intervient ce projet de loi ; une appréciation générale sur le projet et son environnement ; la situation dans la Fonction publique, les aspects du projet de loi qui la concerne plus directement, et des propositions que la CGT entend verser au débat, si toutefois ce débat est effectivement et réellement ouvert.

LE CONTEXTE

Sur le contexte : l'initiative nous est apparue -et pas qu'à nous- comme une initiative précipitée, annoncée fin 2003 qui était l'année européenne du handicap, en quelque sorte un exercice de rattrapage, ou la recherche d'un effet d'annonce au tout dernier moment. Histoire de dire que le gouvernement n'est pas " passé à côté ". Sauf que cette précipitation a conduit à court-circuiter toute réelle concertation en profondeur avec les conséquences que l'on sait : **Il y a des raccourcis qui conduisent à des impasses.**

Et pourtant, il s'en est fait des choses au cours de " cette année du handicap ". Prenons dans la Fonction publique d'Etat. Les crédits votés pour le fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées ne s'élevaient qu'à 5,1 millions alors que -selon le rapporteur du budget- les demandes émanant des différents ministères étaient de 7,17. Voilà un premier point, qui n'est pas un " bon point " pour l'engagement gouvernemental en faveur des handicapés.

Mais les choses vont encore plus loin puisque non seulement les moyens budgétaires **ne permettaient de financer que 70 % des demandes exprimées, mais de plus les crédits initialement votés ont fait l'objet de gels et d'annulation à hauteur de près de 20 %…**

Cela, ce sont des faits. Et derrière de tels faits, tous les discours n'apparaissent plus que comme des effets d'annonce… car une fois gratté le vernis humaniste, ce qui reste, c'est l'absence de moyens, comme l'absence de détermination politique pour répondre à ce qui devrait relever d'une véritable mobilisation nationale.

SUR LE PROJET DE LOI…

Venons-en maintenant au projet de loi lui-même. Certes le conseil supérieur est plus particulièrement saisi des aspects qui concernent directement la Fonction publique. A ce sujet d'ailleurs on ne saurait s'en tenir aux seuls articles identifiés dans la présentation du projet de loi faite pour la réunion de notre instance, à savoir les articles 11, 15, 16 et 19. En effet, la disparition des COTOREP, des CDES par exemple, la modification, en fait le recul, de la place de l'Etat plus généralement, ne sont pas sans conséquence sur le rôle des administrations, voire sur la situation des personnels de nos administrations.

Soit dit en passant, si nos renseignements sont exacts, il apparaît que lors du CTPM des Affaires Sociales –administration particulièrement concernée- l'ensemble des syndicats a refusé de participer au vote – Ce qui en rajoute encore à l'accueil réservé au texte.

Mais au-delà, on ne peut pas développer notre réflexion, nos analyses, nos appréciations, sans tenir compte de l'ensemble du projet de loi, de sa cohérence, et y compris du lien avec d'autres dispositions qui l'entourent et de fait le conditionnent.

Il en va ainsi du projet de loi relatif au dispositif de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées et, par exemple, de **la création de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, en rupture avec les principes fondateurs de la sécurité sociale** de solidarité et d'universalité, rejetée par les 3 caisses de la sécurité sociale, comme par l'ensemble des organisations syndicales et la mutualité siégeant au Haut Comité de l'Assurance Maladie. Et pourtant il a été annoncé, je cite " *qu'une mission préparatoire à la mise en œuvre de ce dispositif est actuellement en cours et proposera notamment l'articulation des compétences entre l'Etat et les départements la mieux adaptée au regard des missions dévolues à la CNSA* ", fin de citation.

Je ne veux pas en rajouter sur le " dialogue social " mais quand même… Quelle crédibilité peut-on accorder au discours sur la concertation avec de tels comportements ?

Sur l'environnement, il en va aussi des questions du **financement lié notamment à la suppression d'un jour férié** et géré par la caisse largement refusée par les partenaires sociaux, mais aussi l'absence de lisibilité en la matière sur le niveau de financement des maisons du handicap, des équipes d'évaluation, de la commission qui remplacera les CDES, la COTOREP, etc…

Sur l'ensemble du projet de loi lui-même, et au-delà de ce que je viens de souligner, celui-ci opère un vaste changement sur le fond de l'approche en procédant à **un basculement de fait de la notion de droit à la notion de compensation.**

Partant, il en découle un bouleversement considérable qui fait passer d'une logique de solidarité à une logique qualifiée, ici et là, de charité : Fait significatif, **le bénévolat prend place au niveau législatif** (article 39).

Autre point concernant la globalité du projet de loi, c'est le nombre considérable de renvois à des décrets qui constituent à ce jour autant d'inconnues sur une série de questions parfois très lourdes. Comment accepter de voter sur des chèques en blanc ?

En matière d'éducation spécialisée, on ne voit pas clairement ce qui concrètement va remplacer les CDES et au-delà l'avenir des IMP et IME, et on peut légitimement s'inquiéter sur **le devenir de l'enseignement spécialisé.**

Par ailleurs, le travail protégé subit des transformations, un glissement vers les CAT qui ne l'éloigne pas, au contraire, du productivisme dénoncé. Les obligations patronales sont réduites (modulation des contributions des entreprises en fonction d'un mérite qui reste à évaluer ; déduction de la contribution des dépenses d'insertion…).

Enfin, pour m'en tenir à l'essentiel, il y a un désengagement très net de l'Etat accompagné de transferts dont une décentralisation dont le degré n'est pas clairement défini, pas plus que n'est garantie l'égalité de traitement sur tout le territoire en raison des moyens mis en œuvre et des choix politiques opérés au niveau des territoires.

… ET SUR LES POINTS CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE

J'en viens à ma dernière partie concernant plus spécifiquement les articles identifiés comme concernant plus particulièrement la Fonction publique.

En tout premier lieu, je voudrais dire quelques mots des tableaux statistiques qui nous ont été remis pour souligner quelques aspects.

→ Il est inacceptable que ces statistiques qui traduisent des données de plus de 2 ans (quand même !) n'intègrent pas un ministère – l'Education Nationale - qui représente près de la moitié des effectifs. Quelle crédibilité pour les résultats obtenus ?

→ Il n'est pas acceptable non plus que soit comptabilisé le recrutement des anciens militaires dans des statistiques censées mesurer le taux d'emploi des handicapés, et présentées comme telles lors du débat à l'assemblée sur la loi de finances. En fait, les 4,33 % de taux d'emploi affichés doivent être ramenés à environ 3,5 %, et en flux les 6,6 % à moins de 5 %. Il ne faut pas masquer les réalités !

Sur les autres aspects,
et concernant l'article 11, **la notion d'" aménagement raisonnable "** laisse plus que dubitatif. A partir de quel moment la charge devient-elle disproportionnée ? Serait-ce à partir du moment où il est financièrement plus intéressant de verser une contribution au fonds ? Et faisons tout de suite le lien avec l'article 15 qui souligne que l'aptitude physique exigée est appréciée en fonction des aides techniques susceptibles d'être mises en œuvre pour compenser le handicap.

Des aides techniques qui doivent donc relever du " raisonnable ". On ne s'en sort pas. Et on s'en sort d'autant moins qu'il y a la voie privilégiée du recrutement contractuel, c'est à dire, qu'on le veuille ou non, une forme de gré à gré dans laquelle la question de l'aménagement du poste de travail -et son coût- constituent bien un élément central. Nous l'avons déjà souligné, et j'y reviens, **la voie contractuelle est une voie qui risque fort d'être discriminatoire** en fonction de la nature même du handicap -on cherche plus à adapter le handicapé au poste de travail que d'adapter le poste de travail au handicapé- et c'est pourquoi nous réaffirmons que c'est la voie des concours -adaptés et réservés- qui doit être la priorité.

A ce sujet, je demande une nouvelle fois qu'une étude soit faite sur les contractuels recrutés, intégrant une approche en fonction du niveau de handicaps. Il faut faire le **bilan quantitatif et qualitatif**.

Sur l'article 15, puis l'article 16, en supprimant les sections spécialisées des COTOREP, et en ciblant la fonction, on s'éloigne de la notion de recrutement dans un corps -éloignement qu'aggrave encore le recrutement contractuel- alors que les corps peuvent ouvrir des possibilités sur une multitude de fonctions.

Nous sommes pour repenser l'ensemble, à partir, je l'ai dit, du recrutement par concours. J'ajoute que le fait d'exclure le mode de recrutement par contrat comme voie de promotion interne ne doit pas éviter de se poser la question de la promotion interne des agents handicapés. **On ne peut se limiter à reconnaître la spécificité lors du recrutement initial et l'écarter pour les promotions.** Le droit à promotion doit être ouvert aux handicapés, en prenant en compte le handicap, d'où des dispositions particulières à arrêter qui devraient entrer dans le champ d'une réelle négociation – que nous revendiquons et pour laquelle nous avons des propositions notamment au travers du concours.

Sur la création d'un fonds d'insertion des personnes handicapées, commun aux trois fonctions publiques, prévu par l'article 19 : Au-delà des questions sur la nature du fonds, de l'établissement gestionnaire, le fait qu'il soit scindé en 3 sections, et de l'alimentation de celui-ci, il y a une logique que nous récusons. Une logique qui, soit dit en passant, revient à faire financer l'insertion par les administrations et établissements, et au bout du compte

par les personnels – CAR SANCTIONNER, C'EST SANCTIONNER QUI ? Et sur quel budget ? Au détriment de quoi ?

Il n'y a pas de budget " dépenses pour non emploi de handicapés ". Il faudra bien prendre les sommes quelque part ? Dites-nous où ? C'est foncièrement inadapté, injuste, mais qui plus est contre productif. L'argent est versé au fonds (Et alors ? : ce n'est pas un handicapé bénéficiant de l'insertion professionnelle !). Et si le choix est fait au niveau des services –y compris parfois en raison de difficultés en terme de moyens- il y aura des fonds, mais à la limite pas forcément des handicapés employés. D'ailleurs Madame la Ministre (Madame la Secrétaire d'Etat aux handicapés – NDLR) vient de confirmer en disant que des entreprises préféraient verser au fonds plutôt que d'employer des salariés handicapés.

Il nous semble, mais nous l'avons déjà dit, qu'**il convient d'opérer un autre choix** qui vise à identifier, réserver, un volume d'emplois pour les handicapés, ceux-ci ne pouvant être en aucune façon utilisés à d'autres fins. Une telle démarche nécessite bien entendu une politique dynamique de l'emploi et ne peut avoir de sens dans le cadre de la fusion asymétrique de crédits telle que prévue dans la LOLF. Elle nécessite aussi des moyens budgétaires propres, identifiés. Mais c'est, à notre sens, la seule voie permettant de dépasser les bonnes intentions et d'engager réellement des orientations déterminées, de prendre des dispositions concrètes pour que la Fonction publique joue pleinement son rôle, pour assurer des droits réels d'emploi aux handicapés dans le respect des règles d'égalité d'accès aux emplois publics.

Ce projet de loi dans sa globalité, comme pour ce qui est de la Fonction publique, est loin de répondre à l'objectif.

Il serait sage que le gouvernement remette son élaboration en chantier, et au niveau de la Fonction publique nous pouvons y participer en négociant à partir de nos réalités.

En tout cas, c'est ce que nous revendiquons. Dans le cas contraire, notre vote sera négatif, et **nous combattrons votre projet parce que nous luttons pour des mesures efficaces en terme d'égalité et d'insertion des personnes handicapées. "**

Quelques amendements

Par ailleurs, suite au débat, le Ministre s'est engagé à présenter -au nom du gouvernement- quelques amendements au texte. Ceux-ci consistent en des aménagements parfois positifs du texte, sans pour autant en changer le fond.

Il en est ainsi notamment :
- de la possibilité d'un abaissement de la condition d'âge de 60 ans pour le départ en retraite (dispositif renvoyé à un décret),
- de l'octroi de droit du temps partiel,
- d'un rapport annuel examiné par les Conseils Supérieurs et déposé devant le Parlement.

Il est également à noter le refus de vote de l'administration sur un vœu visant à exclure les anciens militaires, non handicapés, recrutés par la voie des emplois réservés, du calcul du taux d'emploi de travailleurs handicapés (??), ou encore le vote " contre " de cette même parité administrative sur l'extension à l'ensemble des fonctions afférentes à un corps(au lieu d'une fonction) pour juger de la capacité d'accès d'un handicapé

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

Réalisation : Publi Com 91
4, rue Saint Lubin
45300 Yèvre-le-Châtel
Publicom91@wanadoo.fr
Tél. : 02 38 32 50 06
Fax : 02 38 32 50 07

L'administration électronique

dans les enjeux du service public

Le service public est un outil au service de la satisfaction des besoins. La CGT inscrit son action dans le sens de la modernisation permanente du service public. Aujourd'hui, les nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) représentent de nouvelles possibilités en terme d'efficacité du service public, d'accès à l'information, d'intervention citoyenne. A l'inverse, pour les tenants du libéralisme, les NTIC sont un moyen principal de réduction des coûts et de remodelage des services publics en élargissant les champs d'intervention du secteur privé.
L'intervention syndicale sur ces questions est donc déterminante pour construire des réponses en terme de progrès social.

1 - L'administration électronique en construction

Tous les champs d'activité sont concernés.

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de recourir aux nouvelles technologies de l'information et de la communication pour " dématérialiser " l'usage des formulaires papiers et les procédures administratives (ex : déclaration d'impôt sur le revenu, demande de permis de construire, carte de sécurité sociale Vitale…). Le processus est certes à l'œuvre depuis de nombreuses années. Il se généralise aujourd'hui et conduit à modifier fondamentalement tant l'organisation administrative que les rapports de l'usager avec l'administration.

Les décisions gouvernementales en matière d'administration électronique : le plan pour le développement de l'administration électronique ADELE pour la période 2003-2007.

Ce plan a été adopté par un comité interministériel de réforme de l'Etat le 9 février 2004. Il avait précédemment été soumis aux organisations syndicales dans le cadre de la commission de modernisation des services publics.
Le plan stratégique définit le cadre de développement de l'administration électronique, les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre ainsi que les moyens alloués. Il est complété d'un plan d'action avec 140 mesures.
La perspective mise en avant pour 2006 est la mise en place d'un espace administratif personnel avec " mon service- public.fr ". Celui-ci offrira un accès personnalisé à l'ensemble des services électronique personnalisés de l'administration.

2 - Les enjeux politiques

Ceux-ci sont considérables et portent sur de nombreuses questions, dont notamment : quel projet d'administration avec plan gouvernemental, quelles maîtrise et possibilités d'intervention pour le citoyen, quelle politique nationale en matière industrielle …?

L'administration électronique : un objectif de productivité accrue pour quelle finalité ?

S'agit-il de prendre appui sur les nouvelles technologies pour promouvoir un meilleur service public pour

l'usager ou pour restructurer, réduire les coûts en supprimant massivement de l'emploi ?

Le citoyen est d'autant plus en droit de s'interroger que c'est un des messages principaux qui ressort du comité interministériel. Les NTIC sont présentées comme le moyen " facile " de générer de gigantesques gains de productivité dans l'administration et le secteur public sans conflits sociaux.
Un budget d'1,8 milliard d'euros est prévu pour la période 2004-2005 financé à coûts constants par redéploiement. Le lien est à faire avec la réforme de la loi de finances (la LOLF) qui prévoit notamment le principe de " fongibilité asymétrique " permettant de " troquer " des crédits de personnels contre des crédits d'investissement ou de fonctionnement..

Le retour sur investissement à compter de 2007 est estimé à 5 milliards d'euros par an.
Il est fait référence par ailleurs dans le plan gouvernemental de gains de productivité observés en France et à l'étranger dépassant le plus souvent les 25 à 30 %. On apprend également que " le gouvernement a retenu une approche réaliste de 7 à 10 % de gains de productivité, ce taux s'appliquant aux seules dépenses de fonctionnement courant de l'Etat, soit environ 70 milliards d'euros " !
Chacun aura compris que les gains de productivité sont à réaliser sur l'emploi public et aussi sur l'usager.
La possibilité de réaliser de manière significative des gains de productivité ne peut être niée mais nous contestons qu'elle puisse être l'objectif principal pas plus que sa finalité doive être financière. Il faut dégager un retour social. On ne peut se limiter à une démarche construite à besoins constants et refuser de voir l'émergence de besoins sociaux nouveaux.

Quel projet d'administration ?

L'administration électronique est présentée comme le seul moyen de construire " une administration de service " pour le citoyen. Ainsi il n'est plus fait référence au service public proprement dit. Le plan gouvernemental prévoit ainsi " d'établir de nouvelles relations de partenariat entre les responsables publics et privé chargés des services de proximité ". Peu importerait que le service soit rendu par un acteur privé ou public ?

Une des premières voies d'application est la mise en place d'une plateforme privée de renseignement administratif par téléphone avec le 39-39 expérimenté en région Rhône-Alpes, expérience devrait être généralisée à l'ensemble du territoire national en 2004. D'autres tâches pourraient rapidement être externalisées avec soit un transfert vers l'usager ou le professionnel (par exemple la déclaration d'impôt ou les téléactes pour les notaires) soit une privatisation de missions publiques.
A la question de savoir comment le citoyen qui n'est pas équipé d'Internet pourra accéder à l'administration électronique, le plan gouvernemental renvoie la responsabilité sur les communes en particulier dans les zones semi-rurales et rurales. Mais celles-ci en auront-elles les moyens ?
Les conséquences pour les personnels sont d'ampleur. L'annonce de la suppression du journal officiel dans sa version papier a par exemple des implications directes sur l'emploi. Le coût social est pourtant totalement évacué de la démarche gouvernementale alors que les questions portant sur l'emploi public, l'évolution des fonctions, des effectifs, de leur localisation, des conditions de travail, de la formation et de la gestion devraient être traitées en amont, évaluées, débattues avec les organisations syndicales et être pleinement intégrées dans les décisions politiques.

Quelle maîtrise nationale ?

La question de l'indépendance et de la maîtrise nationale se pose en premier lieu dans un environnement où les Etats-Unis sont omniprésents avec l'outil Internet et la domination de Microsoft sur les logiciels… Dans le domaines des applications, les grands groupes sont le plus souvent d'origine nord américaine.
Les questions se posent en termes de sécurité nationale et internationale, de protection de données stockées et de garanties pour les libertés publiques.

" ADELE ", " LOLF ", réforme de l'Etat, décentralisation… des liens directs

Le plan gouvernemental sur l'administration électronique s'articule étroitement avec la réforme de l'Etat, la décentralisation, la réforme des lois de Finances, la gestion des ressources humaines.

La principale application concerne par exemple Accord (système comptable de l'Etat) et Helios (application comptable) qui sont en lien direct avec la mise en œuvre de la LOLF. Le traitement automatisé de l'information doit constituer, pour cette politique, un instrument essentiel qu'il s'agisse de l'élaboration des programmes interministériels ou ministériels, de l'utilisation des ressources humaines et budgétaires, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques transversales et sectorielles ou bien du contrôle de gestion.

Quels droits et garanties pour le citoyen ?

Actuellement, les décisions restent le fait de cercles restreints dans la sphère politico-industrielle avec une vision très élitiste de la république accompagnée d'un discours populiste (émergence d'une démocratie directe et participative avec Internet...).
Le rôle de la CNIL (Commission

Nationale de l'Informatique et des Libertés) et des procédures de contrôle sont à peine effleurés, alors même que les risques en matière de droits et garanties des agents et des citoyens prennent une dimension toute particulière.
Le guichet numérique unique, la dématérialisation des documents, la facilité des échanges entre administrations … exigent que soit clairement posée la question du contrôle citoyen. Ce qui va bien au-delà d'une simple habilitation accordée par l'usager à l'administration.

Il en est de même pour la politique de décentralisation qui doit être accompagnée par la mise en place de systèmes d'informations performants.

La conception gouvernementale de l'administration électronique s'inscrit également dans une optique d'aménagement du territoire avec une approche globale des services publics avec l'objectif de réduction de leurs coûts et d'un recentrage de leurs missions. L'Etat ne conserverait dans cette conception que la maîtrise d'ouvrage, le pilotage et le contrôle d'ensemble. Les autres missions seraient décentralisées ou privatisées.

L'ADAE assisterait les acteurs locaux avec des agences régionales aux services des collectivités territoriales. Une structure placée auprès de chaque préfet de zone serait chargée du soutien des acteurs locaux en matière de sécurité de l'information et des réseaux.

3 -Une démarche offensive

Les nouvelles technologies d'information et de la communication représentent des nouvelles possibilités de réponses aux besoins sociaux. Ce qui relevait hier de l'utopie rentre dans le champ du possible. Mais le progrès technique doit être un facteur de progrès de toute la société et non de régression et de structuration d'une société inégalitaire.

Nous rejetons une fracture sociale qui serait encore aggravée avec l'administration électronique.

Le plan gouvernemental pour l'administration électronique ignore les conséquences sociales tant pour la population que pour les agents des services publics et s'inscrit principalement dans une logique libérale de déréglementation.

Les conséquences risquent de se traduire :

- Par l'aggravation de la " fracture numérique "

L'outil Internet est encore le fait d'une part minoritaire de la population. Rien n'est fait pour favoriser l'équipement des ménages. Même si les chiffres sont en augmentation, plus de la moitié de la population n'utilise pas Internet. Le sous-équipement touche principalement les ménages à revenus modestes, les personnes sans diplômes ou peu qualifiées, les personnes âgées. Dans ces conditions, les risques d'exclusion d'une partie de la population sont réels. Les mesures incitatives prises par l'administration comme la réduction d'impôt pour ceux qui télédéclarent leurs revenus jouent un rôle dans l'accroissement de la fracture sociale dans la mesure où elle favorise des populations qui détiennent déjà les facilités d'accès aux NTIC.

L'aspect relations humaines du service public et les notions de proximité sont totalement occultés. Certes il est précisé qu'il restera des services de proximité mais la volonté politique est bien de les réduire au maximum et de transformer leur nature avec la mise en place de simples guichets d'accueil chargés de recevoir les dossiers des citoyens (" front office ").

Dans le secteur productif, 90 % de notre PIB est assuré par des PME dont seules 58 % sont équipées de moyens informatiques et ce taux n'a pas évolué depuis 10 ans !

- Par des formes de rejet de la société de l'information

En premier lieu par les populations et catégories socioprofessionnelles les plus fragilisées qui peuvent s'en ressentir exclues d'emblée (jeunes des banlieues, ouvriers, personnes âgées…).

La conception gouvernementale de l'administration électronique enferme celle-ci dans une logique régressive de réduction des coûts et de rétrécissement du champ des missions de service public.

Au lieu d'être un vecteur de nouvelles réponses et de développement, elle se transforme en outil de suppression d'emplois et d'affaiblissement de la réponse publique.

Nous devons réaffirmer le même droit de tous face à l'administration électronique et celle-ci doit s'inscrire dans une perspective de progrès social.

C'est dans ce cadre que nous mettons en débat les objectifs suivants :

- Offrir un meilleur service public au citoyen

Le traitement informatisé a des conséquences incontestables en termes de gains de productivité.

Ceux-ci doivent être réels et se traduire par la prise en charge des nouveaux besoins émergents. Ces dernières sont nombreux dans tous les domaines qu'il s'agisse du raccourcissement de tous les circuits administratifs ou d'une nouvelle offre de services publics grâce à l'administration électronique en matière d'éducation, de santé, d'assistance aux personnes âgées...

- Assurer l'égalité de traitement du citoyen

Tous les citoyens doivent pouvoir accéder gratuitement aux sites publics à partir des guichets des administrations.

Ce qui a été possible dans les banques ne pourrait-il l'être pour l'administration électronique ? Un plan d'équipement des administrations de l'Etat et des collectivités locales est nécessaire.

- Permettre un contrôle citoyen

L'usager-citoyen comme l'agent du service public qui sont les acteurs essentiels doivent pouvoir intervenir d'un bout à l'autre de la chaîne de conception et de développement du système d'information.

L'ADAE (Agence pour le Développement de l'Administration Electronique) prévoit la mise en place d'une " cellule d'usagers ". L'intervention des citoyens doit être organisée à tous les niveaux territoriaux. L'administration électronique doit faire partie des compétences des commissions départementales des services publics.

L'UGFF formule également la proposition d'une réforme de la CNIL en y associant la " société civile " (organisations syndicales, associations d'usagers…).

- Redonner à l'administration des outils de compétences en matière d'administration électronique

La sphère publique est devenue de plus en plus dépendante des solutions préconisées par le privé et plus particulièrement les grands groupes multinationaux.

Or le développement économique durable, l'émergence de nouveaux services sophistiqués, la recherche fondamentale, le besoin de régulations socio-économiques accrues, l'augmentation de la prévention dans la " société du risque " demandent au contraire une forte croissance des missions de service public et le renforcement des autorités institutionnelles de contrôle.

Cela nécessite un réengagement de l'Etat vis-à-vis des systèmes d'information avec des moyens propres d'action. Cela passe en particulier par le recrutement de personnels informaticiens de haut niveau avec une gestion interministérielle .

L'administration électronique doit être également un vecteur pour promouvoir une politique industrielle nationale dans le domaine des systèmes d'information. C'est là aussi un enjeu d'indépendance et de souveraineté nationale.

- Reconnaître de nouveaux droits pour l'organisation syndicale et pour les personnels

La complexité des questions en cause pose la question des moyens d'expertise de l'organisation syndicale. La conquête de nouveaux droits en la matière est la condition pour permettre aux organisations syndicales de jouer pleinement leur rôle.
La réflexion doit porter également sur la mise en place de nouveaux lieux de concertation sous la forme par exemple de " conseil des systèmes d'information ".

Les personnels doivent être les acteurs principaux dans la construction des nouvelles réponses. Cela suppose le développement du dialogue social à partir du service public local, l'élaboration avec les personnels des plans de formation incluant la requalification des emplois et la reconnaissance des qualifications. Cela nécessite la reconnaissance de nouveaux droits individuels en matière de formation, de mobilité… et le renforcement des prérogatives des instances paritaires telles les CAP, les CTP.

LE SITE INTERNET
DE L'UGFF ?
www.ugff.cgt.fr

Action sociale – déconcentration –

Construire une assise solide et démocratique de proximité pour les agents.

Lors de la réunion du Comité Interministériel d' Action Sociale du 17 février 2003, les 7 fédérations de fonctionnaires ont fait une déclaration commune sur la déconcentration régionale de l'action sociale des agents de l'Etat. Elle comporte un cadre de propositions pour l'engagement d'une véritable négociation sur une nouvelle phase de mise en œuvre proposée par la direction générale de la Fonction publique.

Si les organisations syndicales partagent des constats très critiques des carences et dysfonctionnement dans le service des prestations aux personnels, la centralisation excessive et l'opacité dénoncés par des rapports (Bonet-Galzy, cours des comptes…) ne leur apparaît pas la cause exclusive. D'autres raisons principales existent avec des implications politiques, la lourdeur entretenue des circuits administratifs et financiers, les absences de moyens matériels, financiers et humains, la persistance de comportements négatifs de préfets régionaux.

Un bilan sérieux de l'état des lieux doit être fait pour apporter des solutions efficaces, élargir le champ d'intervention et de bénéficiaires de l'action sociale, assurer sa pérennité et son développement pour la satisfaction des besoins des agents.
Les récentes " Rencontres nationales " du 28 au 30 janvier 2004 ont encore démontré que beaucoup d'efforts sont encore à déployer pour donner aux membres des sections régionales (SRIAS) de réelles prérogatives et la maîtrise de leur mission sociale.

Au-delà, la marche en avant de la déconcentration soulève de multiples enjeux dans un contexte de mise en œuvre des orientations gouvernementales de réforme de l'Etat, de régressions budgétaires, de baisse et de transferts des effectifs, où, l'action sociale est partie intégrante. Sa gestion et son coût sont des préoccupations prioritaires imposées par les administrations dans la gestion des ressources humaines sur des objectifs de rationalisation financière et des moyens, de modification des rapports sociaux dans le traitement des agents, avec une prédominance de la région.

Les objectifs se précisent :

La CGT analyse une évolution des pressions qui s'exercent par différentes voies pour pousser les organisations syndicales à un simple accompagnement d'une politique antisociale, de reculs des acquis. Celles-ci jouent sur plusieurs axes, dont le cumul aboutit déjà à des blocages des activités, à une sous-consommation-récupération des crédits sociaux :

- à partir des gels et annulations des crédits 2003, la " *réfaction* " de ceux de 2004, placer les administrations dans l'obligation de supprimer des prestations ou d'abandonner de nouvelles prestations, vers l'asphyxie de l'action sociale ministérielle.

- La reprise en main par l'administration de la totalité de la gestion des activités sociales, en dessaisissant des organismes sociaux (sous direction des représentants des personnels) pour aller vers une régionalisation, à minima et transversale, de prise en charge des besoins sociaux.

- Le transfert aux CAF des prestations familiales et de prestations d'action sociale qui seraient ainsi confiées à des " spécialistes dont c'est le cœur de métier ". L'Etat se dégageant ainsi de charges sur le dos des assurés et ne traitant plus qu'une partie très réduite d'obligations de l'employeur (disparition des services et 1.200 emplois supprimés !).

- Le retrait aux représentants des agents de tout espace direct d'intervention sur la gestion. Les organismes consultatifs ne jouant plus qu'un rôle d'alibi sur des

décisions préétablies par ailleurs, avec une mise en œuvre de prestataires (dont ceux du marché). Les représentants syndicaux conserveraient tout juste les " *arbres de Noël* " !

→ Les préfets de région reçoivent des prérogatives d'ensemble dans la recherche " *d'économies* " où ils pourront installer une diversification des prestations et des bénéficiaires mettant fin à l'égalité de traitement sur le territoire.

→ L'intégration des prestations monétaires dans les " *avantages en nature* " pour une imposition fiscale des agents.

Une hypothèse caricaturale ? Pas tant que cela avec des démarches engagées par des administrations et employeurs comme la Poste et France-Télécom Ce qui domine, c'est, une conception libérale du marché étendue aux activités sociales et à but non-lucratif.

Pour la CGT, l'action sociale ne saurait être instrumentalisée dans la réforme, comme variable d'ajustement salarial dans un retour de gain de productivité. Le régime particulier d'action sociale interministérielle et ministérielle est indispensable dans l'aide aux agents et à leurs familles face à des conditions de vie et de travail en dégradation.

Elle se prononce sans ambiguité pour une gestion de proximité des agents, à partir de garanties nationales fortes et d'une structuration solide reconnaissant pleinement le rôle des représentants des personnels à tous les niveaux.

Déclaration des 7 fédérations syndicales de fonctionnaires sur la déconcentration régionale de l'action sociale

Les fédérations syndicales de fonctionnaires ne méconnaissent pas les orientations de la réforme de l'Etat, la montée en puissance des régions et l'extension de compétences des préfets.

C'est ce qui les conduit à l'exigence d'un socle fort de garanties nationales et statutaires dans une période de mise en cause des droits des agents et des missions publiques.

A de nouvelles instances doivent correspondre de nouveaux droits pour les représentants des personnels pour l'exercice du mandat syndical. Une dimension à intégrer concrètement dans le dialogue social.

La politique d'action sociale, sa gestion, sont conditionnées actuellement par deux données fondamentales :

1. *La mise en place de la nouvelle loi organique budgétaire (LOLF) en 2006. La construction des indicateurs et programmes demeure floue alors qu'ils sont centraux dans la dotation et l'utilisation des crédits sociaux ;*

2. *La déclinaison réglementaire de l'article 9 du statut général des fonctionnaires (titre 1er – loi du 13/07/1983) en attente d'une décision du Conseil d'Etat. Pour les organisations syndicales ce cadre juridique est indispensable pour fixer le droit de chaque agent à l'action sociale et pour sécuriser la gestion interministérielle et ministérielle, celles des mutuelles et des*

Titre restaurant – CIAS du 17/02/2004

Une nouvelle fois une demande de parution du décret a été faite (application de la loi de Finances 2001) pour l'élargissement du titre-restaurant à toutes les administrations. La direction générale a répété qu'il était à l'état d'élaboration…. On se presse avec beaucoup de lenteur pour une mise en œuvre alors que par milliers les agents restent en attente !

Tourisme et agréments :

Le décret 2002-624 du 25 avril 2002 (JO du 28/04/2002) fixe la date butoir du 28 avril 2004 pour l'agrément national délivré aux organismes de tourisme social et familial.
Il y a lieu de s'inquiéter du retard extrême pris pour la constitution de la commission nationale compétente pour statuer au ministère du Tourisme. Celui-ci risque de produire une rupture de légalité pour beaucoup d'organismes, dont les associations de la Fonction publique, ainsi que le rejet des agents jusqu'ici bénéficiaires de prestations.

Chèque-vacances – utilisation pour l'étranger :

Deux aspects restent en suspens :
- L'accès à la prestation pour les fonctionnaires en poste à l'étranger…
- L'utilisation pour un séjour à l'étranger (ex. : linguistique)…

A régler avec l'ANCV et la MFP gestionnaire…

associations.

C'est en pleine conscience de leurs responsabilités, avec l'expérience passée, que les organisations syndicales affirment cette nécessité pour sortir enfin de l'imbroglio des circulaires (et avant de s'engager plus loin dans la déconcentration régionale).
" Ce dernier bout de phrase ne fait pas l'unanimité des fédérations syndicales ".

Dans les circonstances actuelles, les fédération syndicales avancent ensembles deux propositions.

I – A l'échelon central, les conditions d'élaboration et de gestion peuvent rapidement être encore plus performantes dans la simplification des actes, la fluidité des circuits administratifs et financiers, la levée du contrôle de la tutelle financière à priori.

Quelques exemples sur les équipements qui pourraient être délégués aux SRIAS :

- Les dossiers concernant le renouvellement des matériels de restauration, la mise aux normes des RIA ;
- Pour le logement, le transfert des réservations et attributions ;
- Le traitement des solutions pour la garde des enfants ;
- La mise en œuvre de nouvelles prestations ;

Ce serait ainsi ouvrir progressivement des espaces d'intervention aux sections en liaison avec le niveau central, le CIAS, en leur accordant les moyens nécessaires.

II – Le CIAS doit conserver des compétences nationales en matière d'élaboration d'une politique d'action sociale et de prestations ; de programmation budgétaire. Il doit être également un organisme de contrôle et d'appel pour les sections régionales et continuer d'assumer son rôle dans l'innovation et l'harmonisation du traitement des agents.

Il doit demeurer un lieu d'échange entre les administrations, avec les organisations syndicales. L'action sociale interministérielle et ministérielle est complémentaire dans la satisfaction des besoins sociaux des personnels et sera indispensable avec l'arrivée d'une nouvelle génération de fonctionnaires et la prise en compte d'une population de retraités croissante.

En ce sens, le CIAS doit conserver des prérogatives nationales par exemple :

- *pour les opérations de création de RIA*
- *la définition, la réalisation et le suivi d'une politique du logement sur tout le territoire ;*
- *la mise en place de nouvelles prestations pour tous les agents ;*
- *une aide aux familles, notamment pour la petite enfance ;*
- *l'accès pour tous aux vacances, aux loisirs et à la culture.*

S'agissant de la mutualisation des moyens, les organisations syndicales n'y sont pas opposées par principe, dès lors qu'elle s'engage pour la satisfaction des besoins sociaux des agents. Par contre, elles rejettent celle-ci pour des réalisations dans l'unique objet de pallier les effets d'une rationalisation financière par la régression des moyens et crédits sociaux.

En conclusion, les fédérations syndicales se déclarent prêtes à consacrer le temps nécessaire à une négociation pour une optimisation de l'action sociale qui, s'intégrant dans le cadre plus général de la réforme de l'Etat, concerne aussi les conseils supérieurs de la fonction publique.

- CIAS 17 février 2004 -

GRANDE BRADERIE :

Les bijoux de famille aux enchères ?

Le rapport DEBAINS préconise la création d'une agence immobilière de l'Etat pour acheter, louer, vendre, le patrimoine immobilier. Mis à part quelques bâtiments historiques, tout le patrimoine immobilier de l'Etat devrait progressivement basculer dans le domaine privé. Ainsi, nombre de services deviendraient désormais locataires… Ce que le rapport appelle la " valorisation " du patrimoine ressemble bien à la recherche à tout prix d'une solution d'urgence, à très courte vue, aux problèmes budgétaires. Aujourd'hui on liquide pour dégager quelques masses financières (il faut bien faire face aux allègements et cadeaux fiscaux de toutes sortes). Mais demain, et après-demain, qui payera les loyers ?
Lorsqu'on liquide les biens pour faire face au fonctionnement courant, c'est que, tout le monde le sait, la gestion financière a atteint un niveau très critique. Enfin, c'est ce qu'on dit dans la France d'en bas.

La vérité sur le programme du Front National :

Un document d'analyse de la CGT, disponible sur le site de l'UGFF-CGT

www.ugff.cgt.fr
Rubrique " Actu "

Le point sur...

" La discipline "

Nous entamons ce mois-ci un dossier consacré à la discipline dans la Fonction publique de l'Etat. Nous verrons que l'administration dispose de pouvoirs (I – détermination de la faute (A) et de la sanction (B)). Mais que le fonctionnaire bénéficie de certaines garanties (IIème partie°).

I – Les fautes et les sanctions

Les textes :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (articles 6 ter, 6 quinquies, 18, 19, 29, 30).
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (articles 13, 66, 67, 69, 70, 72).
- Lois n°78-753 du 17 juillet 1978, et n°79-587 du 11 juillet 1979 relatives à la liberté d'accès aux documents administratifs.
- Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 relatif aux stagiaires de l'Etat et des établissements publics
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (articles 43 et 44) relatif aux agents non titulaires de l'Etat.
- Décret n°82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat.
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat (articles 59, 60, 61)

A) La notion de faute disciplinaire

Aucun texte ne donne une définition légale ou statutaire de la faute disciplinaire. Il n'existe pas de texte général énumérant les fautes susceptibles d'être commises par les agents hormis les manquements aux obligations contenues dans le titre I du statut général (articles 26 à 29 loi n°83-634).
Les fautes disciplinaires ne peuvent être limitativement énumérées.
L'administration les apprécie, sous le contrôle du juge administratif, de même que c'est l'administration qui détermine s'il y a lieu ou non d'engager une procédure disciplinaire.

La faute disciplinaire a pour objet de sanctionner un acte ou une omission constituant un manquement aux obligations auxquelles sont soumises les fonctionnaires.
Les obligations varient selon les services, les fonctions occupées et les obligations qu'elles imposent.
Les mesures sanctionnant ces manquements sont les sanctions disciplinaires.

1/ - La faute disciplinaire peut résulter de la violation d'une obligation statutaire :

La faute est alors constituée par la violation d'une obligation fixée par le statut (Loi n°83-634)

- Obligation d'**exécuter ses fonctions** (article 25, article 28 alinéa 1) :

Le fonctionnaire doit rejoindre le poste dans lequel il est affecté [*C.E. 2 décembre 1959 " Delle SINAY "*].
- Il doit surveiller ses subordonnées [*s'assurer de la présence effective de ses agents : CE 26 juillet 1985 " FOLY "*],
- il doit respecter les horaires de travail [*CE 26 juin 1991 requête n°122 911 " COQUET "*],
- il peut être sanctionné en cas d'absence injustifiée [*CE 23 février 1968 " LEGRAND " ; CE 2 mai 1990 requête n°68 456 " COHEN-ZARDI*

", CE 31 mai 1989 requête n°65 061 " Nelly TISSOT"],
- il a été jugé qu'il commet une faute disciplinaire en cas de refus d'assumer un service supplémentaire en dehors des horaires normaux lorsque ce service est justifié par l'urgence et la nécessité de service pour assurer la continuité du service public [*CE 24 février 1989 requête n°81 878 " TOCNY "*],
- il doit effectuer un service complet et ne peut refuser d'assumer une partie des ses tâches, il doit se soumettre aux règles statutaires [*refus de se soumettre aux examens médicaux : CE 6 octobre 1965 " DURAND "*],
- il doit se conforter aux règles applicables à la fonction qu'il exerce : [*CE 26 juin 1957 " DAME CORADAN " : respect de l'obligation de stérilisation du matériel médical, CE 15 juillet 1959 " BOUGUEDRA " : respect de l'obligation de résidence, CE 1er octobre 1976 " SOUCASE " : respect des consignes de sécurité*].

Seul le manque de conscience ou la négligence peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

L'insuffisance professionnelle pourra elle entraîner une mutation, une nouvelle affectation voire un licenciement. Pour apprécier cette insuffisance professionnelle, l'administration se repère à un comportement professionnel d'ensemble [*mauvaise organisation : CE 28 février 1962 " LEANDRI " ; incapacité à maintenir la discipline dans sa classe et à établir des relations avec ses collègues : CE 25 mars 1988 requête n°84 889 " Melle RYMDZIONEK "*].

- Obligation d'**exercice exclusif** :

Hormis les hypothèses énumérées par le décret – loi du 29 octobre 1936, le cumul est illégal.
- L'agent public ne peut exploiter une entreprise [*fonctionnaire en congé maladie exploitant un débit de boisson : CE 29 juin 1967 " MIN. de l'Intérieur c/BUCCHINI " ; CE 26 juillet 1978 " CHEVAL "], avoir une activité privée rémunératrice [sous-brigadier de police donnant des leçons de ski payantes : CE 4 mars 1994 requête n°122 469 " COUTELLIER "*].
- Les dérogations limitativement prévues sont encadrées [*consultations données par un professeur à l'Ecole nationale des Impôts ne découlant pas de ses fonctions : CE 8 février 1967 " PLAGNOL ", activité de photographe d'un agent public n'ayant pas de caractère artistique : CE 8 octobre 1990 requête n°107 762 " Ville de Toulouse c/MIRGUET "*,
- prohibition du pantouflage [*CE 6 décembre 1996 requête n°167 502 " Ste LAMBDA ", illégalité de la nomination d'un haut fonctionnaire du Trésor comme sous-gouverneur du Crédit Foncier.*
- *non-respect de l'obligation de désintéressement [ancien militaire recruté par une société ayant présenté une offre sur laquelle il s'était opposé : CE 27 novembre 2002 requête n°221 871 " WANECQUE* "].

- obligation d'**exercice personnel** des tâches confiées (article 28 – loi n°83-634)

[*agent sous-traitant à un tiers : CE 28 octobre 1970 " DELANDE ", agent ordonnant à un subordonné de le remplacer malgré les ordres contraires reçus : CE 18 décembre 1953 " FRESNAIS "*].

- Respect du **secret professionnel** : (article 26 – loi n° 83-634)

il s'agit d'une obligation pénalement sanctionnée (articles 226-13 et 226-14 du Code pénal). Toutefois, il peut y avoir, en cas de manquement à l'obligation du secret professionnel, une sanction disciplinaire alors même qu'aucune procédure pénale ne serait engagée [*CE 1er juin 1994 requête n°150 870 " Centre hospitalier spécialisé LEVALMONT "*].
Cependant la révélation d'un secret professionnel est obligatoire : pour dénoncer des crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article 40 du Code de procédure pénale), pour témoigner en justice en matière criminelle ou correctionnelle (sauf renseignements de nature médicale), pour communiquer des renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle.

- Respect de **discrétion professionnelle** : (article 26 alinéa 2 – loi n°83-634)

a un caractère plus large que l'obligation de secret professionnel. Elle s'applique aux administrés mais également à l'intérieur du service. Sa non-observation peut donner lieu à sanction disciplinaire, mais en aucun cas à sanction pénale [*divulgation d'un document qu'un agent était chargé de photocopier justifiant une sanction mais non la révocation : CE 4 mai 1983 requête n°40 775 " SKORSKI. ", affichage sur un panneau syndical du contenu d'un projet d'instruction relatif aux horaires de service alors en préparation : CE 6 mai 1953 " FAUCHEUX ", CE 29 mai 1993 requête n°94 126 " HERNANDEZ*]".

- Satisfaction des **demandes d'information du public** : (article 27 – loi n°83-634) :

qui doit se concilier avec les obligations de secret et discrétion professionnels, notamment dans le cadre de la liberté d'accès aux documents administratifs, [*l'obligation de discrétion professionnelle concerne les documents non communicables en*

vertu de la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 : CE 24 février 1988 " Confédération générale du Travail "].

- **Respect de la hiérarchie** (article 28 alinéa 1er – loi n°83-634) :

un fonctionnaire commet une faute en refusant d'exécuter un ordre de son supérieur hiérarchique [*CE 10 novembre 1944 " LANGNEUR ", CE 3 mai 1961 " POUZELGUES ", CE 28 janvier 1972 " Fédération générale des syndicats de police CGT et autres "*].

Il peut s'agir d'un refus d'obéissance [*refus de rendre compte de son emploi du temps : CE 27 janvier 1985 requête n°49 760 " Mme PANARARI ", refus d'assurer une permanence téléphonique : CE 21 juillet 1995 requête n°115 332 " B.A.S. Ville de Paris ", refus d'un inspecteur de police de dactylographier des PV : CE 31 octobre 1979 " MIN. de l'Intérieur c/GENTRIC "], il peut s'agir d'une attitude considérée comme incorrecte ou irrespectueuse [réponse grossière à un supérieur hiérarchique : CE 6 juillet 1984 requête n° 46 521 " FERNANDEZ"*].

Il est manifeste qu'il existe une limite au regard des ordres manifestement illégaux et de nature à compromettre gravement un intérêt public (article 28 alinéa 1er – loi n°83-634)
Il existe alors là un devoir de désobéissance si ces deux conditions sont réunies [*CE 10 novembre 1944 " LANGNEUR", TC 10 décembre 1956 " RANDON ", CE 2 novembre 1966 " DESSENDIER "*].
Une illégalité simple ne dispense pas le fonctionnaire d'obéir : il faut qu'elle soit manifeste et non simplement supposée [*CE 9 février 1949 " Delle MANACH ", CE 8 novembre 1961 " COUTAREL "*].
De plus la notion d'intérêt public est plus large que celle d'ordre public : il faut que l'ordre affecte les intérêts de la collectivité et non les seuls intérêts personnels de l'agent [*obéissance fautive : un agent ayant commis, sur ordre de son supérieur, des actes ayant permis à de nombreuses personnes de percevoir indûment des allocations chômage : CE 10 novembre 1944 " LANGNEUR "*].

- Respect du **code de déontologie**,

lorsqu'il existe [*méconnaissance du code de déontologie de la police : expulsion d'un vacancier venu au commissariat porter plainte C.A.A. Nantes 10 janvier 2002 requête n°98 NT 0172*]

- **Harcèlement sexuel** :

l'article 6 de la loi n°83-634 prévoit expressément des sanctions en cas de harcèlement d'un agent en situation de subordination hiérarchique.

- **Non dénonciation d'un crime ou délit** :

l'article 40 du Code de procédure pénale dispose que " *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République…* ". S'il ne le fait pas il est passible de sanction disciplinaire de son autorité hiérarchique et, pour des crimes, de sanction pénale.

- **Grève irrégulière** :

en cas d'inobservation des formalités prévues par l'article L.521-5 du Code du travail [*Avis CE n°337-334 du 2 avril 1985*].

2 – La faute disciplinaire peut également résulter de la violation d'une obligation dégagée par la jurisprudence.

- **Manquement à l'obligation de réserve** :

Obligation dégagée par la jurisprudence constituant une limite au droit d'expression reconnu à l'agent (article 6 – loi n°83-634). Cette obligation est parfois prévue par une disposition statutaire expresse [*militaires : loi n°72-662 du 13 juillet 1972 ; policiers : décret n°86-592 du 18 mars 1986*] voir sur ce sujet Fonction publique n°90 de janvier 2001.

Cette obligation s'apprécie par rapport aux fonctions exercées et à la place de l'agent dans la hiérarchie [*directeur du CNRS : CE 13 mars 1953 " TEISSIER ", directeur des archives : CE 2 juin 1989 requête n°70 084 " COLLIER ", chargé de mission auprès d'un préfet : CE 28 juillet 1993 requête n°97 189 " Mme MARCHAND ", inspecteur d'académie, CE 8 mars 1968 " PLENEL ", CE 10 mars 1971 " JANNES "]* par rapport à l'importance de la diffusion des propos *[médias : C.A.A. Lyon 10 juillet 1996 requête n°95 LY 01879 " TONG VIET ", congrès : CE 8 juin 1964 " SIEUX BELLEVILLE "* , en public : *[CE 28 avril 1989 requête n°87 045 " DUFFAUT "*].
Un représentant syndical bénéficie d'une plus large liberté d'expression [*CE 25 mai 1966 " ROUVE ", CE 25 novembre 1987 requête n°73 942 " CONTAT de VENAISSIN "*]

- **Respect du principe de laïcité** :

qui s'applique aux usagers et aux agents. [*interdiction de signes distinctifs : CE avis 3 mai 2000 " Melle MARTEAUX ", services sociaux : T.A. Paris 17 octobre 2002 requête n°0101740-5, pas de clause de conscience : CAA Lyon 6 mai 1997, appartenance à une secte : CAA Paris 24 janviers 2002 requête n°99 PA 0334*]

- Respect du principe de **neutralité**

[*propos racistes : TA Dijon 5 janvier 1999 requête n°97558, propos révisionnistes : TA Nantes 27 juin 2002 requête n°98 01650*].

- Atteinte à la **dignité des fonctions** :

L'agent peut être sanctionné pour des agissements, même en dehors du service, qui sont susceptibles de rejaillir sur le service en portant atteinte à la réputation de l'administration, à la considération du corps auquel il appartient ou à la dignité des fonctions qu'il occupe [*comportement violent : CE 12 juillet 1969 " Ministre de l'Economie et des Finances c/HANTEASTEL ", CAA Bordeaux 11 janvier 1996, ivresse, atteinte aux bonnes mœurs : CE 22 décembre 1965 " VIALLE ", TA Clermont-Ferrand 22 janvier 1998 " M.F. c/Cme de St BONNET –de-ROCHEFERT " ; proxénétisme : CE 9 décembre 1970 " BEAUVILLE ", fréquentations douteuses : CE 20 octobre " DUTOT ", CE 13 juin 1990 requête n°112 997 " OCCELLI ", vol : CE 20 février 1981 " Ministre de l'Intérieur c/MAULAM " requête n°26469, détention de K7 vidéo pédophiles : CE 8 juillet 2002 " Ministre de l'Education nationale " requête n°237642*]

Les mêmes faits peuvent à la fois constituer une faute disciplinaire et une faute pénale. Il peut y avoir faute disciplinaire même en l'absence d'infraction pénale constituée et, à l'inverse, il peut y avoir faute pénale sans faute disciplinaire.
Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. Ils s'exercent distinctement.

3 – La violation d'une règle pénale :

En plus des délits et crimes sanctionnés pour tout citoyen, il existe des infractions que risquent de commettre spécifiquement les fonctionnaires en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent.

- Atteintes à la **liberté individuelle**

par une personne dépositaire de l'autorité publique (article 432-4 ; 432-5 ; 432-6 du code pénal).

- **discriminations**

en raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, état de santé, handicap, mœurs, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie, nation, race ou religion (article 225-1 ; 225-2 ; 432-7 du code pénal).

- **Atteinte à la vie privée**

droit au respect de la vie privée (domicile, correspondance, télécommunication : article 432-8 et 432-9 du Code pénal).

- **Atteinte à l'application du droit :**

échec à l'exécution de la loi et des décisions de justice (article 432-1 et 432-2 du code pénal).

- Exercice **anticipé ou prolongé de pouvoirs** :

(article 432-3 du code pénal).

- **Concussion :**

utilisation de ses fonctions pour percevoir ou recevoir des sommes que l'agent sait n'être pas dues ou excéder la somme due ou pour accorder des exonérations de droits, impôts ou taxes (article 432-10 du code pénal).

- **Corruption :**

les fonctionnaires ne peuvent accepter de recevoir des dons ou bénéficier d'avantages de quelque nature que ce soit, de la part de personnes physiques ou morales en rapport avec le service (article 432-11 du code pénal).

- **Trafic d'influence :**

faire état de son influence, réelle ou supposée, pour demander ou accepter des offres ou des dons en se disant capable de faire obtenir une décision favorable (article 432-11 du code pénal).

- **Prise illégale d'intérêts :**

- relations avec les entreprises pendant l'exercice des fonctions (article 432-12 du code pénal et article 25 loi n°83-634), relations avec les entreprises après la fin des fonctions et pendant la disponibilité (article 432-13 du code pénal, article 72 loi n°83-634 et article 1er décret n°95 du 17 février 1995).

- Entrave à la **liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics**

" Délit de favoritisme " (article 432-14 du code pénal).

- **Soustraction et détournement de biens :**

détournement de fonds ou de titres volontaire ou résultant de la négligence (articles 432-15 et 432-16 du code pénal).

Lors du mois prochain nous poursuivrons ce dossier consacré à la discipline avec la détermination des sanctions (B) qui peuvent être infligées aux agents publics.

Jurisprudence

ETABLISSEMENT PUBLIC ADMINISTRATIF/ INTERET A AGIR D'UNE UNION SYNDICALE :

- C.E. 12 décembre 2003, req. n°239507 " USPAC-CGT – Syndicat CGT des personnels des Affaires Culturelles " :

" … Considérant que… l'USPAC-CGT, qui est une union de syndicats… et dont l'objet est de défendre les intérêts collectifs des salariés appartenant au domaine des Affaires Culturelles, justifie, alors même qu'il existe un syndicat CGT à l'Institut de France, d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation de cette décision… ".

… " Considérant qu'aux termes de l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984 : dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial, il est institué un ou plusieurs comités techniques paritaires " ;…

… " Considérant que… l'Institut de France qui est une personne morale de droit public, présente - sans que le fait qu'il gère un patrimoine constitué de dons et legs y fasse obstacle- le caractère d'un établissement public administratif de l'Etat "…

… " Par la suite l'USPAC-CGT est fondée à demander l'annulation de la décision du ministre de l'Education Nationale refusant de créer des comités techniques paritaires (C.T.P.) à l'Institut de France ".

- Une union de syndicats peut être recevable à contester une décision qui affecte directement les intérêts d'une des organisations qu'elle regroupe. Cette décision du C.E. opère un revirement de jurisprudence et un retour aux critères traditionnels d'appréciation de l'intérêt à agir. Jusqu'alors la jurisprudence appliquait le principe selon lequel " nul ne plaide par procureur ". Ainsi qu'un syndicat ne peut se substituer à un individu pour agir à sa place, une union de syndicats ne pouvait se substituer à l'un de ceux qui la composent.

  Désormais, avec cet arrêt, il faut une adéquation entre l'acte et ses effets et le niveau du requérant et les intérêts qu'il entend défendre. Ici était posée une question de principe : la création d'un comité technique paritaire, qui dépassait de simples difficultés d'organisation interne propres à l'Institut de France.

- Reconnaissance du caractère d'établissement public administratif (E.P.A.) de l'Etat à l'Institut de France. Au vu, notamment, des textes régissant le fonctionnement de l'Institut, il ressort que les services administratifs et les propriétés de l'Institut de France sont régis et administrés sous l'autorité du ministre de l'Education Nationale qui arrête également le budget de l'Institut, sans que soit retenu le fait que le patrimoine de l'Institut comporte de très importants dons et legs.

  Par la suite, l'Institut de France, comme tout E.P.A., est soumis à l'obligation de constituer un C.T.P.

STAGIAIRES :

Reclassement des agents physiquement inaptes :

- T.A. Versailles – 21 novembre 2002, req n°004246-013505 " Mme PICARD C/La Poste " :

  " Considérant qu'il résulte d'un principe général de droit… que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi, et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement… ".

  " … dans le cas où l'inaptitude physique définitive d'un stagiaire de la Fonction publique est reconnue par la commission de réforme, une recherche de reclassement doit préalablement être effectuée en vue de confier à l'intéressé d'autres fonctions que celles attachées à l'emploi qu'il occupe et compatibles avec son état de santé, avant de prononcer son licenciement, si ce reclassement s'avère impossible… ".

  ➠ Erreur de droit en licenciant un stagiaire devenu physiquement inapte en cours de stage, sans rechercher au préalable une possibilité de reclassement – Règle imposée pour tous les fonctionnaires titulaires (article 63 de la loi n°84-16 du 11/1/1984) mais non expressément prévue pour les stagiaires (Décret n°94-874 du 7/10/1994).

  Première application par un T.A. du principe général du " droit " au reclassement dégagé par le Conseil d'Etat dans sa décision du 2/10/2002, req. n°227868 " CCI Meurthe et Moselle ". Le principe général dégagé prime sur le décret applicable aux stagiaires de la Fonction Publique.

- T.A. Grenoble – 18 février 2003 - , req. n°0100879 " Melle DEVAUX " :

  " … Considérant que le directeur du centre hospitalier d'Annecy l'a licenciée pour inaptitude physique en fin de stage…

  … Considérant que Melle DEVAUX, en l'absence de mesure expresse de titularisation, a conservé la qualité de stagiaire après l'expiration de la durée normale du stage…

  … Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et notamment du rapport de l'expert désigné… que Melle DEVAUX… est inapte… à exercer les fonctions d'agent des services hospitaliers… qu'ainsi la décision… par laquelle le directeur… l'a licenciée pour inaptitude physique n'est pas entachée d'une erreur d'appréciation…

  … Considérant que Melle DEVAUX, qui avait la qualité de stagiaire, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article… qui ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires…

  … Considérant, en outre, que l'aptitude physique d'un agent appelé à être titularisé doit s'apprécier au regard de l'ensemble des tâches susceptibles de lui être confiées après titularisation, et non de certaines seulement de ces tâches ; qu'il n'est pas discuté que l'état physique de Melle DEVAUX la rend inapte à accomplir certaines de ces missions, ce qui justifiait que l'administration refusât la titularisation sollicitée, nonobstant la circonstance que certains postes… étaient susceptibles de lui convenir ".

  ➠ Décision restreignant (voire méconnaissant) la portée du principe général de droit nouvellement reconnu par le C.E. qui avait fait de la recherche du reclassement des agents inaptes physiquement une obligation. Décision prise en contradiction avec celle du T.A. de Versailles du 21/11/2002.

Non-communication du dossier avant refus de titularisation en fin de stage :

- C.E. – 3 décembre 2003 -, req. n°256879 " Syndicat intercommunal de restauration collective (SIRC) " :

  et

- C.E. – 3 décembre 2003 -, req. n°236485 " Mme MANSUY " :

  " … Considérant qu'un agent public, ayant,…, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire ; qu'il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de la personne, elle n'est pas -sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire- au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier… ".

  ➠ Rétablissement de la jurisprudence antérieure aux revirements importants qui avaient été opérés en 2002 par les Cours Administratives

d'Appel de Nancy et de Bordeaux (Cf. : Jurisprudence in Fonction publique novembre 2003).

- Retour à une jurisprudence moins protectrice des stagiaires licenciés en fin de stage.

Les conclusions, par endroits fort surprenantes, du commissaire du gouvernement, Guyomar, pour ces deux arrêts, apportent un éclairage sur l'intention du juge.

- Les fonctionnaires stagiaires " ont vocation à être titularisés après une période probatoire ou de formation ", et avoir vocation " ne signifie pas avoir un droit ". La nomination d'un stagiaire n'est pas créatrice de droits. C'est une situation " provisoire et précaire ". Le licenciement en fin de stage, dès lors qu'il n'a pas été prononcé pour un motif disciplinaire (mais pour inaptitude physique, insuffisance ou inaptitude professionnelle ou inaptitude juridique de l'intéressé) ne nécessite pas la communication préalable du dossier au stagiaire. C'est une décision de refus qui ne touche à aucun droit ou à aucune situation acquise (contrairement, par exemple, à un licenciement d'un agent public, une mise à la retraite d'office).

P U B L I C I T É

GROUPE ABYSSE BUREAUTIQUE

Canon

Ventes
et Réparations
de matériels bureautique

Imprimantes, photocopieurs, photos-vidéos,
consommables toutes marques ...

à 100 m de la C.G.T ! ! !
Tarifs préférentiels au personnel sur présentation de ce document

261, rue de Paris - 93100 Montreuil
Tél: 01.43.60.42.02