

FONCTION

Numéro 173
Février 2010

PUBLIQUE

23 Mars,

*retraites,
salaires,
emploi,
conditions de travail,
service public...*

ensemble, pour un printemps de luttes

Édito.

IL FAUT COMPTER AVEC NOUS !

Sur le plan social et économique, ce débat de l'année 2010 est parti sur les chapeaux de roue.

Si le Président de la République, Gouvernement et MEDEF ne désarment pas, les salariés et certaines de leurs organisations syndicales non plus.

La preuve, ce sont les luttes multiples, tant dans le privé que dans le public, qui ne cessent de se faire jour.

Et la journée du 21 janvier dans la Fonction publique constitue un nouvel élément fort de la réponse des personnels à ces politiques régressives.

Et la journée du 23 mars, au plan interprofessionnel, marque le paysage de manière déterminante.

Un agenda très chargé

C'est très rapidement que, sans que cela occulte le moins du monde les enjeux déjà au centre de nos préoccupations et les luttes, l'agenda spécifique à la fonction publique sera connu avec précision.

Ceci étant, on en connaît déjà les grandes lignes et il s'annonce comme particulièrement chargé et lourd de conséquences.

Citons pêle-mêle : les déclinaisons de l'accord santé au travail, celles liées aux accords de Bercy (la loi sera votée vraisemblablement en juin), négociations salariales triennales, agents non titulaires, rendez-vous spécifique sur les retraites...

A chaque fois, la CGT répondra présente. Et pas à reculons, mais de manière offensive. Et pas sur les seules orientations du Ministre, mais avec ses propositions.

C'est pourquoi, il importe que, dès maintenant, nous soyons résolument en ordre de marche.

cOup dE GueUle !!!

Et vous appelez ça comment vous ?

Quand il faut boucler un budget, il est classique de « faire les fonds de tiroirs ». Le problème c'est que c'est toujours dans le même tiroir que l'on cherche. Voyez ce que l'actualité nous amène :

- Les accidents du travail alimenteront désormais les ressources fiscales. Non, pas par les entreprises qui bien souvent sont, de par les conditions de travail imposées aux salariés, à l'origine des accidents du travail, mais par les accidentés eux-mêmes. Déjà victimes, et pas toujours indemnisés pour la totalité du préjudice ... et bien les voilà « coupables » de s'être si longtemps dérobés au fisc. Et de devoir désormais déclarer comme revenu imposable leurs indemnités. Le tout pour une recette attendue de 150 millions d'€ ! (À comparer aux 75 milliards que coûtent les niches fiscales qui, il est vrai, ont subi un « sérieux tour de vis » ??! – puisqu'elles sont désormais plafonnées à 20 000 € par foyer fiscal).

- Les personnes vivant seules et ayant élevé un enfant, bénéficieraient pour le calcul de leur impôt sur le revenu d'une demi part supplémentaire. Ils étaient ainsi 4,3 millions de contribuables à en bénéficier, afin de compenser les difficultés rencontrées pour assumer seuls la charge d'un enfant. Mais il se trouve – tout simplement parce que, de manière générale, on ne divorce pas tout de suite après le mariage et que le veuvage attend aussi quelques années –, que parmi ces 4,3 millions de « privilégiés », il en est 3,2 millions qui ont élevé seuls l'enfant durant moins de 5 ans. Et bien les calettes ministérielles ont découvert qu'en excluant ceux-ci de la disposition, il était possible de récupérer environ 1,2 milliards ... sur ces contribuables généralement très loin d'être parmi les plus favorisés. Sans compter que les mêmes pourront ainsi à l'avenir, devenir imposables voire simplement avoir un revenu fiscal majoré, qui les exclura de certaines prestations ou aides.

Et c'est ainsi que les nouvelles impositions de ces millions de « privilégiés d'une demi-part » viendront – notamment - compenser les baisses de rentrées du fisc résultant de ces 19 000 « pauvres multimillionnaires » protégés à l'aide du bouclier fiscal cher à notre président (600 millions d'€ en 2008).

Vous l'appelez ça comment vous ? Moi, quand on frappe les plus humbles et que l'on favorise les plus aisés, j'appelle ça une fiscalité de classe : ce qui ne relève pas du slogan, mais traduit bien un état de fait. Non ?

Le trait de l'actu.

TOURNANTE À L'ÉLYSÉE-MATIGNON
ILS ONT ENGROSSÉ MARIANNE



UNE AFFICHE POUR
L'EMPRUNT NATIONAL
DE 1 MILLION D'EUROS
AUX FRAIS DES
CONTRIBUABLES



par PJ

Dans l'action le 23 Mars, et avant et après...

Dès que l'annonce en a été rendue publique, l'UGFF s'est réjouie de la perspective d'une journée d'actions, de grèves et de manifestations le 23 mars prochain au plan inter-professionnel.

Le fait que, confédéralement, la CGT ait su prendre ses responsabilités, même si certaines organisations optent pour l'attentisme et la division, est très positif et correspond au sens de la démarche que, modestement, nous cherchons à mettre en œuvre depuis plusieurs mois.

C'est pourquoi, immédiatement, l'UGFF s'est inscrite dans la construction de cette nouvelle mobilisation.

Sur les enjeux fondamentaux de la Fonction publique, elle s'investit sans compter pour que le 23 mars soit une journée à laquelle les agents de la Fonction publique participent massivement. C'est en ce sens qu'elle multiplie les contacts unitaires et qu'elle travaille à donner encore plus de chair aux contenus revendicatifs.

Etape incontournable, le 23 mars n'est évidemment pas une fin en soi.

D'ailleurs, dans nos secteurs, les luttes sont nombreuses en amont de cette date, en particulier contre les conséquences

désastreuses de la RGPP. Elles doivent trouver à converger sur le temps fort inter-professionnel.

S'organiser pour gagner

Mais, bien sûr, tout ne sera pas dit au soir du 23 mars.

Compte tenu de la logique d'affrontement choisie par SARKOZY et le ministre en charge de la fonction publique, compte tenu également de l'importance des dossiers et des rendez-vous qui sont devant nous, c'est d'un mouvement en continu, sous toutes les formes appropriées, dont nous avons besoin aujourd'hui.

L'UGFF élabore des propositions en ce sens qu'elle a déjà mises sur la table lors des rencontres unitaires fonction publique. A l'évidence néanmoins, cette question essentielle d'inscrire la mobilisation dans la durée doit être débattue à tous les niveaux avec les agents.

C'est ainsi qu'elle pourra trouver à se concrétiser.

C'est ainsi que nous construisons le rapport de forces nécessaire à l'obtention d'avancées significatives.

Les retraités dans l'action

Les manifestations organisées par les organisations syndicales de retraités (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC, UNSA, FGR-FP) le 24 février, ont connu un large succès. Ce sont plusieurs dizaines de milliers de retraités qui, au travers de plus d'une centaine de manifestations, sont descendus dans les rues afin de faire entendre leurs exigences revendicatives. Et notamment en matière de relèvement des pensions, alors que l'extrême faiblesse de celles-ci amène 12% des retraités à avoir recours aux banques alimentaires. Ils sont convenus de poursuivre l'action le 23 Mars prochain lors de la journée interprofessionnelle.



Une initiative conjointe CGT - FSU à Toulouse, sur la petite enfance.

C'est à Toulouse, le 27 mars (attention, c'est un samedi), que se déroule la deuxième initiative entre la CGT et la FSU.

Il est important de bien insister sur le terme « deuxième » qui confirme explicitement que nous nous situons résolument dans un processus et que, loin d'être dans une pente descendante, celui-ci est appelé à se renforcer.

Cette fois-ci, la thématique retenue est celle de la petite enfance.

Après la formation initiale et tout au long de la vie, voilà de nouveau un sujet dont l'importance ne saurait échapper à personne. De surcroît, un tel enjeu placera à n'en pas douter le rôle et les missions de service public au cœur des échanges.

Le colloque de Caen en novembre, avec près de 500 participants, en même temps qu'il a confirmé le bien fondé de notre démarche, a placé la barre haut. Nul doute cependant que Midi-Pyrénées relèvera le défi.

Si la première dimension de cette nouvelle initiative est bien entendu d'avoir les débats les plus riches possibles, la démarche revendicative la plus approfondie sur la petite enfance, il va de soi que cette rencontre s'inscrit également dans un cadre plus large, celui du travail en commun entre la FSU et la CGT.

La disponibilité de la CGT pour faire plus et mieux entre deux organisations a d'ailleurs été soulignée par Bernard THIBAUT lors du récent congrès de la FSU.

Acceptons-en l'augure de manière résolument offensive en nous inscrivant, à tous les niveaux, dans cette démarche porteuse d'avenir.

REMUNERATION A LA PERFORMANCE :

DE PROVOCATIONS EN PROVOCATIONS

C'est le journal « les Echos » qui l'annonce en titre le 17 février dernier : **le Gouvernement veut améliorer la qualité de l'accueil des usagers dans l'administration.**

Après la fameuse déclaration de Nicolas Sarkozy sur la résorption de la précarité, la CGT s'apprête une nouvelle fois à crier « CHICHE » et à suggérer un moratoire sur les suppressions d'emploi qui sont la cause première de la dégradation des conditions d'accueil du public.

Las, les déclarations d'Eric WOERTH auxquelles se réfère le quotidien concernent la rémunération à la performance et la généralisation, à tous les services d'ici la fin 2011 du référentiel « Marianne ». Pour faire le lien entre deux sujets qui paraissent a priori très éloignés il convient de procéder à un bref rappel.

Un « intéressement » pour pallier l'insuffisance de moyens ?

Suite au rapport DIEFENBACHER le Gouvernement a décidé de mettre en place un intéressement collectif dans les 3 versants de la Fonction publique ce qui a été validée par 4 organisations syndicales minoritaires au travers des accords de février 2008. La CGT n'étant pas signataire de ces accords, elle n'est pas associée à la négociation sur cette nouvelle mécanique de prime. Des documents transmis en réunion bilatérale et des communiqués de presse d'Eric WOERTH, il ressort qu'un protocole d'accord fixant le détail du mécanisme doit être soumis prochainement à la signature des syndicats représentatifs. La CGT a déjà eu l'occasion de dire tout le mal qu'elle pensait de cette rémunération « au mérite » qui met à mal les principes d'équité salariale posés par la grille unique.

La charte Marianne quant à elle a

Des "Temps modernes" qui ne sont que reprises de vieilles recettes.



été mise en place en janvier 2005 et décline 5 engagements à tenir pour la qualité de l'accueil dans les services publics.

- Faciliter l'accès des usagers dans les services,
- Accueillir les usagers de manière compréhensible et dans un délai annoncé,
- Traiter systématiquement la réclamation,
- Recueillir les propositions des usagers pour améliorer la qualité du service public.

A priori il n'y a là que des préconisations de bon sens qui toutefois, dans nombre d'administrations de l'Etat, s'avèrent aujourd'hui impossible à tenir du fait des suppressions massives d'emplois et de la désorganisation générée par les fusions suppressions de service.

Et maintenant voici les « enquêtes mystères ».

Fin 2009 à l'occasion du débat sur le projet de loi de finances 2010 le SENAT a tiré un bilan de la charte Marianne qui est passée inaperçue. Dans le cadre de ce rapport on apprend qu'en 2008, 1000 services de l'Etat on fait l'objet d'une

« enquête mystère » destinée à vérifier le degré d'application de la charte Marianne. Ces enquêtes, menées par des entreprises privées, ont été effectuées selon le principe du testing, c'est-à-dire que de faux usagers ont évalué, en attribuant des notes, la qualité de l'accueil physique, le nombre de sonneries du téléphone nécessaire pour obtenir un interlocuteur, les délais de réponse aux courriers et aux courriels etc.

Pour apprécier la qualité de ce genre d'enquête il suffit de consulter internet où une foule d'entreprises recrutent, sans aucune exigence de qualification, des « enquêteurs » à qui sont proposés des « jobs » ou des compléments de salaires. Pourtant c'est sur la base de cette enquête « mystère » que le Sénat s'est appuyé pour conclure à la « persistance d'insuffisances dans l'accueil au sein des services publics ». Une visite dans deux services a conforté le rapporteur dans ses convictions alors même qu'à la direction des affaires sanitaires et sociales de Paris l'application de la charte Marianne était suspendue « en raison de la restructuration des services » (sic).

Au vu de ces constats, le Sénat a toutefois adopté des propositions mesurées, avec d'une part le souhait d'une généralisation d'un référentiel

Marianne plus contraignant et la publication annuelle du classement des services établis par « les enquêtes mystères », mais d'autre part également des recommandations pour un renforcement des moyens financiers et humains destinés à l'accueil et la définition des moyens incompressibles « pour garantir le maintien d'un niveau minimum de qualité d'accueil » à l'occasion des restructurations.

Objectif : faire plus avec moins.

Il semble que le Gouvernement semble décider à aller plus loin. Le 3 mars, par communiqué de presse, Eric WOERTH vient d'annoncer la mise en place d'un « baromètre de satisfaction des usagers ». Le référentiel Marianne en 19 points contraignants est désormais applicable depuis début février dans les services de 3 départements pilotes, le dispositif devant être généralisé à tout le territoire d'ici fin 2011. Parmi les objectifs figurent l'adaptation des horaires d'ouverture au flux des usagers ou la prise en compte des remarques et réclamations des usagers. Selon le ministre, il s'agit de « travailler mieux, à moyens constants ou en baisse ».

En juillet prochain une évaluation de

la qualité de l'accueil et un classement des services seront établis à partir des « enquêtes usagers » et rendus publics pour favoriser « l'émulation des services ».

Enfin, selon « l'entourage du ministre », il est envisagé « d'instaurer des mécanismes très incitatifs pour les bons élèves et pénalisant pour « ceux qui ne jouent pas le jeu ».

Selon les échos, quotidien généralement bien informé sur ce type de questions, « l'idée serait notamment de faire varier les crédits alloués en fonction de l'évolution de la qualité des services rendus et pour les agents de lier ces enjeux qualitatifs au développement en cours de l'intéressement collectif par service ».

Ce scénario permet d'éclaircir un des principaux points d'ombre du projet d'accord sur l'intéressement au mérite. En effet ce dernier prévoit, dans sa version d'octobre 2009, que seule une partie des services bénéficiera du versement de la prime.

« Les modalités de détermination des services bénéficiaires de l'intéressement collectif devront respecter l'un des principes suivants :

- Les services ayant connus la meilleure progression dans l'at-

teinte de leur objectif,

- Un nombre déterminé de services ayant obtenus les meilleurs résultats dans l'atteinte des objectifs
- Les services ayant atteint leur objectif. »

Restait à définir par qui et comment allait être établi le classement des « bons » services susceptibles de toucher l'enveloppe de primes. Il semble que le choix se porte sur des entreprises privées procédant à des enquêtes mystère.

Ainsi, pour reprendre le référentiel Marianne, si un enquêteur anonyme considère que l'accueil n'est pas suffisamment courtois (point 6 du référentiel) ou constate que le téléphone sonne plus de cinq fois (point 12) que le délai de réponse à un courriel est supérieur à 5 jours (point 11) qu'il n'a pas été répondu à une suggestion ou une réclamation dans un délai de 15 jours (point 13)... L'ensemble du service pourra dire adieu à la prime d'intéressement.

Ce genre de projet qui vise à transformer chaque agent en surveillant/délateur de ses collègues ne se dénonce pas : il se combat.

Mise en œuvre de l'accord « Santé et sécurité au travail »

Une réunion avait été convoquée le 17 février par la DGAFP pour présenter le calendrier des groupes de travail de mise en œuvre de l'accord « Santé et sécurité au travail ».

Est programmée une première série de groupes de travail entre mars et mai autour de sept thèmes :

- la mise en place des CHSCT, **avec un engagement d'effectivité en 2011** ;
- la création d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail au sein du futur Conseil supérieur de la Fonction publique ;
- l'articulation service des pensions et gestionnaires (en lien avec la gestion du régime de l'invalidité des fonctionnaires et du versement de la rémunération de l'agent en cas d'atteinte à la santé) ;
- la médecine de prévention ;
- les instances médicales ;
- le régime de l'imputabilité au service des AT/MP ;
- le reclassement suite à atteinte à la santé.

La délégation CGT a :

- regretté que les outils et moyens de la prévention des risques professionnels ne soient examinés qu'en 2011 et rappelé notre demande d'initiatives beaucoup plus ambitieuses et immédiates sur les risques psycho-sociaux, un véritable et rapide plan d'identification et d'action sur les RPS sur tous les lieux de travail ;
- indiqué que le calendrier proposé sur le rôle et la composition des commissions de réforme (un groupe de travail en mai, un second éventuel au 4^{ème} trimestre et des modifications réglementaires en 2011) nous semblait en retard par rapport aux engagements de l'accord ;
- demandé à ce qu'il y ait concomitance des discussions sur les CHSCT avec celles sur l'amélioration du droit syndical prévues par les accords sur le dialogue social, en particulier sur le rythme des réunions, les autorisations d'absence et la formation.

Les personnels du service public de l'agriculture passent au salon



dans l'emploi, précarisation, missions transférées au secteur privé ou totalement supprimées ...

Alors que les questions des enjeux agricoles, alimentaires, environnementaux et d'aménagement s'avèrent cruciales, les pouvoirs publics sont – sous couvert de RGPP - en train de casser les services publics de l'agriculture.

Et c'est pour alerter sur cet état de fait, que les militants syndicaux, brandissant des pancartes noires, ont occupé le stand du Ministère au salon de l'agriculture en y effectuant

un « sit-in », distribué des tracts aux visiteurs, et scandé dans les allées du salon « pour un service public au service du public ». Le Ministre Bruno Le Maire qui a vainement tenté d'y échapper, a été contraint d'écouter les revendications exposées par les manifestant et s'est engagé à recevoir les représentant ... mais après les élections régionales (tiens, tiens, il y aurait donc des réponses pas très bonnes à donner avant une consultation électorale : transmis à ceux qui ont encore quelques illusions ...).

Ils étaient quelque 200 militants de la CGT et de la FSU à s'inviter au salon le 2 Mars dernier. Et ça n'était pas pour y prendre le thé.

C'est parce que le Ministère de l'agriculture et l'ensemble de ses secteurs et établissements publics (Enseignement, services vétérinaires, DDA, Haras, ONF, INRA ...) sont aujourd'hui confrontés à d'énormes difficultés : insuffisance des moyens, coupes massives



Douanes :

Dynamique unitaire au service de l'action.

Depuis décembre 2009, toutes les organisations syndicales douanières ont adopté une plateforme revendicative ambitieuse mettant au premier plan l'emploi et les missions publiques de cette administration. La plateforme réaffirme également la volonté de toutes les OS de se battre pour un système de retraite solidaire garantissant à chacun une retraite décente à 60 ans, ou même plus tôt pour ceux qui exercent des métiers pénibles. Depuis janvier, l'intersyndicale avait tout à la fois souhaité défendre ces revendications dans un mouvement interprofessionnel - ou au moins « fonction publique » - et décidé d'initier l'action « au plus tard le 23 mars ». Elle a été doublement exaucée puisque ce mouvement interprofessionnel est aujourd'hui décidé, et sa date est fixée ... au 23 Mars ! Mais les douaniers sont conscients qu'ils n'auront pas gain de cause sans une action puissante, s'inscrivant dans la durée. La grève et les manifestations du 23

mars 2010 ne sont donc pas pour eux un but mais un début !

Le jour même, des assemblées générales du personnel seront amenées à se prononcer sur la façon d'inscrire cette action dans la durée et d'assurer sa visibilité.

Vent debout contre le naufrage du service public de la mer.

Avec 60 % de participation et 80 % dans les services techniques, la mobilisation du 23 février initiée par la CGT aux Affaires Maritimes dans le cadre d'une intersyndicale CGT, FSU, FO, UNSA est un franc succès. Les agents ont exprimé sans équivoque leur « ras le bol » de voir le service public de la mer, asphyxié par la RGPP, partir à la dérive. Ils mettent les pouvoirs publics au pied du mur ! Cette journée d'action sonne comme un coup de semonce et contraint le ministère de l'écologie en charge de la mer à placer le débat sur le terrain politique et à revenir sur son projet de privatisation. L'armement des services ne permet plus, matériellement, de satisfaire aux exigences communautaires grandissantes sur le contrôle des pêches et la sécurité des navires, ni d'apporter le service aux marins et de garantir la gestion du domaine public maritime. Sans changement de cap, les agents préviennent de leur volonté d'en découdre. Ils feront la démonstration de l'incurie organisée en matière maritime par le gouvernement.

Etats généraux de la sécurité à l'école Le ministre veut se cacher derrière l'arbre qui cache la forêt.

Décidément le ministre de l'Education Nationale, Luc Chatel, n'en finit pas de faire des annonces concernant la « sécurisation » des établissements scolaires (mais reconnaissons qu'il lui reste encore quelques cartes à abattre, tels par exemple le creusement de douves autour des établissements scolaires, la mise en place de pont-levis, l'installation de miradors etc ...). Sa dernière réponse, toute aussi peu convainquante que les précédentes, prend la forme de l'annonce de l'organisation d'« états généraux de la sécurité à l'école ».

Une annonce qui a immédiatement conduit Educ'action – CGT à dire, qu'elle n'attendait rien de ces états généraux, et d'argumenter : l'analyse montre que les politiques suivies ont surtout consisté à passer progressivement du préventif au tout répressif, avec l'échec patent que l'on constate.

Aujourd'hui sont surtout mis en avant les événements les plus « médiatisables », mais aussi les moins nombreux, pour « valider » une orientation du « tout sécuritaire », bien « utile » en période pré électorale.

Sans ignorer ces aspects, on ne peut traiter la question sans aborder celles de la « violence sociale », des politiques d'urbanisation qui fabriquent des ghettos et du mal vivre, de l'inadaptation et la paupérisation des moyens de l'Education Nationale, avec notamment le manque de personnels formés aux problèmes de l'adolescence, et de la vie au quotidien qui en résulte au sein des établissements ...

Au-delà des discours et des « rustines sécuritaires » c'est à tout cela qu'il convient de s'attaquer.

Fonction publique et droits des femmes : Le gouvernement recule de 30 ans !

Malgré les initiatives des personnels (CGT et CFDT), soutenus par les partis de gauche, des élus (de droite et de gauche), le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) a subi de plein fouet la RGPP et perd ainsi une très grande partie de ses moyens d'action. Désormais intégré à la Direction Générale de la cohésion sociale, il perd autonomie, lisibilité et moyens. Après avoir perdu son site Internet, son centre de documentation, il est désormais privé d'une partie de ses moyens de communication, des affaires européennes et internationales, des études et statistiques, des ressources humaines et service budgétaires ... et le lien avec le réseau « de terrain » est désormais rompu, celui-ci étant lui-même totalement absorbé et dilué dans des direc-

tions ou la question des droits des femmes ne devient plus qu'une question de « cohésion sociale », d'un public, parmi d'autres.

Ainsi est on en trente ans passé d'un ministère ou secrétariat d'état à une direction exclusivement dédiée puis désormais à plus rien d'autre qu'une question de cohésion sociale parmi de nombreuses autres...

Et si on vous parle de l'action pour les droits des femmes et pour l'égalité hommes-femmes (le 8 mars est souvent propice à ce qui relève le plus souvent du simple discours de circonstance), n'oubliez pas de rappeler que le gouvernement a supprimé tout outil public lui permettant d'avoir des moyens concrets d'intervention et de suivi.

DGAC : une reprise sous contrôle.

Après la puissante grève des personnels de la navigation aérienne qui s'est déroulée du mardi 23 au samedi 27 février, il a été obtenu la mise en place d'une mission de concertation – conduite par Monsieur Gilles Savary – devant étudier toutes les options, y compris donc celle défendue par l'intersyndicale (CGT, FO, UNSA, CGC), une démarche coopérative avec les autres pays, alors que celle préconisée jusqu'à présent aboutissait à une fusion posant la question du devenir de la DGAC, du statut des personnels, des moyens alloués etc ...

Et l'intersyndicale a d'ores et déjà prévenu : s'il n'est pas répondu au noyau dur du conflit (pas de fusion des prestataires des pays européens inclus dans le projet actuel, débat sur le contenu d'une structure éventuelle entre les pays concernés, maintien au sein de la fonction publique d'Etat et du statut de fonctionnaires d'Etat), alors il sera décidé de nouvelles actions.

En bref ...

ONF

Après leur participation à l'initiative conduite au salon de l'agriculture (voir ci - contre), les personnels sont de nouveaux intervenus, au siège de l'ONF, mais aussi dans nombre de régions, à l'occasion d'un CA chargé de traduire dans le budget les orientations fixées aux opérateurs de l'état en contrepartie d'un désengagement de plus en plus important de celui - ci. Un budget d'austérité, avec des réductions de moyens de fonctionnement et d'effectifs - mais que le PDG de l'établissement a qualifié d'« économe et réactif » (Non, il ne s'agit pas de Mr Coué) - et dans le même mouvement, par voie de conséquences, une exploitation toujours plus intense de la ressource, au détriment de la forêt, de l'environnement et de la biodiversité. Certainement pas un budget « réactif » au regard des besoins !

D'un sondage ... à la réponse présidentielle.

Un sondage concernant la fonction publique. Rien de bien extraordinaire, il y en a assez souvent. Ce qu'il y a d'intéressant ici, c'est que celui-ci (sondage BVA - BFM - La Tribune - Avanquest) a été réalisé - les 5 et 6 février - alors que la question de la loi mobilité était en plein débat et que le gouvernement ne cessait de répéter que celle-ci allait donner des possibilités nouvelles aux personnels, que cela était positif, pour eux etc.

Résultat : 57% des français estiment que la politique menée à l'égard de la fonction publique et de ses personnels est mauvaise (contre 35% seulement qui la trouve « bonne »). Un jugement majoritairement négatif qui recoupe l'opinion tant des cadres que des professions libérales, des employés et ouvriers. Parmi les salariés du public comme du privé. Une situation à laquelle le Président de la République a apporté sa réponse : « Soyez fiers d'être fonctionnaires » a-t-il déclaré, lors de son déplacement à Laon.

Face aux super pouvoirs des préfets de région, quelle place pour l'intervention des personnels et des usagers ?

Un décret du 16 février 2010 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements définit le nouveau rôle du préfet de région. Ce texte tire les conclusions des réorganisations des services territoriaux de l'Etat mises en oeuvre avec la RGPP et de la définition du niveau régional comme cadre d'action de l'Etat dans les territoires. Faut-il le préciser, une fois de plus la sortie de ce décret n'a été précédée d'aucune concertation avec les organisations syndicales.

Dans une conception bonapartiste de l'Etat, le préfet de région concentre quasiment tous les pouvoirs sur les services

Un vaste champ de compétences
« Le préfet de région est responsable de l'exécution des politiques de l'Etat dans la région, sous réserve des compétences de l'agence régionale de santé, ainsi que de l'exécution des politiques communautaires qui relève de la compétence de l'Etat » (article 2).
Le préfet de département garde des compétences en matière d'ordre public et de respect des lois. « Il devient compétent en matière d'entrée et de séjour des étrangers ainsi qu'en matière du droit d'asile » (article 5).
Il est assisté du commandant du groupement de gendarmerie départementale.

Il a autorité sur les chefs des services déconcentrés, délégués ou correspondants à compétence départementale ».

Une organisation ultra-hiérarchisée des pouvoirs

Le préfet a dorénavant l'autorité sur les préfets de département. En outre, « le préfet de région peut également évoquer, par arrêté, et pour une durée limitée, tout ou partie d'une compétence en lieu et place des préfets de départements » (article 2).

Il dispose d'une équipe resserrée regroupant au sein du CAR (comité de l'administration régionale), les préfets de départements, le recteur d'académie, le directeur général de l'Agence régionale de santé et les directeurs des 6 nouvelles directions régionales de l'Etat.

Des super pouvoirs

- En matière de gestion des personnels.

C'est le préfet de région qui définit le plan prévisionnel interministériel de gestion des ressources humaines à l'échelle de la région. Les projets de répartition des emplois sont examinés en CAR (1) Les préfets sont consultés « par l'autorité compétente préalablement à toute proposition de nomination, affectation ou mutation » (article 17) de chefs de services déconcentrés comme pour l'affectation ou la mutation des agents qui peuvent recevoir délégation de signature (article 18).

- En matière de gestion des crédits ;
Le préfet de région arrête la répartition - entre actions et entre départe-

ments - des crédits qui sont mis à disposition à l'intérieur d'un même programme budgétaire (1).

Le CAR examine les comptes-rendus périodique sur l'utilisation des crédits de l'Etat dans la région et le respect des objectifs de performance associés à la LOLF et au plan stratégique de l'Etat en région.

-En matière de réorganisation de services

La « mutualisation » vise un regroupement des moyens avec la mise en place de plates-formes, ainsi « chorus » pour la gestion des crédits



de l'Etat ou pour le traitement des fonctions supports : l'immobilier par exemple. Dans le cadre de la stratégie arrêtée par le préfet de région, le préfet de département est responsable de la politique immobilière de l'Etat.

Des lieux nouveaux à conquérir pour l'intervention des personnels et des citoyens

Des droits nouveaux pour l'intervention de personnels

Depuis 1946, les agents de l'Etat, avec le statut général des fonctionnaires, ont obtenu le droit de pouvoir donner leur avis sur les politiques publiques. Ce droit a été conforté en 1983. La loi du 13 juillet 1983 (titre 1 du statut général des fonctionnaires) dispose ainsi que « les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière... ».

Ce droit est organisé au travers des organismes consultatifs, tels les CTP et CAP.

La nouvelle réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat donne des pouvoirs élargis aux préfets en matière de gestion de personnels (plan prévisionnel de gestion des ressources humaines notamment), en matière de gestion des crédits (répartition des crédits entre départements et suivis des indicateurs de performance,...), d'organisation de services (par le biais

notamment de la mutualisation). Il n'existe aucun espace permettant l'expression des personnels à ce niveau. C'est pourquoi nous devons exiger **la mise en place de CTP interministériels tant au niveau régional que départemental.**

Ceux-ci ne doivent évidemment pas faire obstacle aux compétences dévolues aux CTP des nouveaux services (directions régionales et directions départementales interministérielles).

Un besoin urgent de démocratisation de l'Etat

L'UGFF critique l'organisation hyper centralisée de l'Etat qui s'est considérablement accrue depuis l'arrivée de Nicolas Sarkozy à la présidence de la République. Cette conception s'accompagne d'une aggravation de l'autoritarisme et d'un recul de la démocratie. Le dialogue social devient inexistant. Les décisions sont de plus en plus prises dans des cercles confidentiels du pouvoir sans débat public. Le Parlement lui-même est marginalisé.

Alors même que la population affirme en permanence une forte demande de services publics pour répondre à ses besoins mais aussi pour faire face aux urgences sociales liées à la crise, ce gouvernement se fixe l'objectif de réduire partout les moyens qui leurs sont alloués et leur champ d'intervention.

Parce que le service public concerne tous les citoyens, l'UGFF revendique que ceux-ci soient associés à la définition des besoins, comme à l'organisation des services et à l'évaluation de leur activité.

Elle demande la mise en place de comités de services publics à tous les niveaux associant les différents acteurs et notamment les représentants des syndicats de salariés et les associations d'usagers.

(1) Sauf pour certaines missions telles le contenu et l'organisation de l'action éducative, les actions de l'inspection du travail, le paiement des dépenses publiques, l'idétermination de l'assiette et du recouvrement de impôts et des recettes publiques,...).

Tempête et service publics : les questions de l'Equipement CGT.

Une nouvelle fois, et après les épisodes neigeux de cet hiver, les services publics de l'équipement ont été placés en première ligne à l'occasion de la tempête Xynthia. Une tempête qui a causé plus de 50 morts et énormément de dégâts matériels.

Et de nombreuses interrogations sur lesquelles la fédération CGT de l'Equipement et de l'Environnement a tenu à apporter quelques éclairages.

Si le service public de la météo a bien joué son rôle en mettant en « alerte rouge » les 4 départements qui allaient être effectivement les plus touchés, par contre peu de populations ont été évacuées, certainement par une sous estimation des effets dévastateurs conjugués du vent et des coefficients de marée, alors même qu'il y eu des précédents (1926 et 1929) qui ont d'ailleurs été à l'origine de la construction des digues. Et ce sont justement là où ces digues se sont rompues qu'il y a eu les conséquences les plus graves.

Or, en 2008, un rapport de la DDE concernant le secteur de la Faute-sur-mer, avait attiré l'attention sur le fait que « la rupture des digues sur ce secteur engendrerait des dégâts majeurs aux biens et aux personnes », y ajoutant des références à une urbanisation considérable, relevant de toute évidence de dimensions spéculatives, et peu maîtrisées.

Par ailleurs la fédération pose question sur « la

manière dont les services de l'Equipement transférés aux conseils généraux, personnels de travaux et personnels des parcs et ateliers, ont été mobilisés pour venir en aide à la population ».

Cela impose d'en tirer tous les enseignements pour une politique nationale alternative de prévention des risques, avec des services publics disposant des moyens d'intervention efficaces, avec :

- La nécessité de mettre fin à l'affaiblissement des services de Météo- France et des services de prévention des risques.

- Une maîtrise publique nationale de l'entretien des digues et des protections du littoral, associant l'ensemble des collectivités locales, mobilisant moyens, financements et organisant la mise en œuvre des politiques publiques.

- La promotion d'un plan de reconstruction et de rénovation des infrastructures et une nouvelle politique de l'habitat, d'aménagement du territoire et du développement économique.

- L'abandon de la RGPP, qui ampute les moyens des services publics, et au nom de laquelle se développe une réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat qui, au travers de la mise en place des DDI engendre la perte d'outils d'interventions opérationnels et de cohérence des politiques publiques.

CONSEIL SUPÉRIEUR

22 février 2010

Réorientation professionnelle des fonctionnaires : Un « véritable accompagnement » ... vers la sortie !

- Projet de décret relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat :

Le Ministre Woerth avait initialement convoqué le Conseil supérieur de la fonction publique le 11 Février pour examiner un projet de décret sur la « **réorientation professionnelle** » des fonctionnaires de l'Etat, en application de l'article 7 de la loi mobilité du 9 juillet 2009.

Les possibilités de concertation préalables très limitées et un contenu particulièrement négatif amenaient les organisations syndicales **CGT, CFDT, UNSA, FSU, FO, Solidaires et CFTC**, lors de la section syndicale du 1^{er} février 2010, à refuser de siéger en plénière et à demander le retrait de ce point de l'ordre du jour.

Le Conseil supérieur re-convoqué s'est donc tenu pour ce point précis de l'ordre du jour ce 22 février 2010, en présence du Ministre Eric Woerth. Les sept organisations qui demandaient le retrait du texte de l'ordre du jour ont fait une déclaration commune en début de séance pour maintenir l'ensemble de leur analyse et demander à nouveau le retrait du texte de l'ODJ de la séance. Le Ministre a tenté de rassurer, sans succès, et a maintenu en l'état l'ODJ. Aucun infléchissement significatif n'a été obtenu sur le contenu du décret. Un bilan de fonctionnement du décret a été promis. Le projet allait au-delà de la loi sur certains aspects. Il ne devrait plus s'en écarter à la suite de plusieurs amendements CGT.

Pour le Ministre, (cf portail du gouvernement 16-02-10) ce décret introduit un « *véritable accompagnement de l'agent dont le poste aura été sup-*

primé. » **Sauf qu'en terme d'accompagnement, les balises sont placées, y compris pour indiquer la sortie, ou plus précisément la disponibilité sans traitement et le licenciement !**

Les choix gouvernementaux en matière de RGPP, la loi LMPP (ou « mobilité » du 9 juillet 2009), la réforme de la taxe professionnelle dans les collectivités territoriales, la loi HPST (hôpital, patients, santé, territoires) forment un tout cohérent dans lequel sont imbriquées d'une façon indissociable les options politiques de casse de la fonction publique et la boîte à outils pour effectuer cette casse.

Le décret sur la réorientation professionnelle soumis au Conseil supérieur fait partie de cet arsenal législatif et réglementaire permettant au gouvernement de poursuivre ses plans de restructuration ; Depuis 2007, 100 000 suppressions d'emplois « à temps pleins » effectives et 100 000 nouvelles suppressions annoncées d'ici 2012.

La « **restructuration** », terme repris dans l'article 7 de la loi mobilité, s'accommode par ailleurs du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite. Nous sommes bien en présence de suppressions massives d'emplois entraînant dans les services, les sous-effectifs, la surcharge de travail et de nombreuses missions abandonnées à la Culture, dans la Recherche, dans les services de l'Équipement-environnement, dans les services des finances ou à l'Éducation nationale,...

La loi et le décret cités sont d'autant plus nocifs que ce gouvernement, au nom d'une approche réductrice des déficits publics qui n'a rien de « rationnel », a érigé les suppressions d'emplois en dogme, comme un objectif autosuffisant, en soi et pour soi.

Et il ne fait aucun doute que cette fuite en avant, dans une logique de flux de main d'œuvre appelée

« mobilité » et de substitution du métier au grade, est en totale opposition avec un déroulement de carrière valorisant et l'emporte plus que jamais sur la valeur professionnelle des agents.

Le recours à la mobilité, fait sur ces bases, et forcément d'une façon aveugle vis-à-vis des qualifications et des savoir-faire, ne peut qu'entraîner des dysfonctionnements, des déstabilisations dans la transmission des missions et des désorganisations du travail avec à la clef, stress, troubles physiques et psychiques supportés in fine par les agents.

La concordance ou plutôt la connivence de démarche est flagrante avec le discours de Laurence Parisot, présidente du Medef, qui déclarait en août 2005 : « La vie, la santé, l'amour sont précieuses. Pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? »

C'est une confirmation que le gouvernement, pour la fonction publique, à l'instar du patronat pour les entreprises du secteur privé, considère que le travail doit être flexible et les salariés jetables. **Tout cela participe d'une dégradation sans précédent de la qualité des missions publiques et d'un remodelage en profondeur de la société et de ses valeurs.**

Vote sur le projet de texte :
Contre : 19 voix (CGT, CFDT, FO, Solidaires, FSU, CFTC, UNSA)
Refus de vote : 1 (CGC)
Pour : 20 (Administration)

2 autres textes étaient soumis au CSFPE.

- Projet de décret relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat :

Vote sur le texte amendé :
Pour : 20 (administration)
Contre : 18 (CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, Solidaires)
NPPV : 2 (CGC ; CFTC)

- Projet de décret sur le corps de conservateur de bibliothèque :

(37 présents)
Pour : 19 (administration)
Abstention : 18 (syndicats)

La précarité se généralise dans la fonction Publique comme dans toute la société.

Précarisation des rémunérations avec une part croissante de celles-ci devenue aléatoire, au mérite ou à la performance par exemple, autant de dimensions laissant de larges espaces à une individualisation qui ouvre la porte à toutes les dérives.

Précarisation du service public aussi, en raison de l'affaiblissement considérable des moyens qui lui sont alloués.

Précarité enfin dans l'emploi, avec une proportion considérable de personnels qui ne sont pas couverts par le statut général, ceux qui en dépendent encore étant eux-mêmes menacés par une série de dispositions, notamment celles contenues dans la loi sur la mobilité de 2003 et ses textes d'application.

Le 25 janvier, lors de l'émission « parole aux français » le Président de la République s'est déclaré « tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité ». « Chiche ! » lui a immédiatement répondu la CGT. Et maintenant nous entendons bien que, au-delà d'une tentative de « coup » médiatique, le Président et son gouvernement passent enfin aux actes.

Rapide tour d'horizon sur le dossier des non titulaires.

Plus d'un million de non titulaires dans la Fonction publique

D'après le rapport sur la fonction publique de 2008-9, au 31 décembre 2007 les trois fonctions publiques, d'Etat, territoriale et hospitalière comprenaient 5,3 millions d'agents, dont 5,2 millions hors emplois aidés.

3,7 millions sont fonctionnaires titulaires et 350.000 militaires.

50.000 sont ouvriers d'Etat, au statut de droit public mais faisant référence aux conventions collectives; 55.000 sont assistantes maternelles qui sont de droit privé; 75.000 sont médecins dotés d'un statut particulier qui ne relève pas du statut général de la fonction publique.

Reste un million d'agents contractuels, que le rapport annuel, pour sa part, n'identifie qu'à hauteur de 840.000. Le ministère de la fonction publique lui-même n'arrive pas à prendre la mesure de l'emploi des contractuels.

De surcroît, il existe encore toute une noria d'agents non titulaires qui, pour diverses raisons, ne sont pas du tout pris en compte.

Le poids grandissant des contractuels dans l'emploi public

Entre 1996 et 2007 la part des non-titulaires dans l'ensemble de la fonction publique est passée de 14% à 16%.

Cette dégradation s'est accélérée en fin de période, puisqu'entre 2006 et 2007 le nombre de non-titulaires a augmenté de + 4.3%, soit + 6.5% dans l'hospitalière, + 4.9% dans la territoriale, et + 2.8% à l'Etat.

Il est nécessaire de mettre fin à cette dérive sous peine de voir le statut de la fonction publique perdre sa signification dans les faits.

Par ailleurs, la plupart des non-titulaires sont maintenus dans des situa-

tions de précarité indignes. A cet égard, la loi de l'été 2005 –que la CGT a contesté et conteste toujours– n'a strictement rien réglé.

La fonction publique territoriale est la plus impactée par la présence des contractuels en son sein. Au-delà des 420.000 agents et des 24% recensés en comptant les assistantes maternelles, le nombre de contractuels dans les collectivités locales est manifestement sous-estimé, avec une grande proportion d'emplois précaires, voire très précaires, de vacataires et de contrats courts d'un ou de quelques mois.

C'est au moins 30% des effectifs qui sont composés de contractuels. Certaines collectivités aggravent encore le phénomène, comme les départements qui ont recrutés en 2006 + 24% de contractuels par rapport à 2005, et encore + 20% en 2007.

Le dossier

Un tiers du total des agents recrutés dans l'année 2007 étaient des non titulaires, et la moitié pour les catégories A et B !

Quand un quart des attachés et 20% des adjoints techniques sont contractuels, il est évident que de nombreux emplois permanents sont pourvus par des non titulaires.

La fonction publique hospitalière a vu sa proportion de contractuels fortement augmenter entre 1996 et 2007, passant de 8% à 14%. Mais, en nombre, c'est plus qu'un doublement dont il s'agit, les contractuels passant de 70.000 à 144.000.

Contrairement aux autres fonctions publiques, les 2/3 appartiennent à la catégorie C et seuls 10% à la catégorie A.

La majorité des non-titulaires sont en CDI. Ils représentent un cinquième des personnels des filières administratives, techniques et ouvrières et socio-éducatives. Ils sont moins présents chez les personnels soignants mais tout de même à hauteur de 13%.

Dans la fonction publique d'Etat ce sont 334.000 agents contractuels qui sont en fonctions, soit 13.4% des effectifs. En 1996, 295.000 contractuels étaient employés, ce qui donne une idée du faible impact des lois SAPIN et PERBEN de résorption de l'emploi précaire.

Hors établissements d'enseignement, les 120.000 contractuels composent plus de la moitié des effectifs des établissements publics administratifs (EPA).

Entre 2006 et 2007, en pleine réduction d'effectifs des ministères, le nombre de contractuels a augmenté de 10.000, essentiellement du fait des recrutements dans les EPA.

Les ministères ayant la plus forte proportion de contractuels, EPA compris, sont ceux de la Culture, pour près de la moitié de ses personnels, des Affaires Etrangères, de la Santé et de l'Agriculture. Cela est dû au poids des établissements publics administratifs dans ces ministères, et particulièrement au poids des EPA dérogatoires, une cinquantaine en tout, qui ont la possibilité légale d'embaucher des contractuels sur des emplois permanents.

Hors EPA, les ministères de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche emploient plus de la moitié des 140.000 contractuels des ministères, dont plus de 30.000 enseignants.

Dans les ministères, la catégorie A représente la moitié des contractuels, un quart pour les B, les C sont sous représentés avec un autre quart. Hors enseignant, les 3 catégories se répartissent en trois tiers, et les contractuels sont donc aussi légèrement plus qualifiés que les titulaires.

Dans les EPA, ce sont les catégories B qui sont majoritaires chez les contractuels à 55%, les C étant très sous-représentés à 13%.

Une loi de titularisation nécessaire

Ce rapide état des lieux montre que l'emploi des contractuels dans la fonction publique est en totale contradiction avec le caractère dérogatoire à la norme de l'emploi de personnels titulaires sur les emplois permanents, qui est inscrite dans le statut.



Il justifie pleinement les quatre priorités de la CGT pour résoudre la question des contractuels.

- 1- La nécessité d'une véritable loi de titularisation concernant l'ensemble des catégories, CDD comme CDI, C ; B ; A et A+, ainsi que l'ensemble des établissements. Les précédentes lois de résorption de l'emploi précaire, SAPIN de 2001 (40.000 titularisations) et PERBEN de 1996 (60.000 titularisations) n'étaient pas réellement des lois de titularisation, contrairement à la loi LE PORS de 1983 (150.000 titularisations), même imparfaite car détournée de ses ambitions initiales. Les emplois des établissements publics dérogatoires, qui le sont bien souvent de façon abusive, doivent eux aussi être concernés par cette loi et la liste de ces établissements révisée.
- 2- La nécessité d'inscrire dans la loi, comment sera fermé aux employeurs publics, le recrutement de contractuels en dehors des situations réellement dérogatoires. La reconstitution et l'accroissement du nombre de contractuels après les lois précédentes montrent que c'est un point fondamental.
- 3- Des conditions de titularisation permettant réellement aux contractuels de devenir fonctionnaires titulaires, avec la résolution des questions de reprise d'ancienneté, de garanties de niveau de salaire et de rachat des droits à la retraite.
- 4- Pour les contractuels qui continueront d'exercer dans la fonction publique, et il y en aura toujours sur des emplois dérogatoires, un traitement digne avec : une référence à des grilles de rémunérations ; une amélioration des droits collectifs en commission consultative paritaire et en comité technique ; une amélioration des droits sociaux avec une véritable égalité avec les titulaires pour la protection sociale, le bénéfice des prestations sociales par exemple ou avec le privé pour le versement des allocations chômage ou le versement

A partir des contractuels dits « Berkani »,

DES ENJEUX IMPORTANTS A CREUSER

Suite à l'arrêt dit « Berkani » du tribunal des conflits du 25 mars 1996, qui stipule que les personnels d'une personne morale de droit public gérant un service public administratif sont des agents de droit public quel que soit leur emploi, sauf dispositions législatives contraires, et à la loi 2000-321 du 12 avril 2000, plusieurs milliers d'agents contractuels de droit privé, exerçant des fonctions d'entretien, de gardiennage et de restauration, ont pu choisir entre un contrat CDI de droit public, ou le maintien de leur contrat de droit privé. La très grande majorité a choisi le droit public.

Beaucoup d'entre eux (et plutôt d'entre elles car les femmes sont très majoritaires) exercent leur fonction à temps très partiel, en particulier, dans les travaux d'entretien et ont d'autres employeurs de droit privé. Mais nombreux sont les « Berkani » employés à temps complet ou à plus de 50%. Ces agents sont rémunérés sur l'échelle 3, voire 4 au ministère de l'Ecologie, et n'ont donc pratiquement aucun déroulement de carrière, en plus d'une rémunération à peine supérieure au SMIC, malgré souvent de longues années d'exercice des fonctions.

Et pourtant ces contractuels occupent indéniablement des fonctions permanentes, et disposent d'un corps d'accueil évident, celui des adjoints techniques. D'ailleurs, plusieurs centaines de contractuels « Berkani » ont pu passer adjoints techniques aux ministères de la Défense et de l'Ecologie.

Si les déclarations du Président de la République ont quoi que ce soit de sérieux, la fonction Publique se doit de décider l'intégration de ces agents.

Les agents employés à plus de 50% doivent se voir proposer un temps complet, y compris en mutualisant les tâches entre administrations, de façon à pouvoir bénéficier de la titularisation.

Cet exemple montre qu'il est nécessaire d'examiner la situation de chaque catégorie de contractuels dans sa spécificité, et d'élaborer la réponse adéquate pour la titularisation. Pour les « Berkani », l'intégration directe ou la liste d'aptitude dans un corps technique de catégorie C organisé par spécialité, la question de l'intégration directe mérite d'être posée.

Quoi qu'elle en dise, l'administration a déjà tenu compte de situations particulières puisque, dans le cadre de la fusion de l'ensemble des offices agricoles par la création de « France Agrimer », générant restructurations et suppressions d'emploi, elle a décidé après des décennies de lutte syndicale d'offrir par l'ordonnance n° 2009-325 du 25 mars 2009 la possibilité d'opter pour l'intégration dans les corps de l'agriculture aux agents contractuels des offices agricoles, qui étaient des établissements dérogatoires bénéficiant d'un quasi-statut.

Dans d'autres corps administratifs ou techniques à vocation plus généraliste, la vérification de la qualification des agents contractuels, qui ont été recrutés sur un poste particulier, et de leur aptitude à exercer l'ensemble des missions du corps peut faire sens avant l'intégration, en particulier pour les corps de catégorie A et B.

A contrario, la pertinence d'une telle vérification peut sembler moins évidente quand les fonctions qui seront exercées dans le corps seront strictement les mêmes que celles qui le sont déjà, et parfois depuis longtemps, par les contractuels. C'est sans doute le cas des enseignants du secondaire. En effet, malgré un niveau de qualification élevé, les fonctions qui peuvent être exercées par un enseignant sont les mêmes du début à la fin de la carrière, et un professeur d'espagnol ne l'est pas plus d'allemand qu'un électricien n'est un carrossier.

En tout état de cause, il est indispensable que ces questions soient débattues au fond, sans tabou ni a priori.

De même, la revendication de la CGT fonction publique d'améliorer notablement les conditions de reclassement –autour du principe, une année de non titulaire doit équivaloir à une année de titulaire- doit être portée

de la prime de précarité que touchent tous les CDD du privé.

Une porte est entrouverte

Bien davantage que les déclarations de Nicolas SARKOZY du mois de janvier, la pugnacité de certaines organisations syndicales –au premier

rang desquelles, la CGT – a permis que cette question essentielle ne puisse être ignorée par le Ministre en charge de la Fonction Publique.

Des négociations auront donc lieu dans le courant 2010, négociations qui débiteront probablement au cours du premier semestre.

Sur les bases revendicatives évo-

quées plus haut, en recherchant l'unité syndicale la plus large, la CGT s'y rendra sans la moindre réticence.

Au contraire, elle s'investira totalement pour que soient apportées de véritables solutions à un problème majeur qui n'a que trop duré.

Enseignement supérieur et Recherche publique :

Unité dans l'action contre la précarité.

C'est en octobre dernier qu'une très large intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche - avec notamment le SNTRS-CGT, la Ferc –sup CGT, la CGT-INRA, la CGT-IFREMER ... - lançait une grande enquête en ligne sur l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche publique en France.

Il en résulte que dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, on dénombre environ 45 000 à 50 000 précaires, un total qui connaît actuellement une progression de l'ordre de 10% par an.

Le taux de précarité étant de 40% à l'INSERM, 38% à l'INRA, 49% à l'INRIA, 22% au CNRS et 20 à 25% à l'université.

Ce sont plus de 4400 d'entre eux qui ont répondu à cette grande enquête lancée par l'intersyndicale. Ils occupent des fonctions de recherche, assurent des cours, contribuent au travail administratif et technique, sans beaucoup de droits sociaux associés.

On doit y ajouter une partie des doctorants qui font leur thèse dans des conditions administratives et financières inacceptables.

Cachez cette précarité que je ne saurais voir ...

Mais cette enquête a aussi permis de faire ressortir d'autres éléments qui éclairent sous un jour souvent bien méconnu la réalité de la précarité dans la fonction publique et au cas présent plus particulièrement dans le secteur Recherche -Enseignement supérieur.

Tout d'abord que ces personnels précaires sont très majoritairement des femmes (à 60%) - et que pour 1 femme sur 3 (contre 1 homme sur 5) la rémunération est inférieure à 1 250 €/mois

Contrairement à l'idée reçue, ces précaires sont loin de correspondre à l'idée du jeune scientifique qui fait sa première expérience professionnelle. Beaucoup d'entre eux enchaînent en effet des contrats mal payés (globalement plus du 1/4 de ces personnels perçoivent moins de 1250€/mois), ceux travaillant à l'université (Employeur-financier) étant les plus mal rémunérés (36% touchent moins de 1 250€/ mois). Toujours pour ce qui est des

rémunérations, l'enquête révèle que près de 12% des chargés de cours sont payés de manière illégale (par l'utilisation de prête-noms, en nature ou au moyen de fausses factures), et que 9% des doctorats en sciences humaines et sociales effectuent du travail gratuit.

On relève également que loin d'être des débutants, leur moyenne d'âge est de 30 ans, et beaucoup cumulent plusieurs emplois, afin d'assurer leur subsistance dans l'attente d'un emploi stable et à temps complet : c'est par exemple le cas de 51% des chargés de cours qui ont connu entre 1 et 3 employeurs différents au cours des 5 dernières années. Concernant les docteurs précaires, 41% d'entre eux ont connu une interruption d'activité d'au moins 6 mois, et 1 sur 2 a eu au moins 4 contrats au cours des 5 dernières années.

Et au total un ressenti de leur vie professionnelle qui s'exprime comme « étant à la merci de ses supérieurs », « une position subalterne par rapport aux titulaires » et « ne pas être reconnus comme du personnel à part entière », avec « une rémunération qui ne tient compte ni des diplômes, ni de l'expérience » (59% des ITA/BIATOS n'ont connu aucune progression de salaire), dimensions auxquelles il faut ajouter le fait de « ne pas pouvoir se projeter dans l'avenir ».

... Et ils sont plus de 70% à se prononcer pour un plan de titularisation.

« 4 heures contre la précarité ... »

Les résultats de cette enquête ont donné lieu à d'importantes initiatives ce 8 février dans le cadre des « 4 heures contre la précarité dans la recherche et l'enseignement supérieur », avec débats et remise officielle du rapport au ministère. Un levier pour la multiplication d'initiatives afin de mettre au grand jour les réalités de la précarité et intensifier les actions pour sa résorption.

L'objectif de l'intersyndicale aujourd'hui : lutter contre la précarité en mobilisant titulaires et précaires pour un plan de titularisation, mais aussi pour obtenir immédiatement plus de droits, de meilleures conditions de travail et la reconnaissance de leur apport au service public.

Suspicion générale de fraude et stigmatisation des assurés sociaux

L'UGFF CGT condamne la fraude fiscale ou sociale ainsi que toutes les fraudes. Elle ne saurait pour autant accepter une politique qui - s'abritant derrière la lutte contre les déficits sociaux qui ont bien d'autres causes, beaucoup plus profondes - développe en fait une stigmatisation des assurés sociaux.

Que l'état commence à s'attaquer aux paradis fiscaux ou, pour ne citer que celle-ci, à la fraude sociale relative aux recettes du travail dissimulé, non déclaré, qui représente à elle seule 15% des 50 milliards de fraude aux finances publiques, estimée chaque année !

Et pourtant ce n'est pas à cela que s'attaque la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2010, mais bien aux assurés sociaux. Celle-ci institue ainsi de nouvelles mesures de lutte contre la fraude aux prestations sociales.

En ce qui concerne les arrêts de travail, l'expérimentation instaurée par la LFSS pour 2008, visant à renforcer la coordination entre les actions du service du contrôle médical des caisses et les prérogatives des employeurs en matière de « contre-visite » est généralisée. Un délai de transmission du rapport établi par le médecin contrôleur mandaté par l'employeur est institué, et une suite est systématiquement donnée par la caisse au rapport du contrôleur si l'arrêt apparaît non médicalement justifiée....

Qu'en est il dans la fonction publique de l'état ?

L'UGFF CGT avait eu à connaître en fin d'année dernière d'une expérimentation de contrôles des congés de maladie ordinaires au ministère de la justice et plus précisément à sa direction des services pénitentiaires.

Jugez vous-même : il y est question de recourir aux services d'une société qui serait spécialisée dans le

contrôle médical qui collabore avec des médecins dont des agréés... dans une note aux directeurs régionaux et chefs d'établissement, les procédures de demande, de mise en œuvre de contrôles, l'envoi des conclusions de la contre visite y sont décrites

L'enclenchement d'une contre visite est facturé à chaque service demandeur et pris en charge par le budget de l'établissement demandeur... sur la base de 98€ HT comprenant un forfait kilométrique et un ajout en cas de dépassement ... et une majoration de 55€ HT si le contrôle est demandé un week-end..... C'est à ne pas croire ! L'administration qui - pour « réduire la dépense publique » - supprime un emploi sur deux des agents partant en retraite, et des pans entiers de service public, est ainsi prête à « passer au privé » le contrôle des arrêts maladie et à dépenser sans compter.. De plus, à l'heure où tout le monde constate une pénurie de praticiens en particulier dans les zones rurales, et que les hôpitaux sont obligés de recourir à de la main d'œuvre étrangère, la promotion d'officines privées se réalise au détriment des emplois publics et du service public.

Pour l'UGFF CGT, l'administration doit, si la réglementation l'y oblige, engager des contrôles par le biais classique de médecins agréés désignés par le préfet.

Il est inadmissible « d'engraisser » des officines privées pour effectuer une mission sociale qui à terme n'est pas porteuse d'efficacité.

En effet de nombreuses grandes entreprises ont tenté cette expérience et l'ont abandonnée tout simplement parce que « le jeu n'en valait pas la chandelle ». Il s'est notamment avéré que le coût de la prestation dépassait de loin l'efficacité sociale escomptée, et ce pour divers motifs comme par exemple le fait que le contrôle intervenait le plus souvent après la reprise du travail, la grande majorité des arrêts de travail étant de courte durée....

Dans la Fonction publique, plus de 9 congés de maladie sur 10 sont des congés maladie ordinaires qui durent en moyenne 7 jours*, et 21% des agents sont concernés par des congés ordinaires de maladie d'au moins 4 jours. Pour l'UGFF CGT, les employeurs publics doivent utiliser leurs propres structures institutionnelles de contrôle : le service de médecine professionnelle préventive et le comité médical départemental.

Plutôt l'élargissement des compétences du Comité Médical Départemental que le recours à des officines privées

Un projet de décret, portant création du traitement de données à caractère personnel relatif au contrôle à titre expérimental des arrêts de travail des fonctionnaires, est actuellement soumis pour avis par le ministère des affaires sociales ...au président du conseil de la CNAMTS. Il engage bien à un contrôle administratif et médical, définit la nature de la mesure prise par l'administration à la suite du contrôle et des suites à donner etc...

L'UGFF donne un avis négatif à ce projet de décret... et se prononcerait, le cas échéant, pour un **élargissement des compétences du comité médical départemental**, puisque ce dernier est composé de médecins agréés, issus de la liste des médecins agréés existant dans chaque département et désignés pour trois ans par le préfet.

Ce comité médical a une instance de recours - dite « supérieure » - qui peut être saisie soit à l'initiative de l'administration soit à la demande du fonctionnaire. Elle garantit ainsi beaucoup mieux l'agent contre l'arbitraire.

* faits et chiffres 2007-2008 du rapport annuel sur l'état de la FP

REATE et RIA :

Attention, un train peut en cacher un autre !

La nouvelle organisation territoriale de l'état (Réate) a aussi des conséquences sur les structures d'action sociale interministérielle. Les nouveaux dispositifs fixés par décrets et présentés dans des circulaires du 1^{er} ministre - qui prévoient notamment la mise en place de plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH et d'autre part la création de directions départementales interministérielles - impactent particulièrement la structure de restauration collective inter administrative (RIA) - qui par définition accueille des agents rattachés à des services déconcentrés de plusieurs administrations de l'Etat - régie par la circulaire Fonction Publique du 12 juin 1995

Lors de l'élaboration de cette circulaire qui retrace les modalités d'organisation et de fonctionnement des restaurants et propose des modèles de statut, de conventions ... la délégation CGT du CIAS avait contraint les employeurs à obligatoirement participer financièrement au fonctionnement des restaurants ; ou encore fait en sorte que des agents soient les administrateurs des associations de gestion etc...

Pour tenir compte des évolutions de la fiscalité, des règles comptables, de la réforme patrimoniale, de la situation des agents mis à disposition des associations etc..., autant d'évolutions affectant le fonctionnement des restaurants administratifs, la CGT revendiquait la révision de cette circulaire. L'ouverture d'un groupe de travail avec les représentants syndicaux, acceptée dans son principe par la DGAFP, a toujours été différée dans le temps.

Aujourd'hui, la modification des statuts, des conventions et des schémas d'organisation financière des RIA est nécessaire au regard de l'installation

des nouvelles Directions Départementales Interministérielles (DDI).

Les préfets de région et de départements viennent de recevoir à cette fin une circulaire dotée d'annexes leur donnant des indications pratiques pour actualiser le statut et la convention de fonctionnement, et les informant de l'adaptation du schéma d'organisation financière.

Inquiétudes sur l'organisation des flux financiers

Les dépenses de fonctionnement restent à la charge des administrations porteuses des emplois. La part de chacune est calculée en fonction du taux de fréquentation correspondant à l'année N-1. Mais, lorsque le schéma actuel de versement ne pourra être maintenu, la circulaire prévoit que :

- les financements ministériels (Responsables de Programme en administration centrale - RPROG) sont délégués aux Responsables de Budgets Opérationnels de Programme au niveau régional (RBOP régionaux).
- les crédits sont ensuite subdélégués aux DDI qui constituent l'unité opérationnelle (UO) des BOP régionaux
- enfin, une répartition au sein de la DDI est effectuée afin de verser les crédits au gestionnaire du RIA.

La CGT a toutefois revendiqué que - compte tenu des mouvements et disparitions de certains services déconcentrés - chaque RIA reçoive du préfet, les noms et coordonnées du responsable des flux financiers de la DDI et des responsables des administrations qui feront l'objet d'appels de crédits des RIA.

Par cette note, la DGAFP invite également à réunir les assemblées générales avant le 1^{er} avril, avec l'objectif de modifier le statut et les conventions de chaque restaurant, ce qui signifie aussi que l'organisation des élections des nouveaux administrateurs devra se réaliser sur le mois de mars.



La CGT a dénoncé le fait que cette procédure puisse aboutir à des rédactions des statuts et conventions des RIA traduisant des inégalités, sur le fond des textes, sur le territoire. Elle craint que s'installe ainsi progressivement une inégalité dans le fonctionnement des restaurants administratifs ce qui serait préjudiciable à la mise en œuvre des objectifs d'harmonisation des règles de gestion des RIA, que semble se fixer, pour objectif, l'expérimentation en cours. A terme, des modes de fonctionnement différents d'un restaurant à un autre rendraient toute révision de la circulaire de 1995, impossible.

Pour la CGT, la rapidité avec laquelle la fonction publique veut conduire cette révision des statuts et convention appelle les représentants locaux des personnels à la plus grande vigilance.

La vigilance s'impose

Cette réactualisation des textes peut en effet être l'opportunité pour les employeurs publics de réduire leur participation financière au fonctionnement des restaurants et/ou d'évincer les représentants des usagers des restaurants des conseils d'administration.

Pour une intervention des représentants des personnels dans la gestion des restaurants administratifs (article 12 du statut).

Le conseil d'administration est élu pour 4 ans par l'ensemble des adhérents et il est renouvelé par moitié tous les deux ans. Pour la CGT, si les sièges sont à pourvoir au prorata des rationnaires pour les administrations, les usagers doivent rapidement se réunir pour soumettre leurs candidats à l'élection de tous les rationnaires. L'élection se fait à bulletin secret, au suffrage universel, au sein de chaque administration associée (ce sont les administrations portant l'emploi) et non pas les services des DDI.

Le vote doit être organisé de façon à

permettre à tous les adhérents d'y prendre part, quelles que soient leurs obligations de service.

Concernant l'application du nouveau statut, l'assemblée générale a la faculté de proroger le mandat de l'actuel conseil d'administration durant le premier semestre, pour organiser les nouvelles élections des représentants au conseil après la modification des statuts. En tout état de cause, il devra prévoir des membres titulaires et suppléants, et élire parmi ses membres un bureau composé d'un président, d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint...

Le renouvellement des conseils d'administration des RIA est de la responsabilité des syndicats si l'on veut éviter que les employeurs publics, comme récemment à Orléans, soient tentés de transférer, par convention, la gestion de l'aspect matériel et juridique de l'association à une société de gestion immobilière et la partie comptable à un cabinet d'expertise comptable.

Pour une participation des employeurs publics à hauteur de 50% du prix de revient d'un repas (convention de fonctionnement),

L'article 11 de la convention ne peut en aucun cas se résumer à « les administrations associées et adhérentes participent aux frais de fonctionnement du RIA »...tel que proposé par la fonction publique dans le projet annexé.

La CGT confirme sa volonté de reprendre à minima, dans cette article, la rédaction initiale de l'article 11 du projet de convention annexé à la circulaire de 1995 « *les administrations prennent conjointement à leur charge les factures relatives aux fluides qui font l'objet si possible d'une comptabilité séparée entre celle de l'immeuble et celle du RIA. Le montant de ces prestations sera individualisé par le gestionnaire de l'immeuble sur la base de comptages lorsque la mesure des*

consommations de l'association se fait par des compteurs spécifiques ou à l'aide de clefs de répartition.

A ce titre figurent notamment les dépenses d'eau froide et d'eau chaude, de gaz, d'électricité, chauffage, ramassage des ordures et location de containers ainsi que la prise en charge de l'abonnement téléphonique....

... /... Les administrations de tutelle peuvent mettre conjointement à disposition de l'association les aides complémentaires sous forme de subvention exceptionnelle ou participation au frais de personnel....

../...le montant des apports de chaque administration devra être évalué afin de respecter le principe de l'égalité des tarifs entre les fonctionnaires des différentes administrations.... »

N'oublions pas, que suite à l'expérimentation de la gestion déconcentrée des RIA en région Centre, l'accent du rapport était mis sur les objectifs à atteindre : « *cette logique amène à travailler... sur les éventuelles optimisations qui permettraient de réaliser le même objectif avec des moyens revisités* ».

Du niveau de la participation des employeurs dépend le niveau du tarif sur lequel s'appliquera ensuite, en passant en caisse, la réduction de la « prestation repas » de 1.14€ pour les agents dont la rémunération ne dépasse pas l'indice brut 544.

Toute réduction de la participation des employeurs au fonctionnement des restaurants augmenterait donc le reste à charge des usagers ... et donc le niveau des tarifs.

Derrière l'actualisation des statuts et des conventions présentée comme un simple toilettage en conséquence de la REATE, il est question du niveau de la participation des employeurs et de l'intervention des usagers dans la gestion de leur restaurant.

Le niveau des tarifs en restauration collective relève du pouvoir d'achat des agents.



La retraite calculée sur les 6 derniers mois, ce n'est pas un privilège !

Dans son interview au Figaro du 30 janvier 2010, le premier ministre, François Fillon, déclarait que le calcul des pensions dans la fonction publique n'était « évidemment pas » une question taboue. L'ensemble des re-

traitements par annuités meilleures années fait prendre en compte la plus grande partie de la carrière d'un salarié. Cela rapproche le calcul par annuités du calcul des retraites par points ou comptes notionnels (capitalisation virtuelle « à la suédoise »). Ces systèmes sont plus proches d'une logique assurantielle, où le montant de la retraite est fonction du montant des cotisations versées tout le long de la carrière, comme dans une assurance-vie.

Or dans une retraite par répartition, les cotisations d'une année permettent de payer les retraites de la même année. En payant les retraites des générations anciennes, les salariés accumulent des droits à se voir payées leur retraites futures, mais ne mettent pas, comme dans une logique d'assurance, de côté un capital, virtuel ou pas.

Cela permet de mettre en place des solidarités de haut niveau, en particulier au profit des femmes, des salariés les plus précaires et des handicapés.

C'est toute cette construction que l'élargissement du nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence vise à déconstruire, au profit d'une conception individuelle et assurantielle de la retraite.

Le pouvoir veut baisser les pensions des fonctionnaires

Dans son rapport de janvier 2010 le conseil d'orientation des retraites (COR) détermine que si on calcule les retraites des fonctionnaires selon les règles du secteur privé (25 meilleures années et intégration des primes) les retraites diminueraient de 10 à 20% en moyenne. Seuls 12 à 25% des fonctionnaires, ceux ayant le plus fort taux de primes, verraient

(régime général et régimes de base du privé, régimes spéciaux, CNRACL et code des pensions civiles et militaires) sont calculées en appliquant pour une carrière complète un taux par rapport à un salaire de référence (50% pour le régime général hors retraites complémentaires, 75% pour les fonctionnaires et les régimes spéciaux, qui n'ont pas de retraite complémentaire, s'agissant des régimes unifiés).

Ce salaire de référence est déterminé par rapport à la fin de carrière dans les cas où un statut (fonctionnaires, SNCF,...) assure un déroulement de carrière, la rémunération étant donc la plus forte en fin d'activité professionnelle.

Les 25 ans ont fortement baissé les pensions du privé

Cela n'est pas le cas pour les salariés du privé, qui sont souvent mieux payés à 45 ou 50 ans qu'à 60 ans. Cela est si vrai qu'au début des années 70 le calcul du salaire de référence des salariés du privé est passé des 10 dernières années aux 10 meilleures années.

Avant les réformes Balladur de 1993, le calcul du salaire de référence des salariés du privé et du public répondait au même souci : celui de la référence salariale la plus élevée, dans le cadre de référence existant.

Avec la réforme Balladur le salaire de référence dans le privé a été calculé sur la base des 25 meilleures années et non plus des 10 meilleures années.

Cela a eu deux conséquences.

D'une part cette réforme se traduit par une baisse de 15 à 20% du salaire de référence pris en compte pour le calcul de la retraite du régime général du secteur privé.

La prise en compte des deux tiers environ de la carrière amène en effet à un calcul sur des années de rémunérations plus faibles. De plus les anciennes rémunérations sont recalculées en prenant seulement en compte le montant de l'inflation, alors qu'auparavant elles l'étaient en référence à l'évolution du salaire moyen des salariés du secteur privé, celle-ci étant supérieure à l'inflation.

Les 25 ans déconstruisent la répartition

D'autre part le passage aux 25

leur retraite augmenter.

Quand le premier ministre explique que le calcul sur les 6 derniers mois n'est pas un tabou, il veut simplement dire que la baisse des pensions des fonctionnaires n'est pas un tabou pour lui !

Le passage à un calcul sur les 25 dernières années paraît une décision difficile à prendre pour le pouvoir, puisque l'alignement sur le privé le contraindrait en pratique à intégrer l'ensemble des primes dans le calcul de la pension. Et par la-même à abandonner son fonds de pension obligatoire assis sur les primes des fonctionnaires, le RAFP.

Par contre il est possible que les projets de 2003 ressortent des dossiers, avec un calcul sur les 3, 5 ou 10 dernières années.

Pour les fonctionnaires atteignant le dernier échelon d'un corps ou d'un grade l'année précédant la retraite, un calcul du salaire de référence sur la moyenne indiciaire des trois dernières années fait perdre environ 3% sur la pension, un calcul sur 5 ans fait perdre environ 4%, et un calcul sur 10 ans fait perdre près de 8% du montant de la pension. Soit pour une pension moyenne dans l'Etat de 1716 euros une perte mensuelle

moyenne de 55 euros si la période de référence retenue est 3 ans, de 70 euros pour 5 ans et de 145 euros pour 10 ans.

L'idée d'abandonner les 6 derniers mois pour calculer le salaire de référence ne trouve donc aucune autre explication que la volonté de baisser les retraites des fonctionnaires. Elle n'a rien à voir avec une quelconque justice public/privé.

Le calcul du montant de la pension sur l'indice détenu les six derniers mois n'a rien d'un privilège et doit être défendu par tous les fonctionnaires. Il n'y a aucune marge de négociation sur cette question pour la CGT.

Malgré les déclarations d'Eric Woerth, ministre de la fonction publique en charge de la concertation sur les retraites publiques à partir d'avril, sur France Inter le 3 mars, disant que "Les 6 mois c'est un sujet qui fâche... il n'y a pas de sujet tabou mais c'est pas nécessairement le sujet principal", les fonctionnaires ne doivent pas considérer que cette question est derrière nous.

D'une part le débat existe manifestement au sein du pouvoir. D'autre

part et surtout, en 2003 le projet de texte modifiant l'article L15 du code des pensions, qui établit la règle des six mois, était déjà rédigé avant d'être abandonné. Il y était écrit :

« La rédaction de l'article L.15 est modifiée afin de poser clairement les règles de calcul de la pension au moment de sa liquidation.

Désormais le montant de la pension sera liquidé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte du nombre de trimestres acquis par le fonctionnaire (application de l'article L.13) par le traitement soumis à retenue afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenu en moyenne depuis trois ans...

La période de référence prise en compte pour la détermination de l'assiette de calcul est portée à trois ans afin d'assurer un traitement plus équitable des situations de fin de carrière ».

Nul doute que le gouvernement tentera de mettre de nouveau ce projet au printemps 2010 !

Seule une mobilisation résolue des fonctionnaires avec tous les salariés est en mesure de faire abandonner au pouvoir l'ensemble de ses projets !

« Sauvegarde retraite » : un poisson pilote en eau trouble.

L'association « Sauvegarde Retraite » - qui bénéficie de très nombreux relais dans les média-, poursuit son travail de sappe et de division public-privé, en perspective de nouvelles offensives contre les régimes par répartition.

Une stratégie qui passe, aujourd'hui comme hier (voir notamment leurs expressions en amont, autour, et après la réforme de 2003), par une campagne haineuse contre les personnels de la fonction publique.

Cette association s'est récemment distinguée en s'attaquant cette fois à l'IRCANTEC, régime complémentaire des non titulaires de la Fonction Publique, accusant l'institution de « pillage » des caisses de retraites complémentaires du secteur privé (ARRCO ; AGIRC) ! A l'occasion du changement de statut de la poste et de l'affiliation des nouveaux recrutés dans la nouvelle SA aux caisses de retraites du secteur privé qui s'en est suivi, se pose la question des lourdes conséquences financières que cela emporte sur le régime IRCANTEC, privé des cotisations de ces nouveaux agents tout en assurant - dans le cadre de la répartition - le paiement des pensions actuelles et futures des agents recrutés avant la modification de statut de la poste. Et se trouve donc posée - **comme dans tous les cas semblables** - la nécessaire et légitime compensation financière par les caisses complémentaires recevant ces nouveaux cotisants. Une négociation entre les différentes caisses doit s'ouvrir avant que l'état décide du niveau de cette compensation.

Et voilà donc que « sauvegarde retraite » arrive pour dénoncer toute compensation envers le régime complémentaire des non titulaires la Fonction Publique, compensation assimilée à du « pillage ». Conclusion : En absence de compensation c'est une baisse de rendement et donc du niveau des pensions de l'IRCANTEC ... ce qui est justement l'objectif affiché par le gouvernement.

Mais comment se fait il donc qu'à l'approche de l'annonce de nouvelles réformes, cette « officine » reprend elle de nouvelles forces. Peut être faut il rappeler que cette association qui se déclare « indépendante » appartient à cette nébuleuse d'associations de la droite la plus libérale, dont l'instrumentalisation n'est un secret que pour ceux qui ne veulent pas voir. Que l'on se rappelle, par exemple l'organisation de la contre-manifestation du 25 Mai 2003 (« stoplagrève »), en soutien à la réforme des retraites : c'était à l'appel de plusieurs « organisations indépendantes », telles « liberté j'écris ton nom », le « collectif pour la réforme des retraites », l'« ADEL », « la droite libre » ... et bien entendu « sauvegarde retraites ».

Et ce n'est qu'un début du matraquage auquel il faut s'attendre, sur l'air des fonctionnaires privilégiés pour la retraite aussi, afin d'aider à pousser les reculs le plus loin possible.

C'est aussi la mesure du niveau auquel il convient de mettre la barre de nos luttes.

*Le point
sur...*

... Les mesures d'application immédiate de la loi mobilité.

1 - Droits à la mobilité

Les articles 1 à 6 de la loi 2009-972 du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique traitent des questions de mises à disposition, de détachement, introduisent la possibilité d'une intégration directe en lieu et place d'un détachement, et établissent un quasi-droit à mobilité entre les trois fonctions publiques.

Pour l'essentiel, ces dispositions sont d'application directe et ne nécessitent pas de décret pour s'appliquer de droit. Seule l'ouverture réciproque des fonctions militaires et publiques civiles ainsi que la reconnaissance mutuelle des promotions obtenues en cas de détachement entrent en application au jour de publication du décret.

L'intégration directe pourra en particulier être utilisée en cas de transferts d'activité entre ministères, voire entre versants de la Fonction Publique.

De même, pour les agents en position normale d'activité au sein d'un autre ministère elle permettra de se passer de détachement. La CGT a insisté pour que cette solution n'ait pas de caractère obligatoire pour les agents souhaitant continuer à bénéficier de cette position après restructuration entre ministères en particulier. La réponse de la DGAFP sur le caractère toujours volontaire pour l'agent de l'intégration comme du détachement est juridiquement juste mais ne fait pas cas des éventuelles évolutions de doctrine des ministères d'emploi.

2 - Mesures d'accompagnement des mobilités.

2-1 Remboursement de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat

L'article 6 de la loi du 3 août permet de dispenser une collectivité territoriale ou un établissement hospitalier du remboursement de la moitié des sommes correspondant à la mise à disposition d'un fonctionnaire, et ce pendant une durée d'un an. Il s'agit d'évidence d'une mesure destinée à inciter ces deux fonctions publiques à accueillir des agents de l'Etat notamment dans le cadre des restructurations de service.

2-2 Reprise des contrats des agents non titulaires dans le cadre des transferts d'activité

La loi prévoit à ses articles 23 – 24 et 25 que, dans les cas de transfert d'activité, les personnels non titulaires participant à l'exercice des missions se voient automatiquement proposer un nouveau contrat par le repreneur. Ceci concerne aussi bien les transferts publics/publics (décentralisation, passage à un EPA ou à un GIP administratif...) que ceux public/privé (privatisation concession de service public, transformation en EPIC) ou privé/public (réintégration de mission sous traitée ou exercée

précédemment par une association, un EPIC ou un GIP industriel et commercial).

La première question qui se pose est la définition et le niveau de décision des actes générant de fait le transfert des personnels. Un projet de décret, qui instaure la possibilité de détachement de fonctionnaires titulaires auprès d'une entreprise privée à l'occasion de « transfert d'activités », vient préciser cette notion. Sont ainsi visés (article 5 du projet de décret) les « contrats soumis au code du marché public, contrats de partenariat ou contrats de délégations de service public, dès lors que ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un transfert d'activité ». Demeure ouverte la question du transfert d'activité accessoire par rapport à l'activité principale d'une administration. En effet, contrairement à la directive européenne du 12 mars 2001 et à la jurisprudence de la cour de cassation le transfert pourrait être constaté même dans les cas de cession partielle d'activité.

Ainsi, la sous-traitance des activités de restauration, d'entretien, de gardiennage, de maintenance des systèmes informatiques, etc., peuvent constituer un transfert d'activité.

Ce principe, s'il était appliqué à la Fonction publique, permettrait ainsi de transférer à des entreprises privées les contractuels participant à ce type de mission (par ex agent Berkani, personnel des CROUS, contractuels sous CDD ou CDI, agent des EPA dérogatoires) sur simple passage d'un marché de service.

Par ailleurs, contrairement à ce qui s'applique dans le secteur privé et à ce qui est prévu par la directive européenne les contrats des intéressés ne sont pas repris de plein droit par le repreneur même dans les cas de transfert public/public alors qu'il n'existait pas, pour ce cas de figure, d'obstacle juridique majeur.

En effet, la loi du 3 aout dispose d'une part que ce sont de nouveaux contrats qui sont proposés aux intéressés et d'autre part que les clauses substantielles du contrat de travail initial doivent être reprise « sauf ... condition générale de rémunération et d'emploi des agents non titulaires au sein de l'organisme d'accueil ».

Autrement dit, les agents (ou les salariés) transférés n'ont aucune garantie de maintien de leurs acquis antérieur, ce qui est contraire au principe posé par la directive européenne et nécessitera un suivi syndical de proximité.

Enfin, pour les intéressés qui refuseraient les propositions qui leurs sont faites, la loi a prévu que « leur contrat prenne fin de plein droit ». Contrairement à ce qui est inscrit dans le projet de circulaire, il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une nouvelle forme de fin de contrat qui est ainsi introduite dans le code du travail. Cette disposition nouvelle fait planer de lourdes incertitudes sur les droits des intéressés notamment en matière de chômage.

3 – Mesures ayant trait au recrutement

3-1 Remplacement de fonctionnaire absent

Le 6eme de l'article 3 de la loi 84/16 a été modifié pour élargir dans la fonction publique de l'Etat les possibilités de recrutement de contractuels. Désormais, il est possible de recruter des CDD pour remplacer des agents absents ou exerçant temporairement un temps partiel ainsi que pour faire face « pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut immédiatement être pourvu ».

Cependant, les deux premiers alinéas du 6^{ème} de l'article 3 de la loi de 1984 n'ayant pas été modifiés, cela signifie que les remplacements de fonctionnaires doivent toujours « dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires ».

En conséquence, l'obligation de motivation de CDD qui est rappelée devrait comprendre non seulement le nom et la fonction de l'agent remplacé mais aussi le caractère imprévisible de l'absence. En l'occurrence l'exemple retenu, celui du congé maternité semble particulièrement mal choisi. Pour ce qui concerne les vacances d'emplois le flou entretenu

laisse présager de toutes les dérives : succession de contrats d'un an sur un même emploi, recrutement sur des emplois non ouvert à la vacance ou au contraire maintien sur de longues durées des ouvertures de postes.

D'une manière plus générale, la banalisation des possibilités de recours aux CDD impose une vigilance accrue d'autant que l'article 28 de la loi mobilité, qui modifie l'article 4 de la loi 84-16, vise désormais à prévenir l'administration de requalification en CDI par la voie contentieuse. L'exigence d'une information régulière des instances paritaires sur le volume et la nature de tous les contrats précaires constituent une nécessité pour combattre les abus prévisibles de l'administration mais aussi pour organiser syndicalement les agents concernés.

3-2 L'intérim

Mesure phare de la loi mobilité le recours à l'intérim pour tous les cas où il est possible de recruter des CDD laisser penser que l'utilisation d'intérimaires pourrait être banalisée ce qui laisse augurer des velléités des gestionnaires dans certains secteurs.

La CGT conteste que cette mesure soit d'application immédiate car les dispositions du code du travail et de la directive européenne sur l'intérim concernant la consultation des représentants du personnel nécessitent, pour nous, une modification du décret portant compétence des ins-

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cgt.fr

tances paritaires (CTP et CHS).

Pour la DGAFP, l'article 21 de la loi du 3 août est d'application immédiate les instances paritaires possédant de facto les compétences dévolues dans le secteur privé au DS au CE et au CHSCT.

Toutefois, une circulaire complémentaire ouverte à la concertation est annoncée sur ce sujet précis.

S'agissant de simples marchés de prestations de services, la question du niveau de délégation de signature et donc de la responsabilité pénale en cas d'infraction constitue une interrogation forte. La CGT demande que l'appel à des sociétés d'intérim ne puisse être fait que par une autorité ayant pouvoir de nomination.

Pour prévenir les ardeurs de certains chefs de service zélés, il est d'ores et déjà utile de faire connaître les mesures qui encadrent strictement le recours à l'intérim.

En effet, la plupart des dispositions prévues par le code du travail et par la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 vont également s'appliquer au secteur public. Ainsi, le recours à des entreprises d'intérim en infraction aux dispositions strictement limitatives prévues au chapitre 1^{er} du titre V du livre II du code du travail constitue un délit passible de 3.750 euros d'amende et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de 6 mois et de 7.500 euros d'amende et ce, pour chaque contrat irrégulier (articles L1254-1 à L 1254-12 du code du travail). Par ailleurs, le contrat passé ainsi irrégulièrement peut être requalifié en contrat à durée déterminée de 3 ans (L 1251-62 du code du travail) ou en contrat à durée indéterminée (L 1251-40) auprès de l'administration utilisatrice.

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé (L 1251-59).

Les administrations qui voudraient recourir au travail temporaire doivent passer un contrat écrit, dénommé contrat de mise à disposition, avec une entreprise d'intérim au plus tard dans les 2 jours suivant la mise à disposition du travailleur (L 1251-42).

En application de l'article 8 de la directive 2008/104/CE, ces informations doivent être portées à la connaissance du CTP.

En outre, ces mêmes administrations doivent tenir sur tous les sites où sont employés des intérimaires, un registre de ces personnels (L 1221-13 et D 1221-23) qui est accessible aux représentants des personnels, aux membres du CHS et aux agents de l'inspection de travail. Ces mêmes agents de l'inspection du travail sont habilités à pénétrer dans tous les locaux où sont employés des intérimaires (L 8113-1) et à dresser un constat pour toute infraction au code du travail commise par l'administration.

Pour ce qui concerne « les conditions essentielles d'emploi » des travailleurs intérimaires, celles-ci doivent être au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par l'administration (article 5/1 de la directive 2008/104/CE). La rémunération ne peut être inférieure aux emplois équivalents de la Fonction publique qu'après consultation des partenaires sociaux et seulement si le salarié sous CDI avec l'entreprise de travail intérimaire continue d'être rémunéré entre 2 missions (5/2 de la directive). Pendant la durée de la mission, c'est l'administration utilisatrice qui est responsable des conditions de travail de l'intérimaire et qui doit fournir les équipements de sécurité (L 1251-21 et 1251-23 du Code du travail). Enfin, lesdits salariés doivent avoir accès aux installations collectives, notamment les cantines.

3-3 Ouverture des concours internes aux ressortissants

communautaires.

L'Article 26 de la loi du 3 août consacre l'ouverture de tous les concours internes des 3 fonctions publiques aux ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen « qui justifie d'une durée de service accomplie dans une administration, un organisme ou un établissement [...] dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics [...] équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux corps considérés ».

Sans avoir à débattre ici du bien fondé d'une telle mesure qui constitue le prolongement des ouvertures antérieures de la fonction publique française aux ressortissants de l'UE, on peut souligner une des principales difficultés techniques de ce nouveau dispositif. Si le niveau de diplôme requis pour l'accès à certains emplois tout comme la mesure de l'ancienneté acquise dans des administrations d'autres Etats ne devraient pas poser trop de problèmes, il en est autrement pour les salariés employés dans des « organismes » dont les missions sont comparables. En effet, dans nombres de pays européens les missions dévolues en France à des administrations ou des établissements publics sont exercées par des organismes à but non lucratifs voire des entreprises privées dans le cadre de délégations, concessions, ou marchés publics.

Le périmètre des organismes entrant dans le champ d'application de l'article 26 de la loi risque donc de devenir un véritable casse-tête d'autant que le rôle de la commission d'équivalence pour le classement des ressortissants de la communauté européenne créée par le décret 2002-759 du 2 mai 2002 va être profondément modifié. Cette commission était jusqu'à présent automatiquement saisie préalablement à tout détachement et, dans les cas de réussite aux concours de ressortissants

étrangers pour apprécier la prise en compte des services accomplis dans un état membre de l'UE. Un décret devrait rendre cette saisie facultative, les administrations devant apprécier désormais elles-mêmes la nature et la durée des activités exercées précédemment par les candidats.

Se pose en outre la question de la discrimination des ressortissants français qui se trouvent dans des situations comparables. Par exemple, un salarié d'une association intervenant comme délégué d'une collectivité dans le domaine socio-culturel n'a pas aujourd'hui accès aux concours internes des corps d'éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse alors qu'un ressortissant de l'UE dans la même situation peut désormais se porter candidat à ces concours.

Cette discrimination ne manquera pas d'être sanctionnée par la Cour Européenne de justice si cette juridiction est saisie de contentieux ce qui porte en germe une ouverture très large de l'accès à ce type de concours qui n'aurait plus alors d'interne que le nom.

4 - le cumul d'activités

L'article 33 de la loi mobilité, d'application immédiate, fait passer de 2 à 3 ans la possibilité de cumul pour création d'entreprise. Cette dérogation (toujours soumise à autorisation), est applicable à toutes les activités et à tous les agents quelque soit la quotité de travail. Il s'agit d'évidence d'une mesure destinée à encourager les départs volontaires.

L'article 34 quant à lui élargit les cas de dispense de demande d'autorisation de cumul aux agents titulaires, non titulaires ou salariés des EPIC occupant des emplois ou en exerçant des fonctions à temps incomplet d'une durée inférieure à 70 % de la durée du temps de travail. Auparavant, cette dispense n'était de droit que jusqu'à 50 % de la durée légale ou réglementaire. C'est la généralisation dans la fonction publique des emplois multiples pour percevoir un revenu décent qui est ainsi programmée. Autre nouveauté prévue : le cumul ne serait plus limité en quotité et pourrait même s'exercer pendant les heures de service pour les agents en horaires variables.

Actu.

Édito. p 2
 Dans l'action le 23 mars p 3
 Une initiative CGT-FSU p 3
 Rémunération
 à la performance p 4
 Accord "Santé et sécurité
 au travail" p 5

Infos — Luites

Les personnels du service
 public de l'agriculture passent
 au salon p 6
 Douanes p 6
 Service public de la mer p 6
 Sécurité à l'École p 7
 Droits des femmes p 7
 DGAC p 7

Service public

Face aux super pouvoirs
 des préfets de Région p 8
 Tempête et services publics .. p 9

Fonction publique

Conseil supérieur du 22/02 .. p 10

Le Dossier

Plus d'un million de non titulaires
 dans la Fonction publique p 11

Social

Suspicion générale de fraude . p 15
 REATE et RIA p 16

Retraites

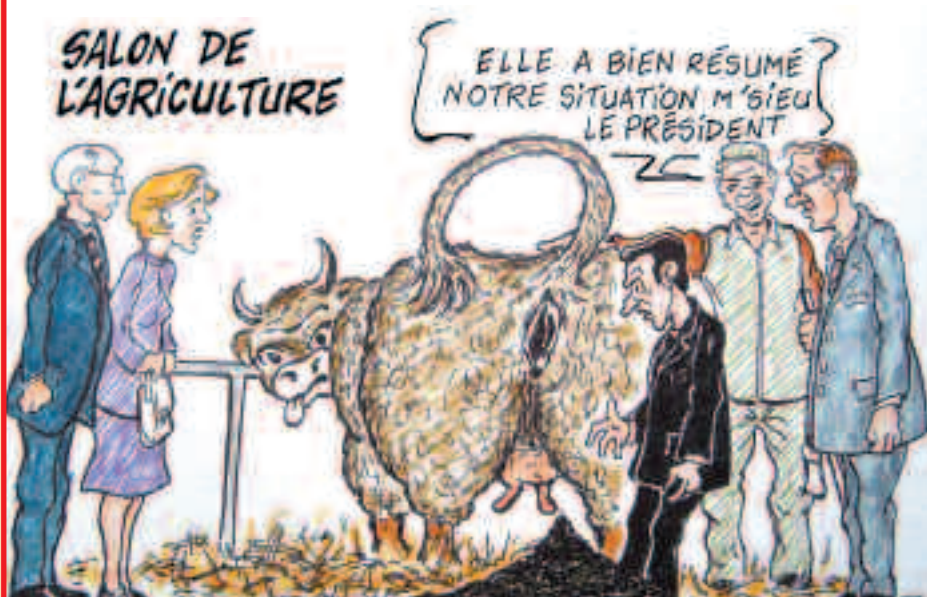
La retraite calculée sur
 les 6 derniers mois p 18
 "Sauvegarde retraite" p 19

Zig-zag dans le droit

Le point sur... p 20

Et, exceptionnellement, un second "trait de l'actu" de PJ.

Le trait de l'actu.



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 : 0907 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



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

**Notre engagement : faciliter l'action militante
et améliorer les conditions sociales**

La Macif s'engage à vos côtés dans votre vie syndicale pour défendre tous les militants, assurer votre syndicat, votre comité d'entreprise et gérer votre trésorerie.

La Macif vous apporte des solutions collectives performantes et sur mesure dans les domaines de la prévoyance, de la santé, de l'épargne salariale et des retraites.

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr