Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

FONCTION PUBLIQUE

la cgt U.G.F.F.

Numéro 96
Janvier 2002

L'emploi public
Le service public
ou la loi du marché ?

Un choix de société

SOMMAIRE

● Actualités : p. 2 - 7 ● Temps de travail : p. 8 - 9 ● Luttes : p. 10
● LE DOSSIER : p. 11 à 14 ● Action sociale : p. 15 à 16
● zig-Zag dans le droit : p. 17 à 22 ● International : p. 23

La "vraie-fausse" interview du ministre de la Fonction Publique

SALAIRES

Le ministre parle (?) enfin !

Lu dans la presse : la hausse des salaires des fonctionnaires se situera entre 0,6 % et 1 % au 1er mars prochain.

Le gouvernement continue de traiter le pouvoir d'achat des fonctionnaires de façon unilatérale et autoritaire. Nous en sommes donc à supputer quelles seront les prochaines décisions de " Monsieur Décret ", en l'occurrence le ministre de la Fonction publique.

Pour en avoir le cœur net, notre journal a interrogé le ministre lui-même ! Interview imaginaire bien sûr, mais tellement vraisemblable.

Question : Monsieur le Ministre, la presse fait état de vos hésitations concernant la prochaine augmentation des traitements des fonctionnaires. Quels sont vos projets ?

Michel SAPIN : Parlons d'abord du passé. J'avais tablé, avec mon collègue de l'Economie et des Finances, sur une augmentation des prix de 1,2 % pour 2001. Et j'avais programmé, en conséquence, deux hausses du point d'indice : 0,5 % en mai et 0,7 % en novembre, soit 1,2 % en tout.

Or, il y a eu selon l'Insee, 1,4 % de hausse des prix. Je vous dois donc, sur la base de mon propre raisonnement, au minimum 0,2 % au titre de 2001, que je me propose de vous accorder en … 2002, au 1er mars, en plus des 0,5 % déjà programmés

Question : quelle générosité M. le ministre ! Mais, en septembre dernier vous aviez promis 0,5 % en plus des 0,5 % de départ, maintenant ce n'est plus que 0,2 %.

Michel SAPIN : Là est la question, justement. En septembre et octobre, le niveau de l'inflation était à 1,8 % . Aujourd'hui, ça n'est plus le cas ; nous en sommes à 1,4 %.

Donc je réfléchis. Je prends en compte aussi la nouvelle prévision d'inflation de mon collègue de l'Economie pour 2002, soit 1,5 %. J'attends de voir, également, l'évolution des prix en janvier et février compte tenu du passage à l'€uro.
A partir de tout cela… et du reste, je prendrai ma décision.

Question : Vous allez sans doute essayer de vous rapprocher le plus possible des échéances électorales, ça peut toujours servir n'est-ce pas ?

Michel SAPIN : Qu'allez vous imaginer là ! Parlons plutôt du présent.

Question : Oui, Monsieur le Ministre, mais revenons un instant sur 2000. L'inflation a été de 1,6 % en glissement alors que, pour la même année, vous n'avez accordé que 0,5 %, et en décembre encore ! Vous devez donc toujours aux fonctionnaires 1,1 % de rattrapage, sans compter le lourd contentieux antérieur que les fonctionnaires n'arrivent pas à oublier.
Envisagez-vous de corriger ce retard ?

Michel SAPIN : Que nenni ! En 1999, la hausse des prix avait été finalement inférieure à la prévision retenue dans l'accord salarial 1998 /1999. Donc, les fonctionnaires en avaient profité. Donc, il fallait resserrer les boulons aussitôt. Donc je l'ai fait dès l'année suivante, en 2000 !
De toute façon, je laisse ces rappels aux passéistes que vous êtes . Soyez modernes, effacez le passé, regardez l'avenir que diable !

Question : Vous n'avez convaincu personne avec un tel raisonnement.

La preuve, il y a eu une opposition unanime des fédérations de fonctionnaires. Quant aux signataires de l'accord précédent, ils ont eu l'impression très nette d'être pris pour des c… A ne pas tenir compte de ces réalités vous vous isolez, vous ne croyez pas ?

Michel SAPIN : De toute façon, le présent c'est du passé. Parlons plutôt de l'avenir. Quant à mes rapports avec les organisations syndicales, faites moi confiance pour en convaincre quelques unes de faire preuve de davantage de compréhension. J'en fais mon affaire.

Question : A propos de l'avenir, M. FOURNIER, à qui vous avez demandé un rapport sur le dialogue social estime que les salaires doivent être négociés année par année.
Or, pendant les dernières " discussions salariales ", en décembre 2000, vous proposiez un accord sur trois ans. Et, faute d'accord, vous avez d'ailleurs programmé vos décisions, par décret, sur trois années.
Alors, l'avenir, avec vous, ce sera le présent comme hier et le futur comme aujourd'hui ?

Michel SAPIN : Ne changeons pas les bonnes habitudes. Je vous renvoie à un prochain numéro du Journal Officiel. Vous y lirez le décret qui traduira mes décisions.

BILAN DES MESURES SAPIN SUR 2000 ET 2001 :

PERTES POUR TOUT LE MONDE

Dans le n° d'octobre de *FONCTION PUBLIQUE*, nous avions diffusé des tableaux permettant de suivre, mois par mois, les **pertes accumulées** depuis le 1er janvier 2000, date de départ des mesures salariales prises par le ministre.

Pour le total des deux années 2000 et 2001, les chiffres des **pertes** sont les suivants :

Catégorie C, échelle 3, 4ème échelon,
(indice majoré 273 au 01/01/00 et 276 au 31/12/01) : **1 448 F**

Catégorie C, échelle 4, 7ème échelon,
(indice majoré 313 au 01/01/00 et 315 au 31/12/01) : **1 959 F**

Catégorie B, 1er grade, 7ème échelon,
(indice majoré 348 au 01/01/00 et 349 au 31/12/01) : **2 420 F**

Catégorie A, 1Er grade, 7ème échelon,
(indice majoré 460, pas d'attribution de points INM) : **3 487 F**

En ayant refusé de prendre une mesure de rattrapage au titre de 2000, le ministre a créé les conditions pour que les salaires soient constamment en retard sur le niveau des prix. Les différentes augmentations de la valeur du point, même complétées par l'octroi de quelques points en C et B n'ont a aucun moment permis aux traitements de rattraper les prix.

* * *

L'indice de décembre publié par l'INSEE (29 janvier 2001) confirme un taux d'inflation supérieur aux estimations sur lesquelles le gouvernement s'était fondé pour arrêter ses décisions salariales, à savoir 1,2 % pour les deux années 2001 et 2002.
En glissement, l'augmentation des prix est, pour 2001, de 1,4 % et en moyenne annuelle de 1,6 %.

Avec un salaire d'embauche qui baisse, ce sont toutes les rémunérations qui risquent de plonger.

Le salaire minimum dans la Fonction publique, qui correspond au traitement d'embauche le plus bas, se situe aujourd'hui à l'indice majoré 261 (7393 F brut ou 1127,03 _). Depuis 1991, lorsque ce traitement se trouve dépassé par l'évolution du SMIC, le gouvernement a la possibilité de verser aux agents concernés une " indemnité différentielle " permettant de combler l'écart. Pour mesurer cet écart, la référence utilisée était celle du SMIC à 39 heures.
Or, un récent décret (3janvier 2002) pris dans le cadre de la mise en place de la RTT, vient de fixer une nouvelle référence : le SMIC horaire à 35 heures.
Cette décision a, mathématiquement, pour conséquence d'abaisser de 10,25 %, le niveau à partir duquel le gouvernement s'oblige à rattraper le retard du minimum Fonction publique. Autrement dit, pas d'indemnité différentielle avant longtemps.

Cette mesure, qui, a priori, ne concerne directement qu'un petit nombre de fonctionnaires, va , en réalité et si elle n'est pas revue comme l'a demandé l'UGFF, influer sur l'ensemble des traitements.
En effet, comme nous l'avons amplement démontré, les rémunérations ont subi un double phénomène de " smicardisation " et de " tassement " vers le bas de la grille (cf. le tableau ci-dessous).
Il y a tout lieu de craindre que ces deux phénomènes se poursuivent sur une base qui se trouve d'un seul coup abaissée de plus de 10 % !
Défense et augmentation du SMIC, amélioration de notre pouvoir d'achat, refonte de la grille indiciaire : même combat !

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Session du 4 décembre 2001

Plusieurs textes importants de portée générale étaient à l'ordre du jour de cette séance.

Dispositions de nature générale

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT :

➥ **Projet de décret modifiant les règles relatives au cumul d'activités pour les assistants (es) maternels (elles).**

Il est proposé dans ce texte de déroger au principe de l'interdiction du cumul d'activités pour des fonctionnaires exerçant des fonctions d'assistant (e) maternel (le), notamment dans le but d'élargir les possibilités d'accès à la fonction de famille d'accueil d'enfants placés par les services de l'aide sociale à l'enfance, en direction des fonctionnaires et agents non titulaires de la Fonction Publique.

Dans le même temps, les assistants (es) maternels (elles) se voient offrir la possibilité d'avoir une autre activité professionnelle, même lorsqu'ils ou elles accueillent des enfants à titre permanent.

POSITION DE LA CGT

Si nous sommes favorables à l'élargissement et à l'amélioration des possibilités de placement en famille d'accueil, les solutions envisagées ne nous satisfont pas. Elles vont dans le sens contraire de la reconnaissance d'un véritable statut de la famille d'accueil et de la professionnalisation des assistants (es) maternels (elles) actuellement en discussion dans le cadre d'un groupe de travail au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Votes :

Pour : Administration 20, FSU 3

Contre : CGC 1, CGT 3, FO 3, UNSA 4, CFDT 4, CFTC 1.

➥ **Projet de décret relatif aux cumuls d'activité et de rémunération des agents publics.**

Il s'agit du texte de mise en œuvre de la loi Sapin du 3 janvier 2001, qui prévoit la possibilité pour l'ensemble des agents publics, titulaires ou non, employés pour une durée inférieure au mi-temps, de cumuler leur emploi avec une activité rémunérée.

POSITION DE LA CGT

C'est évidemment une avancée individuelle pour les agents concernés, pour les berkaniens tout particulièrement, qui permet de pouvoir cumuler plusieurs rémunérations afin de prétendre à un revenu global équivalent à un temps plein.

Mais c'est aussi un nouveau facteur de développement de la précarité dans la Fonction Publique.

Dans la Fonction Publique de l'État, le recrutement sur des postes à temps non complet ne peut se faire que sous une forme contractuelle (CDD ou CDI). Ce texte va élargir le vivier potentiel de recrutement à temps non complet avec un risque majeur de développement de ce type de postes, notamment en lien avec la RTT, alors même que dans le cadre du groupe de travail sur les non titulaires, les dérives, en matière de recrutement de personnel à temps non complet, ont été largement dénoncées par les organisations syndicales et reconnues par la direction générale

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 — Site : www.ugff.cgt.fr
Directeur de la publication : Bernard Branche
N° Commission Paritaire : 24 14 d 73 Mensuel - Prix : 10 F

Réalisation : Publi Com 91
9, rue Louise Michel
91210 Draveil
Publicom91@wanadoo.fr
Tél./Fax : 01 69 42 56 71

Votes :

Pour : Administration 20, CGC 1, FO 3, UNSA 4, CFDT 1, FSU 3

Abstention : CGT 3, CFTC 1.

* *
*

➥ **Projet de décret modifiant le régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.**

Concernant le détachement :

- Possibilité nouvelle offerte aux fonctionnaires de l'État pour l'exercice d'un mandat local. Le détachement est accordé de plein droit.
- Introduction d'un dispositif permettant que le détachement n'ait plus d'incidence sur la promotion interne dans le corps de détachement.
- Amélioration des conditions de réintégration :
  Réintégration immédiate, au besoin en surnombre avec un délai de prévenance de trois mois.

Concernant la disponibilité :

- Allongement de la durée de la **disponibilité pour convenances personnelles,** portée à 10 ans pour l'ensemble de la carrière.
- Extension aux titulaires d'un PACS des droits des fonctionnaires mariés, pour l'octroi d'une disponibilité familiale.
- Amélioration des conditions de réintégration :

  - dans les cas de disponibilités de droit accordées pour raisons familiales, la réintégration est prononcée à la première vacance dans le grade dont relève le fonctionnaire,

  - pour les autres cas, réintégration à l'une des trois premières vacances, **quelle que soit la durée de disponibilité.** Le seuil de trois années de disponibilité au-delà desquelles l'administration n'avait plus d'obligation de proposer l'une des trois premières vacances au fonctionnaire est supprimé.

Votes :

Pour : Unanimité.

* *
*

➥ **Projet de décret relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.**

- Extension du bénéfice du congé de présence parentale aux agents non titulaires de l'État.
- Instauration d'un congé rémunéré pour les agents non titulaires de l'État exerçant une activité dans la réserve opérationnelle.
- Réemploi de droit pour les agents non titulaires à l'issue de leur service national.

Votes :

Pour : Unanimité.

* *
*

➥ **Projet de décret relatif au temps partiel annualisé dans la Fonction Publique de l'État.**

Ce texte a pour objet de pérenniser l'expérimentation menée depuis le 1/01/95. Dans le cadre d'un groupe de travail, nous avions obtenu que cette pérennisation ne soit discutée qu'après qu'un bilan qualitatif sérieux de l'expérience ait été présenté aux organisations syndicales.
Ce bilan nous a été transmis en juillet 2001. Il a conforté toutes les réserves que nous avions émises sur la pertinence d'un tel dispositif.

Tout d'abord, il n'intéresse qu'un nombre très réduit de personnels. Seulement 2,1 % des personnels à temps partiel étaient annualisés en 1999. Cet intérêt va encore baisser avec la réduction du temps de travail dont la mise en œuvre privilégie l'attribution de jours ARTT. D'autre part, l'engouement apparent suscité à la Poste (en 2000, 19 % des personnels à temps partiel étaient annualisés) n'a pas manqué de nous interroger.

La réponse est claire. Les règles de gestion des personnels, notamment en terme de mutations, favorisent les agents qui choisissent ce type de dispositif. Ces règles de gestion conduisent à mettre en place de véritables postes de travail annualisé. Et la direction de la Poste insiste sur " l'adaptation du temps partiel annualisé aux besoins organisationnels des services postaux ".
Le contexte de mise en œuvre d'une réduction du temps de travail, sans création d'emplois, risque fort d'amener les différentes directions à utiliser l'annualisation du temps partiel dans la même logique qu'à la Poste, avec une première conséquence prévisible : la remise en cause du droit au temps partiel hebdomadaire.

Votes :

Pour : Administration 20, CGC 1, UNSA 4, CFDT 4,

Contre : CGT 3, FO 3,

Abstention : FSU 3, CFTC 1.

* *
*

➥ **Projet de décret relatif aux conditions d'accès et aux régimes de formation à l'ENA.**

Il s'agit d'adapter les textes existants à la fusion de l'École Nationale d'Administration et de l'Institut International d'Administration Publique.

Votes :

Pour : Administration 20, CGC 1, UNSA 4, CFDT 4, FSU 3, CFTC 1,

Abstention : CGT 3, FO 3.

* *
*

MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

➥ **Projet de décret inscrivant le " laboratoire national de dépistage du dopage " sur la liste des établissements dérogatoires à l'obligation de recruter des fonctionnaires pour certains emplois de catégorie B.**

Les arguments présentés pour justifier cette dérogation étaient particulièrement contestables.

Des corps de techniciens susceptibles d'exercer les missions proposées avec les qualifications requises existent dans plusieurs ministères, notamment dans la police, l'agriculture, l'enseignement supérieur ou la recherche.

Votes :

Pour : Administration 19
Contre : Unanimité syndicale 19.

* *
*

Dispositions relatives au temps de travail

Dans la même logique que lors du précédent Conseil Supérieur (voir Fonction Publique n°95), plusieurs projets de décrets étaient présentés dans le cadre de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Il s'agissait d'instaurer des dérogations aux garanties minimales de durée de travail et de repos, et de mettre en place des équivalences à la durée légale du temps de travail.

Nous avons émis un **vote négatif** sur l'ensemble des textes présentés.

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

➥ **Agents des douanes**

Dérogations à l'ensemble des garanties minimales journalières et hebdomadaires

Contrepartie : Dérogations aux 1 600 H annuelles ou repos compensateurs.

➥ **Agents de sécurité de l'administration centrale**

Dérogations à l'ensemble des garanties minimales

Contrepartie : Repos minimum de 48 H consécutives après chaque garde et compensation financière de sujétion.

➥ **Conducteurs automobiles de l'administration centrale**

Durée d'équivalence : 56 H équivalent à 38 H 06

Contrepartie : Compensation au titre du régime indemnitaire.

* *
*

MINISTERE DE LA JUSTICE

➥ **Administration pénitentiaire**

Dérogations :
Durée hebdomadaire maximale : 65 H, 60 H sur 12 semaines
Repos hebdomadaire minimal :24 H
Durée quotidienne maximale :
- de jour : 13 H 15
- de nuit : 12 H 15
Repos quotidien minimal :10 H
Contrepartie : Repos compensateurs.

➥ **Protection judiciaire de la jeunesse**

Personnels travaillant dans les unités d'hébergement :

Dérogations :
- durée hebdomadaire maximale : 50 H
- durée quotidienne maximale : 12 H en semaine
15 H le samedi ou le dimanche
- repos minimum quotidien : 8 H

➥ **Concierges logés par nécessité absolue de service**

Durée d'équivalence :
- en poste double : 2 462 H équivalent à 1 600 H
- en poste simple : 3 328 H équivalent à 1 600 H

* *
*

MINISTERE DE L'INTERIEUR

➥ **Base d'avions du groupement des moyens aériens de la direction de la Défense et de la Sécurité Civile**

Dérogations :
- durée hebdomadaire maximale : 80 H, 75 H sur 12 semaines
- repos hebdomadaire minimal : 32 H non consécutives sur une période de 7 jours
- durée quotidienne maximale : 16 H
- repos minimal quotidien : 8 H

➥ **Base d'hélicoptères**

Dérogations :
- durée hebdomadaire maximale : 125 H, 98 H sur 12 semaines
- repos hebdomadaire minimal : 43 H non consécutives sur une période de 7 jours
- repos minimum quotidien : 4 H

Contrepartie : Régime indemni-taire ou repos compensateurs.

➥ **Agents de l'administration centrale et des préfectures**

- En cas de survenance d'un risque naturel
- En cas d'événements d'une importance particulière entrant dans le cadre des missions des services mais dont " l'occurrence irrégulière ne permet pas une adaptation durable de leur organisation du temps de travail ".

Dérogations :
Durée hebdomadaire maximale : 60 H
Repos hebdomadaire minimal :35 H
Durée quotidienne maximale : 15 H
Repos quotidien minimal : 8 H

Contrepartie : Régime indemni-taire ou repos compensateurs.

D'autres mesures de même nature étaient présentées pour les ministères de la Défense et de l'Équipement, des Transports et du Logement.

Ces quelques exemples témoignent des difficultés qu'engendre la mise en œuvre de la réduction du temps de travail sans compensation par des créations d'emplois.

Les recours à des dérogations aux garanties minimales d'un tel niveau, et à des systèmes aussi contestables que les équivalences sont le résultat de **la politique choisie en terme d'emploi public.**

Dispositions de nature statutaire

❍ **Ministère de l'Éducation Nationale**

❍ **Ministère de la Jeunesse et des Sports**

Plusieurs projets de décrets étaient présentés afin d'instituer des concours de 3ème voie dans ces deux ministères, pour le recrutement de certaines catégories de personnels, dans le cadre de la loi sur la résorption de la précarité et la modernisation du recrutement dans la Fonction Publique.

Il s'agit de concours réservés aux candidats justifiant de l'exercice d'activités professionnelles, de mandats électoraux ou d'activités associatives.

La proportion maximale de places offertes à ces concours, par rapport au nombre total des places offertes à l'ensemble des concours, est fixée à 10 %.

En terme de reclassement, une bonification d'ancienneté d'un an est proposée au choix avec l'application des règles propres à chaque statut particulier.

Des durées maximales d'exercice d'activités professionnelles sont instituées dans chaque statut, ainsi que des conditions de diplômes ou non.

POSITION DE LA CGT

Nous ne sommes pas hostiles à l'introduction des concours de troisième voie.

Le principe du contingentement à 10 % des places offertes au concours nous paraît cohérent.

Mais, il nous semble qu'une réflexion globale sur ce dossier au niveau Fonction Publique serait nécessaire avant de mettre en place des dispositifs, ministère par ministère.

Les débats ouverts sur l'exigence ou non de diplômes l'ont largement démontré.

En outre, la réflexion devrait porter également sur les nouvelles mesures de validation des acquis professionnels figurant dans la loi de modernisation sociale.

Nous avons donc demandé la mise en place d'un groupe de travail sur ce dossier.

D'autre part, nous avons porté un avis négatif sur la bonification d'ancienneté proposée dont la faiblesse risque de réduire considérablement l'intérêt du dispositif.

Nous avons enfin rappelé que celui-ci ne résoudrait qu'à la marge le problème des emplois-jeunes de l'Éducation Nationale qui, si d'autres mesures ne sont pas adoptées rapidement, vont se retrouver en masse au chômage.

Cette analyse nous a conduit à nous abstenir sur l'ensemble de ces textes.

1962. CHARONNE 40 ans après…

8 février 1962 –il y a exactement 40 ans- manifestation parisienne contre le fascisme, les attentats de l'O.A.S., pour la paix en Algérie, à l'appel de la CGT, la CFTC région parisienne, l'UNEF, la FEN, et les organisations parisiennes du PCF, du PSU, des JC, des jeunesses socialistes unifiées et du mouvement de la paix. Quelques mois après le massacre des algériens lors de la manifestation du 17 octobre.

Les forces de police (le préfet de police était PAPON, le ministre de l'Intérieur R. FREY) se déchaînent contre les manifestants. Certains d'entre eux sont repoussés à coups de matraque dans les escaliers du métro Charonne, les grilles en fonte de protection des arbres leur sont jetées dessus.

9 morts. 9 militants et syndiqués de la CGT (dont 8 du PCF).

Faire connaître et se souvenir de Charonne, c'est aussi faire œuvre de mémoire collective sur le passé de notre pays, sur les luttes anti-coloniales menées par la CGT. Le prix du sang payé.

LE MONOLOGUE : SOLUTION AUX PROBLEMES DU DIALOGUE SOCIAL ?

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, chargé notamment de promouvoir le " dialogue social " au niveau national, vient de connaître une première : la démission collective de tous les élus des personnels à la CAP des Attachés d'Administration Centrale.

Ils entendent ainsi protester contre les tentatives de faire passer en force, en dehors de tout débat réel, un décret qui n'a fait l'objet d'aucune concertation ni même information préalable et dont les dispositions auraient des conséquences désastreuses sur la situation des attachés de centrale.

Depuis, seuls siègent à la CAP les représentants de l'administration. Le monologue, solution aux difficultés du dialogue social ?

En tout cas, une illustration de plus sur la dégradation de la situation… et sur le fait que le dialogue social est aussi et avant tout une affaire de contenus.

Compte épargne temps

Le miroir aux alouettes

Le 19 décembre dernier, un pré-projet de décret instituant un compte épargne temps dans la Fonction Publique de l'État nous a été présenté dans le cadre d'une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales.

Le projet définitif devrait être soumis pour avis lors du prochain Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État, le 12 février prochain.

Les grandes lignes du projet

Agents concernés :

Tous les agents exerçant leurs fonctions au sein des administrations, des établissements publics à caractère administratif de l'État, ainsi que des établissements publics locaux d'enseignement, employés de manière continue et comptant au moins une année de service, **à l'exception des personnels enseignants.**

Alimentation du C.E.T. :

- Report de jours de **congés annuels.**
- Report de **jours d'ARTT**.
- Si arrêté ministériel, possibilité de report d'une partie des jours de **repos compensateurs.**
- La totalité des jours affectés au compte épargne temps **ne peut excéder 22 jours par an.**
- Le nombre de jours de congés pris dans l'année **ne peut pas être inférieur à 20.**

Utilisation :

Pour la prise de congés d'une **durée minimale de 5 jours ouvrés :**

- Avant l'expiration d'un **délai de 5 ans** à partir de la date à laquelle l'agent a accumulé un congé d'une durée minimale de 44 jours au moins sur son compte.

  Ce délai **est porté à 10 ans** pour les directeurs et chargés de recherche, pour les personnels exerçant des fonctions d'encadrement ou de conception soumis au régime forfaitaire de temps de travail (article 10 du décret du 25 août 2000).

Un outil privilégié de contournement… de la RTT

Présenté comme une possibilité offerte aux agents à leur seule initiative, le compte épargne temps présente le risque majeur d'être utilisé comme un dispositif de report des effets de la réduction du temps de travail sur les années ultérieures. Cela est d'autant plus vrai que l'absence de créations d'emplois pour compenser la réduction du temps de travail pose des problèmes considérables.

La situation dans les hôpitaux à cet égard est éloquente.

Les créations d'emplois annoncées dans la Fonction Publique Hospitalière sont jugées insuffisantes par les organisations syndicales majoritaires. Mais surtout la plupart ne seront pas effectives en 2002, c'est bien sûr ce qui engendre le blocage des négociations sur la RTT dans les établissements hospitaliers et le développement des conflits qui en résultent.

Pour tenter de régler les problèmes, l'utilisation du C.E.T. est souvent présentée par les directions d'établissements comme la seule possibilité pour une grande partie des personnels d'accéder à la réduction du temps de travail.

On passe ainsi d'une logique d'aménagement du temps de travail choisi à une logique imposée.

L'exemple de la Fonction Publique Hospitalière pourrait bien faire école dans la Fonction Publique de l'État. **La Direction Générale de l'Administration ne s'en cache d'ailleurs pas.** Elle a présenté le dispositif en expliquant qu'il était ouvert à tous les agents, mais que **son objectif principal était de pouvoir répondre au problème des cadres qui, le cas échéant, ne pourraient pas prendre leurs congés ARTT.**

Nous ne pouvons pas accepter un dispositif qui permette de déroger à la mise en place de la réduction du temps de travail

Or, reconnaître que certains agents ne pourront pas bénéficier de leurs jours ARTT dans un cadre annuel revient à admettre qu'ils ne pourront pas bénéficier d'une réduction réelle du temps de travail.

Le cumul des jours de congés sur plusieurs années (10 ans pour les cadres) ne peut pas s'apparenter à une réduction du temps de travail. Il s'inscrit dans une tout autre logique. A titre d'exemple, il peut même être utilisé comme un moyen de départ anticipé à la retraite. On voit bien qu'il s'agit-là d'un problème d'une autre nature.

Alors que la plupart des médecins de prévention font le constat que le stress au travail, les contraintes organisationnelles et l'intensification du travail ont de plus en plus de conséquences sur la santé des personnels, il n'est pas raisonnable d'envisager un dispositif qui permet de :
- dépasser le plafond des 1 600 heures,
- réduire le nombre de jours de repos pris dans l'année,
- ne pas utiliser les repos compensateurs dans des délais rapides.

Le compte épargne temps est une mauvaise réponse à de véritables aspirations

Aspirations qui sont, certes, portées par une minorité de personnels mais qui n'en sont pas moins, pour autant, légitimes.

Les motivations des agents qui se disent favorables au C.E.T. sont relativement bien identifiées.

Il s'agit de pouvoir prendre un congé de longue durée afin de réaliser un projet personnel (travaux, voyage, formation…).

Or, aujourd'hui, des possibilités existent déjà dans l'administration qui mériteraient d'être améliorées afin d'être plus attractives.

➥ **C'est le cas notamment de la disponibilité pour convenance personnelle** qui s'apparente à la logique du congé sabbatique. Actuellement, un fonctionnaire peut bénéficier sur sa demande d'une mise en disponibilité d'une durée n'excédant pas trois ans, renouvelable mais n'excédant pas six ans pour l'ensemble de sa carrière (durée portée à 10 ans dans le cadre d'un prochain décret).

Bien sûr, à la différence du CET, ce dispositif n'est pas rémunéré. Mais dans les deux cas il s'agit bien d'un financement personnel.

Dans un cas, il s'agit d'économiser des jours de congés personnels rémunérés, dans l'autre, il s'agit d'épargner au préalable la somme nécessaire à la prise de congés non rémunérés.
Au fond, la différence n'est pas si grande.

Le problème principal réside dans les conditions de réintégration à l'issue de la disponibilité. La réintégration est prononcée à l'une des trois premières vacances dans le corps dont il dépend. Les conditions de retour pourraient être largement améliorées si l'on posait **le principe de la réintégration immédiate**, au besoin en surnombre, comme cela est prévu dans le cadre du détachement (voir prochain décret).

D'autre part, la nécessité de service est trop souvent opposée aux agents demandeurs d'une disponibilité pour convenance personnelle.

➥ **C'est aussi le cas du congé de formation.** La durée de celui-ci ne peut pas excéder 3 ans. Sa rémunération correspond à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence avec un plafonnement au niveau de l'indice brut 650.

La durée de cette indemnisation est limitée à 12 mois, dans la limite des crédits disponibles et sous réserve des nécessités de service (conditions précises en terme d'effectifs).

Le déplafonnement, l'allongement de la durée d'indemnisation et l'assouplissement des conditions d'obtention, permettraient d'améliorer largement le dispositif.

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

Corse

Décentralisation, transfert de personnes, adaptation du pouvoir réglementaire…

Les luttes des personnels de l'Équipement pour le service public, leur emploi.

Les fonctionnaires devraient-ils faire les frais de l'imbroglio corse et de l'effacement de l'État avec un ministre de l'Équipement qui se défausse en annulant une visite prévue en janvier en Corse et en ne répondant pas aux courriers des personnels, un préfet qui déclare ne pas disposer de marges de manœuvre et renvoie vers Paris, un président de l'assemblée territoriale corse qui refuse les premiers transferts de compétences prévus en février 2002 en application de la loi dans l'attente d'un audit !

Les personnels de l'Équipement sont dans l'action depuis début décembre sans qu'aucun dispositif sérieux de négociation n'ait été engagé.

Les problèmes sont connus de longue date. Les personnels demandent depuis de longs mois une concertation sur l'avenir des missions publiques de l'Équipement après les transferts de compétences prévus par la loi.

Certains élus de Corse du sud affichent leur intention de privatiser des tâches en procédant par appel d'offres.

Mais, n'y-a-t-il pas un grand besoin d'un service public de l'Équipement et de l'Environnement en Corse, comme ailleurs, garant du principe de neutralité et assurant la péréquation des moyens dans le cadre national ?

Les personnels de l'Équipement demandent l'alignement des primes des personnels sur celles des personnels territoriaux. Le gouvernement a en effet accepté que le régime indemnitaire des personnels territoriaux soit supérieur à celui de l'État…

Le différentiel est en moyenne de 2 000 F par mois.

Les personnels de l'Équipement demandent à travers une NBI spécifique pour tenir compte, d'une part, des difficultés d'exercice professionnel et, d'autre part, pour aligner le régime indemnitaire avec celui applicable aux personnels relevant du Conseil Général et de la région Corse.

Le président de la CTC ajoute qu'il n'acceptera les transferts des personnels que si l'État règle les sommes correspondant à l'alignement !

La lutte des personnels de l'Équipement est au cœur des questions posées par la décentralisation, les missions publiques, le statut. Dans le débat, les personnels dénoncent notamment des dispositions du statut de la Fonction Publique Territoriale permettant la possibilité de licencier en cas de délégation de service, les listes d'aptitude aux concours sans obligation de recrutement…

CORSE-MATIN
La Corse
nice-matin
LE QUOTIDIEN DE LA CORSE

Ajaccio

Les grévistes de la DDE bloquent l'aéroport

Après une réunion avec deux émissaires du ministère de l'Équipement qui a tourné court, les agents de la DDE de Corse-du-Sud, en grève depuis plusieurs jours, ont bloqué l'accès à l'aéroport d'Ajaccio hier en milieu d'après-midi. Le conflit se durcit donc et de nouvelles actions sont annoncées. *(Photo Michel Luccioni)*

▶ Page 5

La réforme de la loi de finances : exigence de nouveau dans l'intervention syndicale

Ce que l'on appelle le budget de l'État est déterminé par la loi de finances.

Une loi organique du 1er août 2001 a modifié l'ordonnance de 1959 qui régissait jusque-là les modalités d'élaboration du budget.

Cette nouvelle loi, résultant d'une proposition de loi déposée un an plus tôt, a conduit à une démarche consensuelle des assemblées avec un vote en termes identiques du sénat et de l'assemblée nationale le 28 juin.

Celle-ci est présentée comme une pièce maîtresse de la réforme de l'État en orientant la gestion publique vers le contrôle de la performance.

Elle vise aussi l'objectif d'un renforcement des pouvoirs des élus. L'information parlementaire sera sans doute renforcée mais le pouvoir d'initiative réel est dans les mains du pouvoir exécutif.

Le ministre de la Fonction Publique présente sa réforme comme étant neutre au regard du service public et de l'emploi public.

Dans les faits, il est difficile de ne pas faire le lien avec le plan pluriannuel des dépenses publiques qui programme la baisse de la part des richesses consacrée à l'État. La réforme est même présentée en référence aux systèmes en vigueur dans les autres pays européens.

D'ores et déjà, des pressions s'exercent et des voix se font entendre pour revendiquer la mise en place et d'une gestion autonome des établissements : hôpitaux, musée du Louvre, établissements scolaires…

C'est dire la nécessité de contre-feux et d'autres orientations pour le service public et l'emploi public. Il apparaît clairement que de nouvelles responsabilités incombent et sont à investir par le syndicalisme des fonctionnaires à tous les niveaux.

I – LE NOUVEAU DISPOSITIF PREVU PAR LA LOI :

➥ **Une organisation du budget en missions et programmes**

Une " mission " comprend un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie (article 7).

"Un programme" regroupe les crédits correspondant à une action ou à un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère. Ainsi, les 850 chapitres actuels du budget laisseront la place à 100-150 programmes. Chaque programme représentera en moyenne 1,5 milliard d'euros (10 milliards de francs).

➥ **La globalisation des crédits**

La globalisation des crédits a déjà été expérimentée dans les préfectures.

Le principe est de permettre le redéploiement sans limite des crédits à l'intérieur d'un programme.

L'exception concerne le personnel avec le principe de " fongibilité asymétrique ".
Un plafond d'emplois limitatif est fixé par ministère. Les crédits de personnels peuvent être utilisés sur un autre titre de dépenses (fonctionnement,

intervention, investissement), mais l'inverse est interdit par la loi.

Des virements entre programmes d'un même ministère peuvent être effectués sans excéder 2 % des crédits ouverts pour chacun des programmes.

Le principe du budget global et de fongibilité doit être compris comme général, valant pour la gestion d'un programme comme d'un service administratif local de l'Etat.

➥ **Logique de performance et comptabilité d'entreprise**

Au projet de loi de finances est joint le " projet annuel de performances " de chaque programme. Celui-ci définit les actions, les objectifs poursuivis, les résultats obtenus et attendus au moyen d'indicateurs précis.
De la même façon, le projet de loi de règlement s'accompagne d'un " rapport annuel de performances ".

La comptabilité se rapproche de la comptabilité d'entreprise. Une nouvelle comptabilité se mettra en place à partir du principe (article 30) que " les règles applicables à la comptabilité générale de État ne se distinguent de celles applicables aux entreprises qu'en raison des spécificités de son action ".
La comptabilité publique est présentée " comme une matière qui va pratiquement disparaître " (Claude d'HARCOURT).

D'autre part, le système ACCORD prévoit un nouveau circuit comptable avec la mise en place d'un outil informatisé commun à l'ordinateur, au gestionnaire, au contrôle financier et au comptable.

➥ **Un gestionnaire-manager**

La responsabilité du gestionnaire devient centrale puisqu'il va disposer d'une réelle autonomie de gestion, dans le cadre d'une enveloppe pré-déterminée. Il va gérer un véritable budget local.

Le cadre sera évalué sur sa capacité d'arbitrage dans l'utilisation des crédits. La chaîne de contrôle va être modifiée en conséquence au profit de l'auto-contrôle et du contrôle à posteriori.

➥ **Le " renforcement " des pouvoirs du Parlement**

Il se traduit par un renforcement de l'information des parlementaires, l'élargissement du champ des compétences de la loi de finances, intégrant par exemple les opérations de trésorerie (cf le débat sur la cagnotte de Bercy) et le renforcement des pouvoirs de la commission des finances (pouvoirs d'investigation et d'audition renforcés).

Ces aspects sont réels mais le trait majeur de la loi vise surtout à faire de la loi de finances un outil au service de l'exécutif pour le remodelage et la flexibilisation des services en fonction des politiques du moment.

Dorénavant, chaque programme pourra être théoriquement remis en question chaque année à partir du premier euro.

II – L'AVENIR DU SERVICE PUBLIC ET DE L'EMPLOI PUBLIC AU CENTRE

La loi a été votée sans que l'ensemble des éléments ait donné lieu à expertise et encore moins à débat public.

De nombreux points de la loi sont à éclaircir. Les cadres supérieurs de l'administration, lors d'un colloque organisé en novembre 2001, ont mis en évidence des contradictions de la loi par exemple entre le caractère théoriquement annuel des programmes et le caractère permanent des missions publiques, au moins au travers des politiques pluriannuelles, entre l'objectif d'assouplissement recherché et des conditions rendues plus difficiles pour le report des crédits de fonctionnement.

Un comité de pilotage interministériel associant les responsables des questions financières a été créé. Une équipe projet est également installée dans chaque ministère.

Les organisations syndicales n'ont pas été associées à l'élaboration de la loi. Le seront-elles dans sa mise en œuvre ?

Lors de la réunion d'un groupe de travail de la commission de modernisation de la Fonction Publique, le 15 janvier 2002, c'est la question posée par l'ensemble des organisations syndicales à laquelle le représentant de la direction interministérielle de réforme de l'État (DIRE) n'a pas apporté de réponse claire.

Alors que la réforme de la loi de finance conduit a de lourdes conséquences sur l'organisation et le fonctionnement des services comme sur l'emploi public, l'information et la concertation avec des organisations syndicales sont des exigences que nous devons exprimer tant au niveau interministériel qu'à l'intérieur de chaque ministère, de chaque service.

➥ Les missions publiques, un bien collectif qui doit donner lieu à un débat démocratique

Dans la loi, le " programme " trouve une cohérence dans le cadre de la " mission " qui définit la politique suivie.

Mais, pour la DIRE, la mission ne devrait pas jouer un grand rôle, la logique de la loi repose fondamentalement sur le programme.

N'a-t-on pas au contraire à prendre appui sur la mission publique qui, seule, justifie la mobilisation d'argent public ?

N'a-t-on pas à exiger dès maintenant l'ouverture de débat dans chaque ministère pour définir le contenu de ces missions ?

C'est aussi dans le cadre de la mission que peuvent se développer les synergies entre programmes, en favorisant la coopération à l'intérieur des ministères, comme entre ministères (domaine des transports, de la sécurité, de la ville…).

Le programme doit trouver son sens au travers de la mission publique. Il est en principe annuel et peut donc être remis en cause chaque année. Il en est de même des effectifs de personnel.

Nous devons contester une conception étroite qui transformerait nos administrations et chaque service en agence-entreprise.

Les programmes doivent être élaborés dans le respect du principe de continuité et d'adaptabilité de la Fonction Publique sous le contrôle du Parlement, avec un pouvoir d'intervention accru reconnu aux CTP.

➥ Le critère d'efficacité sociale doit être la finalité de la gestion publique

La loi prévoit que chaque programme est accompagné d'un projet puis d'un bilan de " performances ".
Celles-ci s'examinent au travers des " objectifs, des résultats attendus et obtenus, des indicateurs et des coûts associés, de l'évaluation des dépenses fiscales et de la répartition des emplois ".

Le représentant de la DIRE note lui-même la pluralité de sens des termes comme ceux de performance et de résultat.

Comment seront définis les indicateurs ? Comment s'analyse la qualité du service rendu à l'usager ? L'objectif premier ne sera-t-il pas d'encadrer la prise en compte et la satisfaction des besoins par des enveloppes financières préfixées pouvant ainsi conduire au " rationnement " dénoncé par exemple dans la santé ?

La référence au système anglais des agences montre qu'il est possible de conjuguer des indicateurs de performances positifs et une dégradation constante du service public réel.

L'intervention syndicale pour des critères d'efficacité sociale et non seulement économique et financière est décisive. Il est évident que cette possibilité d'intervention ne nous sera pas octroyée mais sera à conquérir.

➥ L'emploi public et l'enrichissement des garanties statutaires au centre

Le ministre de la Fonction Publique affiche ouvertement un objectif de réduction d'emplois dans la Fonction Publique. Dans le même temps, les pressions libérales en France, en Europe, sont fortes pour aligner les fonctionnaires sur le droit commun, devoir d'obéissance hiérarchique et contrainte de " service public " en plus.

Le contenu de la loi a des effets directs sur l'emploi. Ainsi, le programme auquel est liée l'affectation des emplois peut être remis en cause annuellement. Il est aussi possible de virer des crédits de personnels entre programme, voire entre ministère, en cas de transfert de missions d'un ministère à un autre.

Le principe de " fongibilité asymétrique " ouvre la possibilité d'arbitrage entre l'utilisation des crédits de personnel ou

l'abondement d'autres lignes de crédits, par exemple pour l'externalisation de tâches. **L'emploi peut ainsi devenir la variable d'ajustement.** Le système incite clairement à la déflation des objectifs.

Pour mettre en œuvre la réforme, la culture des fonctionnaires est pour certains un obstacle. Des responsables politiques (STRAUS-KAHN, le rapporteur du budget de la Fonction Publique TOURRET…) demandent la mise en place de contrat à durée déterminée pour les cadres supérieurs !

De nouvelles disciplines se mettent en place, contrôle de gestion, démarches qualité, gestion des ressources humaines. Elles peuvent servir de prétexte pour développer les recrutements sur titres, de contractuels ou pour externaliser les tâches. L'action pour l'emploi public, avec une gestion prévisionnelle des effectifs anticipant les départs en retraite et l'évolution des besoins des services, comme le développement des formations aux nouvelles disciplines sont des enjeux décisifs des prochaines années, du ministère jusqu'à l'unité de travail (bureau, service, établissement).

➥ Un grand besoin de démocratisation et de débat public sur l'État

La réforme de la loi de finances a été opérée en catimini sans aucun débat public.

Elle est présentée comme devant " améliorer l'efficacité de l'action de l'État pour ses usagers et ses bénéficiaires ".

A aucun moment, les dispositions de la loi ne prévoient d'espace de débat et de concertation avec les usagers et la population.

Nous nous situons dans une conception d'une Fonction Publique de la Nation. Les politiques publiques doivent être connues et permettre un débat public.

Le citoyen-usager doit pouvoir intervenir sur les choix opérés au plan national.

La convergence des actions des personnels et des usagers est un élément de la mobilisation nécessaire.

➥ L'exigence de nouveaux droits pour l'intervention des personnels :

Jusqu'à présent, la pression des personnels sur le budget s'exerce principalement dans la phase finale de l'élaboration du budget. L'indicateur principal est l'emploi.

Le nouveau dispositif implique un investissement très en amont dès la définition des missions et programmes ainsi que des indicateurs.

La gestion d'enveloppe globale avec le principe de fongibilité nécessite une intervention et un suivi syndical dans la mise en œuvre. la gestion peut se rapprocher très vite de celle d'une entreprise.

Notre action doit viser au contraire à mettre l'efficacité sociale au centre de la gestion. C'est dans ce cadre que nous devons agir pour faire appliquer et vivre pleinement l'article 8 du titre I du statut général des fonctionnaires : " les organisations syndicales des fonctionnaires ont qualité… pour débattre, avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail ", comme l'article 9 : " les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leur délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ".

Nos représentants aux CTP se trouvent ainsi en première ligne pour exiger toute l'information.

Nous devons exiger d'avoir la connaissance du contenu des contrats pluriannuels passés entre le ministère et la direction du budget, comme le contenu des contrats passés entre les administrations centrales et les services déconcentrés.

Nous devons exiger un autre fonctionnement des CTP avec de nouvelles prérogatives (Cf. nos propositions en matière de dialogue social).

Action sociale interministerielle Budget 2002

Une nouvelle baisse des crédits sociaux

L'avenir de certaines prestations est compromis

C'est le premier constat que l'on peut tirer après le vote de la loi de finances 2002. Les crédits de l'A.S.I. régressent de plus de 2 % en dotation, sans tenir compte de la hausse officielle du coût de la vie. Une prestation, le chèque-vacances, est amputée de 22,5 MF (- 8,3 %) alors que par l'effet des mesures de 1998 et 1999, elle perd des dizaines de milliers de bénéficiaires, notamment parmi les agents à revenus modestes. C'est la démonstration du divorce qui s'installe entre les discours sur l'égalité aux vacances pour tous et la justice sociale et les réalités d'une politique de régression mise en œuvre.

Si nous ne réagissons pas avec le rapport de force indispensable, la réduction des crédits sociaux va s'amplifier dans l'application de la réforme de l'État et de la compression des dépenses publiques engagées, pour l'action sociale interministérielle mais aussi ministérielle.

Ce sont les deux voies de dotation budgétaire qui sont concernées par l'instrumentalisation de l'action sociale dans la politique managériale et des ressources humaines, au même titre que les régimes indemnitaires. Il s'agit à terme d'établir " un retour de modernisation " suivant les résultats (gains de productivité) individualisé ou collectif au sein des services. Placé face à la montée des besoins, à l'adaptation de ceux à venir d'une nouvelle génération de fonctionnaires, le gouvernement actuel installe une politique d'ajustement-redéploiement des crédits afin de contenir les coûts. Sur cette orientation et l'intervention d'une nouvelle loi organique budgétaire dans un cadre de globalisation-contractualisation, tout est à craindre pour les activités sociales et leur financement.

C'est donc sans attendre qu'il convient de créer les conditions de la mobilisation pour une consommation effective des crédits sociaux, tenant compte de la satisfaction des revendications et aspirations des personnels.

CHEQUE-VACANCES CIAS DU 31/01/02

Le directeur général a annoncé, lors du CIAS, les mesures nouvelles sur la prestation chèque-vacances. Celles-ci n'appliquent pas aux agents en totalité les mesures de relèvement des plafonds fiscaux de référence (15 250 _ et 3 550 _) arrêtés par la loi des finances. Dans le même temps, les crédits correspondants sont amputés de – 22 %.

En signe de protestation, les représentants syndicaux ont quitté la séance. Ces mesures discriminatoires pour les personnels, par rapport aux autres salariés, s'opposent à la forte relance nécessaire pour cette prestation qui est en chute libre (- 40 000 bénéficiaires en 2 ans).

Les 7 fédérations de fonctionnaires unanimes se mobilisent pour la satis-faction des reven-dications, le rétablissement des crédits, une véritable cohérence gouvernementale entre le discours officiel sur le chèque-vacances, les actes et le vote parlementaire.

Action Sociale Interministérielle – Budget 2002
Répartition des crédits sociaux
Loi de finances n°2001-1275 du 28 décembre 2001

CHAPITRE	PRESTATIONS	LF 2001	PLF 2002	LF 2002
33-94	Crédits SRIAS	10 MF	10 MF	10 MF
	Aide à l'habitat (retraités)	11 MF		12,12 MF
	AIP-PIP*	12 MF		12 MF
	AIP-PIP (Ville)*	30 MF		30 MF
	Aide ménagère à domicile (retraités)	120 MF		120 MF
	chèque-vacances	270 MF	250 MF	247 MF
	Prestation service crèche	291 MF		295 MF
	Autres prestations	17 MF		17 MF
TOTAL DU CHAPITRE 33-94		**761 MF**	**747,12 MF**	**744,62 MF**
57-06	Équipements logement	65 MF		65 MF
	Logement Île-de-France	30 MF		30 MF
TOTAL CHAPITRE 57-06		**95 MF**		**95 MF**
Équipement 57-06	Fonds d'insertion pour les handicapés	2 MF	4 MF	4 MF
TOTAL POUR L'ACTION SOCIALE INTERMINISTERIELLE		**858 MF**	**846,12 MF** (- 11,88 MF)	**843,61 MF** (- 14,39 MF)
34-94	Fonds d'insertion pour les handicapés	13 MF	26 MF	26 MF (+ 13 MF)

OBSERVATIONS : Les crédits du chapitre 33-94 (Services du 1er ministre) sont redistribués vers les prestataires qui ont la charge de la gestion :

- crédits SRIAS vers les préfectures (retour au CIAS après le 1er juillet si non consommés),

- AIP-PIP, aide-ménagère et aide à l'habitat des retraités, chèque-vacances à la Mutualité Fonction Publique (objet d'un rapport annuel au CIAS),

- prestation service-crèche, versement à la CNAF,

- autres prestations (prestations petite enfance, aides aux vacances, subvention repas) transmission aux chapitres 33-92 des ministères.

Sur ce chapitre 33-94, 58 % des crédits sont gérés par les mutuelles, 38 % vont au remboursement de la CNAF. Ainsi, le CIAS ne connaît qu'à posteriori la gestion de plus de 96 % des crédits pré-affectés. La marge de manœuvre est donc extrêmement étroite.

Les crédits du chapitre 57-06 sont répartis entre les équipements pour la restauration (R.I.A.) et le logement. Ils ne représentent que 11 % de la dotation budgétaire globale et sont notoirement insuffisants pour une politique de développement sur tout le territoire.

Handicapés : A la suite du " protocole ", les crédits sociaux (30 MF) abondent par transfert le " fonds interministériel ". La somme de 4 MF du chapitre 57-06 est prévue pour " l'aménagement des locaux ", alors que ces dépenses reviennent au propriétaire et ne devraient pas s'imputer sur l'action sociale qui a un autre objet pour les handicapés.

S'agissant des crédits du logement, les syndicats ont découvert en juin 2001 un reliquat fort important depuis fin 1999, de 223,65 MF, sur lequel l'administration a fait des versements à la préfecture Île-de-France (sans avis du C.I.A.S.) à la hauteur de 173,72 MF !

POUR MEMOIRE : Les crédits de l'action sociale interministérielle viennent s'ajouter à ceux des chapitres 33-92 des ministères ainsi qu'à ceux des équipements (restauration, logement…) des budgets des administrations.

Le point sur...

" Le fonctionnaire et l'enfant "…

Nous tenterons dans ce numéro et les prochains à venir de " faire le point sur… " les divers droits, congés, autorisations d'absence, liés à l'arrivée et à la présence d'un enfant. Nous commençons cette série… par le début :

1°) Le congé de maternité

Les textes :

- **Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 2**
- **Loi n°84-16 du 11 juillet 1984, article 34-5**
- **Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995**
- **Code de la Sécurité Sociale, articles L.331-5 à L.331-7**
- **Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant au travail.**
  Et l'Ordonnance n°2001-173 du 22/2/2001 transposant cette directive
- **Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale,**
- **Décret n°59-308 du 14 février 1959 relatif aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires,**
- **Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.**

A – LA DUREE DU CONGE DE MATERNITE :

Les femmes en activité, fonctionnaires ou non-titulaires, ont droit, à leur demande, à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée.

Le congé de maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre.

Pour l'ouverture des droits, la constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois. La déclaration de grossesse est à adresser, pour les fonctionnaires et stagiaires, à l'employeur, pour les agents soumis au régime général, à la caisse de Sécurité Sociale, avant la fin du 4ème mois.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur accompagnée des pièces nécessaires pour déterminer le rang de l'enfant à naître.

En l'absence de demande, l'employeur doit placer l'agent en congé d'office 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement et 6 semaines après cette date.
Le congé de maternité est d'une durée égale à celle prévue par le régime général de Sécurité Sociale.

La durée du congé se compose d'une fraction avant la naissance : le congé prénatal, et d'une autre fraction après la naissance : le congé postnatal.

1) Naissance du 1er ou du 2ème enfant :

16 semaines de congé de maternité décomposées comme suit :

- Congé prénatal : 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Congé postnatal : 10 semaines après l'accouchement.

Une partie du congé prénatal peut être reportée sur le congé postnatal sous réserve de conserver un congé prénatal d'au moins 2 semaines avant l'accouchement. Ce report est subordonné à l'avis du médecin de prévention* et à la présentation d'un certificat de travail.

2) Naissance du 3ème enfant ou plus :

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants, ou si l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables : le congé de maternité est de 26 semaines qui peut être décomposé comme suit :

- Congé prénatal : 8 semaines

avant la date prévue de l'accouchement.
- Congé postnatal : 18 semaines après l'accouchement.

La période prénatale peut être portée à 10 semaines. Dans ce cas, la période postnatale est ramenée à 16 semaines.

3) Naissances multiples :

Grossesse gémellaire :
Congé de maternité de 34 semaines :
- Congé prénatal : 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Congé postnatal : 22 semaines après l'accouchement.

La période prénatale peut être portée à 16 semaines. Dans ce cas, la période postnatale est ramenée à 18 semaines.

Grossesse de triplés ou plus :
Congé de maternité 46 semaines :
- Congé prénatal : 24 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Congé postnatal : 22 semaines après l'accouchement.

Aucun report d'une période sur l'autre n'est prévu.

4) Cas particuliers :

➥ État pathologique :

Un congé supplémentaire lié à l'état de santé pendant la grossesse, ou aux suites de l'accouchement, peut être accordé avec certificat médical.

Ce congé supplémentaire lié à un état pathologique est assimilé au congé de maternité au regard des droits à l'avancement et à pension :
- Congé prénatal : peut être augmenté de 2 semaines maximum supplémentaires.
- Congé postnatal : peut être augmenté de 4 semaines maximum supplémentaires.

L'administration peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical.

➥ Date de l'accouchement différente de la date présumée :
- Accouchement retardé : la période est prise en compte au titre du congé de maternité ;
- Accouchement prématuré : la période de congé de maternité n'est pas réduite de ce fait. Le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal prévu.

➥ Enfant hospitalisé :

La mère doit, en toute hypothèse, prendre 6 semaines de congé postnatal à compter de l'accouchement. Elle peut cependant demander à reporter tout ou partie de la période de congé à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

- En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le père peut bénéficier du congé de maternité.
- La naissance d'un enfant non viable avant le 181ème jour de grossesse n'ouvre pas droit à un congé de maternité mais à un congé de maladie. La naissance d'un enfant déclaré " sans vie " à l'état civil, survenue à partir du 181ème jour de grossesse, ouvre droit à la totalité du congé de maternité.
- A l'expiration du congé maternité, la mère peut, si elle n'est pas en état de reprendre ses fonctions, obtenir un congé de maladie.

B – DROITS PENDANT LA GROSSESSE

1) Aménagements horaires :

Les chefs de service peuvent, sur avis du médecin de prévention, accorder des facilités horaires à partir du début du 3ème mois, dans la limite maximale d'une heure par jour et compte tenu des nécessités horaires du service.

2) Autorisations d'absence :

Examens médicaux obligatoires :
Les agents de l'État bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

Séances de préparation à l'accouchement :

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis du médecin de prévention et au vu des pièces justificatives.

3) Aménagement du poste de travail :

Le médecin de prévention peut proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions pour les femmes enceintes.

Sur demande de l'intéressée et avis du médecin de prévention, l'administration peut proposer un changement temporaire d'affectation avec maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux précédentes fonctions en cas d'incompatibilité constatée entre ces fonctions et l'état de grossesse.

C – SITUATION ADMINISTRATIVE

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile est pris en compte pour l'avancement.

La totalité du traitement est versée pendant le congé de maternité. Le versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est maintenu (cf. décret n°93-522 du 26/3/93, article 2).

Les personnels exerçant un travail à temps partiel sont rétablis durant leur congé de maternité dans les droits des agents à temps plein (plein traitement).

Pour les fonctionnaires stagiaires : le stage est prolongé de la durée du congé de maternité (cf. décret n°94-874 du 7/10/94 fixant les dispositions applicables aux

stagiaires). Toutefois, la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité.

D – REPRISE DES FONCTIONS

- A l'issue du congé de maternité, l'agent reprend ses fonctions dans la même résidence, le même établissement et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressée avant son départ en congé. Si celle-ci souhaite une affectation différente, la demande est traitée comme une demande d'affectation normale.

- Allaitement : L'instruction n°7 du 23 mars 1950 reste applicable en la matière.
  Les mères peuvent bénéficier d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois.
  Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche, domicile voisin, etc…).

- Le congé de maternité ne saurait avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

- Les statistiques de taux d'absentéisme effectuées par l'administration ne doivent pas inclure les congés de maternité qui devront figurer dans une rubrique spécifique.

A SAVOIR :

Transposition de la directive européenne 92-85/Révision de la convention n°103 et de la recommandation n°95 de l'O.I.T. relatives à la protection de la maternité :

Les réponses gouvernementales à de nombreuses questions parlementaires affirment qu' "aucune modification à la baisse n'interviendra dans les domaines où les dispositions du droit français sont plus favorables que le minimum imposé par la directive ".

Concernant les textes de l'O.I.T., il est répondu : que la " nouvelle convention fixe un niveau de protection plus élevé et complet que le texte de 1952 ".
[Voir, notamment, J.O. du 10 septembre 2001, p. 5216 et suivantes, questions n°44208, n°47264, N°47301… - J.O. du 14 janvier 2002, p. 189 questions n°47098].

*N.B. : * Lorsque l'administration ne dispose pas d'un service de médecine chargé de la prévention, un certificat du médecin traitant remplace l'avis du médecin chargé de la prévention dans tous les cas où la circulaire de 1995 prévoit d'y faire appel.*

		Durée totale du congé en semaines	Période prénatale (en semaines)	Période postnatale (en semaine)
Grossesse simple	L'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	**16**	**6** *+ 2 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse.*	**10** *+ 4 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant des couches.*
	L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.	**26**	**8** *+ 2 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse.* *+ 2 semaines éventuelles sans certificat médical. La période postnatale est alors réduite d'autant.*	**18** *+ 4 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant des couches.*
Grossesse gémellaire		**34**	**12** *+ 2 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse.* *+ 4 semaines éventuelles sans certificat médical. La période postnatale est alors réduite d'autant.*	**22** *+ 4 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant des couches.*
Grossesse de triplés ou plus		**46**	**24** *+ 2 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse.*	**22** *+ 4 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant des couches.*

Jurisprudence

Droit à protection

- Cour Administrative d'Appel de Lyon – 3 avril 2001 – M. MATHE – Requête n°98 LY00960 :

" Considérant qu'aux termes de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : " la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté… ", considérant que Monsieur MATHE soutient que des propos diffamatoires… étaient de nature à porter atteinte à [son] honneur professionnel et à [sa] réputation de probité ; qu'ils constituaient une attaque…, qu'en se bornant à minimiser l'incident…le directeur…, qui n'a pas donné une réponse adaptée à la demande de protection… doit être regardé comme ayant rejeté implicitement cette demande ; que cette décision est donc entachée d'illégalité et doit, dès lors, être annulée ;
Considérant que la décision illégale a causé à Monsieur MATHE un préjudice moral dont il sera fait une juste appréciation en le fixant à la somme de 15 000 F "…

  - Annulation d'une décision de refus de mise en œuvre de la protection des fonctionnaires attaqués à l'occasion de leurs fonctions.
  - La tenue de propos diffamatoires portant atteinte à l'honneur professionnel et à la réputation constituent des attaques au sens de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

La loi sur la liberté de la presse (article 29 de la loi du 29 juillet 1981) dispose que " toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou d'un corps auquel le fait est imputé est une diffamation ".

Autorisations d'absence

- Cour Administrative d'Appel de Paris – 22 mars 2001 – M. CROUZAT – Requête n°99 PA02621 :
" Considérant que le régime des autorisations d'absence des fonctionnaires constitue, au même titre que les congés proprement dits, un élément du statut des intéressés ; que, dans le silence des textes législatifs et réglementaires à ce sujet, il appartient à tout chef de service de fixer les règles applicables en la matière aux agents placés sous son autorité,… que tout chef de service tire… le pouvoir d'apprécier si l'octroi d'une autorisation d'absence est ou non compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service dont il a la charge ".

  - Les autorisations d'absence constituent un élément du statut au même titre que les congés.
  - L'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour accorder ou refuser les

autorisations d'absence.

➠ Le chef de service doit apprécier si l'octroi de l'autorisation d'absence est ou non compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.
En l'espèce, le fonctionnaire sollicitant des autorisations d'absence pour participer à des manifestations organisées par le " mouvement raëllien " auquel il appartient, la C..A.A. de Paris ajoute :
" Aucun texte ne permet de limiter aux fonctionnaires croyants, de l'un des cultes… arménien, musulman ou juif…, la possibilité de bénéficier d'absence pour fêtes religieuses "…

➠ La circulaire n°901 FP du 23 septembre 1967 confère aux chefs de service la possibilité " d'accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession les autorisations nécessaires ". Le juge insiste sur le pouvoir d'appréciation de l'administration pour l'octroi d'autorisation d'absence mais ne préjuge pas de la légalité d'un refus motivé par le classement du " mouvement raëllien " comme secte par un rapport parlementaire (" Rapport A. VIVIEN ").

Neutralité du service public

■ Avis du Conseil d'État – 3 mai 2000 – Melle MARTEAUX – n°217017 :

" 1) Il résulte des textes constitutionnels et législatifs que le principe de liberté de conscience ainsi que celui de la laïcité de l'État et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci ;

2) Si les agents du service de l'enseignement public bénéficient, comme tous les autres agents publics, de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière qui serait fondée sur leur religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses ;…

3) Il [en] résulte que le fait pour un agent du service de l'enseignement public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations,… "

➠ Le juge rappelle les implications du principe de la liberté de conscience et l'interdiction de toute discrimination mais aussi celles des principes de laïcité et de neutralité des services publics.

➠ Les suites disciplinaires du manquement de l'agent doivent être appréciées par l'administration, sous le contrôle du juge, en tenant compte des circonstances, de la nature et du degré de caractère ostentatoire du " signe ".

Egalité entre agents

■ Conseil d'État – 9 mai 2001 – SYNDICAT NATIONAL CGT DES PERSONNELS DU SECRETARIAT D'ETAT AUX ANCIENS COMBATTANTS – Requête n°221888 :

" Considérant que le décret attaqué a pour objet d'instituer, pour [certains] agents… un régime spécial d'indemnité de repas qui déroge au droit commun des indemnités susceptibles d'être allouées aux agents en mission tel qu'il résulte du décret n°90-437 du 28 mai 1990 ; qu'il a ainsi pour effet d'établir entre les agents des services en cause qui effectuent des missions, une différence de traitement fondée exclusivement sur la fréquence de leurs interventions… ; qu'eu égard à l'objet de l'indemnité de repas, le décret méconnaît le principe d'égalité entre agents d'un même corps… "

➠ Annulation d'un décret créant une indemnité spécifique de repas de 30 francs pour les agents d'entretien affectés en équipes mobiles alors que les autres agents en mission, appartenant au même corps, bénéficient de l'indemnité de repas de 82 francs instituée par le décret n°90-437 du 28 mai 1990 et l'arrêté du 1er juillet 1999.

➠ L'institution d'une indemnité spécifique de repas fondée exclusivement sur la fréquence de déplacement d'agents organisés en équipes mobiles est illégale.

L'indemnité de repas ne peut porter atteinte à l'égalité entre agents du même corps.

Egalité entre agents

■ Cour Administrative d'Appel de Lyon – 21 décembre 2000 – M. VERDIER – Requête n°96 LYO1018 :

" … Le conseil municipal a introduit entre les agents d'un même cadre et d'un même grade une différence de traitement qui n'est justifiée ni par la nature des fonctions effectivement exercées, ni par la nature des responsabilités effectivement assumées et porté ainsi atteinte au principe d'égalité entre les agents "…

➠ Une décision déterminant trois niveaux de prime à l'intérieur d'un même grade d'un corps (en l'espèce d'un cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale) sans préciser les attributions et responsabilités susceptibles d'expliquer la distinction entre ces trois niveaux porte atteinte au principe d'égalité des agents d'un même grade.

➠ L'administration peut décider d'appliquer à certains agents un régime spécifique mais seulement si les conditions d'exercice des fonctions constituent une différence de situation ou s'il existe une nécessité d'intérêt général justifiant une telle différenciation.

Notation

■ Conseil d'État – 27 juin 2001 – SNEP – Requête n°209506 :

" Considérant… les termes de l'article 35 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984… et de l'article 2 du décret n°59-308 du 14 février 1959… considérant que l'instruction… ministérielle prescrit que les personnels qu'elle vise doivent être notés sur 100,… par référence à des grilles de notation annexées, comportant pour chaque échelon du corps une note plancher et une note plafond devant être strictement respectées ; que la variation minimale des notes est de 0,50 points…, que ces dispositions impératives, qui dérogent à celles prévues par le décret du 14 février 1959… présentent un caractère statutaire ; que le ministre ne tenait d'aucun texte le pouvoir de les édicter "…

➠ Incompétence du ministre à édicter des dispositions présentant un caractère statutaire.

Annulation du refus d'abroger des " grilles de notation " impératives et des modalités de notation dérogatoires à celles prévues par le décret du 14/2/89… en attendant les modifications des dispositions de ce décret prévues par le ministère de la Fonction Publique…

IRCANTEC

La valeur du point de retraite est fixée à 0,39736 € (2,607 francs) à compter du 1er janvier 2002.

La valeur du salaire de référence (prix d'achat d'un point de retraite) pour l'année 2001 a été fixée à 2,552 € (16,74 francs).

SALAIRES : Quotités saisissables

Un décret (2002.10 du 4 janvier 2002) relève les tranches de rémunérations et les quotités saisissables à compter du 1er janvier 2002 :

→ 1/20ème pour la tranche de rémunération annuelle inférieure ou égale de 7 000 €
→ 1/10ème de 3 000 € à 5 920 € (inclus)
→ 1/5ème de 5 920 € à 8 880 € (inclus)
→ 1/4 de 8 880 € à 11 800 € (inclus)
→ 1/3 de 11 800 € à 14 730 € (inclus)
→ 2/3 de 14 730 € à 17 700 €
→ La totalité pour la tranche supérieure à 17 700 €. Le calcul s'effectue sur le **salaire net.**

Les tranches sont majorées de 1 120 € par personne à charge. Sont considérées comme **personnes à charge** :

- le conjoint ou le concubin du débiteur si ses ressources sont inférieures au R.M.I. (405,62 _ mensuels),

- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales, et tout enfant percevant une pension alimentaire,

- l'ascendant qui dispose de revenus inférieurs au R.M.I. et qui soit reçoit une pension alimentaire, soit habite avec le débiteur.

2ème Forum social de Porto-Alegre

31 janvier / 2 février 2002

Le second " Forum Social Mondial " a eu lieu à Porto-Alegre au Brésil du 31 janvier au 2 février 2002. Le premier du genre s'était tenu au même endroit, à la même période de l'année dernière. Cette initiative de la C.U.T., centrale syndicale brésilienne, avait eu un grand retentissement et était apparue comme un " contre – Davos ".

Repli de Davos à New York : le libéralisme sur ses ergots

Cette année, la grand-messe libérale n'a pas lieu à Davos (Suisse), mais à New York. Dans un tel cadre -le temple même du capitalisme- et dans le contexte issu des attentats du 11 septembre, il fallait s'attendre à une forte offensive idéologique pour la défense des " valeurs occidentales " avec, comme objectifs :

- faire prédominer la sphère privée sur la sphère publique ;

- soumettre les droits nationaux et internationaux à la logique libérale ;

- mettre en accusation, au titre du " terrorisme ", les forces sociales, syndicales et politiques qui contestent la mondialisation capitaliste.

L'indispensable dimension " Nord / Sud " de l'action sociale

Le Forum Social Mondial, c'est d'abord un nouvel espace de réflexion et d'échange, c'est aussi un lieu de rencontre entre toutes les forces qui s'opposent à la politique néo-libérale et qui veulent construire d'autres alternatives économiques, sociales et culturelles.

Les priorités, pour les participants au Forum, ce sont : le développement humain et la paix. Et le projet : un nouveau type de coopération internationale pour le développement durable, en opposition à la domination des marchés financiers et des firmes transnationales.

La volonté commune , c'est réagir contre l'accroissement des inégalités, à l'intérieur de chacun des pays, entre les pays et entre le Nord et le Sud.

La CGT à Porto Alegre :

La CGT est venue avec des contributions sur plusieurs des thèmes retenus par les organisateurs. (Etant rappelé que ce forum " social " rassemble un grand nombre d'organisations et associations, bien au-delà des syndicats de salariés. Exemple : *Attac*).

Les sociétés transnationales
Le monde du travail et les syndicats
Le contrôle des flux financiers
Identité et protection culturelle
Le VIH – SIDA
La propriété intellectuelle
L'environnement et les risque industriels
Discriminations et intolérance
L'eau, bien public mondial

(une brochure sur les biens publics mondiaux vient d'être éditée par la CGT et a été diffusée à Porto Alegre).

L'action syndicale en Europe

Grande-Bretagne Cheminots anglais et écossais en grève pour les salaires au mois de janvier.

Grève des postiers irlandais le 18 janvier et de leurs collègues anglais en février.

Italie Janvier : grève des salariés de la banque centrale italienne (salaires et conditions de travail) ; grèves dans le secteur des transports.

Allemagne Le syndicat IG Metal reste sur ses positions revendicatives en matière de pouvoir d'achat : de 5 à 7 % d'augmentations des salaires. De différents horizons politiques s'exprime une chanson bien connue de tous les travailleurs d'Europe et d'ailleurs : le marasme économique, c'est la faute aux salariés !

Le syndicat maintient ses exigences, en s'appuyant sur l'évolution du PIB du pays.

14 mars prochain : une journée européenne d'action est en préparation, avec des manifestations dans chacun des pays de l'Union. A l'occasion du sommet européen organisé à **Barcelone**, une manifestation rassemblera les salariés espagnols et des délégations des syndicats d'Europe.

Dans la perspective du sommet de Barcelone, l'Unice, confédération des patronats européens, réclame que soient décidés, " en particulier, la libéralisation des marchés financiers, du gaz, de l'énergie, des transports et des télécommunications " ainsi qu'un " marché du travail plus flexible ".

PUB
MACIF