Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

FONCTION PUBLIQUE

la cgt
U.G.F.F.

Numéro 113
Décembre 2004

Services publics, Salaires, Emplois, Statuts ...

MAIS que vont-ils nous laisser ?

Le Dossier :

LES NON-TITULAIRES

LE *COMPTE* N'EST VRAIMENT PAS BON !

Les propositions faites au nom du Gouvernement par Renaud DUTREIL le 21 décembre dernier n'ont pas trouvé preneur parmi les organisations syndicales. 6 sur 7- et les principales- appellent à amplifier l'action pour contraindre le Ministre à revoir sa copie.

Voici quelques éléments supplémentaires à ceux déjà développés dans d'autres documents soulignant l'insuffisance et la nocivité du dispositif gouvernemental.

Sur la valeur du point

Il suffirait que l'indice des prix grimpe de 0,1% au mois de décembre pour que la perte du pouvoir d'achat du point dépasse à cette date,

- 5% hors tabac
- 6% avec tabac

depuis janvier 2000.

Face à cela, aucune revalorisation n'est prévue au titre du rattrapage et, comme souligné dans le détail joint, celles annoncées au titre de 2005 s'inscrivent dans **une planification délibérée de nouvelles baisses.**

Par ailleurs et en conséquence, un agent à l'indice majoré 348 (9ème échelon de l'échelle 4 ou 1er échelon de la catégorie A) ou 349 (7ème échelon du 1er grade de la catégorie B) aura perdu en pertes cumulées fin 2005 -en intégrant les 2 fois 0,5%- une ponction de près de 2 mois de salaire. Si on prend en compte la hausse de la CSG et la cotisation pour le régime additionnel, les 2 mois seront atteints et même légèrement dépassés !

Sur la prime de sommet de grade

Sa logique est, selon le ministre, de compenser rétroactivement des pertes dues à au moins 3 années de blocage indiciaire. Il convient non seulement de relativiser le niveau de la mesure (0,3 % par an en volume pour un agent qui n'a pas eu de déroulement de carrière depuis 4 ans) mais aussi d'en dénoncer fortement la nature.

Par ailleurs, des milliers d'agents non titulaires, pourtant dans une situation parfaitement similaire, n'auront droit à rien.

LE DÉTAIL DES MESURES GOUVERNEMENTALES

Valeur du point :
- Rien pour le rattrapage ;
- Pas de mesure nouvelle pour 2004 ;
- Sur 2005 : 0,5% en février, 0,5% en novembre, pour une inflation attendue de 1,8 % à 2%.

Sommet de grade :
Si bloqué(e) depuis 3 ans en fin de grade au 31/12/2004 : une indemnité exceptionnelle équivalente à 1,2% du traitement annuel brut, versée fin du 1er semestre 2005. Cette mesure n'est pas garantie pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (elle nécessite des délibérations par établissement de collectivité).

Minimum Fonction publique :
L'échelle 2 est supprimée et fusionnée avec l'échelle 3.

Échelle 3 : 1er échelon = indice 275 (niveau SMIC) - 2ème échelon = 279 - 3ème = 284 - 4ème = 288 - 5ème = 294 - 6ème = 302 et 7/8/9/10ème échelons aux mêmes indices que les 8/9/10/11ème actuels.

Échelle 4 : 1er échelon = indice 277 - 2ème échelon = 282 - 3ème échelon = 289 et 4/5/6/7/8/9/10ème échelons aux mêmes indices que les 5/6/7/8/9/10/11ème actuels.

Échelle 5 : 1er échelon = indice 280 - 2ème = 289 - 3ème = 297 et 4/5/6/7/8/9/10ème échelons aux mêmes indices que les 5/6/7/8/9/10/11ème actuels.

Ces mesures s'appliqueraient au 01/07/2005

Sur le minimum Fonction publique

La mesure proposée pour le 01/07/2005 est doublement insatisfaisante.

Insatisfaisante parce qu'elle placera le salaire minimum de la Fonction publique juste au niveau du SMIC et que ce dernier, même unifié, demeure bien trop bas.

Insatisfaisante également parce qu'elle comprimera la grille indiciaire comme jamais :

- Le début de la catégorie A ne serait plus qu'à 26% au dessus du minimum FP,
- Le début de la catégorie B ne serait plus lui qu'à ... 5% au dessus,
- Quant à la catégorie C…

Au 1er août 96 (après la réforme DURAFOUR), l'échelle 2 avait une amplitude de 1,36 entre son indice minimum et son indice maximum, l'échelle 3 de 1,42. Du bas de l'échelle 2 à la fin de l'échelle 3, l'amplitude était de 1,45.

L'échelle 3 fusionnée n'offrirait plus qu'une amplitude de 1,23.

L'échelle 4, au 1er août 96, avait une amplitude de 1,42. Au 1er juillet 2005, elle n'aurait plus qu'une amplitude de 1,27.

L'échelle 5, au 1er août 96, avait une amplitude de 1,48. Au 1er juillet 2005, elle n'aurait plus qu'une amplitude de 1,35.

Sur les retraites

Le ministre les exclut du champ de la discussion en raison des nouvelles dispositions législatives. De plus l'indice de référence pour le calcul du minimum garanti n'est pas revalorisé en fonction des mesures bas de grille, ce qui conduit à une baisse relative importante de celui-ci.

Sur le "coût" des revendications

Le Ministre ne cesse de se répandre dans les médias du coût exorbitant des exigences des personnels et de leurs représentants.

Nous avons déjà montré que les 170€ annuels par français mis en avant par Renaud DUTREIL sont inférieurs de moitié à ce que coûte pour chacun de nos concitoyens les exonérations patronales de cotisations sociales compensées par l'État.

En outre, quand le Ministre avance également que, pour la Fonction publique de l'État, 1% d'augmentation de la valeur du point, c'est environ 800 millions d'euros de dépenses supplémentaires, son propos est incomplet et tendancieux.

En effet, pour arriver à ce chiffre de 800 millions, il faut comptabiliser, d'après les données fournies par l'administration elle-même, environ 11% de dépenses liées aux cotisations et prestations sociales (prestations en nature au titre du risque maladie, versements IRCANTEC, traitement des agents en congé de longue durée…). Autrement dit, du salaire socialisé directement pris en charge par l'État.

De surcroît, ces 800 millions permettent un abondement de plus de 60 millions d'euros des ressources de la protection sociale (hors retraite) par le biais des cotisations salariales.

Enfin, de manière constante ces dernières années, la croissance a été soutenue principalement par la consommation des ménages. Accroître le pouvoir d'achat de plus de 5 millions d'agents est un des moyens les plus positifs de susciter une croissance pérenne.

Tout, absolument tout, milite donc pour le refus des diktats gouvernementaux et pour la satisfaction de nos revendications.

BRÈVES ...

LA NEGATION DES QUALIFS

Avec la fusion des échelles E2 et E3, les recrutements avec diplômes, par concours, de certains corps, sont désormais alignés sur les recrutements sans concours, sans diplôme. La casse de la grille continue.

SURENDETTEMENT EN HAUSSE

Selon la Confédération Syndicale des Famille (CSF), l'année 2004 entérinera une hausse de plus de 30 % des dossiers déposés devant les commissions de surendettement par rapport à 2002.

TOUJOURS LES MEMES QUI PAIENT

Et il n'y a pas que la CGT qui le dit.

L'Observatoire français des conjonctures économiques l'affirme également dans une étude publiée le 22 décembre dernier.

Les « réformes sociales » (retraite, assurance-maladie, dépendance…) à la sauce gouvernementale coûteront, en 2005, 3,4 milliards d'euros aux ménages contre 1,9 milliard aux entreprises.

Et les allègements fiscaux annoncés n'inversent pas cette logique. En effet, les ménages subiront une ponction supplémentaire (impôts et cotisations sociales) de 2,375 milliards d'euros, alors que les entreprises verront leurs prélèvements diminuer de 0,795 milliard d'euros !

CONSEIL SUPÉRIEUR 06-12-04

TRANSPOSITION DU DROIT COMMUNAUTAIRE

Les textes soumis au Conseil supérieur de la Fonction publique le 06-12-2004 s'inscrivaient dans les « mesures de transposition à la fonction publique du droit communautaire ».

Ces textes ont été regroupés par l'administration en 4 chapitres. Mais celle-ci a refusé un vote pour chacun de ces chapitres au prétexte que ces textes formaient « un tout indissociable ».

Précisons donc dès maintenant que le résultat fut un vote de refus de la parité syndicale :

- ➔ 18 contre (CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU)
- ➔ 2 abstentions (CGC, CFTC)

Les 4 chapitres comportaient les titres suivants :

1. **Recrutement initial**
2. **Accès de ressortissants de l'Union européenne et de l'espace économique européen aux emplois dans la fonction publique et mobilité en cours de carrière.**
3. **Agents non titulaires et conséquences de la directive européenne du 28 juin 1999.**
4. **Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

SUR LE RECRUTEMENT INITIAL

- L'administration propose de remplacer l'article 8 de la loi n°75-3 du 3 janvier 1975 ainsi rédigé : « *Les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux mères de trois enfants et plus, aux veuves non remariées, aux femmes divorcées et non remariées, aux femmes séparées judiciairement et aux (Loi no 2001-397) du 9 mai 2001, art.34) "femmes et hommes célibataires" ayant au moins un enfant à charge, qui se trouvent dans l'obligation de travailler* » par les dispositions suivantes :
«*Les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux mères et pères de trois enfants et plus et aux femmes et hommes élevant seuls un ou plusieurs enfants* »

  Cette proposition met sur un même niveau de droit les pères et mères.

  Dans cette nouvelle rédaction, les « *femmes divorcées non remariées* », les « *veuves non remariées, les femmes séparées judiciairement* » perdent la dispense de limite d'âge et les hommes n'y accèdent pas.

  Ceci dit, le texte initial ne prenait pas en compte le concubinage et l'union libre ; donner un droit à un fonctionnaire non remarié et le refuser en cas de remariage n'était pas non plus sans poser problème de conception.

Un amendement de l'UNSA proposant d'étendre l'ensemble du dispositif aux hommes a été rejeté (la CGT avait voté pour).

- L'administration propose d'étendre aux hommes les conditions de l'article 21, (loi n° 76-617 du 9 juillet 1976) initialement réservées aux femmes ;

  Texte initial : « *Nonobstant toutes dispositions contraires, la limite d'âge applicable au recrutement par concours des fonctionnaires de catégorie A et assimilés, ainsi que des agents de même niveau des collectivités locales et des établissements publics, est portée à quarante –*

cinq ans en faveur des femmes élevant leur enfant ou ayant élevé au moins un enfant. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. »

Texte modifié : « … *la limite d'âge… est portée à quarante cinq ans en faveur des hommes élevant leur enfant ou ayant élevé au moins un enfant, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux femmes…* »

- Enfin, l'article 24 de la loi 83-634 du 13 juillet 83 est modifié.

Il s'agit de l'engagement de servir à partir de la date de début d'entrée dans la fonction publique et de l'éventuel remboursement si le départ en retraite intervient avant cette date.

Cette obligation ne sera pas opposable lorsque le fonctionnaire est reconnu travailleur handicapé.

L'administration justifie cet amendement par le fait que, jusqu'à présent, les limites d'âge avaient toujours été maintenues lorsqu'il y a scolarité ou formation rétribuée avec, en contrepartie, un engagement à servir l'Etat. Selon elle, cette nouvelle modalité est plus conforme à la situation actuelle, en supprimant intégralement, pour les cas répertoriés, la limite d'âge.

SUR L'ACCÈS DES RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPÉENNE ET DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN AUX EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET MOBILITÉ EN COURS DE CARRIÈRE.

Le principe de libre circulation des travailleurs est posé par l'article 39 (ex : 48) de l'actuel traité.

Le champ d'application de cet article a évolué à partir des années 74, puis 80-82 et enfin en 2003.

La CJCE (Cour de Justice de la Communauté Européenne) est allée progressivement dans un sens de limitation de la définition des emplois devant être « regardés comme inséparables de l'exercice de la souveraineté ou comme participant directement ou indirectement à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou d'autres collectivités publiques » et pouvant être résumé ainsi :

a) D'une part, l'exercice de fonctions traditionnellement qualifiées de régaliennes ;

b) D'autre part, la participation, à titre principal, au sein d'une personne publique, à l'élaboration d'actes juridiques, au contrôle de leur application, à la sanction de leur violation, à l'accomplissement de mesures impliquant un recours possible à l'usage de la contrainte, enfin à l'exercice de la tutelle.

C'est ainsi que l'arrêt ANKER du 30 septembre 2003 considère (en simplifiant) que l'emploi de capitaine de navire ne relève pas de la puissance publique et ne peut être réservé aux ressortissants d'un État membre au prétexte que les actes de police et prérogatives de puissance publique sont minimes dans l'emploi en question.

Par ailleurs, l'article 39 sur la libre circulation des travailleurs a de multiples incidences : sur la reconnaissance des diplômes et l'équivalence des qualifications ; sur l'équivalence des expériences professionnelles ; sur l'unicité de la carrière professionnelle au regard du droit aux prestations de protection sociale ; sur le reclassement et son interprétation par les corps d'accueil ; sur la promotion interne…

Le problème de la portabilité des droits comme les pensions de retraite est aussi posé à travers le traité, les règlements et les arrêts de la CJCE.

Chacun aura compris à travers les conceptions de transpositions que deux logiques de gestion des carrières sont en jeux :

- La logique fonctionnelle retenus dans les approches communautaires

- La logique de carrière et son corollaire d'organisation en corps qui relèvent du système français.

L'arrêt Isabel Burbaud (9 septembre 2003) relatif à l'accès à un emploi de Direction dans la fonction publique hospitalière est devenu célèbre au sens qu'il dispense Mme Burbaud du concours d'admission à l'ENSP.

Au-delà de ce détour par « la libre circulation des travailleurs dans la communauté », l'administration entend adapter la loi pour éviter les risques de contentieux.

C'est ainsi que, schématiquement, elle se propose de « renverser le principe actuel selon lequel aucun corps n'est ouvert aux ressortissants communautaires, sauf disposition expresse prise par décret en Conseil d'État. » A l'avenir, tous les corps de fonctionnaires leurs seront théoriquement accessibles, à l'exception des emplois participant à l'exercice de la puissance publique. La loi prendra acte du raisonnement par emploi, et non par corps, que la CJCE utilise depuis 1980.

A la CGT, nous n'avons pas souscrit à cette démarche pour au moins 2 raisons :

- L'ouverture au-delà de la nationalité française, si elle a lieu, peut s'envisager au-delà de la communauté européenne. Nous avons d'ailleurs voté un vœu allant dans ce sens avec la FSU.

- Et surtout, la substitution de la logique fonctionnelle à la logique de carrière bouleverse les garanties statutaires sachant que, et là encore ce n'est qu'un exemple, dans un même corps il pourrait y avoir des emplois de puissance publique donc réservés aux ressortissants français et d'autres emplois ouverts aux ressortissants européens.

Nous étions par ce biais dans une conception de fonction publique d'emploi avec toutes les consé-

quences sur le déroulement de carrière et sur le Statut Général.

AGENTS NON TITULAIRES ET CONSÉQUENCES DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE DU 28 JUIN 1999

(voir dossier pages centrales)

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Plusieurs articles proposent une amélioration de la loi 83-634 en matière de lutte contre les discriminations.

Ceux-ci n'appellent pas de remarques particulières.

Enfin, l'article 34 de la loi 89-16 du 11 janvier 89 est modifié.
Il s'agit d'une inscription dans la loi de mesures concernant le congé d'adoption et le congé de paternité :

Rappels :

Congé d'adoption : 10 semaines. Tenant compte du congé de paternité de 11 jours, il peut être pris simultanément par les deux parents sachant que la durée maximale est de 10 semaines et 11 jours et la durée minimale 11 jours.

La durée est portée à :

- 18 semaines et 11 jours lorsque l'adoption porte au moins à trois le nombre d'enfants à charge.
- 22 semaines et dix huit jours en cas d'adoption multiple.

Voir aussi code de la sécurité sociale : L 331-8, L 331-3, ou site service public.fr.

DISPOSITIONS DE NATURE INDICIAIRE

Deux projets de décrets étaient soumis à l'avis du Conseil Supérieur.

Précisons bien qu'il s'agit des conséquences en matière indiciaire de modifications statutaires.

CORPS DE SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Objet : Fusion de 3 corps de secrétaires administratifs (Défense, Office National des Anciens Combattants et Victimes de Guerre et Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale) en 1 seul.

Vote : Pour : Administration – CGC – UNSA – CFDT – CFTC
Abstention : CGT – FO
NPPV : FSU

CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET CORPS DES AGENTS TECHNIQUES DE MAYOTTE

Objet : Création de 2 corps propres à Mayotte, à « vocation transitoire », dans le cadre de l'application de la loi du 11 juillet 2001. Le but affiché est d'intégrer les agents publics mahorais dans la Fonction publique d'Etat « sans induire de forts gains indiciaires ».

Vote : Pour : Administration
Abstention : CGC – CFTC
NPPV : CGT – FO – UNSA – CFDT – FSU

PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES TERRITORIALES, HOSPITALIERES ET DE L'ETAT (PACTE)

Ce « projet d'article législatif » a finalement été retiré de l'ordre du jour.

Rappelons que, sur ce dossier très important, une seule et brève rencontre bilatérale avait eu lieu avec le directeur de cabinet du Ministre (voir le Fonction Publique n°111 du mois d'octobre).

Lors de la réunion de la section syndicale du 26 novembre, les représentants de Renaud DUTREIL étaient arrivés en séance avec un amendement substantiel. Il s'agissait d'ouvrir le « PACTE Junior » à des personnes ayant poursuivi leurs études jusqu'à bac + 1 inclus. On n'était plus vraiment dans le recrutement de jeunes sans aucune qualification…

Devant le tollé général, le Ministre a donc confirmé le report de ce point et souscrit, au moins en affichage, à l'exigence d'une concertation.

Affaire à suivre de près, à n'en pas douter.

Retraite anticipée des pères de trois enfants : quand Attila se déguise en père Noël

Un article, subrepticement glissé dans la Loi de finances rectificative pour 2004 (art 136 de la loi 2004-1485) a pour objectif de supprimer la possibilité de départ anticipé pour les fonctionnaires pères de famille d'au moins trois enfants qui avait été ouverte par la Cour de justice européenne et le Conseil d'Etat.

Rappels :

Contrairement à ce qui s'est fait pour la bonification, la loi de réforme des retraites du 21 août 2003 n'a pas changé les dispositions du code des pensions qui réserve aux seules **femmes** fonctionnaires le bénéfice de la jouissance immédiate de la pension dès lors que sont réunies les deux conditions suivantes : être mère de trois enfants (ou d'un enfant handicapé) et totaliser quinze ans de services effectifs.

Or, le Conseil d'Etat a rendu des décisions condamnant l'Etat à réviser des pensions et à en accorder le droit à jouissance immédiate à des *pères de trois enfants* en application de la jurisprudence européenne sur l'égalité entre les sexes en matière de rémunérations.

La situation est donc aujourd'hui la suivante :

La loi de réforme des retraites n'ayant pas modifié cet article, le ministère de la Fonction publique maintient sa position de ne pas répondre positivement aux demandes des fonctionnaires pères d'au moins trois enfants, tout en donnant aux services gestionnaires la consigne suivante : « *rejet, puis accord si une décision de justice intervient favorablement* » sic ! (Guide de la réglementation de la DGAFP du 5 avril 2004).

Dans le même temps les tribunaux administratifs continuent à rendre des décisions favorables aux agents masculins demandeurs.

Alignement par le bas

L'article 136 de la loi de finances rectificative vient modifier l'article 24 du Code des pensions concernant le départ anticipé en retraite. L'essentiel des dispositions nouvelles est le suivant :

> « *3° Lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. […]* »

La modification est la même que celle qui était intervenue pour les bonifications au titre des enfants : le texte ne parle plus de « femmes fonctionnaires » mais de « fonctionnaires » afin de mettre la législation en règle avec les exigences d'égalité imposée par l'Union Européenne. Par ailleurs, il est prévisible que le décret d'application fixera des conditions identiques à celles définies pour les bonifications pour enfant : avoir interrompu son activité au moins deux mois, ce qui couvrira toutes les mères de famille à travers le congé maternité et exclura la quasi-totalité des hommes.

Le nouvel article 24 dispose également que :

> « *Sont assimilés à l'interruption d'activité mentionnée à l'alinéa précédent les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation obligatoire dans un régime de retraite de base, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat* ».

On peut supposer, dans l'attente du décret d'application, qu'il s'agit d'ouvrir la prise en compte aux enfants nés hors l'activité de fonctionnaire, y compris, dans le régime général, lors d'interruption « assimilées » (et non cotisées) telles que chômage, maladie, maternité, accident du travail, invalidité, préretraite.

Afin que l'herbe ne repousse plus…

Pour être sûr de ne rien oublier, le gouvernement a complété son opération en ajoutant la disposition suivante :

> « *Les dispositions du [L 24 3°nouveau] sont applicables aux demandes présentées avant leur entrée en vigueur qui n'ont pas donné lieu à une décision de justice passée en force de chose jugée* ».

Décryptage : les conditions nouvelles, à savoir notamment l'interruption d'activité liée à l'enfant, seront appliquées aux demandes des pères de trois enfants actuellement examinées par la justice administrative. Seules les décisions devenues définitives (plus de recours possibles) seront appliquées.

En conséquence, la rapidité ou la lenteur avec laquelle est rendu le jugement est un élément déterminant d'accès ou non au droit !

Attila était impitoyable, mais fin stratège : le gouvernement a donné depuis quelques mois consigne aux administrations d'épuiser tous les recours possibles (cours administratives d'appel, Conseil d'Etat) face aux décisions favorables prononcées par les tribunaux afin de retarder le moment où celles-ci « *passent en force de chose jugée* », et donc exclure un maximum de bénéficiaires potentiels.

La totale !

ADMINISTRATION ELECTRONIQUE : POUR un projet alternatif

L'administration électronique est un concept qui s'appuie sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) en vue de décloisonner et de simplifier les procédures administratives et de dématérialiser l'usage des formulaires papiers (ex. le dépôt de la déclaration d'impôt sur le revenu).

Une révolution technologique en cours…

Même si les processus de dématérialisation sont à l'œuvre dans l'administration depuis de très nombreuses années, ce qui change radicalement avec l'émergence des NTIC c'est la périodicité des envois et les modalités de mise à jour des données administratives.

Cette périodicité résulte de l'initiative de l'utilisateur via des procédures Internet nommées téléprocédures et sous la seule réserve de l'encombrement des réseaux et des dates butoirs liées au traitement des données transmises).

Le protocole Internet permet de rendre instantanée (ou quasi-instantanée) la visibilité de cette mise à jour pour le destinataire (administration, usager…), qui doit toutefois, pour des raisons de sécurité, certifier la transaction (procédure d'acquittement).

Dans ces nouveaux dispositifs le cadre géographique disparaît ou n'est plus une contrainte, puisque ces consultations et ces mises à jour sont susceptibles d'être réalisées partout dans le monde.

Dès lors, les NTIC sont apparues rapidement comme le moyen de générer de gigantesques gains de productivité dans l'administration et le secteur public, sans provoquer de conflits sociaux.

Pour optimiser ces gains de productivité, la mise en œuvre des NTIC s'accompagne généralement de réformes de structure ou, dans une moindre mesure par l'identification et la création des transversalités nécessaires au décloisonnement des administrations ; ces processus vont s'accélérer avec l'avènement de la LOLF.

Le développement de l'administration électronique est impulsé par une très forte volonté politique et soutenue par les principaux grands groupes industriels, souvent d'origine Nord-américains, qui ont parfaitement perçu les enjeux financiers.

… Instrumentalisée comme un des principaux leviers de la réforme de l'Etat

C'est la Réforme de l'Etat à la sauce libérale ; les NTIC, qui exigent des investissements considérables, doivent être financés à coûts constants. C'est ainsi que s'opère, à travers les contrats de performances, la mise en œuvre concrète de cette évaluation future des gains de productivité attendus. L'ADAE (Agence pour l'Administration Electronique) évalue à 5 milliards d'euros les gains de productivité à réaliser d'ici 2007 !

Les emplois détruits aujourd'hui, servent à financer les dépenses de développement des nouveaux systèmes d'information de demain par anticipation des futurs gains de productivité, évalués de façon totalement pseudo-scientifique ; c'est à minima le retour dit sur investissement.

L'avènement des NTIC doit être l'occasion de réformer en profondeur l'administration et le secteur public où la complexité est considérée comme ayant atteint ses limites.

Elles constituent donc un pilier essentiel de la Réforme de l'Etat et

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cgt.fr

doivent s'accompagner d'une volonté permanente de simplification des procédures. L'accroissement de la polyvalence des personnels est également présenté comme un prérequis indispensable.

Ces dernières sont susceptibles de produire d'importants effets d'externalisation ; des tâches dites répétitives ou peu gratifiantes assurées par les agents sont transférées directement chez l'usager qui est supposé adhérer massivement à la démarche et donner quitus à l'administration par un procédé de pré-habilitation.

Pour des NTIC au service du progrès social, de l'emploi et d'un meilleur service public

Pour l'UGFF, les NTIC doivent être l'occasion d'améliorer l'exercice des missions publiques. Le citoyen, l'agent ou les organisations syndicales sont les grands laissés pour compte de cette démarche, alors même que des besoins nouveaux émergent du progrès technique.

C'est pourtant le citoyen qui légitime, par l'expression de ses besoins collectifs et sociaux, l'exercice des missions de service public.

L'approche strictement budgétaire est donc profondément inappropriée. Les choix en cours sont déterminants pour l'avenir et les conditions d'exercice de nos missions.

C'est pourquoi, l'UGFF engage une démarche de réflexion pour un projet alternatif afin de reprendre l'initiative sur un sujet qui affectera profondément la place et le rôle de l'Etat dans notre société dans les années à venir.

Il s'agit de trouver les voies et moyens nécessaires pour redonner la parole au citoyen afin qu'il se réapproprie ses nouveaux outils et qu'il puisse s'exprimer sur le type de service public qu'il souhaite.

Pour cela les axes de réflexion devront intégrer l'impact des NTIC sur les budgets publics, les missions et les territoires, l'emploi la place et le rôle de l'Etat ainsi que ses rapports avec l'Europe .

Ce n'est que de cette façon que citoyen, salarié et fonctionnaire pourront peser sur des choix qui, pour le moment ne sont dictés uniquement que par les impératifs de contrainte budgétaire.

Administration électronique et service public de proximité : pour un projet de progrès à GLUIRAS (07)

Un des 14 projets pilotes de l'ADAE (Agence pour l 'administration électronique) concerne Gluiras et la communauté de communes des Châtaigners (Ardèche).

La CGT est intervenue à la commission départementale des services publics pour que ce projet pilote soit une chance pour les habitants concernés et le département.

Pour la CGT, le développement de l'administration électronique peut être une opportunité pour l'Ardèche à condition qu'elle soit menée **en synergie et non en opposition** avec les services publics de proximité existants.

Elle fait des propositions pour un **recours aux logiciels libres** (contre le monopole de microsoft) avec l'aide d'agents publics qualifiés.

La CGT demande en conséquence une concertation sur un projet dans l'intérêt des personnels et de la population.

BRÈVES ...

POUR DES SERVICES PUBLICS DE PROXIMITE

VAR :

A Aups, à l'initiative de la coordination départementale des services publics en milieu rural, 300 personnes dont une quinzaine de maires ont manifesté, le lundi 20 décembre, pour demander le maintien de la subdivision de l'équipement.
Les services de l'urbanisme devraient être transférés à Brignoles, à cinquante minutes en voiture.

LOIR ET CHER :

Les personnels de la DDASS du Loir et Cher, dans une pétition, déclarent « se sentir dans l'impossibilité de mener une réflexion portant sur l'évolution de notre direction dans le cadre proposé par la circulaire du Premier Ministre du 16 novembre 2004… »

Ils mettent en avant notamment l'absence de définition claire des missions au niveau national, l'incertitude sur le devenir des personnels. Faut-il dès a présent envisager un changement de fonction, une mutation, abandonner un projet de vie dans le Loir et Cher ?

UNION GENERALE DES FEDERATIONS DE FONCTIONNAIRES CGT

SOLIDARITÉ

« *Les populations sinistrées de l'Océan Indien ont besoin d'une aide humanitaire d'urgence. L'effort du plus grand nombre, d'un don le plus modeste à celui le plus conséquent, est vital* », soulignait la CGT après la catastrophe du 26 décembre.

Les conséquences du raz-de-marée meurtrier vont malheureusement se répercuter durant de longues semaines, de longs mois.

Les besoins sont immenses et urgents :

- en aide humanitaire immédiate,
- pour la reconstruction par la suite.

LA SOLIDARITE EST DONC PLUS QUE JAMAIS A L'ORDRE DU JOUR

C'est pourquoi nous appelons toutes les organisations CGT à **organiser partout** où elles sont présentes des **collectes de fonds** (dans les restaurants, sur les lieux d'activité et de travail, aux portes des cités, des services, etc…). Il faut pouvoir toucher le plus grand nombre possible de salariés.

Un compte spécial est ouvert, les dons sont à envoyer à :
Avenir Social
263, rue de PARIS
93514 MONTREUIL CEDEX.

Les chèques sont à libeller à l'ordre de :
Avenir Social « Solidarité Océan Indien »
CCP PARIS 17915 34 A

La redistribution des fonds s'opèrera de la façon suivante :

- d'une part avec le Secours Populaire Français sur la base du partenariat existant entre la Nouvelle Vie Ouvrière et le Secours Populaire Français.
- Avec le concours d'autres ONGs présentes sur le terrain.
- En coopération avec les organisations syndicales des pays touchés par la catastrophes.

(Cette page peut être affichée ou reproduite et diffusée)

NON-TITULAIRES : UN ENJEU CENTRAL

L'emploi public au cœur du service public

La Fonction publique et le service public sont des vecteurs de progrès fondamentaux.

Satisfaction des besoins sociaux, mutualisation et péréquation, égalité de traitement, sont, entre autres choses, parmi les missions essentielles qu'ils ont à remplir et contenus auxquels ils doivent répondre : de la nature de l'emploi dépend aussi le contenu du service public !

Pour les mener à bien, services, administrations, établissements doivent pouvoir s'appuyer sur un emploi public en nombre suffisant et avec des droits statutaires forts.

C'est pourquoi, il est impératif d'appréhender que toutes les attaques contre l'emploi public participent directement d'entreprises de démantèlement de la Fonction publique.

Les réductions d'effectifs, les remises en cause de règles statutaires, l'essor d'une gestion individualisée et subjective sont autant de coups portés contre la Fonction publique elle-même, et par là même contre le service public.

C'est dans ce cadre global que doit s'analyser la question des personnels non-titulaires. Leur nombre vertigineux, leurs droits restreints, la multitude de dérogations édictées à leur endroit, visent également à un véritable éclatement du Statut Général.

Poser les problèmes ainsi, c'est mieux comprendre que les réponses à y apporter sont, par nature, transversales et solidaires.

QUELQUES DONNEES GENERALES

C'est peu de dire que la question du non-titulariat constitue un sujet primordial depuis de nombreuses années dans la Fonction publique.

Quelques éléments permettent d'en appréhender rapidement l'ampleur.

Au 31/12/2002, les documents du ministère faisaient apparaître que :

- 16,1 % des emplois budgétaires étaient occupés par des agents non-titulaires sur les 3 versants de la Fonction publique,
- 14,8 % sur la Fonction publique de l'Etat,
- 10,7 % sur la Fonction publique hospitalière,
- 21,8 % sur la Fonction publique territoriale.

Ces chiffres, déjà considérables, ne prennent cependant pas en compte les emplois aidés. En intégrant ces derniers, les non-titulaires représentent dès lors entre 17 et 18 % des effectifs de la Fonction publique de l'Etat.

Et encore, pour être à peu près exhaustif, il convient également d'avoir présent à l'esprit que de nombreux autres personnels précaires ne sont pas comptabilités, parce que rémunérés sur crédits ou ressources propres, alors même qu'une partie significative d'entre eux accumulent des mois et des années de présence.

Au total, pour la seule Fonction publique de l'Etat, il n'est pas outrancier d'affirmer que le non-titulariat doit avoisiner le taux de 20 % des effectifs.

UNE REALITE MULTIFORME

Les quelques précisions apportées ci-dessus permettent d'entrevoir une réalité du non-titulariat multiforme et complexe.

Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut, pour compléter le tableau, citer les principales catégories de non-titulaires de l'Etat :

1) Issues de la loi 84-16 (le « titre II »)

- Article 3, en particulier, ses 2° et 3°

  Ce sont :

  Les « emplois ou catégories d'emplois » de certains établissements publics, mis sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat (n°84-38 modifié), « en raison du caractère particulier de leurs missions » et les « emplois ou catégories d'emplois » de certaines institutions administratives spécialisées de l'Etat « dotées, de par la loi, d'un statut particulier ».

  La plupart du temps, les personnels concernés par ces dispositions sont sous contrats à durée déterminée.

- Article 4

  Ce sont :

  - les fonctions où il n'existe pas de corps de fonctionnaires,
  - les emplois de catégorie A, dès lors que « les fonctions ou les besoins des services le justifient »,
  - les représentations de l'Etat à l'étranger.

  Ces agents sont recrutés par « des contrats d'une durée maximale de 3 ans qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse », mais sans aucune autre limitation.

- Article 5

  Ce sont :

  Les « personnels associés ou invités » dans les établissements d'enseignement supérieur ou de recherche.

- Article 6

  Ce sont :

  - les fonctions « correspondant à un besoin permanent » et qui « impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet »,
  - « les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires ».

2) Issues des emplois aidés

Ce sont, notamment, les CES, CEC et emplois-jeunes qui, pour une part significative, participent pleinement aux missions permanentes du service public.

3) Issues de « dispositions diverses »

Ce sont par exemple :

- des agents non-titularisés, pour diverses raisons, à la suite du plan LEPORS du

début des années 80,
- certains vacataires,
- les salariés dits « BERKANI » (nom d'une jurisprudence du Tribunal des Conflits),
- etc.

QUAND LA DEROGATION DEVIENT LA REGLE

Au vu des éléments exposés ci-dessus, on serait tenté de croire que le non-titulariat est une norme pérenne de la Fonction publique. En effet, le nombre de cas de figure et la proportion d'agents concernés semblerait clairement indiquer qu'il s'agit d'une question parfaitement en adéquation avec le Statut Général.

Or, il n'en est rien.

Bien au contraire, l'article 3 de la 83-634 (le « Titre I ») dispose que, « sauf dérogation », les **emplois permanents sont pourvus par des fonctionnaires.**

De dérapages en dérives, d'aménagements en modifications, c'est bien un des socles fondamentaux du Statut qui est fissuré.

LA DIRECTIVE EUROPEENNE

C'est dans ce contexte particulièrement détérioré qu'est intervenue la directive européenne de juin 1999.

Celle-ci constatait que, sur un même emploi, les employeurs des 3 versants de la Fonction publique française s'autorisaient des renouvellements de CDD, pour un même salarié, sans aucune limitation dans le temps. Elle considérait qu'une telle pratique était contraire au minimum des droits sociaux devant exister dans la communauté.

Souvent très prompts à se mettre en conformité avec les directives européennes, il aura donc fallu attendre des gouvernements successifs plus de 5 ans dans ce cas pour qu'un projet législatif -et quel projet !- soit arrêté.

Dernière précision : le texte soumis à l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'Etat, du 6 décembre, n'avait fait l'objet d'aucune discussion depuis l'arrivée de Renaud DUTREIL.

LE PROJET DE LOI GOUVERNEMENTAL AU CONSEIL SUPERIEUR

Selon ce qu'il nous a été annoncé, son examen devrait débuter fin janvier-début février au Parlement.

Que prévoit-il ?

D'abord, le gouvernement a circonscrit son champ d'application aux seuls agents non-titulaires relevant de l'article 4 (voir ci-dessus).

Ensuite, pour bien comprendre le dispositif, il convient de distinguer deux situations : celle des non-titulaires qui seront recrutés après la sortie de la loi, et celle des non-titulaires en fonction au moment de la publication de la loi.

Les agents recrutés après la sortie de la loi

Ils sont recrutés sur un CDD d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de 6 ans.

« Toutefois, à l'issue de la période maximale de 6 ans… », « les contrats **peuvent être reconduits**, par décision expresse et pour une **durée indéterminée**… ».

Les agents en fonction au moment de la sortie de la loi

3 cas de figure :

- si l'agent n'a pas atteint les 6 ans, son contrat en cours **peut**, à son terme, être reconduit dans les conditions prévues au-dessus (soit 6 ans maximum en CDD puis un CDI éventuel),
- si l'agent est employé depuis plus de 6 ans, sont contrat en cours **peut**, à son terme, être reconduit en CDI,
- si l'agent, à compter du 1er juin 2004 ou au plus tard au terme du contrat en cours, a au moins 50 ans et justifie d'une durée de services effectifs au moins égale à 8 ans au cours des 10 dernières années, son contrat **est** transformé en CDI.

L'ANALYSE ET L'INTERVENTION DE LA CGT

Pour la CGT, la question des non-titulaires ne saurait se limiter au seul examen de l'article 4 de la loi 84-16.

Au-delà de la **scandaleuse précarité entretenue par les employeurs publics**, c'est l'ensemble du détournement des règles statutaires que constitue le **recours massif** -y compris sous CDI- aux non-titulaires auquel il faut s'attaquer.

La norme du recrutement dans la Fonction publique, ce n'est bien sûr pas le CDD renouvelé sans cesse, mais pas non plus le CDI. Non, la norme, c'est le fonctionnaire.

Et, s'il en est ainsi, ce n'est pas pour faire bien dans le paysage ou pour défendre un quelconque privilège. La justification fondamentale, c'est qu'il ne saurait y avoir une Fonction publique réellement solidaire, **efficace et indépendante** sans les droits et devoirs collectifs liés à la position **statutaire et réglementaire** de ses personnels. C'est aussi la raison d'être d'une Fonction publique de carrière et de corps par rapport à une Fonction publique d'emploi et de fonctions.

Et c'est bien parce que, pour l'essentiel, la Fonction publique française n'est ni soluble dans le libéralisme ni réductible aux enjeux de pouvoir, qu'elle dérange tout le monde.

La CGT se prononce donc pour que la globalité des possibilités de recours aux non-titulaires soit revue, c'est-à-dire, tant les articles 3 à 6 de la loi, que les emplois aidés ou encore le vacatariat.

Si les multiples processus successifs de résorption du non-titulariat ou de la précarité ont échoué (c'est le moins que l'on puisse dire avec environ 20 % de non-titulaires dans la seule Fonction publique d'Etat), c'est qu'ils n'ont jamais été dotés de moyens suffisants, que leurs champs d'application étaient trop parcellaires et que le flux du recrutement n'a jamais été tari, bien au contraire.

D'ailleurs, le terme d'échec est impropre puisque, au fond, ils ne visaient nullement à réinvestir l'emploi statutaire mais, bel et bien, à minimiser les dérives sociales les plus éhontées du non-titulariat. C'est ce qui, sur le fond, a justifié -et justifie toujours- l'opposition de la CGT aux plans PERBEN et SAPIN.

Il faut un véritable plan de titularisation, assis sur des créations nettes d'emplois et mettant en place les éventuels corps d'accueil nécessaires. De manière concomitante, il est indispensable de fermer drastiquement le robinet du recrutement des non-titulaires pour en revenir à une conception et à des pratiques où les recours à ce type de salariat ne soient plus que des pratiques très limitées et encadrées.

En conséquence, la CGT affirme sa complète hostilité au dispositif gouvernemental. Non seulement, celui-ci affiche clairement ses intentions de ne pas résoudre le dossier des non-titulaires de la Fonction publique mais, pire encore, il porte en germe une accentuation de la précarité. En effet, en envisageant le CDI comme une simple éventualité, il ouvre grand la porte à de nombreuses fins de contrat et à un véritable plan social quine dit pas son nom pour les agents en activité.

Un tel projet n'est même pas amendable à nos yeux.

TRACER D'AUTRES PERSPECTIVES

Lors de la séance du 6 décembre du Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'Etat, il ne s'est pas trouvé une seule organisation syndicale pour soutenir, de près ou de loin, le texte présenté par le Ministre. Il en a été de même aux autres Conseils Supérieurs (territorial et hospitalier). En ce qui concerne le CSFPT, le projet n'a même recueilli aucune voix favorable, avec le vote contre de tous les représentants syndicaux comme des élus de gauche et l'abstention des élus de droite.

Bien entendu, il existe plus que des nuances entre les divers protagonistes, y compris entre les organisations syndicales. Mais, le fait qu'une fois de plus, Renaud DUTREIL soit isolé sur ses projets constitue cependant un point d'appui non négligeable.

Comme sur d'autres dossiers revendicatifs, l'heure est aujourd'hui à la riposte, solidaire et unitaire, permettant de dégager de véritables solutions.

« Seconde carrière » des enseignants ?

Il a été soumis à la commission des statuts du Conseil supérieur un projet de décret qu reprend l'article 77 de la loi 2003 – 775 du 21 août 2003 en instaurant une mobilité spécifique aux enseignants.

Chacun est en droit de se poser **une première question** : Pourquoi une loi sur les retraites prévoit dans le même temps une mesure de mobilité pour les enseignants ?

La deuxième question sera : Si cette loi prévoit une mesure de mobilité que ne prévoit pas l'actuel « détachement » pourquoi la loi n'a pas étendu la mesure à tous les fonctionnaires ?

La présence de l'article 77 dans cette loi sur les retraites peut ouvrir toutes les supputations connaissant les enjeux et les luttes qui ont prévalu à la publication de la loi. Aussi nous nous en tiendrons à l'exposé liminaire de l'administration le 20 décembre qui dit : « *Les décrets sur la seconde carrière des enseignants sont justifiés par la mise en application de la loi* » (ce qui est logique) et par « *le métier d'enseignant classé dans une définition professionnelle de métier difficile* ». Il fallait donc « *trouver des ouvertures au-delà de celles procurées par le droit commun de l'ensemble de la fonction publique* ». C'est une façon de « *diversifier la palette des possibilités actuelles de mobilité* ».

Cette loi portant réforme des retraites, nous l'avons condamnée, nous avons lutté contre avec des millions de salariés de ce pays. Les corps d'enseignants étaient d'ailleurs particulièrement engagés dans la lutte contre cette loi, une loi votée à l'Assemblée nationale, mais socialement minoritaire.

Il est donc proposé une possibilité de « *seconde carrière* » après au moins quinze ans de service d'enseignement.

Il y a des aspirations légitimes à la mobilité des fonctionnaires des corps enseignants (et au-delà). Nous noterons cependant d'emblée, que ce projet de décret ne répond que pour des conditions d'ouverture qui n'étaient pas déjà contenues dans les droits à détachements prévus par le décret 85 – 986 du 1er septembre 85. Cela en limite la portée.

Mais l'inscription d'un tel article dans une loi portant réforme de retraite ne laisse pas d'interroger ; possibilité d'une seconde carrière à partir de 40 – 45 ans tenant compte de la condition des quinze ans, mais aussi, et ce n'est pas écrit, métiers pénibles avec poursuite de l'activité au-delà de 60 ans, et sachant qu'une partie importante des enseignants concernés du 1er degré sera par le statut contrainte de servir jusqu'à 60 ans. Tenant compte de la baisse du niveau des pensions programmée dans la loi, ce sont tous les fonctionnaires donc tous les enseignants qui seront amenés à travailler au-delà de 60 ans.

UN ABUS DE LANGAGE

Aussi nous sommes tentés de lire le projet de texte à travers ce qui n'est pas dit plutôt qu'à travers une réponse aux aspirations à la mobilité et à une seconde carrière pour les enseignants.

Viennent aussi **d'autres questions** :

1 - Pourquoi le projet de décret est-il limité aux 1er et 2nd degrés et à l'enseignement agricole ?
Pourquoi ne pas avoir admis dans la liste des corps concernés, **les instituteurs, les PEGC**, mais aussi **les enseignants du supérieur** ? L'article 77 n'était pas limitatif sur ce sujet.

2 - Des arrêtés doivent fixer les contingents annuels d'emplois offerts dans chaque administration et catégorie de collectivités, mais le projet de décret ne prévoit pas **de bilan annuel du dispositif.** L'obligation de bilan du dispositif ne devrait pas être en deçà, selon la CGT, des conditions de l'article 34 du décret de septembre 85.

3 - Les commissions d'examen des candidatures sont académiques pour les 1er et 2nd degrés, nationale pour l'agriculture.

Un état des candidatures et le résultat des choix arrêtés par les commissions devraient faire l'objet selon nous d'une information des **commissions paritaires** des corps concernés et **CTP correspondants**.

4 - En cas de non intégration dans le corps au cadre d'emploi d'accueil, à l'issue d'un ou des deux ans, l'agent doit pouvoir **réintégrer certes son corps d'origine, mais aussi son emploi d'origine** si celui-ci est encore vacant. Là encore le texte ne devrait pas être en deçà du décret de 85.

5 - Dans l'article 3, nous ne souscrivons pas aux critères retenus de valeur professionnelle fondée sur les compétences et l'investissement professionnel au-delà de la classe. Nous restons **attachés**

aux critères de carrière.

6 - En 3 bis, nous pensons qu'il manque, pour l'intéressé, la possibilité en cas de refus du détachement, **de saisir la commission paritaire** du corps concerné.

7 - Des contingents d'emplois sont ouverts. Il reste le problème du **support financier**, la 1ère année et l'éventuelle 2ème année. Il faudrait éclaircir. Cela peu conditionner des choix.

8 - L'article 5 prévoit que « *l'agent suive une formation-adaptation à l'emploi d'accueil* ». Mais là aussi, faut-il comprendre **un an de formation ou toute autre** forme ? Des précisions seraient nécessaires.

Tenant compte des conditions exigées pour accéder à une seconde carrière ce sont environ 300.000 agents qui sont potentiellement concernés.

Pour cela il y aurait, chiffre envisagé sans assurance, environ 400 ou 500 postes libérés par an : Ridiculement faible !

Par ailleurs beaucoup de problèmes se posent sur les conditions et modalités de candidatures et de choix.

En sortant des règles du détachement ces décrets ouvrent la porte à la déréglementation et à la mobilité à la carte ou au mérite.

Pour la CGT il n'était pas question d'approuver de tels décrets. Ceci dit l'aspiration à la mobilité est grande parmi les personnels enseignants. C'est la seule justification à notre abstention plutôt qu'un vote contre.

Au total, à part la CFDT, aucune organisation syndicale n'a approuvé le projet soumis. Décidément ce gouvernement n'en finit pas d'être socialement minoritaire.

A propos du temps de travail…

RÉACTIONNAIRES D'HIER ET D'AUJOURD'HUI

Alors que l'offensive contre la réduction du temps de travail est désormais clairement déclarée, il nous est apparu pas inintéressant de se replonger dans l'histoire pour y examiner les positions patronales, et leurs arguments, concernant la durée du travail. Nous le faisons ici à partir d'un article publié par « *les cahiers d'histoire sociale de l'Institut CGT* » s'appuyant sur un travail de Pierre Largesse (disponible sur ihs.cgt.fr), et traitant de l'histoire du centre textile d'Elboeuf.

Du coût du travail…

Cet argument ressassé aujourd'hui pour imposer tous les reculs dans de nombreux domaines dont celui-ci de la durée du travail, n'est pas nouveau. Qu'on en juge : Rappelant que « *la main d'œuvre est plus chère à Elboeuf* » le patronat local souligne qu'il faut donner aux travailleurs la possibilité « *de produire au plus bas prix possible, ce qui ne peut avoir lieu sans le bon marché de la main d'œuvre* ».

En 1840, l'économiste Charles DUPIN, dans une brochure intitulée « *Conseils aux ouvriers parisiens* », dénonce « *les voies par lesquelles on vous entraîne à des résolutions dont vous seriez les premières victimes* » ajoutant « par les produits que vous rendiez plus coûteux, vous mettriez la patrie hors d'état de soutenir la concurrence avec les produits étrangers ».

Ça ne vous rappelle rien ?

…à la durée du travail

« *On ne doit pas interdire les heures supplémentaires qui donnent à l'ouvrier le supplément de salaire* » (qui l'aide à supporter les mortes saisons) insiste le patronat de la Chambre de commerce après la loi de 1892 limitant la durée de travail des femmes à 11 H, et celle des enfants à 10 H, ajoutant qu'elle était « *certaines d'être l'interprète de la grande majorité des ouvriers qui trouvent arbitraire, lorsqu'ils se sentent la force et le courage d'apporter un supplément de bien être à leur famille, qu'une loi quelconque les force de refuser un surcroît de travail momentané et librement accepté par eux…* ».

Mais Raffarin et Seillière font du « *copier - coller* » ou quoi ?

Décidément à 150 ans de distance, les réactionnaires d'hier ou d'aujourd'hui n'ont guère changé leur discours. C'est aussi la preuve que l'histoire peut s'écrire contre eux.

CONFÉRENCE NATIONALE DE L'UGFF

Échanges *et* construction

La Conférence nationale de l'UGFF s'est déroulée les 14 et 15 décembre 2004 à Montreuil. Elle réunissait des représentants des départements, des composantes de l'UGFF et les membres de la commission exécutive. Placée entre deux Congrès, cette réunion, non décisionnelle, avait vocation à permettre l'échange d'analyses et la mise en perspective d'alternatives autour principalement de deux sujets, qui avaient été développés dans le document préparatoire à la Conférence nationale : les bouleversements actuels des administrations d'Etat et les réponses revendicatives à apporter, l'outil syndical UGFF. Bien entendu, les débats ont également abordé les enjeux revendicatifs d'actualité.

La Fonction publique d'Etat à la croisée des chemins

Dans son rapport introductif général, Jean-Marc Canon[1] indiquait que la Fonction publique d'Etat, le service public plus largement, se trouvent aujourd'hui à la croisée des chemins : le niveau des attaques portées, leur nature, leur convergence, tout cela induit en effet que nous sommes en face d'un véritable revirement de société, avec en particulier un changement fondamental et sans précédent dans la conception, la place et le rôle des administrations d'Etat, de l'Etat lui-même.

La réduction des effectifs de 2003 à 2005 (13 000 postes budgétaires, plus de 70 000 avec les emplois aidés) ne semble pas suffisante au ministre de la Fonction publique, qui ne se cache pas de vouloir supprimer 40 000 postes par an dans les années à venir, via le non-remplacement de départs à la retraite.

Le projet de mise en place des cadres de fonctions, en lieu et place des corps, ne vise pas à plus de cohérence ou à offrir plus et mieux de mobilité. Au contraire, il implique un basculement vers une logique de l'emploi, au lieu d'une logique de carrière encadrée et garantie par les statuts particuliers régissant chaque corps. Les cadres de fonctions entraîneraient plus de souplesse et de marge pour les suppressions d'emplois, en cohérence avec le principe de fongibilité asymétrique porté par la loi organique de lois de finances (LOLF).

La LOLF et les stratégies ministérielles de réforme (SMR) visent à réduire le rôle de l'Etat, son coût, son périmètre d'intervention, à sub-

Jean Marc Canon intervient dans le débat

1 - Elu secrétaire général de l'UGFF à l'unanimité par la commission exécutive du 13 décembre, en remplacement de Bernard Lhubert. Un clin d'œil à Bernard figure à la fin de cet article.

stituer la performance à l'efficacité sociale, la rentabilité aux moyens. Les 230 actions prioritaires des SMR, présentées en septembre 2004, ont vocation selon le secrétaire d'Etat à la réforme de l'Etat « à permettre, d'ici à 2007, une économie de 1,5 milliards d'euros et 10 000 emplois. »

Des objectifs qui s'affichent

Au-delà des mesures indigentes et pernicieuses proposées par Renaud Dutreil lors des discussions salariales, la volonté affichée est bien d'en finir avec la grille indiciaire unique comme socle essentiel des rémunérations et d'aboutir à une construction en trois étages :

- le traitement indiciaire ;
- un complément lié à la fonctionnalité et l'emploi ;
- un complément, institutionnalisé et réglementé, par primes liées à la manière de servir et la performance.

La liste des attaques est longue, et s'y rajoutent bien entendu la décentralisation Raffarin et la nouvelle organisation territoriale de l'Etat (auxquelles la Conférence nationale a consacré un débat identifié), mais en établir le constat ne saurait suffire. Une double nécessité s'impose à la CGT dans la Fonction publique :

- développer le rapport de forces, inscrire le mouvement revendicatif dans la convergence et la durée ;
- construire et populariser des alternatives de progrès aux projets rétrogrades qui s'accumulent.

Dans la dernière période, La CGT a été le pivot d'un front unitaire syndical dans la Fonction publique sur plusieurs sujets cruciaux :

- sur les salaires, avec une plateforme commune d'un niveau significatif et un refus quasi-unanime des propositions du ministre où, outre la dimension du pouvoir d'achat, les questions de l'emploi, des moyens et des missions seront portées ;
- le ministre s'est trouvé en échec sur un projet de protocole traitant du dialogue social et a dû reporter l'examen du PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat) ;
- il se trouve en grande difficulté sur les non-titulaires et les cadres de fonctions.

La Conférence nationale a permis d'approfondir les analyses et d'avancer dans la construction des alternatives.

Service public et emploi : reprendre l'initiative

Réforme de l'Etat, décentralisation, LOLF, nouvelle gestion des ressources humaines, administration électronique… Pas à pas, le gouvernement a mis en place les instruments d'une profonde réforme de la Fonction publique. L'ensemble de l'édifice républicain de la Fonction publique, dans sa conception au service de la collectivité, avec en corollaire les acquis historiques du Statut général des fonctionnaires, est aujourd'hui mis en question.

La CGT a pour responsabilité de reprendre l'initiative et de construire avec les personnels, les usagers et les élus un projet syndical de modernisation des services publics. Les syndiqués CGT doivent prendre toute leur place dans cette construction, en apportant les analyses et le vécu propres à leurs missions. Le maintien et le développement de celles-ci, ou, a contrario, leur dépérissement ont des conséquences directes sur la cohésion sociale, la régulation économique, l'emploi, l'aménagement du territoire…

Plusieurs camarades ont fait état de démarches engagées dans les départements pour la reconquête d'un service public de proximité au service des citoyens, dont nous ne donnerons ici que deux exemples. En Ardèche, la CGT a animé pendant plus de 4 ans un regroupement large de syndicats, d'associations, de partis politiques, le « Collectif ardéchois pour des services publics de qualité », qui a impulsé dans tout le département de nombreux débats avec les citoyens, ceux-ci se retrouvant tout naturellement dans les valeurs essentielles du service public. Dans le souci d'une démarche plus confédéralisée, l'intervention des camarades de l'Ardèche se recentre aujourd'hui, en coordination constante avec l'UD, vers la préparation d'un débat départemental sur l'avenir des services publics autour d'un objectif fédérateur pour les salariés du public et du

Le souci d'argumenter pour convaincre

privé : le droit de vivre et de travailler en Ardèche.

En Charente, le collectif départemental intègre les trois pans de la Fonction publique et agit en convergence avec des associations comme ATTAC et des élus pour le service public de proximité. Un collectif de défense et de développement des services publics en Charente vient de se créer, qui a élaboré une « charte » mise en discussion auprès des élus locaux.

Il est nécessaire de coordonner nationalement cette bataille pour la reconquête du service public : tous les ministères sont concernés par des calendriers de restructurations profondes de leurs missions et de leur organisation allant jusqu'à 2007 (transferts de compétences et de personnels, SMR, LOLF,…) Une des premières tâches concrètes confiées par la Conférence nationale à la commission exécutive de l'UGFF est d'établir un plan de travail revendicatif sur les services publics de proximité, incluant en particulier une analyse plus précise sur la LOLF et l'utilisation des techniques de l'information et de la communication. De même, notre expression et nos propositions sur l'action sociale, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité doivent être plus fournies.

Evoquer la question des services publics aujourd'hui, c'est bien entendu parler aussi du projet de traité constitutionnel européen. Les interventions sur le sujet, nombreuses lors de la Conférence nationale, convergent clairement vers un rejet complet de ce projet. La commission exécutive de l'UGFF des 27 et 28 janvier 2005, chargée de définir le mandat qui sera porté lors du Comité confédéral national de la CGT des 2 et 3 février, tiendra largement compte de ces expressions et des prises de position des organisations composantes, qui, pour celles déjà exprimées, vont dans le même sens.

Un outil syndical adapté pour être plus nombreux et plus efficaces

La Conférence nationale avait été préparée dans 32 départements par des réunions ; 27 représentants mandatés à l'occasion de ces rencontres participaient aux travaux des 14 et 15 décembre. Les comptes-rendus de ces réunions et les interventions à la Conférence nationale ont permis de pointer les questions suivantes :

- le faible déploiement de collectifs départementaux de syndiqués CGT fonctionnaires ou agents de l'Etat dans les départements tient à plusieurs aspects : difficulté croissante de trouver des camarades disponibles et clairement désignés dans leurs syndicats pour assurer un suivi « UGFF » ; problèmes des moyens financiers et des droits syndicaux pour assurer cette activité syndicale… Plus fondamentalement, la portée des atteintes globales contre le service public amènent les camarades dans les départements à se tourner, pour des raisons d'efficacité et de cohérence revendicative avec les structures interprofessionnelles de la CGT, vers des collectifs « Fonction publique » ou « Services publics » au sein des UD ;

- l'émergence de la région comme niveau prédominant de l'organisation territoriale de l'Etat pousse à une réflexion sur des coordinations souples de l'intervention des syndiqués CGT de la fonction publique d'Etat dans les régions ;

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.fr — Site : www.ugff.cgt.fr
Directeur de la publication : Bernard Branche
N° Commission Paritaire : 0907 S 06197 - Prix : 1,5 e

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

- autour du dossier « transfert de compétences et de personnels », un travail convergent s'est engagé dans nombre de départements avec les syndiqués CGT de la fonction publique territoriale : ce travail doit être conforté, élargi aux camarades de la Santé et des PTT, développé de la même façon au plan national ;

- les questions de qualité de vie syndicale et de renforcement doivent être mieux prises en compte, en particulier la syndicalisation des nouveaux recrutés, la continuité syndicale assurée par la pérennisation de la syndicalisation après le départ en retraite, la formation syndicale, une meilleure communication des informations, la prise en compte permanente des aspects interprofessionnels de l'activité syndicale quotidienne.

Plusieurs axes de réflexion de la commission exécutive de l'UGFF peuvent se dégager, après cette Conférence nationale, concernant l'outil syndical :

- un outil syndical pertinent dans les territoires, avec le double souci de permettre la prise en compte de l'identité « fonction publique d'Etat » et l'inscription pleine et entière dans l'approche interprofessionnelle des services publics ;

- l'articulation des interventions du « terrain », des syndicats nationaux ou unions de syndicats, des fédérations et de l'UGFF, pour permettre une efficacité revendicative accrue ;

- les champs respectifs de décision et d'initiative de la commission exécutive et du bureau de l'UGFF ;

- le renforcement et la formation des syndiqués, en incluant en particulier l'amélioration de la présence dans les écoles et les centres de formation initiale, le développement de l'activité spécifique en direction de la catégorie A et du travail avec l'UGICT, la syndicalisation des retraités.

Le prochain Congrès de l'UGFF, courant 2006, pourrait permettre un bilan d'étape sur l'avancement de ces réflexions.

Evelyne Wichegrod : une présidente aux manettes

SALUT !

Comme il l'avait annoncé lors de sa réélection au 23ème congrès, Bernard Lhubert a quitté à mi-mandat ses fonctions de secrétaire général de l'UGFF-CGT.
Le texte ci-dessous se veut, à cette occasion, un clin d'œil de la rédaction de « Fonction Publique ».

« Bernard, tu n'aimes pas les discours prononcés à l'occasion d'un départ dû à un changement de responsabilité ou une retraite : tu n'as d'ailleurs pas souhaité qu'il y en ait à l'occasion de ton remplacement au poste de secrétaire général de l'UGFF. Le 14 décembre au soir, à l'occasion de la Conférence nationale, tes camarades, tes amis (nombreux sont celles et ceux qui ont le privilège de répondre aux deux qualificatifs), des responsables administratifs, dont tu as gagné le respect pendant ces années de luttes, se sont réunis autour de toi pour saluer cette nouvelle orientation dans ta vie, pour écouter les quelques mots simples que tu souhaitais leur adresser.

Plutôt que de te mettre en avant, ce qui n'est pas dans ta nature, tu as rappelé ce que tu dois à la découverte très jeune de l'exploitation capitaliste et de ses conséquences désastreuses, à la lutte, à la CGT, à toutes et tous les camarades avec qui tu es inlassablement parti au combat, à l'espoir irréductible d'une autre société.

Tu as conclu en disant à tes camarades que tu leur dois beaucoup. Tu répètes souvent qu'entre camarades on ne se remercie pas, mais qu'on mesure le travail fait et bien fait. L'UGFF, la CGT, toutes celles et ceux qui t'ont connu te doivent énormément ».

Le point sur...

Les pensions de réversion

La loi du 21 août 2003 de réforme des retraites a modifié les conditions d'attribution des pensions de réversion, aussi bien dans le régime général que dans celui du Code des pensions.
Si dans la Fonction publique les dispositions nouvelles résultaient de la loi elle-même, pour le régime général des décrets d'application étaient nécessaires. Or, les deux décrets publiés le 24 août dernier en application de l'article 31 de la loi de réforme des retraites, ont soulevé un tollé de la part des syndicats et de l'ensemble des organisations représentatives des retraités. Des caisses de retraites (CNAVTS, ARRCO, AGIRC) aux assemblées parlementaires, l'écho de la mobilisation a contraint le gouvernement à revoir sa copie.

Fonction publique : égalité hommes /femmes

L'un des très rares points positifs parmi les multiples dispositions rétrogrades de cette loi : les veuves et les veufs ont désormais les mêmes droits, ce qui d'ailleurs correspond à une revendication formulée depuis très longtemps par la CGT.

Pour les décès intervenus depuis le 1er janvier 2004 (date d'entée en vigueur de la loi), les conjoints survivants féminins ET masculins percevront la même pension de réversion, soit 50 % de la pension due au (ou à la) fonctionnaire décédé(e).

Rappelons que les dispositions antérieures du Code des pensions comportaient deux limitations concernant la réversion au bénéfice du veuf de femme fonctionnaire :

- la jouissance de la pension de réversion ne pouvait pas intervenir avant son propre départ en retraite (pour les veuves la jouissance de la pension était immédiate) ;
- elle était plafonnée à 37,5 % du traitement afférent à l'indice brut 550 (pas de plafonnement pour les veuves).

Par ailleurs, les droits à pension de réversion au bénéfice des orphelins sont maintenant ouverts en cas de décès du père et de la mère alors que les dispositions précédentes ne visaient que le décès du père.

LES DROITS

Articles 56, 57, 58 de la loi du 21 août 2003 – articles L 38, 39, 40 et 45 du code des pensions.

- Les hommes et les femmes bénéficient des mêmes conditions de réversion : 50 % de la pension du (de la) fonctionnaire décédé(e), augmentée le cas échéant de 50 % de la rente d'invalidité et/ou de 50 % de la majoration pour enfants.
- Le total pension de réversion + autres ressources du bénéficiaire ne peut être inférieur au minimum vieillesse.
- Le droit à réversion est reconnu sans condition de durée du mariage s'il y a naissance d'un enfant. Sinon : condition d'une durée de quatre ans de mariage (qu'il ait été contracté avant ou après la cessation d'activité du fonctionnaire) ou condition de durée de deux ans avant la cessation d'activité.
- Les orphelins ont droit, jusqu'à 21 ans, à une pension égale au maximum à 10 % de la pension obtenue par le fonctionnaire (père ou mère) ou qu'il aurait obtenue au jour de son décès. Elle peut être augmentée de 10 % de l'éventuelle rente d'invalidité.
- Limite : le total des émoluments de réversion attribués au conjoint survivant et aux orphelins ne peut excéder le montant de la pension et éventuellement de la rente d'invalidité attribuées au fonctionnaire. S'il y a excédent, une réduction temporaire est opérée sur les pensions des orphelins.
- A noter que si plusieurs conjoints divorcés ou survivants peuvent prétendre à la pension de réversion, celle-ci sera partagée à due proportion de la durée respective de chaque mariage.

Les dispositions nouvelles s'appliquent pour les **décès intervenus à compter du 1er janvier 2004**. Pour les décès intervenus avant cette date, c'est l'ancienne réglementation qui continue à s'appliquer, jusqu'au décès du dernier bénéficiaire ou de la cessation des droits des orphelins.

Régime général : le recul du gouvernement

L'article 31 de la loi de réforme des retraites a modifié plusieurs dispositions relatives à l'attribution des pensions de réversion du régime général.

En particulier :

- si la condition de mariage est maintenue, la condition de durée de mariage (jusqu'alors deux ans

sauf si naissance d'un enfant) est supprimée ;
- la condition d'**absence de remariage** pour le survivant est également supprimée ;
- la **condition d'âge** est supprimée. Cette avancée est la plus importante, mais la mesure est progressive : avoir au moins 55 ans pour bénéficier d'une pension de réversion prenant effet avant le 1er janvier 2005, jusqu'à 46 ans pour une réversion avant le 1er janvier 2009, plus de condition d'âge à partir de cette date).

Mais les ressources sont prises en compte pour le service de la pension de réversion, et ce sont les ressources du ménage qui sont retenues, y compris les pensions de réversions complémentaires.

C'est sur ce dernier point qu'une forte mobilisation a contraint le gouvernement à battre en retraite, Douste-Blazy ayant du retirer ses deux décrets d'application du 24 août dernier.

Dans le système antérieur, le service de la pension de réversion était déjà conditionné à un plafond de ressources. Mais celui-ci était apprécié au moment de l'ouverture du droit, une fois attribuée, la pension de réversion était définitive. Avec le nouveau mécanisme mis en œuvre par les décrets du 24 août 2004, mécanisme induit par la loi, les ressources annuelles devaient être revérifiées tous les ans. Avec pour conséquence de créer une lourde incertitude lors de chaque échéance annuelle et donc une instabilité considérable pour les bénéficiaires,

La CNAVTS (caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) avait souligné que la condition des ressources exclurait 40 % des veuves et veufs de moins de 55 ans et 20 % des plus de 55 ans, alors que les conditions anciennes en excluait moins de 10 %. On remarquera que le veuvage féminin en France est le plus important du monde (après celui du Canada), d'où un impact particulièrement négatif.

Avec de telles dispositions, le gouvernement récupérait des fonds qui allaient au-delà du coût de la suppression de la condition d'âge. En outre, et ce n'était pas un hasard, il changeait profondément la nature de la prestation qui passait d'une logique de droits contributifs à une logique de minima sociaux.

Après avoir retiré ses décrets, le gouvernement a décidé de se plier à l'avis qu'il avait demandé au Conseil d'Orientation des Retraites (le COR) :

> *« - S'il est normal que le montant de la pension de réversion varie en fonction des ressources nouvelles que le veuf ou la veuve obtient à un âge antérieur au départ à la retraite, l'insécurité des revenus après cet âge n'est pas admissible. Le contrôle des ressources devrait donc être supprimé à 60 ans, ou à l'âge auquel le titulaire de la pension de réversion liquide sa propre retraite.*
> *- Les réactions au décret conduisent, par ailleurs, à envisager de supprimer l'inclusion, dans les ressources prises en compte, des pensions de réversion complémentaires et des revenus du patrimoine ».*

LES PRINCIPAUX DROITS

- Le montant de la pension de réversion est égal à 54 % de la pension de base que touchait ou aurait pu toucher le conjoint décédé. (*A noter qu'il est égal à 60 % de la pension de retraite complémentaire à 60 ans, avec un abattement éventuel entre 55 et 60 ans*).
- Ce montant peut être majoré de 10 % si le salarié a eu ou a élevé au moins trois enfants à sa charge ou à celle de son conjoint.

- Il ne peut être inférieur au minimum de pension de réversion (2935 € annuel au 01/01/04) si le conjoint décédé comptait au moins quinze ans d'assurance. En dessous de cette durée, le minimum est réduit proportionnellement.
- Le cas échéant, la pension est partagée au prorata de la durée des différents mariages.

BRÈVES ...

LA HAUSSE DES RMISTES INTERPELLE

C'est le moins que l'on puisse dire au vu des chiffres fournis par le ministère de l'Emploi. Fin septembre, on comptait en effet 1,041 million de bénéficiaires du RMI en France métropolitaine. Depuis septembre 2003, leur nombre a augmenté de manière considérable avec un bond de + 8,4 %.

En tenant compte des conjoints et des personnes à charge, c'est près de 2,4 millions de personnes qui sont aujourd'hui concernées par le RMI.

Traduction d'un appauvrissement considérable des populations.

Avec de tels faits, la « cohésion sociale » exige autre chose que des aménagements dont la principale caractéristique est de n'apporter aucune réponse réelle et ce afin d'éviter de poser sur le fond les enjeux sociaux.

CONDITIONS DE TRAVAIL DEGRADEES

L'exposition des salariés à des risques et contraintes professionnels a augmenté entre 1994 et 2003.

Ce sont en tout cas les conclusions d'une enquête réalisée par le ministère de l'Emploi.

Cette enquête, réalisée sur près de 50 000 salariés de divers secteurs d'activités professionnelles, pointe notamment l'accroissement du travail habituel le samedi, le dimanche et la nuit.

Globalement, la proportion de salariés subissant des astreintes a doublé sur ces 10 dernières années.