

FONCTION

PUBLIQUE

Numéro 185
Février 2011

Voilà le printemps...

Retraites

Sécu

salaires

STATUTS

Emplois

Service
public

... des luttes !

Édito.

Une pétition pour se faire entendre, ensemble !

7 organisations syndicales mettent à disposition des personnels une pétition pour exiger la revalorisation des salaires. La situation chacun la connaît. Les pertes de pouvoir d'achat ne cessent de s'accumuler ces dernières années. Pour un adjoint administratif à l'indice 355, elles s'élèvent, selon nos calculs, à 139 euros par mois ; Pour un attaché, à l'indice majoré 658, à 257 euros ! Et le gouvernement voudrait maintenant geler la valeur du point pendant 3 ans au nom de la lutte contre les déficits... et payer plus pour les retenues pour pension... L'austérité est pour les uns, avec ses conséquences sur la situation économique, l'équilibre des caisses de protection sociale, l'emploi. Mais de l'autre, les revenus financiers explosent et le luxe ne s'est jamais si bien porté dans notre pays. Nous revendiquons un nouveau partage des richesses, mais force est de constater que, si nous laissons faire, les déséquilibres vont encore s'accroître au détriment des salariés. Ce qui est proposé, c'est le blocage des salaires et le développement des primes au mérite (PFR et autres). Avec une même masse salariale, on prendra aux uns pour donner aux autres, mais au total, tout le monde sera perdant.

C'est cette situation qu'il est urgent de changer. La pétition unitaire proposée - FO ayant choisi une nouvelle fois de ne pas participer - est un outil dans les mains de tous les personnels pour dire tous ensemble: il faut augmenter les salaires, reconnaître nos qualifications avec un vrai déroulement de carrière ! Dans chaque service, faisons la circuler de bureaux en bureaux, dans chaque unité de travail. Pour que chacun s'exprime, donne du poids au rapport de force que nous devons créer pour se faire entendre face au gouvernement et gagner sur nos revendications.

cOup dE GueUle !!!

Le coup du boomerang

Je ne sais pas si vous avez déjà essayé : vous lancez un boomerang et ... vous attendez son retour.

Il y a - du moins selon mes propres expériences - 99,9999% de « chances » qu'il ne vous revienne pas en pleine figure.

Et pourtant, voilà que l'actualité nous démontre que le contraire est possible.

Il ressort en effet d'une étude rendue publique par le C.A.S (Centre d'Analyse Stratégique, organisme rattaché au 1^{er} Ministre et que l'on ne saurait donc qualifier de particulièrement « subversif ») que, concernant le volume d'emplois publics, la France se situe « dans la moyenne haute » des pays européens - très en dessous des pays nordiques par exemple - et que pour ce qui est de la ventilation de ces emplois *“la France présente un profil similaire à celui de la plupart des pays de l'OCDE avec 52 % des rémunérations publiques versées par le niveau central, 25 % au niveau local et 23 % par les administrations de sécurité sociale.”*

Si on ajoute - comme le fait d'ailleurs ce même rapport - que cela s'accompagne en France d'un recours beaucoup plus faible à la sous-traitance que ce qu'il en est dans d'autres pays, on pourra en conclure qu'on est très loin du discours hyper convenu sur le nombre trop important d'emplois publics en France au regard de ce qu'il en est chez nos voisins européens, argument dont usent et abusent les « politiquement corrects » pour tenter de convaincre de la nécessité des coupes claires qu'ils multiplient.

Certes il en est du volume de l'emploi public comme de beaucoup d'autres questions pour lesquelles « comparaison n'est pas raison », et on ne saurait en effet en aucun cas accepter que soit tirée d'un tel raisonnement la conclusion que les peuples devraient être dessaisis de leurs choix de modèle social, la seule référence devant désormais être ce que fait le voisin à qui on tient d'ailleurs le même discours, impulsant ainsi une spirale infernale de reculs sociaux.

Non, comparaison n'est pas raison, mais tout de même, pour une fois que le boomerang leur revient en pleine figure, on ne va tout de même pas boudier non seulement notre plaisir, mais surtout la démonstration du caractère mensonger de leurs arguments.

Le trait de l'actu.



QUELLES NEGOCIATIONS SALARIALES ?

Il n'est pas superflu de préciser à nouveau que, vers la fin du printemps (en mai-juin probablement), le « rendez-vous » salarial annuel va avoir lieu.

Rappelons, même si la CGT conteste ce dispositif, que le schéma actuel est une négociation triennale (elle s'est soldée l'année dernière par un constat de désaccord partagé par toutes les organisations syndicales) et une concertation annuelle.

Nous ne reviendrons pas ici sur toutes les revendications que porte la CGT ni sur ce qui nous oppose frontalement au gouvernement. Depuis la rentrée de septembre, l'UGFF a consacré de nombreux documents à cet enjeu essentiel.

Il s'agit surtout d'approfondir la façon dont, en amont, nous comptons investir cette échéance pré-estivale.

L'indispensable intervention des salariés

Dans les circonstances actuelles, avec la politique menée, le rendez-vous du printemps ne se présente pas, c'est le moins que l'on puisse dire, sous les meilleurs auspices.

Clairement, les coupes massives dans

les dépenses publiques, les annonces sur la valeur du point, entre autres choses, laissent augurer une rencontre à laquelle nos interlocuteurs se rendront, au mieux, les mains vides. Au mieux, parce qu'il n'est pas du tout exclu que les seules mesures qui puissent tomber de leur escarcelle soient de nouveaux avatars sur la performance et autre salaire au mérite.

Nos légitimes exigences, nous devons donc les porter dans le cadre de l'intervention des personnels.

C'est juste. Indispensable. Incontournable.

Pour ce faire, nous devons aller à la rencontre des agents, en recherchant sans cesse l'unité la plus large.

Il est absolument nécessaire de diffuser et populariser à la plus grande échelle nos analyses et nos propositions.

C'est par ce travail de conviction que nous rendrons les salaires acteurs de cette question majeure.

Au-delà, c'est par cette démarche que nous créerons les conditions de la mobilisation, forte et durable, sans laquelle le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique continuera sa descente aux enfers.

RAPPEL

Signer et faire signer la pétition unitaire.

Depuis le 24 Janvier dernier, une pétition **unitaire** (seule FO ne s'y associe pas) a été lancée.

Destinée à préparer les discussions, elle est plus que jamais d'actualité.

Elle est signable en ligne à l'**adresse** suivante :

<http://www.salairesfonctionpublique.fr>

Il est également possible d'en faire un tirage papier pour **aller à la rencontre** des personnels :

http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/Texte_appel_petition_salaires_24-01-11.pdf

CGT - FSU :

Une troisième initiative pour

« faire plus et mieux ensemble »

C'est le 9 février dernier qu'a eu lieu, à la Bourse du Travail de Paris, la troisième initiative commune CGT-FSU.

Rappelons que les deux premières de ces rencontres nationales organisées en région avaient eu lieu à Caen (sur la formation) et à Toulouse (sur la petite enfance).

Celle-ci avait pour thème « les jeunes salariés et le syndicalisme », un enjeu au cœur des démarches de nos deux organisations.

MAGHREB ET MOYEN ORIENT

La vague de colère, déclenchée à la mi-décembre en Tunisie, après le suicide par le feu du jeune Mohamed Bouazizi a emporté le vieux dictateur Ben Ali. Aujourd'hui elle se propage dans le reste du Maghreb et au Moyen Orient. En moins de 3 semaines le peuple égyptien s'est lui aussi débarrassé d'un dirigeant autoritaire, au pouvoir depuis 30 ans. La contestation a gagné la Lybie, Bahrein, la Jordanie, l'Algérie et pourrait encore s'étendre à d'autres pays de la grande région.

Partout se sont les mêmes aspirations à plus de liberté et plus de justice sociale qui s'exprime. Les travailleurs de ces pays, appuyés par des centrales syndicales qui revendiquent leur autonomie par rapport aux pouvoirs en place, exigent un droit à un salaire décent, assurant un revenu stable dans le cadre d'un autre partage des richesses.

Face à ces revendications légitimes, des gouvernements autoritaires, souvent corrompus et qui pratiquent le népotisme et le clientélisme, répondent par la force. Les révolutions du jasmin - puisque c'est le nom que leur ont donné leurs initiateurs - se paient au prix fort et l'on compte aujourd'hui plusieurs centaines de morts.

Dans la recherche de leur émancipation les peuples trouvent toujours leur chemin et nul doute qu'après la Tunisie et l'Egypte les autres pays de la région finiront par se débarrasser de régimes qui ont fait leur temps.

La CGT tient à rendre hommage et exprime son soutien à tous les salariés du Maghreb et du Moyen-Orient. Elle espère que des révolutions en cours puissent naître des sociétés de réelle liberté et de justice sociale.

Autant par le nombre de participants (environ 250) que par la très grande qualité des échanges, cette nouvelle initiative, conclue par les interventions de Bernadette GROSON et de Bernard THIBault, démontre l'intérêt de ce travail en commun.

Un matériel partagé sera bientôt disponible pour, davantage qu'un compte rendu, donner les suites indispensables à cette journée par une diffusion la plus massive possible.

Au-delà, dans les perspectives tracées par le communiqué commun du 16 décembre 2010, de nouveaux développements sont d'ores et déjà en préparation pour, comme nos deux organisations en ont pris l'engagement, « faire plus et mieux ensemble ».

Les non titulaires à l'agenda social

Le 11 janvier ont commencé les négociations sur les agents contractuels de la Fonction publique, correspondant à une demande forte de la CGT. Un protocole d'accord sera proposé à la signature des syndicats en mars et un projet de loi élaboré au printemps et voté à l'automne.

La première mouture du texte présenté par le gouvernement fin décembre avait pour logique première de prendre acte de la situation actuelle : emploi sans grande restriction de contractuels, et irrégularités chroniques du support juridique de leur contrat et de leur renouvellement, dont le résultat est un recrutement massif de contractuels sur des emplois permanents. La solution consistait donc pour le gouvernement à régulariser cette situation, à élargir les possibilités légales de recrutement et à établir un quasi-statut de contractuel, parallèle à celui des titulaires. Les titularisations étaient réservées aux seuls CDI, le volume étant déterminé par les employeurs publics.

Une telle démarche constitue un danger évident pour le statut, qui s'en trouverait encore gravement fragilisé.

Cette logique est bien sûr contradictoire avec la démarche de la CGT : réduire drastiquement les cas de recours au contrat, titulariser les contractuels employés sur des besoins permanents, améliorer la gestion des contractuels restant.

Les organisations syndicales ont conditionné l'ouverture des négociations à l'ouverture du plan de titularisation aux CDD et à l'abandon du contrat de projet, sans durée fixée à l'avance. Les engagements du gouvernement ont permis la poursuite des réunions.

Au jour où cet article est écrit, les négociations approchent de leur terme, fixé au 7 mars. Sans anticiper sur leur conclusion, il est certain que le texte gouvernemental a déjà beaucoup évolué. Le fait que les organisations syndicales de la Fonction publique aient jusqu'alors su maintenir une cohérence d'approche, malgré leurs différences, a



beaucoup pesé en ce sens.

Nous sommes à l'évidence devant une vraie négociation, dont l'enjeu est de savoir si le gouvernement abandonne la logique de son projet initial, et si les mesures prises seront des avancées importantes pour répondre à la situation de précarité des contractuels, et conforteront ou fragiliseront le statut.

Quelles que soient l'issue des négociations et la position de la CGT sur la signature du protocole d'accord (qu'on ne peut anticiper aujourd'hui mi-février), l'intervention des personnels est une nécessité.

La mobilisation du 20 janvier a permis l'intervention des personnels, dans le débat public sur les contractuels, d'emblée au niveau de l'ensemble des trois versants de la Fonction publique. La CGT mène une campagne de long terme sur cette question.

Les employeurs savent que des changements sont en cours, et qu'ils ne peuvent déjà plus faire exactement comme avant. La pression devra être exercée sur eux à tout niveau pour que la précarité recule concrètement, et que, si des avancées étaient obtenues, elles aient une traduction réelle.

INRAP : A propos du « contrat d'activité », clone du « contrat de projet ».

L'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (INRAP) est un établissement public dérogatoire chargé de la détection et de la fouille des sites archéologiques

avant leur destruction par les travaux d'aménagement. Dans ce cadre, les emplois sont à titre dérogatoire pourvus par des contractuels, CDI pour les besoins permanents, CDD pour

les besoins occasionnels. En 2009, par amendement, le législateur crée - à titre expérimental et pour une durée de 5 ans - le « contrat d'activité », un contrat d'objet à durée

incertaine qui permet à l'Inrap de recruter des personnels pour des surcroûts d'activité. L'Inrap sert alors de cobaye pour le développement du « *contrat de projet* » prévu dans la Fonction publique.

Ce nouveau dispositif, est mis en place en 2010 malgré une forte opposition. Apparaissent des manquements et dysfonctionnements graves de l'administration allant de l'absence de contrat de travail pendant plusieurs semaines et de paies systématiquement incomplètes à l'encontre des personnels, à une très forte augmentation des TMS du fait de l'intensité du travail et de l'absence de diversification des tâches.

- **Le 12 octobre 2010**, une soixantaine d'agents et leurs représentants envahissent le siège de l'Institut pour exiger l'abrogation du CDA.
- **Le 4 novembre**, avec leurs collègues du Ministère de la Culture, ils sont deux cents à faire une opération gratuite à l'exposition « Monet » au Grand Palais contre le sous effectif, la précarité et l'externalisation.

- **Le soir**, ils envahissent le ministère de la Culture à une soixantaine pour exiger d'être payés. Le lendemain, 90 agents sont payés de leur retard de salaire.
- **Le 30 novembre**, 150 agents de l'Inrap envahissent la DGAFP et sont reçus par le directeur général. Ils portent des témoignages assourdissants sur l'ultra précarité qui se développent au sein de l'archéologie.

Les archéologues sont des « contractuels à statut » et bénéficient d'un droit à la carrière régi par le décret 2002-450. Le « *contrat d'activité* » (décret 2009-1482) remet totalement en cause les notions de qualifications, recrutements externes et internes, congés recherche, mutations, etc, qui sont absentes du nouveau dispositif réglementaire.

Sous la pression, loin de céder sur le fond, le ministère de la Culture préconise « *d'améliorer le décret CDA pour réduire la précarité* » et ce au même moment où débutent les négociations sur la résorption de la précarité dans la FP. Double langage du

gouvernement ?

Le 24 Janvier dernier, les organisations CGT, SUD, FSU et CNT font savoir que, « *le CDA n'est ni amenable, ni négociable* ».

Aujourd'hui les personnels attendent la fin des négociations dans la FP pour connaître le devenir du « *contrat de projet* » et de son clone, le CDA.

Une chose est certaine : Si nécessaire, la lutte contre le CDA se poursuivra à l'INRAP, et dans l'unité !



Logement social

L'urgence !

Les besoins en logements sociaux sont immenses dans notre pays. Le constat de carence est accablant ainsi que l'INSEE ou encore le rapport de la Fondation Abbé Pierre viennent de le mettre en évidence.

Face à cela, comment masquer le désengagement de l'état au financement du logement social et faire croire que les moyens existent pour mener une politique du logement social à la hauteur des (énormes) besoins ? Voilà le double défi que s'était posé le secrétaire d'état au logement, Benoît Apparu, en ce début d'année, et auquel il a tenté de répondre ce 20 Janvier. Ainsi celui-ci n'a-t-il pas hésité à affirmer qu'il y avait eu financement de 130 000 nouveaux logements sociaux en 2010, soit un niveau inégalé depuis 30 ans !

Toutes ces critiques sur le déficit considérable en logements sociaux ne seraient donc qu'un mauvais procès fait à ce gouvernement dont on ne mesure pas à son juste niveau l'engagement social ?

Mais en fait cette présentation par le ministre n'est qu'un véritable « bidonnage » des chiffres ainsi que l'a dénoncé le syndicat CGT de la caisse des dépôts preuves à l'appui.

- D'abord parce que le ministre a délibérément confondu « programmation » d'un financement de programmes et concrétisation de ceux-ci.

- Ensuite sur l'ensemble des prêts accordés (et comptabilisés par le ministre) seulement la moitié environ (50,2% exactement) concernent les PLUS (Prêts Locatifs à Usage Social), c'est-à-dire de « vrais HLM »

- Enfin parce qu'à l'intérieur du chiffre résultant il n'est pas précisé la part qui est affectée à d'autres finalités que la mise à dispositions de logements sociaux **supplémentaires**, déduction faite par exemple des « reconstructions suite à démolitions », des « déconventionnements » ou encore d'opérations d'« accession sociale ».

Au total, on en reste au rythme annuel habituel (soit 30 à 40 000) de volume de financement de **logements sociaux supplémentaires**, chiffre extrêmement bas au regard des besoins (les demandeurs sont au nombre de 1,2 millions et le nombre de mal logés atteint des sommets -plus de 3 millions-) alors que la contribution de l'état au logement social continue de reculer et que la question de l'affectation de l'épargne populaire à cet objectif majeur est féroce contestée par le secteur bancaire.

Le 12 Mars, avec le mouvement associatif, des partis politiques et d'autres syndicats, la CGT appelle à participer à une journée d'actions contre les expulsions, contre le logement cher et pour la production massive de logements sociaux.

A l'Education Nationale comme ailleurs, la prime au mérite est antinomique du service public.

Depuis des années – et d'ailleurs assez seule au départ – la CGT condamne avec force la notion même de « prime au mérite » dans la mesure où celle-ci s'inscrit dans une logique « productiviste » - faire toujours plus avec toujours moins de moyens - qui est antinomique

- avec ce que doit être le service public, à savoir la réponse du plus haut niveau possible pour tous les usagers dans le cadre d'une égalité de traitement sur tout le territoire.
- Avec la notion de carrière qui doit en son sein – dans le cadre du statut - et sur des critères objectifs, prendre en compte la manière dont l'agent s'investit – en fonction des moyens qui lui sont fournis – dans l'accomplissement de ses missions.

Et maintenant à l'éducation Nationale !

On a déjà constaté de nombreuses dérives liées à l'instauration de ces fameuses « primes au mérite ». Ce fut par exemple le cas de « ciblage de publics particuliers » pour atteindre des objectifs, voir faire plus que ceux-ci, au détriment de l'égalité de traitement.

On sait également combien cette démarche peut être contre productive en terme de travail d'équipe.

Et voilà que le Ministre de l'éducation Nationale vient de s'exprimer sur la

mise en place d'une « prime aux mérites » pour les chefs d'établissements.

Comme partout ailleurs, l'introduction de telles primes ne peut que conduire à des conséquences négatives sur le service public.

Sauf que là, en plus, c'est l'éducation des enfants que l'on détache de la logique de service public et que l'on met à la merci de toutes les dérives.

Quelques questions : primes au mérite = prime à la casse !

La prise en compte des résultats scolaires comme critère ne poussera-t-elle pas à éviter d'accepter des élèves que l'on sait en difficulté ? Et l'assouplissement de la carte scolaire aidant de les renvoyer vers des « ghettos » ?

N'y aura-t-il pas de risques de doutes sur tel ou tel taux de passage d'une classe à l'autre ?

Devra-t-on prendre le temps de prendre en compte les diversités de niveaux ou aiguiller vers d'autres issues ?

Devra-t-on prendre le temps de prendre en compte le rythme de développement et d'acquisition chez chaque enfant ou faire avec la plus grande partie possible de ceux qui sont au

niveau, et larguer les autres, aux fins d'un résultat comptable ?

Le chef d'établissement sera-t-il perçu comme responsable de travail d'équipe, de projets pédagogiques liés à une finalité d'école de la réussite pour tous ou roulant avant tout pour une prime qui pourra aller jusqu'à 6000 € ?

Cette prime ne servira-t-elle pas à masquer les milliers de suppressions de postes (encore 16 000 cette année) en « arrangeant » les résultats scolaires ?

D'autres perspectives

Elles passent par,

- Les batailles menées pour les moyens en emplois, en crédits de fonctionnement, en offre de formation de l'enseignement public, face à la diminution considérable de ceux-ci,
- Les batailles menées pour la formation des personnels, pour la reconnaissance des qualifications,
- Les batailles menées pour que la formation de l'élève soit placée comme priorité plutôt que la recherche de rentabilité financière.

Handicapés

Le taux d'emploi est de 1,3% à l'Education Nationale !

Affirmer une volonté d'atteindre (enfin) le taux légal d'emploi de 6% de travailleurs handicapés ne suffit pas. Car l'Education Nationale qui représente la moitié des effectifs de la fonction publique de l'état juste au dessus de 1%, ça fait largement baisser la moyenne (annoncée par le ministre à 4% sur l'ensemble de la fonction publique -sans intégrer bien évidemment cette donnée qui a été rendue publique par la mission handicap du ministère concerné -). Et dispenser le dit ministère de verser en conséquence sa contribution au FIPHFP est non seulement injuste, privatif de moyens mais aussi contre productif.

Il faut de toute évidence passer à un autre rythme beaucoup plus ambitieux. Aller beaucoup plus loin que les récentes déclarations du Ministre faisant appel aux personnels handicapés de la fonction publique non recensés comme tels, à se faire connaître !

CCI : la CGT enfin reconnue comme organisation représentative!

Jusqu'aux élections de janvier 2011 et depuis une loi datant de 1953, seuls 2 syndicats étaient réputés représentatifs au niveau national et siégeaient en commission Paritaire Nationale (CFDT et UNSA) des Chambres de Commerce et d'Industrie..

Suite à de nombreuses actions menées par la CGT des Chambres de Commerce (CCI), la CGT a obtenu l'organisation d'élections générales.

Malgré la précipitation dans laquelle les élections ont été organisées et l'inégalité de traitement par rapport aux 2 syndicats reconnus par les patrons comme représentatifs, ces élections ont montré clairement la forte attente des personnels des CCI par rapport à la CGT.

Celle-ci est reconnue représentative localement presque partout où elle avait déposé des listes.

Alors que la CGT n'a pu présenter des listes que dans une vingtaine de CCI (sur 160), elle obtient le score de 11,74% des voix et devient la 3ème organisation des CCI.

Elle arrive même en tête, parfois dans tous les collèges, dans certaines CCI ainsi la CCI de Paris, de la Réunion, de Cognac, de Guadeloupe, de Saint-Etienne,...

La CGT des CCI entend agir pour développer sa présence partout et développer sa démarche pour faire des CCI, non pas l'instrument au service des seuls patrons, mais l'outil pour promouvoir le développement économique des territoires.

RGPP : STOP !



SCANDALEUX !

Dans son rapport, la cour des compte veut « se payer » les OPA, et ne lésine pas sur les moyens les plus bas !

Le syndicat national des OPA CGT a réagi très vivement au rapport de la cour des comptes consacré aux ouvriers d'état à l'équipement et tout particulièrement aux Ouvriers des Parcs et Ateliers.

Voilà un rapport qui fera date dans les annales des textes commis au seul but de justifier la casse de services publics.

En effet, la cour des comptes, de la part de laquelle on serait en droit d'attendre sinon des opinions partagées pour le moins de la rigueur et des argumentations solides, s'est laissée aller à multiplier approximations, contre vérités, propos à la limite de l'indécence, bref toute la panoplie du parfait petit caporal au service des stratégies de casse du service public décidées en haut lieu et baptisées RGPP.

Ainsi en va-t-il de la manière dont le rapport traite des questions salariales et indemnitaires des OPA :

- Le niveau Ouvrier qui représente 65% des personnels, débute au SMIC (en dessous d'ailleurs depuis le 1/1/2011).
- Le salaire de référence brut mensuel d'un compagnon avec 15 ans d'ancienneté est (primes comprises) inférieur à 2000 €.
- Le salaire de base d'un « maître compagnon » (hautement qualifié) qui constitue le grade terminal de la filière « exploitation » est supérieur de 160 € mensuel au SMIC.

Alors question « privilèges » faudrait peut être chercher ailleurs, non ?

Gag ! La cour « découvre » - et fait semblant d'en être surprise au point de le dénoncer - qu'en ne recrutant plus dans un corps, le pourcentage du grade de débouché de celui-ci augmente !

Il y en a assez de ces présentations scandaleuses qui visent à pointer de soi disant privilèges des salariés, tout en continuant à ignorer superbement les salaires mirobolants des grands patrons, leurs stock options et leurs parachutes dorés, ou encore les pompes à frics que constituent les dividendes famoureux versés aux actionnaires ... Mais quand donc la cour des compte va-t-elle se pencher là-dessus. Peur de tomber ?

Et « la cour des mécomptes » en rajoute sur la retraite. Haro sur les « coups de chapeaux » permettant à des maîtres compagnons de percevoir 80 € de plus à la retraite (soit 1300 €, pour un ouvrier hautement qualifié : si scandaleux que ça ?). Et de critiquer la prise en compte des primes (mais ils n'ont donc rien à dire sur la prise en compte de celles-ci chez les fonctionnaires au travers d'un régime par capitalisation ?) qui sont soumises à cotisations dans le cadre de la répartition.

Et de condamner pèle mèle ce qui relèverait d'inadaptations règlementaires, d'absence de fondement juridique, de certaines inadaptations de gestion, alors même que parlementaires et élus locaux ont fait converger leurs efforts pour faire capoter la mise en place d'un statut commun qui permettait notamment d'adapter les textes aux besoins de gestion actuels.

Mais au-delà, dans la droite ligne de ses « mécomptes », ce que vise la cour, c'est de mettre un terme au recrutement de personnels aux compétences techniques validées, mettre un terme au recrutement d'OPA, pour aboutir à la fin de missions d'opérateurs exercées par des personnels de droit public .

Sécurité sanitaire de la chaîne alimentaire

Alerte sur des risques de graves dérives.

Voilà que, concernant la chaîne alimentaire, les organisations syndicales du Ministère de l'agriculture (CGT, CFDT, FO, FSU, Sud, UNSA, Fgaf) ont décidé de lancer une alerte au public devant le bradage par le gouvernement les outils publics permettant de veiller à la sécurité des produits alimentaires et notamment pour ce qui est des produits d'origine animale.

Depuis des années déjà la baisse continue des effectifs (moins 425 emplois au cours des 5 dernières années et 117 suppressions supplémentaires programmées dans le domaine de la sécurité sanitaire de l'alimentation) a considérablement affaibli la capacité de contrôle des services du ministère de l'agriculture dans ce domaine, ce que constatent de nombreux rapports. Ne renonçant nullement au dogme aveugle de la RGPP et à la réduction des moyens engendrés, le Ministère, loin de s'attacher à redresser la situation, cherche tout simplement à se débarrasser de ses missions : il engage une expérimentation sur les plus gros abattoirs de porcs français afin

de permettre aux exploitants de ces abattoirs d'assurer eux-mêmes l'inspection des viandes qu'ils vont vendre aux consommateurs.

Les organisations syndicales qui lancent ce cri d'alarme rappellent que si les exploitants d'abattoirs doivent réaliser des auto-contrôles pour veiller à la conformité des équipements et des pratiques d'hygiène, mais ne doivent en aucun cas se substituer au contrôle de la salubrité des viandes qui relève de la responsabilité de l'état.

Ainsi l'affaire du médiateur et les conséquences d'absence de structure de service public adaptée pour des contrôles réellement indépendants

n'auraient pas servi de leçon ?

Mais jusqu'où faudra-t-il aller dans l'entêtement aveugle à casser les missions de service public ?

Jusqu'à ce que les organisations syndicales pointent comme devant conduire fatalement à des accidents ?

En tout cas, que les autorités, le Ministre, le gouvernement, le Président de la république, ne disent pas alors : « On ne savait pas ».

Et on peut compter sur nous pour défendre avec acharnement les missions et les services publics.

NB. « Fonction Publique » reviendra dans un prochain N° sur le sujet.

Patrimoine monumental de l'Etat :

Silence, on brade !

C'est quasiment sans grand tapage médiatique que vient d'intervenir le vote en première lecture au sénat d'un projet de loi d'une portée pourtant considérable : Il s'agit ni plus ni moins que d'ouvrir la possibilité de brader des bâtiments classés ou des monuments historiques, et ce bien entendu au nom de la lutte contre les déficits.

Certes quelques reculs ont été concédés : Création d'un haut conseil du patrimoine devant établir la liste des monuments transférables et se prononcer sur les candidatures à la cession proposées et donner un avis conforme avant tout déclassement aux fins de revente. Mais ce qui signifie bien que ces possibilités de ventes sont bel et bien ouvertes. Et s'il en fallait la preuve, le rejet par le gouvernement et sa majorité d'amendements visant à garantir l'inaliénabilité des monuments historiques.

Et au cas où un tel objectif ne serait pas de mise, reste – outre la cession aux collectivités territoriales - la possibilité de baux emphytéotiques administratifs (de plus de 30 ans) y compris avec un opérateur privé.

La CGT appelle à se mobiliser pour l'inaliénabilité des monuments historiques avant l'examen du projet de loi par l'Assemblée Nationale.





Xynthia un an après :

RGPP ou prévention des risques, il faut choisir !

Le plan de prévention des risques de submersion adopté par le gouvernement reprennent des suggestions formulées par plusieurs rapports et y compris par la fédération CGT de l'équipement.

Mais, car il y a un « mais » et il est de taille, ce sont les moyens humains et financiers qui font défaut.

Dans la moitié des DREAL, on regroupe des services – ce qui n'ajoute bien entendu aucun moyen humain – pire on prévoit des redéploiements en récupérant des emplois sur le programme « risque », avec au total une soixantaine de techniciens ou ingénieurs pour diagnostiquer digues à la mer, digues fluviales, barrages et tous ouvrages de protection des eaux, prescrire les travaux nécessaires et contrôler leur exécution ... ! La CGT revendique que ces

effectifs soient triplés en 2 ans pour atteindre 180.

Le nombre de services de prévision des crues est prévu en diminution (18 contre 22), le programme « Sécurité Affaires Maritimes » doit être amputé de 200 postes (sur 3000) ...

Pour la CGT, il faut mettre un terme à cette réduction de moyens qui a des conséquences directes sur l'efficacité des services, ne pas se limiter à gérer les risques les plus prioritaires parmi les prioritaires et se donner également les moyens d'une prévision des effets de submersion des tempêtes du littoral en dotant l'IGN, météo France et le SHOM (service Hydrographique et océanographique de la marine) des moyens d'achever la cartographie 3D en 2 ans et pas en 10. Il vaut mieux investir dans la prévention qu'indemniser les dégâts après coup rappelle la fédération CGT de l'Équipement et de l'environnement.

Fusion IGN/IFN

La RGPP jusqu'où ?

Bon, tout le monde est bien conscient des objectifs réels de la RGPP. Il ne s'agit ni de réviser, ni de moderniser mais bien de réduire, compresser, casser le service public. Et cela vous prend parfois de ces allures où l'autoritarisme le dispute à l'absurde.

Prenez deux établissements publics administratifs.

L'un est l'Institut de Géographie National (IGN), a pour missions principales d'assurer la production, l'entretien et la diffusion de l'information géographique de référence en France.

L'autre est l'Inventaire Forestier National (IFN) qui a pour mission d'élaborer l'inventaire permanent des ressources forestières nationales.

L'un dépend du Ministère de l'écologie du développement durable des transports et du logement – c'est l'IGN – l'autre du Ministère de l'agriculture – c'est l'IFN-.

Ces 2 établissements assurent donc des missions indispensables aux

politiques publiques. Missions qui n'ont rien de comparable ... si ce n'est que le produit fini de l'IFN est sous forme cartographique.

Et voilà à partir de quoi, sans la moindre étude d'impact préalable, de la manière la plus technocratique qui soit, en application de la RGPP, a été décidée la fusion des 2 établissements.

Ce n'est pas un meilleur service public qui est recherché, ce sont des économies de fonctionnement et d'emplois AU DETRIMENT du service public.

Car il y a des compétences, notamment de l'IFN, qui sont gravement en danger dans cette fusion.

Que les agents de l'IGN sachent faire de la photographie ID n'est pas en soi absurde, mais penser qu'ils soient capables de procéder à l'inventaire qualitatif et quantitatif du patrimoine forestier – c'est-à-dire de dire quel type d'essence de bois se trouve dans telle forêt – c'est une toute autre affaire. Et il en est de

même pour ce qui est du développement informatique ...

Sauf que la fusion qui sera également source de déperdition d'emplois ne serait ce qu'en raison des mobilités imposées, génèrera en conséquence perte de ces compétences.

Mais si la manœuvre consistait à externaliser les missions d'opérateur pour limiter celui du nouvel établissement à un rôle de contrôle ? Et s'il ne s'agissait qu'une première marche vers un projet plus large encore dont l'objectif serait d'aller à une fusion du nouvel établissement avec Météo France ?

C'est bien tout ce à quoi conduit le déroulement implacable de la logique RGPP.

Ce sont ces dangers que soulèvent les organisations CGT de l'IGN et de l'IFN, qui ont décidé d'engager le débat avec les personnels et de se donner l'objectif d'un large rassemblement syndical.

Un rapport pour prévenir les conflits d'intérêts ... A quand la loi ?

continue dans le domaine des conflits d'intérêts et plus largement de la déontologie des acteurs publics serait mise en place dans les écoles du service public et les administrations.

La question du contenu de l'emploi public et du service public ne peuvent être ignorés

La structuration du service public lui-même, comme le contenu de l'emploi public interfèrent sur la question des conflits d'intérêts. On ne peut s'exonérer de les prendre en compte.

Lorsqu'un conseil d'administration d'établissement public est composé par exemple de personnes directement liées à des intérêts privés concernés par la mission de l'établissement, peut-on ne pas y voir des sources de dérives ?

Lorsque la situation d'un fonctionnaire ne dépend plus simplement de son grade mais d'autres dimensions qui peuvent conduire à ignorer ou contourner l'égalité de traitement par exemple, peut-on l'ignorer ?

Lorsque les « pantoufles » dans le secteur privé - et retours - se multiplient sans vergogne

Peut-on faire comme si cela était sans risque aucun ?

Peut-on continuer d'affaiblir le volume et le niveau des garanties des emplois statutaires, alors que ceux-ci ont été conçus et conquis pour répondre à l'égalité de traitement et à constituer également ainsi une digue contre les risques de conflits d'intérêts.

Et quelle loi ?

La question est maintenant de savoir la suite qui sera donnée à ce rapport et notamment sa traduction législative. Alors même que Jean-François Copé, secrétaire général de l'UMP, considère déjà qu'il va trop loin.

En matière de déontologie de l'action publique, l'exemple viendrait-il de l'entourage de l'ancien ministre Woerth, en particulier des anciens membres de son cabinet qui partent vers le privé? Ainsi « Acteurs publics » nous apprend que Vincent Talvas qui, avant d'être au cabinet, était directeur administratif et financier de l'UMP !, part pour SFR, Sébastien Proto et Cedric de Lestrang partent respectivement pour Rothschild et Cie et Bouygues Immobilier...

Le Fonction Publique n° 181-182 d'octobre- novembre 2010 a déjà traité du sujet. Le rapport de la commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique présidée par Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'Etat, a été remis au Président de la République le 26 janvier 2011.

Il résultait d'une demande du chef de l'Etat face aux scandales des affaires et du mélange des intérêts publics et privé au plus haut niveau de l'Etat. Ceux-ci sont à l'origine de catastrophes qui ont profondément choqué l'opinion publique dans de multiples domaines, celui de l'urbanisme avec la tempête Xynthia, ou plus récemment celui du médicament avec le Médiateur. Ils nourrissent par ailleurs une méfiance grandissante à l'égard des responsables et décideurs politiques et ouvrent la porte à des dérives extrêmement dangereuses.

Un rapport qui va dans le bon sens

Ce rapport contient un certain nombre de mesures fortes visant à développer la prévention mais également à renforcer les dispositifs répressifs.

En premier lieu, le rapport définit le conflit d'intérêt : **« un conflit d'intérêt est une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ».**

Le rapport propose l'élaboration d'une loi pour inscrire les principes et valeurs fondamentaux en matière de prévention des conflits d'intérêts. Il insiste notamment sur la nécessité de la prévention et le rappel des obligations de probité, d'intégrité, d'impartialité et d'objectivité des acteurs publics.

Il propose la mise en place de chartes et de codes de déontologie pour mettre en œuvre, dans chaque structure administrative, les principes fixés par la loi. Comme nous l'avons souhaité, le rapport cible plus particulièrement les ministres et cadres dirigeants des entreprises publiques.

Un certain nombre d'obligations sont définies, ainsi celle instaurant un dispositif de déclaration d'intérêts pour les membres du gouvernement et les titulaires des emplois de direction les plus importants de la fonction publique.

Le rapport propose de rendre incompatibles les fonctions de membre du gouvernement avec des fonctions de direction ou d'administration au sein d'associations, de syndicats, de fondations, ou de tout autre personne morale, y compris dans les partis politiques ainsi que la détention d'un mandat exécutif dans une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération entre collectivités territoriales.

Une autre proposition vise à renforcer le contrôle du patrimoine des membres du gouvernement ainsi que des dirigeants des entreprises publiques.

Dans le fil de ce que nous avions présenté lors de l'audition de la CGT, le rapport préconise la mise en place *« des mécanismes d'alerte dans les services publics, permettant à un agent de signaler un risque sérieux d'infraction pénale en relation avec les fonctions ».*

La Commission de déontologie et la Commission pour la transparence financière de la vie politique seraient fusionnées au sein d'une Autorité de déontologie de la vie publique. Cette instance serait dotée d'un pouvoir d'avis, de recommandation et d'autorisation et, le cas échéant, de mise en demeure et d'injonction. La saisine de cette Autorité serait en particulier ouverte, en cas de problème déontologique sérieux, «aux agents publics pour ce qui les concerne personnellement».

Une politique de formation initiale et



La question de la pénibilité du travail comporte deux aspects.

Une grande partie de la pénibilité du travail, en particulier la question des risques psycho-sociaux mais aussi les risques plus « physiques », relève d'une action immédiate de l'employeur pour la réduire, en modifiant le contenu du travail ou par sa réorganisation.

Cependant, il existe une part d'exposition à des facteurs de pénibilité qui ne pourra être réduite ou qui a déjà pesé sur les salariés ; ces cas relèvent alors d'une réparation, en particulier par un départ en retraite anticipé.

Une négociation – infructueuse – patronat/syndicats en 2008 a établi 12 critères de pénibilité conduisant à réparation sur la retraite, qui font consensus, et qui seront pour l'essentiel repris par un décret du ministère du Travail pour les salariés du secteur privé (contraintes physiques marquées, environnement agressif, contraintes liées aux rythmes de travail). La Fonction publique, comme l'ensemble des services publics, soumise à des impératifs de continuité et d'obligation de service, est particulièrement concernée par ces critères.

Réforme des retraites et reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique

Maintien pour le moment de la reconnaissance collective dans la Fonction publique

Lors des Conseils supérieurs de la Fonction publique, qui ont examiné le texte de loi de réforme des retraites de 2010, les ministres G. Tron et E. Woerth ont explicitement déclaré que « la reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique, le « service actif », était maintenue ».

Les fonctionnaires, dans une terminologie héritée du 19^{ème} siècle, sont classés en deux catégories, les « sédentaires », qui sont « normaux » au sens de Coluche et partent en retraite au même âge que les autres salariés, et les « actifs » qui bénéficient d'une possibilité de départ anticipé, cinq ans avant l'âge légal d'ouverture du droit à départ au titre des « emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ».

Près de 800.000 agents sont concernés, dont plus de 500.000 dans la Fonction publique hospitalière (infirmières, aides-soignantes,...), soit deux tiers des emplois, 230.000 dans l'Etat (policiers, personnels pénitentiaires, douaniers, agents des travaux publics de l'Etat,...), et quelques dizaines de milliers dans la territoriale, dont les 20.000 pompiers, ainsi que les policiers municipaux. Un décret en Conseil d'Etat classe le corps ou le cadre d'emplois en caté-

gorie active soit pour l'ensemble des agents (policiers, pénitentiaires,...), soit selon la filière (« surveillance » pour les douaniers), ou les fonctions exercées (« contact direct et permanent avec les malades » dans les hôpitaux).

On a donc, dans la Fonction publique, un dispositif de reconnaissance collective de la pénibilité, qui en 2009 concerne 27.000 départs en retraite, sur 115.000 en tout pour les fonctionnaires civils, soit un quart des départs. Ce qui est considérablement supérieur aux 10.000 départs anticipés pour les salariés du privé prévus par Woerth en juin 2010, au titre de la reconnaissance individuelle de la pénibilité pour 20% d'incapacité permanente.

Reconnaissance individuelle de la pénibilité dans le privé

La loi de novembre 2010 donne droit à un départ à soixante ans (!) à tous les salariés ayant une incapacité permanente de 20%, ou aux salariés ayant entre 10% et 20% d'incapacité permanente, seulement dans ce cas s'ils ont une durée d'exposition de 17 ans aux facteurs de pénibilité, sur avis d'une commission pluridisciplinaire. Ces taux n'ouvrent droit à départ anticipé que si une maladie professionnelle ou un accident du travail a généré une incapacité permanente de 10% au moins. Sinon l'addition de plusieurs taux n'ouvre droit à rien.

Le système institué est extrêmement instable, car il croise la reconnaissance des facteurs de pénibilité, qui sont définis dans un décret particulier, et les réglementations applicables à tous les accidents du travail et maladies professionnelles. On est vraiment dans une extension de la réglementation sur le handicap pour un objet qui n'en relève pas : la compensation de la pénibilité du travail sur l'âge de la retraite. La reconnaissance est complètement individuelle, ne prenant pas en compte les effets non encore advenus de la pénibilité, et l'espérance de vie en pleine santé beaucoup plus courte. On arrête simplement de faire travailler les salariés déjà cassés !

L'argumentaire du ministère du Travail pour avoir refusé d'instituer un système collectif est que cette disposition a été choisie, après de multiples hypothèses, car elle est immédiatement opérationnelle. D'autres obstacles à une reconnaissance collective étaient, pour lui, la difficulté à donner une définition nationale du contenu précis des différents métiers, quelle que soit la branche d'activité, ainsi que la difficulté à trouver un système fiable de vérification de la durée d'exposition, surtout après les nombreuses fausses déclarations concernant les départs en carrière longue.

Pour autant, ce dernier problème n'en a plus été un quand il s'est agi d'instituer une durée d'exposition de 17 ans pour les départs entre 10 et 20% d'incapacité, durée vérifiée par les commissions pluridisciplinaires.

Le service actif dans la Fonction publique est clairement menacé

La commission des finances du Sénat, dans son avis du 29 septembre 2010 sur la loi portant réforme des retraites, a parfaitement tracé l'objectif et la méthode d'une remise en

cause du service actif.

Page 103 : « *Or ces avantages résultent principalement de situations historiques. Les conditions de travail de ces professions ont, pour certaines, fortement évolué depuis grâce aux progrès des normes de protection, à l'amélioration des équipements individuels et collectifs ou encore aux modifications de l'organisation du travail. A cet égard, selon les données du ministère du travail, l'espérance de vie des catégories « actives » est identique à celle des autres fonctionnaires.*

C'est pourquoi, votre rapporteur pour avis souhaite que le débat sur la pénibilité qui, après la présente réforme, sera prise en compte dans le calcul des droits à la retraite des salariés du secteur privé, soit également l'occasion, du côté de la fonction publique, de procéder à un réexamen complet des actuelles catégories « actives ». Pour chacune d'elle, il conviendrait d'évaluer précisément l'impact sur l'espérance de vie de certains facteurs d'exposition auxquels ces agents peuvent être confrontés pendant leur période d'activité.

Afin de disposer d'un ordre de grandeur global des économies à attendre d'une révision des catégories « actives » de la fonction publique, votre rapporteur pour avis a demandé au ministère du travail de simuler les effets résultant de la fermeture dès 2011 de la possibilité de partir en retraite avant 60 ans en catégorie active. La mesure atteindrait son plein effet en 2015 et représenterait une économie globale de 1,2 milliard d'euros.» (souligné par le rédacteur).

Très logiquement l'article 78 de la loi du 9 novembre 2010 stipule que « *Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail ... Son comité permanent est assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé, et en particulier celles*

ayant une incidence sur l'espérance de vie. » (souligné par le rédacteur)

La forme de l'attaque contre le service actif passera sans doute par un rapport de l'observatoire de la pénibilité, s'attachant à démontrer que l'espérance de vie des fonctionnaires n'est pas affectée par la pénibilité. C'est très exactement l'argument qui a été utilisé pour faire perdre le service actif aux infirmières, à l'occasion de leur droit d'option pour un reclassement en catégorie A. Les données de la CNRACL transmises aux parlementaires, parcellaires et fausses, concluaient à l'absence de différence d'espérance de vie avec les autres fonctionnaires. Qu'une infirmière sur cinq parte en retraite pour invalidité avant l'âge de 55 ans n'a pas été considéré comme un signe manifeste de la pénibilité du métier !

Pendant la phase de concertation sur la réforme des retraites du printemps 2010, les cabinets ministériels ont beaucoup insisté sur le caractère obsolète du service actif. Ils ont particulièrement insisté sur le fait que, pour eux, il ne permet pas de reconnaître la pénibilité de certains agents, dont les corps ne sont pas classés en « tableau B », alors que d'autres qui n'ont pas d'exposition à des facteurs de pénibilité bénéficient du départ anticipé, sans tenir compte des fonctions réellement exercées, du simple fait de leur appartenance à un corps ou à un cadre d'emploi. Pour une grande partie des responsables administratifs et politiques, le service actif est condamné. Pour eux ce n'est qu'une question de temps.

La CGT revendique une reconnaissance collective de la pénibilité dans le public comme dans le privé

La coexistence de deux systèmes de reconnaissance de la pénibilité, un

individuel et un collectif, n'est pas viable à terme.

La CGT revendique pour l'ensemble des salariés du privé une reconnaissance collective proche du système du service actif.

La définition de la pénibilité ne se résume pas à une espérance de vie réduite, mais tient compte de l'ensemble des conséquences de l'exposition, de leur caractère durable et irréversible, de la diminution de l'espérance de vie **sans incapacité**, de la morbidité plus élevée et des atteintes à l'intégrité physique.

L'exposition à un ou plusieurs des 12 critères doit donner lieu à une bonification d'un trimestre par année d'exposition, dans la limite de 5 ans au total pour une carrière complète.

La prévention et la réduction de la pénibilité éprouvée par les salariés sont des enjeux majeurs.

Des accords de branche doivent

mettre en œuvre une reconnaissance collective tenant compte de l'appartenance collective à un métier et de la durée individuelle d'exposition.

Le service actif de la Fonction publique est parfaitement compatible avec les revendications des salariés du privé, tout en respectant son caractère réglementaire.

A l'examen de la liste des corps et cadres d'emploi en service actif, on s'aperçoit qu'ils relèvent tous des 12 critères, alors que la définition « *un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* » est particulièrement vague. Le système a donc une cohérence réelle et correspond à des fonctions relevant toutes véritablement d'une pénibilité avérée du travail. La question des rythmes de travail est particulièrement présente. Celle de la dangerosité (policiers, agents des travaux publics travaillant sur les routes, ...) est une caractéristique due aux contraintes de service public.

Le service actif établit une durée d'exposition parfaitement fiable, dont la traçabilité ne fait aucun doute.

Il est distinct de la reconnaissance du handicap, de nombreux agents de ces corps partant en retraite d'ailleurs pour handicap avant la date anticipée du service actif.

Son caractère réglementaire permet de définir par décret les corps et cadres d'emploi concernés, et si besoin est les

fonctions relevant de la pénibilité en leur sein.

Au total, au regard des multiples difficultés générées par la reconnaissance individuelle de la pénibilité dans le privé, le service actif apparaît comme un système simple et parfaitement opérationnel.

Par contre le caractère très imprécis de sa base réglementaire, et arbitraire de son attribution, a abouti à un réel manque d'homogénéité.

Certains corps ou certaines fonctions ne sont pas intégrés au service actif, non pas sur la base de leur doctrine d'emploi, mais du simple rapport de force n'ayant pu être construit à un moment donné. C'est le cas par exemple des agents de la Météo travaillant sur 12 heures soit le jour soit la nuit, dimanches et fêtes inclus, ou des douaniers de Roissy de la filière « fiscale », qui ont le même type d'horaires que leur collègues de la filière « surveillance ».

De nombreux corps ont perdu le service actif, souvent à l'occasion de réformes statutaires, sur des bases très discutables, comme les agents de l'Office national des forêts, sans parler des infirmières !

Certains corps bénéficient d'un an de bonification, année qui compte pour le calcul de la retraite, tous les 5 ans d'exposition (policiers,...), quand d'autres n'ont que de la durée d'assurance, qui compte seulement pour diminuer la décote, comme les infirmières. D'autres n'ont tout simplement rien, comme les agents des travaux publics. Là encore c'est le rapport de force politique et syndical qui a fait la différence, et pas la nature des fonctions exercées.

Le service actif n'est pas obsolète, sauf peut-être son nom, mais doit être modernisé sur une base réglementaire plus solide, en cohérence avec la nécessaire reconnaissance collective de la pénibilité pour tous les travailleurs.



La CGT Fonction publique revendique une amélioration des textes régissant le service actif

Les 12 critères définissant les facteurs de pénibilité doivent être repris par un décret couvrant les 3 versants de la Fonction publique, de la même façon que ces facteurs sont définis par un décret pour les salariés du privé. Seule l'importance de la dangerosité, due aux contraintes de service public, comme facteur aggravant de la pénibilité, est une particularité de la Fonction publique.

Ces 12 critères doivent servir de fondement légal aux décrets particuliers en Conseil d'Etat. Une procédure clairement identifiable, faisant intervenir les partenaires sociaux, doit permettre l'inscription de nouveaux corps pour tout ou partie des fonctions exercées par les agents. La CGT s'oppose à une conception purement individuelle de l'exposition, faisant reposer sur l'agent en particulier les conséquences des errements de gestion de l'administration.

Tous les agents en service actif doivent bénéficier d'une bonification d'un an de durée de cotisation pour 4 ans, pour toute la durée de leur exposition.

Le départ anticipé doit être maintenu 5 ans avant l'âge de départ en retraite, soit 55 ans pour la CGT, ainsi que les situations antérieures plus favorables (départ à 50 ans des policiers ayant 25 ans de carrière,...).

La durée de service demandée de 15 ans, et maintenant 17 ans, pour pouvoir bénéficier du départ anticipé, est « pousse-au-crime », et contradictoire avec l'obligation de prévention. La CGT revendique le maintien partiel du droit au départ anticipé si l'agent a moins de 15 ans de service actif (départ à 56, 57, 58 ou 59 ans

en fonction du nombre d'années passées en service actif).

Dans tous les cas le passage dans un corps dit « sédentaire », à l'occasion d'une promotion ou d'une réorientation de carrière, doit préserver le droit au départ anticipé.

Toutes les catégories doivent être éligibles, alors que la Fonction publique considère aujourd'hui que les agents de catégorie A n'ont plus vocation à relever du service actif.

Ce dispositif rénové doit permettre l'ouverture du droit au service actif à l'ensemble des agents subissant, du fait de la pénibilité du travail (travail de nuit, etc.), des conséquences durables, identifiables et irréversibles, sur la santé et l'espérance de vie sans incapacité.

Une mobilisation « public – privé » est nécessaire

Le débat sur la pénibilité est loin d'être clos en dehors de la Fonction publique.

La reconnaissance individuelle sous la forme d'un dispositif bis de départ pour handicap, à seulement 60 ans, est très loin de répondre aux revendications des salariés, et à la simple réalité du monde du travail. Ce dispositif n'est pas soutenable à terme, et même une partie du patronat voit déjà au-delà.

Quelques entreprises ont signé des accords avec les partenaires sociaux établissant des critères de pénibilité et des départs anticipés pris en charge par l'entreprise, au titre de la pénibilité (Arkéma, Rhodia, Thales, courses hippiques).

La grève dans les ports français est due au refus du gouvernement de valider un accord signé par la CGT et les employeurs des ports, permettant un départ anticipé jusqu'à 4 ans avant l'âge de départ en retraite au

titre de la pénibilité.

La loi contraint les entreprises de plus de 50 salariés à passer « un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité », sous peine de sanction financière d'au maximum 1% de la masse salariale. Ce sujet étant à l'agenda du dialogue social dans les entreprises, de nombreuses fédérations de la CGT ont décidé de faire de la journée du 28 avril une journée de mobilisation pour une véritable reconnaissance de la pénibilité.

Le public et le privé ont totalement partie liée sur ce sujet.

Le maintien d'un régime de retraite particulier à la Fonction publique n'a pas pour objectif une inégalité de traitement avec les salariés du privé, mais la prise en compte des particularités de la position réglementaire du fonctionnaire dans une fonction publique de carrière. La constitution du droit et le salaire de référence ne sauraient être alignés sur celui du privé. Mais a priori il n'y a aucune raison que des éléments comme les droits familiaux, la pension de réversion, la retraite minimum ou la réparation de la pénibilité aient des effets différents dans le privé et le public.

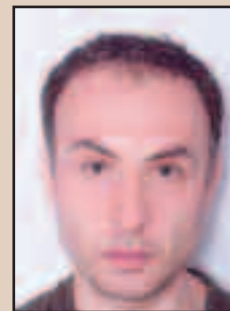
La Fonction publique perdra de façon certaine le service actif si les salariés du privé ne réussissent pas à gagner une reconnaissance collective et non individuelle de la pénibilité. Les salariés du privé verront leur combat affaibli si la reconnaissance collective de la pénibilité dans le public disparaît.

D'où la nécessité de s'emparer ensemble de la problématique de la pénibilité, non seulement en terme de réparation mais aussi de prévention.

C'est pourquoi l'UGFF appelle à participer à la journée confédérale du 28 avril 2011, pour conforter la reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique.

**La justice
en actions**

3 questions à... Fabrice Dorions



**Membre du bureau de la CGT Pénitentiaire
Réfèrent pour les travailleurs sociaux de l'Administration Pénitentiaire**

Suite à l'"affaire Laetitia", vous avez parlé d'un discours présidentiel et gouvernemental utilisant l'émotion populaire pour la détourner et masquer les carences des politiques publiques. Peux tu nous dire ce qui étaye une telle dénonciation ?

Il est regrettable de voir que le président joue la carte de l'émotion suite à un tel drame pour alimenter son discours sécuritaire. A force d'instrumentaliser les phénomènes délictuels et criminels à des fins électoralistes, on assiste à une pénalisation toujours plus grande de l'ensemble du champ social, qu'il faut mettre en regard avec la pénurie des moyens des politiques publiques.

Pour les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation, cela se traduit par une explosion du nombre de personnes à suivre dans les établissements pénitentiaires et dans le cadre des mesures de justice en milieu ouvert. Or le nombre de personnels est très largement insuffisant pour une intervention efficace qui se réduit à des organisations de service tournées vers la seule gestion des flux. Le meilleur exemple en est la politique schizophrénique d'aménagements de peines, qui n'a pour finalité aujourd'hui que de vider les prisons devant lesquelles la file d'attente s'allonge ! Et après ?

L'affaire de Pornic met en lumière de façon spectaculaire le manque de moyens : qui peut croire que l'on peut faire un travail de prévention en suivant entre 120 et 300 personnes en même temps ? Comment proposer des réponses adaptées quand les budgets d'intervention sont réduits chaque année ? Comment préparer la sortie des personnes détenues dans ces conditions ?

Le président est obnubilé par l'exécution des peines, mais personne n'a le courage politique de parler de l'« après », c'est-à-dire de l'indispen-

sable travail d'individualisation des peines, seul moyen de leur donner sens et de créer des espaces d'intervention efficaces pour permettre aux personnes condamnées de retrouver leur place dans la société.

Il est plus facile de jouer sur les peurs et l'émotion, de mentir en faisant croire que l'on peut prédire et neutraliser le passage à l'acte, que de reconnaître ces réalités. Il est plus facile de pointer du doigt des prétendus responsables que d'assumer des choix politiques désastreux.

Comment qualifierais tu ce profond mouvement unitaire qui secoue le monde de la justice, et quelles sont les questions incontournables qu'il pose selon la CGT ?

Le mouvement actuel est la manifestation d'une exaspération face à l'impossibilité d'exercer nos missions de manière satisfaisante, et une réponse à la violence des accusations inacceptables du président. Suivre une personne condamnée (libre ou incarcérée) prend du temps. Cela nécessite aussi de n'avoir à se consacrer qu'à cette seule tâche. Sauf que le manque de personnels administratifs dans les services alourdit considérablement le fonctionnement.

Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation n'aspirent qu'à répondre aux légitimes attentes des citoyens et des victimes, aux problématiques et aux besoins des justiciables, pas à faire tourner à vide une machine bureaucratique, comme y conduit un management décliné de la RGPP.

Dire qu'il s'agit d'une réaction corporatiste est insultant pour des professionnels qui sont confrontés à la réalité sociale dans ses formes les plus extrêmes, dans cet environnement totalisant qu'est la pénitentiaire, et qui ne cherchent qu'à défendre l'intérêt public.

La délinquance et la criminalité sont devenues le fil conducteur de politiques qui n'ont rien d'autre à proposer. Le débat de demain devra porter sur la place de la prison dans notre société, de sa finalité, et rouvrir celui sur la probation, c'est-à-dire sur les peines alternatives qui ont largement démontré de leur pertinence à long terme. Dans le contexte socio-économique actuel, alors que le lien social se délite chaque jour un peu plus, et face à la résignation généralisée, qui aura ce courage politique ? Le mouvement dans les SPIP a aussi pour objectif, au-delà de la question prioritaire des moyens, d'interpeller l'opinion pour rappeler les politiques à cette réalité.

Quelles perspectives et sur quelles bases pour l'action engagée ?

Les perspectives à court terme c'est un maintien de la mobilisation dans les services pour obliger le ministère à s'engager sur la question des moyens et l'administration à rendre des comptes sur son inconséquence.

Des manifestations locales et régionales seront organisées là où c'est possible, mais de manière plus générale il s'agira de donner de la visibilité au mouvement : interpellation des élus et de la presse, actions « de zèle » pouvant conduire à la paralysie partielle de la chaîne pénale, arrêt les expérimentations pour lesquelles les personnels sont volontaires, etc. avec pour la CGT la mise en perspective d'une manifestation d'ampleur nationale...

L'occasion de rappeler que la CGT Pénitentiaire est le seul syndicat représentatif qui peut mobiliser autour d'un discours progressiste, rejoignant le combat de tous ceux qui luttent pour un service public de qualité, garant du lien social et des droits de chacun, même (encore plus ?) s'il est « pénitentiaire ». Un courage politique, bien plus difficile à assumer que le populisme.

Justice

Riposte immédiate et poursuite de l'action

Le Président de la République a volontairement tenu des propos mensongers sur l'affaire dite « de Pornic » afin de semer le trouble dans l'esprit des populations ... et des électeurs !

La communication a été orchestrée par l'Élysée - dit le ministère de la Justice - allant jusqu'à accuser publiquement fonctionnaires et magistrats d'avoir une responsabilité dans ce meurtre sordide !

Avant de déverser sa haine sur les magistrats, Sarkozy s'est déchaîné contre les travailleurs sociaux du SPIP (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation) de Nantes via l'enquête de l'inspection des services pénitentiaires qu'il a ordonnée, puis les enquêtes au tribunal de Nantes, et dans les services de Police ! De son côté la CGT Pénitentiaire s'est immédiatement adressée par courrier au Président lui donnant quelques pistes sur les responsabilités réelles dans cette affaire. A savoir entre autres :

- le désengagement total de l'état dans les services publics, dont celui de la justice,
- le manque de moyens en personnels dans la justice pour faire face à une politique pénale de plus en plus répressive !
- un sous-effectif chronique de l'ensemble des services de la Justice qui est inacceptable et crée des situations infernales et dangereuses.

Il n'est pire sourd ...

Devant l'accélération de la dégradation de la situation dans la justice, dès 2009, un « Collectif Justice » s'est mis en place, regroupant organisations syndicales et associations.



Les trois syndicats CGT du ministère de la Justice en font partie depuis le départ.

En Mars 2009 une manifestation a été organisée pour l'indépendance de la Justice et pour demander des moyens humains. Depuis, d'autres actions ont eu lieu. Et pourtant, la moitié du budget 2011 de la Justice française est consacré à la création de nouvelles prisons sur-remplies par une politique pénale hyper répressive. Sans oublier que la prison, dans son ensemble, est une mine d'or pour de nombreuses entreprises privées proches du pouvoir ... et un trou sans fond pour les contribuables.

Une riposte forte et unitaire

Face aux attaques du Président, la réaction du Collectif Justice a été forte, unitaire, immédiate et efficace. Cette dimension unitaire est essentielle. Elle produit aussi une dynamique et d'autres nous ont rejoints ces jours derniers ce qui est positif !

Nos revendications sont précises : respect, moyens, indépendance de la Justice, pas de sanctions.

Mais comme le Président en a exigées, le ministre de la Justice a mis fin aux fonctions du directeur interrégional des services pénitentiaires de Rennes qui est muté à l'administration centrale. Ainsi, le locataire de l'Élysée ne perd pas la face vis-à-vis de la famille de la victime, des médias et de ses propres divagations d'autocrate frustré !

Le Chef de l'état et son gouvernement ne doivent pas oublier que la Justice, la démocratie et la République française ne leur appartiennent pas ! Ils ne peuvent piller, souiller, vandaliser, sans nous devoir de sérieux comptes. La démocratie, la république sont à nous ... tout comme la Justice.

Une manifestation nationale des professionnels de la Justice sera organisée en mars prochain, pour exprimer à nouveau colères et revendications.



Rien à déclarer...

Oh que si !

La sortie du film de Dany Boon « Rien à déclarer » a été l'occasion pour les douaniers - de la CGT tout particulièrement - d'aller dans plusieurs régions et notamment devant les cinémas projetant le film, à la rencontre des populations pour leur dire qu'ils avaient, eux, beaucoup de chose à déclarer.

Avec au fond, tout à la fois, des explications sur les missions du service des douanes - très méconnues - et les conséquences de la politique de casse qui est en oeuvre sous couvert de RGPP..

Ainsi, devant le cinéma d'Auxerre, le 11 février, les militants expliquent qu'ils ne sont que 15 Douaniers pour couvrir l'ensemble du département de l'Yonne et la moitié de la Nièvre, et d'alerter sur les dangers d'un « désert de 300 Km » entre Dijon et Paris si cette brigade venait à disparaître. Dans la région Poitou Charente, la CGT « déclare » là aussi et

dénonce « une logique purement comptable et financière » illustrée par le fait que de 400 en 1993 les effectifs sont passés à 311 aujourd'hui, avec des secteurs entiers qui ne sont couverts qu'occasionnellement. Même chose dans le Pyrénées Orientales où la CGT avait organisé une distribution de café et de crêpes sur le parvis du Méga Castillet pour les clients du cinéma. Et de constater - comme le dit Ariane - que « les gens ont une vision assez négative des douaniers alors que notre mission c'est avant tout la protection des consommateurs ». Et d'ajouter « la recherche des stupéfiants à grande échelle - le Perthus c'est 20% des saisies nationales -, la lutte contre le trafic d'animaux, la recherche des contrefaçons de médicaments, de jouets, de pièces automobiles ... mais tout cela le public ne le voit pas ». Sur que ce type d'opérations, largement couvertes par la presse locale va contribuer à mieux faire toucher du doigt les enjeux par une fraction plus large de la population, et participer aussi à la construction du rapport de force.

Education Nationale

le 10 et après !

A l'initiative d'une intersyndicale des syndicats de l'Education nationale (CGT Educ'action, FSU, SUD éducation), la journée de grève du jeudi 10 février a vu fleurir des mobilisations traduisant le fort mécontentement de la profession qui perdure après la lutte contre les retraites du début d'année.

Ecoles, collèges, lycées, université « tous étaient touchés » comme dans la fable... par les restrictions budgétaires et les « réformes » : de la formation des maîtres, des trois voies du lycées (bac pro 3 ans, voie technologique et générale), du socle commun dans les écoles et collèges...

Tous ceux qui pensent qu'on fait une bonne pédagogie sans moyen, en priorité au gouvernement..., en sont pour leur frais. Mais ce sont aussi et d'abord les élèves qui payent l'addition du renoncement aux moyens nécessaires pour la nécessaire et toujours attendue démocratisation du système éducatif.

La curée.

Avec 16 000 postes en moins, c'est le taux d'encadrement qui recule, des classes dans les quartiers et les campagnes qui ferment, des divisions au collège et au lycée surchargées même dans les zones d'éducation dites prioritaires, des regroupements de section dans les lycées professionnels et une limitation de l'offre d'éducation publique de proximité.

Entrée dans les métiers ou véritable bizutage institutionnel ?

La réforme calamiteuse de la formation des maîtres a été l'occasion de mettre des stagiaires à temps plein ou presque devant des classes avec une formation initiale réduite à la plus simple expression.

Les lycées dans la tourmente ?

Le passage au bac pro 3 ans (au lieu deux fois deux ans de BEP et de bac pro) se traduit, comme annoncé, par des suppressions de formation et de poste, une difficile articulation entre le CAP et le nouveau bac pro. Les cartes de formation sont bouleversées et l'offre de proximité réduite en particulier hors des grandes agglomérations.

Après la réforme calamiteuse de la voie générale, contestée par la majorité des personnels, la voie technologique paie, à son tour, son tribut avec des confusions et des fusions des différentes sections des sciences et technologiques industrielles. Au nom de la rationalisation et de simplification, ce sont les contenus et les débouchés vers l'enseignement supérieur (BTS et IUT) qui sont hypothéqués.

Les collèges oubliés ?

La mise en place du socle commun de compétences et connaissance ne saurait tenir lieu de réponse sur les finalités et les difficultés du collège. Vision réduite et réductrice d'une culture générale com-

mune à construire et définir, le collège devrait être repensé pour offrir à tous les moyens de réussir et être le trait d'union entre l'école et les lycées. Là encore le discours ministérielle ne saurait tenir lieu de réponse à la sélection sociale et spatiale toujours plus forte (fin de la carte scolaire).

Les écoles : évaluer n'est pas former !

Enfin, première marche du système éducatif, l'école maternelle et primaire tend à se réduire à une évaluation permanente dont la finalité échappe aux maîtres et aux parents. La disparition à terme de l'accueil des deux - 3 ans, la défense de l'école maternelle, l'évaluation-classement contre une évaluation formative tend à développer la compétition scolaire et les solutions individuelles. La question des rythmes scolaires et de l'accueil des élèves ne peut pas être qu'une variable d'ajustement de moyens et de transfert aux collectivités locales.

Plus largement c'est la question de l'égalité devant l'éducation qui est posée. A la réponse par le management autoritaire et sécuritaire (pouvoirs renforcés des chefs d'établissement), il est nécessaire d'opposer un autre projet pour une école publique pour tous.

Cela appelle d'autres mobilisations, fortes, unitaires avec l'ensemble des partenaires attachés à l'école publique et plus largement aux services publics dans les prochains mois

La perte d'autonomie au cœur d'un débat national

La prise en charge de la dépendance a été déclarée **5ème risque** de la protection sociale par Nicolas Sarkozy. Le débat national est aujourd'hui lancé.

L'objectif visé par le gouvernement est d'inscrire certaines mesures dans les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2012. Pour l'UGFF CGT, au cœur de ce débat se situe la réponse aux besoins des personnes en perte d'autonomie et son financement.

L'idée d'un 5ème risque qui est avancée n'est pas anodine car aujourd'hui le "risque" dépendance est pris en charge par l'Assurance Maladie. Le gouvernement essaie donc d'emblée d'enfermer le débat en en contraignant les termes, car la notion de risque est bien assurantielle, et nombreux sont ceux qui visent une 5ème branche de la Sécu à côté de maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, famille, vieillesse.

C'est pourquoi la CGT s'inscrit dans ce débat, tel qu'il est, mais en plaçant ce « 5ème risque » dans le cadre de l'assurance maladie, avec une spécificité, celle par exemple, de l'aide matérielle et humaine à prendre en charge de la naissance à la mort. Et plutôt que de parler de dépendance, notion floue qui n'atteint pas que les personnes âgées,¹ elle préfère la **perte d'autonomie** qui unit bien toutes les populations concernées y compris les personnes handicapées.²

Que cherche le gouvernement ?

Aujourd'hui la perte d'autonomie touche plus d'un million de personnes en situation de dépendance. D'ici 2015, la France comptera deux

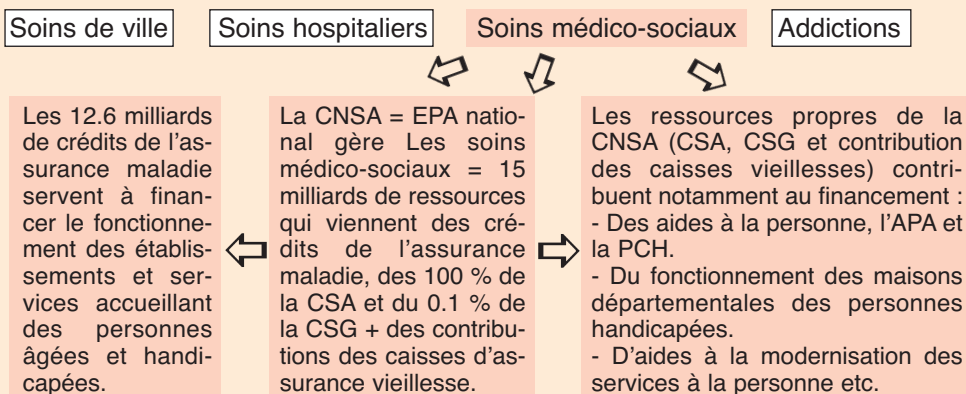
millions de personnes de plus de 85 ans contre 1,3 million aujourd'hui. L'évolution du nombre de personnes âgées d'ici 2040 est, en prévision, en progression de l'ordre de 1 à 1,5% par an. Et bien l'orientation Sarkozy, au lieu de renforcer le caractère universel et solidaire de notre protection sociale pour faire face aux conséquences de cette évolution, en terme financier et social, organise la réduction de la dépense publique en transférant la charge sur les usagers et en donnant la part belle à l'assurance privée.

A travers des propositions telles l'inscription des établissements d'hébergement des personnes âgées dans le cadre des ARS, le transfert à la caisse nationale de la solidarité pour

l'Autonomie (CNSA) du pilotage national de la dépendance et des politiques médico-sociales etc.... l'intention est d'encadrer les dépenses des établissements, de réduire la contribution publique. De cette idée participe déjà la proposition de supprimer le bénéfice de l'APA aux personnes classées en GIR 4, ce qui exclurait la moitié des bénéficiaires actuels de l'APA (600 000 bénéficiaires).

Sachant que la sécurité sociale est actuellement le financeur principal (85%) de la prise en charge de la dépendance, le glissement de la gouvernance de la politique nationale vers la caisse nationale de la solidarité pour l'Autonomie (CNSA) n'ouvrirait elle pas la voie à l'adoption

La branche Maladie de la Sécurité Sociale est divisée en 4 secteurs



APA : allocation personnalisée d'autonomie

Fin 2008, 1 115 000 personnes la percevaient soit 3.4 % de plus qu'en 2007. 62 % vivaient à domicile (dont 58 % sont en GIR 4) et 38 % étaient en établissements.

PCH : prestation de compensation du handicap

Fin 2008, 58 200 personnes percevaient cette prestation attribuée quelle que soit la nature du handicap, l'âge ou le mode de vie du bénéficiaire, soit le double qu'en 2007, 88 % des allocataires au titre d'une aide humaine.

La CNSA collecte et répartit les crédits ; elle attribue aux préfets de départements les dotations destinées aux établissements et services médico-sociaux à partir de l'expression de leurs priorités... Le financement des aides individuelles fait l'objet d'un versement de dotations mensuelles aux conseils généraux en fonction de critères définis par décret. ... Les concours financiers en faveur des personnes handicapées sont gérés par les MDPH, ceux pour les personnes âgées par les services sociaux des conseils généraux...

d'un nouveau dispositif de financement de la perte d'autonomie. D'un financement public et solidaire, on pourrait glisser vers des financements privés et du marché de l'assurance prévoyance. Pour l'UGFF CGT, même bien habillé, le principe même de « responsabilité du financement pour ne pas alourdir la dette » est à combattre.

Sur les grands principes, l'UGFF CGT en reste à :

- une politique face à la perte d'autonomie à mettre en place et qui pourrait prendre la forme d'un grand service public à l'exemple de ce que nous revendiquons pour la petite enfance. Il faudrait organiser sérieu-

sement la concertation, évaluer les besoins, et avoir des propositions financières solidaires à la hauteur des besoins.

- un désaccord de fond sur l'intervention des banques, assurances, caisses de rente et de prévoyance dans la gouvernance et le financement qui modifierait le principe de solidarité et de gestion de la sécurité sociale,

- un refus d'une 5ème branche à côté des caisses actuelles qui serait un nouveau coup porté à la sécurité sociale, une attaque de plus aux principes fondateurs; la solidarité et l'universalité.³

- un financement qui passe par des **cotisations sociales** (salarié/employeur) prélevées sur la création de

richesses par les entreprises et donc un refus net de la fiscalisation.

La compensation du handicap et la perte d'autonomie doit être gérée et intégrée dans le cadre de la sécurité sociale.

- 1 - D'ailleurs les situations de dépendance ou d'indépendance n'existent pas dans la vie sociale; il n'existe que des relations d'interdépendance.
- 2 - La CGT participe aux groupes de travail mis en place par la ministre de la Santé
- 3 - Il faut se rappeler : l'éclatement en 1967 de la sécu en plusieurs branches qui a marqué la plus grande victoire du patronat contre les salariés, depuis 1945; La création des retraites complémentaires et de l'UNEDIC en gestion paritaire au lieu de les intégrer à la Sécu.

Action Sociale

Interventions dans l'unité syndicale :

52 euros par agent et par an ...

... notoirement insuffisant !

L'action sociale interministérielle doit améliorer les conditions de vie des agents, or les crédits utiles au financement des prestations sociales sont réduits. Entre 2007 et 2011, 20 millions manquent au financement des crédits d'action sociale, évalués en LFI 2011 à 131 millions d'euros pour 2 500 000 agents.

Lors du comité interministériel d'action sociale qui s'est tenu en présence du Ministre le 7 décembre 2010, l'ensemble des organisations syndicales ont revendiqué de retrouver une hauteur de crédits sociaux qui soit en situation de respecter les engagements gouvernementaux liés aux accords 2006-2008 et de répondre aux besoins des agents.

Les crédits inscrits, en Loi de Finances 2011 et au Projet de Budget du CIAS ne le permettent pas. La preuve, dès le second mois de l'année, 13 millions en crédits de paiement sont manquants en regard des demandes régionales sur deux postes en particulier. Les conventions de réservations en cours nécessitent 9 millions de crédits supplémentaires pour 1000 places en crèches et 4 millions pour 220 logements sociaux.

- **Offrir des réponses aux besoins de la petite enfance** est indispensable. Alors que le taux de scolarisation des enfants âgés de 2 ans est passé de 35% en 2000 à 15% en 2009.

- **Il en va de même pour le logement.** Aujourd'hui, pour de nombreux agents, la part du budget affectée à l'habitat

représente bien plus de 30% de leurs revenus. La participation de l'employeur à l'accès au logement social des agents est donc primordiale.

A ces urgences, s'ajoute le besoin d'une source de financement pour la reprise d'une Aide au Maintien à Domicile aux pensionnés de l'état et l'augmentation du taux de pénétration du chèque vacances.

Que le budget de l'action sociale n'ait pas été amputé de 10% à l'instar des budgets de l'ensemble des programmes de la fonction publique ne satisfait personne. Il doit répondre aux besoins sociaux des agents qui doivent trouver des réponses concernant les places en crèches, le logement, la restauration collective sans pénaliser les autres domaines d'intervention...

En réaction à ce désengagement de l'Etat employeur, **les organisations syndicales du CIAS, unanimes demandent à être reçues par le Ministre**, pour exiger des crédits indispensables.

Dans l'immédiat, elles réclament le dégel de la mise en réserve parlementaire pour pouvoir honorer toutes les nouvelles demandes des régions ainsi que le financement immédiat des opérations engagées les années précédentes et des conventions en cours de signature au premier trimestre 2011.

Les organisations syndicales siégeant au CIAS appellent les SRIAS à l'action.



Egalité professionnelle femmes / hommes :

Oui au devoir d'exemplarité de la Fonction publique

« Conscient du devoir d'exemplarité de la Fonction publique en matière d'égalité professionnelle, le Président de la République a chargé la Députée Françoise Guégot d'une mission visant à mettre fin aux obstacles que peuvent rencontrer les agents publics féminins au cours de leur carrière, que ce soit dans la Fonction publique de l'Etat, la Fonction publique territoriale ou la Fonction publique Hospitalière. »...

« Cet échange pourra, si vous le souhaitez, être suivi d'une négociation, conformément à nos engagements ». (*)

La CGT se félicite, qu'enfin le gouvernement réponde à sa demande d'ouvrir des négociations dans la Fonction publique, sur la question de l'égalité professionnelle femme/homme. Reçue le 18 novembre 2010 par la Députée Françoise Guégot, la délégation CGT représentative des 3 versants de la Fonction publique a pu exposer son point de vue et ses premières propositions.

En effet, bien que le statut des fonctionnaires garantisse une égalité de traitement, les discriminations que subissent les femmes, très nombreuses dans la Fonction publique, restent fortes et tenaces :



concentration dans les emplois précaires et dans un nombre limité de professions qui se caractérisent par des bas salaires ; la difficulté d'accès à des postes à responsabilité (« plafond de verre »), à certains corps, à la formation ; manque de reconnaissance des diplômés et des professions à prédominance féminine, retards de carrière... et au final une retraite moyenne inférieure à celles des hommes.

La CGT a rappelé à chaque concertation, négociation et le rappellera encore lors des **prochaines négociations qui devront s'ouvrir au printemps** que si **l'Etat** devait prendre toutes ses responsabilités pour imposer aux entreprises du secteur privé des mesures, voire des sanctions, pour parvenir à l'égalité professionnelle, **il devait aussi être exemplaire** sur cet enjeu majeur de société avec les femmes qui tra-

vailent dans la Fonction Publique.

Un diagnostic précis des inégalités doit être réalisé pour permettre d'ouvrir une réelle négociation avec obligations de résultats, sous la forme d'un rapport de situation comparée, sexué très précis, dans l'ensemble des domaines qui constituent la carrière des fonctionnaires et des agents (salaires, primes, filières, corps, formation, avancement, promotions, nominations, santé au travail, retraites, articulation vie professionnelle/vie familiale ...). En ce qui concerne les salaires le principe juridique « d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable » (loi de 1972), nous paraît essentiel pour revaloriser les métiers dans lesquels se concentrent de nombreuses femmes dans la Fonction Publique.

Le débat sur les retraites a mis tout particulièrement en exergue l'in-

égalité des femmes face aux retraites. La CGT continuera à combattre la loi inique qui vient d'être promulguée. Elle pénalise particulièrement les femmes (nouveau allongement de la durée de cotisations...) et elle remet en cause notre système, largement redistributif, permettant d'atténuer les inégalités : suppression du départ anticipé pour les femmes fonctionnaires de 3 enfants au moins, durcissement du minimum garanti touché en très grande majorité par les femmes, remise en cause de la pénibilité du travail des infirmières...

L'égalité doit se concevoir en permanence en amont de toute décision et être intégrée dans toutes les négociations avec une obligation de résultats pour lutter contre les inégalités.

Il ne s'agit pas pour la CGT de se contenter de vagues promesses. Nous avons des propositions concrètes pour nous engager dans cette négociation spécifique sur l'égalité femmes/hommes dans la Fonction publique.

* Courrier du Ministère du 5 octobre 2010 adressé aux O.S. de la Fonction publique.

Qu'il s'agisse du secteur privé ou de la Fonction publique, la CGT revendique :

- une réelle mixité des filières de formation initiale et l'égalité d'accès à la formation continue pour toutes les catégories professionnelles. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;
- une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes ; l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- assurer un déroulement de carrière pour toutes les femmes et leur accès aux postes à responsabilité ;
- l'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- par un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- par le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- par le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelle ;
- par une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.



Pour conclure, nous pensons que la place des femmes est un enjeu démocratique fondamental.

*Le point
sur...*

... le droit européen

*(qui peut aussi constituer
un point d'appui pour les salariés français).*

Le 4 février dernier, les Etats membres de la zone Euro ont donné mandat à la Commission Européenne de présenter, le 11 mars prochain, « des dispositions concrètes permettant une coordination accrue des politiques nationales pour parvenir à un fonctionnement plus harmonisé de la zone Euro ». On sait que, sur proposition de N. SARKOZY et A. MERKEL, ce projet devrait comprendre une série de nouvelles mesures anti sociales, comme le report de départ à la retraite évoluant en fonction de l'espérance de vie ou l'interdiction générale d'indexation des salaires sur les prix.

Pourtant, dans le même temps où certains activent les feux pour parachever la construction d'une Europe ultra libérale, un autre niveau institutionnel, le conseil de l'Europe, vient de rappeler à tous les salariés français qu'une Europe respectueuse de la justice sociale est possible.

Le Conseil de l'Europe créé en 1949 (qu'il ne faut pas confondre avec le Conseil Européen) est un organisme

regroupant 47 pays et qui a pour objectif de favoriser en Europe un espace démocratique et juridique commun, organisé autour de la Convention Européenne des droits de l'homme et d'autres textes relatifs à la protection de l'individu.

Dans ce cadre, le conseil de l'Europe est doté d'un comité européen des droits sociaux chargé de contrôler les engagements des états signataires de la « charte sociale européenne ».

La charte des droits sociaux est un traité international ratifié par la France ce qui, conformément à l'article 55 de la Constitution française, entraîne de facto son application dans le droit positif français. Elle s'impose donc au juge national qui peut écarter les textes législatifs et réglementaires qui lui sont contraires.

Les interprétations rendues par le Comité européen des droits sociaux sont donc d'un niveau supérieur à la jurisprudence française et le comité des ministres du conseil de l'Europe

peut être saisi en cas de difficultés rencontrées dans leurs applications.

Dans une décision rendue publique le **14 janvier 2011, sur réclamation de la CGT, le comité a conclu à la violation par la France, de la charte sociale européenne sur le temps de travail des salariés au forfait, l'assimilation des astreintes à des temps de repos, et le droit de grève dans la Fonction publique de l'Etat.**

Le temps de travail des salariés en forfait jours

En France certains salariés cadres ou non cadres sont assujettis en matière de temps de travail à des durées journalières forfaitaires quelle que soit la quotité de temps réellement travaillée. Dans la Fonction publique cela concerne les agents visés par les articles 8 et 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000 sur la RTT.

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

Constatant que les dispositions du droit français permettent des durées de travail trop longues pour être qualifiées de raisonnables, « *le comité dit que la situation des salaires en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2-1 de la charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée ainsi que de l'absence de garanties suffisantes* ».

Les astreintes

La Directive européenne sur le temps de travail fixe à 11 heures consécutives par tranche de 24 heures le temps pendant lequel un salarié de droit public comme de droit privé a droit à un repos journalier.

Le code du travail (L 3121-6) considère quand à lui que l'astreinte, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié doit se tenir à disposition de son employeur pour effectuer une éventuelle intervention, ne constitue ni du temps de travail ni du temps de repos. Cette disposition permet aux employeurs de faire suivre une journée de travail par une période d'astreinte en contournant les dispositions de la directive européenne. Bien que cette disposition du code du travail ne trouve pas à s'appliquer dans la fonction publique nombre d'employeurs publics procèdent de la même façon notamment en ce qui concerne les agents logés en utilité de service ou en nécessité absolue de service.

Le comité des droits sociaux juge quant à lui que « l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable de travail prévue par l'article 2-1 de la charte révisée » et est, de plus, contraire à la charte sur le repos hebdomadaire.

Le droit de grève dans la fonction publique de l'état

Comme chacun sait, depuis le célèbre « amendement Lamasour » les agents de la Fonction publique de l'Etat sont frappés en cas de grève d'une retenue égale à 1/30^{ème} du salaire quelle que soit la durée journalière de l'arrêt de travail. Sur cette question, la décision du comité est sans appel : cette règle « *n'est pas conforme à l'article 6-4 de la charte révisée au motif qu'elle pourrait dissuader les intéressés de prendre part à une grève. Il rappelle que toute retenue sur les salaires des grévistes ne doit pas excéder la proportion de leur salaire qui correspond à la durée de leur participation à la grève* ».

En outre, concernant les dispositions nouvelles relatives au droit de grève des enseignants des écoles primaires et notamment les dispositions plus contraignantes de préavis « *le comité demande comment cela est mis en œuvre dans la pratique et par exemple qui décide du niveau de service nécessaire* ».

Ces trois avis du conseil de l'Europe sont de très grande portée puisque, sans possibilité d'appel pour le Gouvernement français, il s'impose à lui.

En toute logique, le législateur devrait en tirer les conséquences au risque, dans l'hypothèse contraire, de subir une injonction.

La CGT, auteur des requêtes, trouve sa démarche confortée et incite toute ses organisations à faire pressions sur les parlementaires et les pouvoirs publics pour mettre au plus vite la loi française en conformité avec la Charte européenne des droits sociaux.

Actu.

Édito.	p 2
Quelles négociations salariales	p 3
Maghreb et Moyen-Orient	p 3
CGT-FSU	p 3
Les non titulaires	p 4
Logement social	p 5
Education Nationale	p 6
CCI	p 6
Egalité Femmes/Hommes ...	p 20

Service public

RGPP : STOP !	p 7
Un rapport pour prévenir les conflits d'intérêts	p 10

Le Dossier

Réforme des retraites - pénibilité	p 11
------------------------------------------	------

3 questions à

Fabrice Dorions	p 15
-----------------------	------

Luttes

Justice	p 16
Douanes	p 17
Education Nationale	p 17

Social

La perte d'autonomie au cœur d'un débat national ..	p 18
Action sociale	p 19

Zig-zag dans le droit

Le point sur... ..	p 22
--------------------	------

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr
Directeur de la publication :
Bernard Branche
N° Commission Paritaire : 0912 S 06197
Mensuel - Prix : 1,5 €

Maquette :



Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou
Publicom91@wanadoo.fr

Impression :

Imprimerie Rivet Presse Edition

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

Comptez sur l'expertise du
N°1 DES GUIDES FISCAUX



6,20 €
facturé
5,50 €

Bon de commande VO Impôts 2011

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

N° de compte diffuseur _____ Tél. _____ Fédé. _____

Passez votre commande *

Code article 05110114 / Prix unitaire : 5,50 €

Nbr. ex. _____ x 5,50 € = _____ €

Pour les commandes au comptant ci-joint :

Chèque n° _____

Banque _____

À l'ordre de la Vie Ouvrière
d'un montant de _____

(écrire en lettres capitales, merci)

SOCIÉTÉ _____

Et préciser seulement si nécessaire à l'expédition

NOM _____

PRÉNOM _____

N° _____ RUE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

Vous pouvez aussi commander sur www.librairie-nvo.com

BON DE COMANDE À ADRESSER : Nouvelle SA La VIE Ouvrière - Case 600

263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 69 60 - 01 49 88 68 50 - Fax : 01 49 88 68 66 - 01 49 88 68 37