

III PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE Où en sommes-nous?



INSERTION PROBATION Les risques de l'évaluation

FONCTIONPUBLIQUE





PÉNITENTIAIRE > EUROPE **ÉCHANGE SUR LES** CONDITIONS DE TRAVAIL **FSESP INVITE LES O.S.**



N° 255 >> JUIN 2017



Ni droite? ni gauche?

our Emmanuel Macron et sa majorité parlementaire, l'opposition entre la droite et la gauche serait définitivement dépassée, elles seraient donc appelées à s'allier et à marcher ensemble.

Il n'en demeure pas moins que la nouvelle architecture et la composition de son gouvernement confirme l'orientation libérale du pouvoir exécutif. C'est bel et bien un Premier ministre de droite qui a été appelé à gouverner la France. De nombreux ministères ont été offerts à la droite. Un gouvernement de droite qui n'a pas hésité à rayer de la carte le ministère de la fonction publique désormais sous la coupe des comptes publics.

Deux ministres, de droite, ceux de Bercy, sont appelés, pour le plus grand plaisir du Medef et de la Commission européenne, à faire adopter des lois de finances et de financement de la sécurité sociale dans l'objectif d'organiser une baisse de 60 milliards d'euros de la dépense publique sur le quinquennat.

Ce que propose Emmanuel Macron, c'est toujours moins de politiques publiques, de services publics et d'emplois publics avec 120000 postes de fonctionnaires qui seraient supprimés... Ce que propose Emmanuel Macron, c'est une nouvelle dégradation des conditions de vie au et hors travail des personnels qui pourrait prendre différentes formes comme le rétablissement du jour de carence, l'allongement du temps de travail, la remise en cause des régimes de retraite, le gel de la valeur du point d'indice... Ce que propose Emmanuel Macron, c'est l'insécurité sociale généralisée à l'image des attaques en cours de préparation à l'encontre du Code du travail et du Statut général des fonction-

Ni droite, ni gauche?! In fine, Emmanuel Macron veut donner raison au milliardaire américain Warren Buffett qui avait déclaré qu'il existait «...bel et bien une guerre des classes mais c'est ma classe, la classe des riches qui fait la querre et c'est nous qui gagnons ».

Seule la mobilisation du monde du travail saura lui donner tort et imposer d'autres choix. C'est dans ce sens que l'UFSE-CGT agit et agira dans les semaines et les moins à venir.

SOMMAIRE

2	ÉDITO		CEDVICE DUDING
2	EDITO	42.44	SERVICE PUBLIC
	ACTU	13-14	Établissements publics
3	Festi'Red		dérogatoires : la bataille
4-5	Mobilisation ministère	14-16	gagnante de la CGT Egalité salariale entre
4-5	du travail contre les	14-10	femmes et hommes
	réductions d'effectifs		lemmes et nommes
5	SPIP : La CGT vote		INSTANCES
3	pour la réforme des CPIP	17-19	Suite du compte rendu
	pour la reforme des CI II	17-17	de la commission statutaire
6	OUTRE-MER		consultative du 23 mars 2017
•	■ Hommage aux victimes	20	Conseil supérieur de la
	Sonjé Mè 67 Gwadloup		Fonction publique, compte
	Solije ilie or Gwaaloup		rendu du 20 avril 2017
	INTERNATIONAL		
7-9	Les personnels		SOCIAL
	pénitentiaires européens	21-22	■ PSC : Où en sommes-
	débattent avec la FSESP		nous?
	MISSIONS		VIE SYNDICALE
0-12	Politique pénale : les	22	La démocratie sociale, un
	risques de l'évaluation		droit toujours à conquérir
	Extraits du 8 pages		
	"spécial" distribué par la		ZIG-ZAG DANS LE DROIT
	CGT insertion probation	23	Le régime indemnitaire
	dans tous les SPIP		des agents bénéficiant d'une
	CE N°255 DE FONCTION PUBLIQU	JE	décharge totale de service
	DATÉ JUIN 2017 EST LIVRÉ AVEC LE		



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :

SIRET: 784312043 00036 ADRESSE POSTALE: 263, Rue de Paris case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX TEL.: +33155827756 MEL: ugff@cgt.fr SITE: www.ugff.cgt.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION RESPONSABLE DE REDACTION: COMITÉ DE RÉDACTION: Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zaouche

© UGFF, Stéphane Julien



Certifié PEEC Ce produit est issu

de forêts gérées durablement et de sources contrôlées pefc-france.org







FESTI'RED 2017,

"Les jeunes, c'est l'avenir de notre organisation!"

u 26 au 28 mai avait lieu à Nantes la deuxième édition du Festi'Red organisée par le Collectif jeunes de la fédération des services publics à laquelle des représentants des autres fédérations des services publics étaient invités.

QU'EST-CE QUE LE FESTI'RED?

A la suite du XIe congrès fédéral, la fédération a décidé de mettre au cœur de ses préoccupations l'investissement et la place des jeunes au sein de la CGT.

Le collectif jeunes cégétistes a travaillé afin de créer un nouveau projet.

Ils ont porté ce projet avec le même état d'esprit: permettre à tous la rencontre par le partage, la discussion, la diversité et la musique à travers la création d'un festival.

UNE ORGANISATION AUTOUR DE TROIS DÉBATS:

— **l'avenir des jeunes dans la CGT:** la question des jeunes au sein de notre organisation syndicale ne se pose pas tant en tant que jeune, mais en tant qu'avenir de la CGT, car se pose la question du renouvellement des forces militantes. Il est important pour cela de bien accueillir les nouveaux militants

(jeunes ou non), de leur donner une place au sein de leur organisation et de les former afin de notamment leur donner un cadre idéologique pour porter les revendications de la CGT et de leur donner les outils militants.

 le statut des fonctionnaires constitue un des héritages du Conseil national de la Résistance. Il se fonde sur des principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité. Cependant depuis le statut de 1983, plus de 200 modifications sont intervenues et les attaques à venir sont nombreuses. La suppression du ministère de la fonction publique est en cela un signe, Macron voulait supprimer le statut. On constate également une augmentation de la précarité dans la Fonction publique, malgré les plans de déprécarisation comme la loi Sauvadet, tout comme une marchandisation du service public.

On constate également une augmentation de la précarité dans la Fonction publique

— les discriminations syndicales:

la projection du film sur les Goodyear « Liquidation » a été l'occasion de discuter des divers cas de répressions syndicales rencontrés: accès bloqué à un bâtiment par la police municipale (sur ordre du maire), avancement bloqué, procédures disciplinaires si ce n'est des arrestations à l'occasion de manifestations. La criminalisation syndicale est un moyen pour l'Etat et le patronat de tenter de dénaturer l'action syndicale, de faire peur à ceux qui voudraient nous rejoindre, mais cela montre également la peur qu'inspire la CGT. Il est essentiel également de rappeler que « le programme du CNR n'a pas été écrit seulement avec de l'encre, mais aussi avec du sang ».

Une souscription est actuellement en cours pour aider au financement du film Acharnement, poursuivis pour l'exemple portant sur les répressions à l'encontre des syndicalistes et des militants de 1906 à nos jours: https://fr.ulule.com/acharnement-poursuivis-pour-lexemple.

Une troisième édition de Festi'Red est prévue en 2018, nouvelle occasion pour débattre dans un contexte festif. ◆



Contre les réductions d'effectifs!

La lutte se poursuit au ministère du travail. Après une forte journée de mobilisation le 18 mai, les organisations syndicales CGT – SUD – FSU – CFDT – UNSA – FO – CNT appellent à amplifier le mouvement et à faire grève massivement le 20 juin.

e 18 mai, partout sur le territoire, au moment où venait d'être nommé la ministre de la casse du code du travail, des centaines d'agents des services des DIRECCTE se sont mobilisés contre les réductions d'effectifs.

En effet, en huit ans, ces services départementaux et régionaux — qui assurent notamment les missions liées à l'inspection du travail, au contrôle des organismes de formation professionnelle et aux politiques de l'emploi de l'Etat — sont passés d'environ 9800 emplois à moins de 8000, ce qui correspond pour les Pays de Loire à moins 18,49 % et pour les Hauts de France à quasiment 22 %, soit une baisse sur l'ensemble du territoire d'en moyenne 20 %.

Ces réductions d'effectifs, couplées à des externalisations et à des réformes organisationnelles, ont d'ores et déjà des effets directs sur le contenu et la qualité des services rendus et, pour couronner le tout, ces pénuries, créées par l'administration elle-même, servent de prétexte à cette même administration pour travailler sur de nouveaux allègements des missions de

l'Etat, de nouvelles externalisations, des fermetures de site.

Dans ce contexte, pour la première fois depuis bien longtemps, une intersyndicale regroupant la quasi-totalité des syndicats (CGT – SUD – FSU – CFDT – UNSA – FO – CNT) a appelé à l'organisation d'actions locales et à une journée de grève et de mobilisation dans chacune des régions le 18 mai.

>> AU MINISTERE DU TRAVAIL : « ON TRAVAILLE D'URGENCE EN URGENCE »

Partout, dans les départements, des assemblées générales ont eu lieu et les

Fait marquant, la mobilisation a été très forte dans des services où il est habituellement difficile de pouvoir entrer en action distributions de tracts et signatures de pétition à destination des usagers se sont multipliées, en lien avec les unions départementales.

Ainsi, dans les Pyrénées-Atlantiques, un pique-nique militant a rassemblé des syndicalistes de l'interprofessionnelle et des agents. Des rassemblements départementaux régionaux ont eu lieu en Nouvelle Aquitaine, en Auvergne Rhône-Alpes, en Bretagne, Normandie, dans le Grand Est,...

En Ile de France, après des actions, dans les départements, souvent réitérées avec succès, 250 agents se sont rassemblés devant les locaux de la DI-RECCTE et une occupation a eu lieu jusque tard dans la soirée. Ils étaient soutenus par les collectifs sans-papiers et des militants des syndicats du commerce et d'Info Com' CGT.

Fait marquant, la mobilisation a été très forte dans des services où il est habituellement difficile de pouvoir entrer en action. Elle a en particulier été exemplaire au sein de l'institut en charge de formations, avec 66 % de grévistes!

Au-delà de la protestation face aux directions, cette mobilisation avait

aussi pour objectif de faire connaître les risques pour les usagers liés à la dégradation des conditions de travail des agents qui ne pourront plus assurer leurs missions de service public.

Aujourd'hui, quel que soit le service, les agents se retrouvent bien souvent à ne pouvoir travailler que dans l'urgence.

Demain, le nombre de sections d'inspection du travail va encore être réduit alors que le nombre de travailleurs, d'entreprises et de demandeurs d'emploi ne diminue pas. Les services des renseignements, qui accueillent physiquement et par téléphone des usagers afin leur fournir des renseignements en droit du travail seront totalement asphyxiés par le manque de personnel et vont devoir de surcroît réserver un part de leur activité uniquement aux employeurs (et ce grâce à la loi El Khomri).

Après-demain, il faudra mutualiser (renseignement téléphonique; création de services interdépartementaux...), « alléger » la gestion administrative (autorisations de travail pour les salariés étrangers; déclarations des organismes de formation; télé-déclaration des ruptures conventionnelles), externaliser les missions (agrément des services à la personne aux conseils départementaux; frais de déplacements des conseillers du salarié à l'Agence de services et de paiement; homologation des accords d'épargne salariale à l'Urssaf; enregistrement dématérialisé des accord) voire en supprimer (délivrance de certains titres).

Ces réformes dégradent la qualité du service rendu et remettent en cause le lien entre les agents et la demande sociale. Elles créent les conditions pour que les fonctionnaires ne puissent plus répondre aux demandes des usagers et qu'ils n'aient que le temps de se consacrer aux exigences de leurs hiérarchies.

La ministre ne peut pas faire « la sourde oreille », ni ignorer les revendications, que nous exprimons avec force, et que nous porterons le 20 juin prochain, puisque nos directeurs-trices expliquent « qu'ils/elles ne décident de rien...».

Nos organisations déposent ensemble un préavis national de grève pour le 20 juin. Dans le cadre de ce préavis, elles demandent à être reçues par la ministre et l'ouverture de négociations sur nos revendications La campagne électorale pour les législatives battant son plein, faisons connaitre nos revendications, interpellons les candidats!

Nos organisations syndicales appellent l'ensemble du personnel, de tous les services, sur tous les sites, à amplifier la mobilisation, à faire grève massivement le 20 juin, à manifester à Paris, et à poursuivre les actions localement.

>> INSERTION PROBATION

Une lutte gagnante qui se concrétise : une victoire pour les personnels et la CGT qui les représente!

es personnels des services pénitentiaires d'Insertion et de probation, bien que privés du droit de grève, manifestaient il y a un an sous une pluie battante. Pendant plusieurs mois en 2016, ils se sont massivement mobilisés pour faire entendre leur voix et crier leur colère face au mépris d'une administration qui les laisse continuellement sur le bas côté!

Cette lutte aboutissait l'été dernier à la signature d'un relevé de conclusions par l'ensemble des organisations représentatives des personnels des SPIP, dont la CGT est la première organisation, venant acter l'obtention d'un grand nombre de revendications en termes salarial, de retraite, de formation initiale et de recrutements.

Malgré des pseudos négociations, la CGT a été force de propositions afin que l'accès à la catégorie A des conseiller.e.s à compter du 1er février 2018, soit bien acté avant l'élection présidentielle.

Le comité technique ministériel du 5 mai 2017 a enfin permis l'adoption des textes qui acte la concrétisation de cette revendication historique de la CGT.

DES AVANCÉES SALARIALES QUI PROFITENT À LA MAJORITÉ DE LA **PROFESSION**

Les gains indiciaires s'élèvent entre 30 et 50 points d'indice selon le grade et l'échelon, soit entre 140 et 240 euros bruts mensuels, de nouvelles perspectives d'avancement et de mobilité sont une satisfaction pour les personnels et pour la CGT qui les représente en termes de revalorisation du pouvoir d'achat, notamment des bas salaires.

VERS UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'accès à la catégorie A des conseillers d'insertion et de probation constitue la reconnaissance des compétences et du niveau de responsabilité, et permet ENFIN une revalorisation salariale qui va dans le sens d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, profession à 75 %

III ACTUALITÉ

féminisée, sa revalorisation correspond à un des axes du protocole fonction publique signé en 2013 par l'ensemble des organisations professionnelles.

UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ANCRÉE DANS DES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-ÉDUCATIF ET DE RÉINSERTION

L'accès à la catégorie A est bien une occasion pour les personnels de réaffirmer une identité professionnelle forte conforme à nos missions, et de gagner une autonomie et une indépendance propre à la catégorie A pour contrer toutes les tentatives de détournement de nos missions, notamment aux fins de renseignement.

L'accès à la catégorie A acte également la sortie d'un isolement voire d'un enfermement statutaire, issu du précédent statut particulier de 2010.

Le raccrochage à la filière socio-éducative sera pour la CGT l'occasion de mener un grand nombre de combats au côté des autres travailleurs sociaux pour la défense de nos missions, de notre secret professionnel, de notre déontologie et de nos méthodes d'intervention socio-éducatives.

La CGT a organisé une consultation des personnels et des syndicats locaux CGT en un temps record. Même dans des délais contraints, la CGT ne pouvait pas se priver d'une telle consultation démocratique. Conformément au mandat qui lui était conféré, la CGT a voté en comité technique POUR cette réforme statutaire.

Il s'agit indéniablement de la concrétisation d'une revendication historique à mettre au crédit de la lutte! ♦

Montreuil, le 11 mai 2017





>> HOMMAGE AUX VICTIMES SONJÉ MÈ 67 GWADLOUP **50 ANS DÉJÀ!**

LES ÉVÉNEMENTS:

Le 20 mars 1967, Vladimir Snarsky, propriétaire d'un grand magasin de chaussures à Basse-Terre, lâche son berger allemand pour chasser Raphaël Balzinc, vieux cordonnier guadeloupéen, handicapé qui installait son étal en face du commerce. Le propriétaire V. Snarsky, par ailleurs militant au parti gaulliste UNR, demande ironiquement à son molosse « Dis bonjour au nègre ». Cet incident raciste est à l'origine d'émeutes et de grèves à Basse-Terre et Pointe-à-Pitre les jours suivants, si bien que le préfet de l'île, Pierre Bolotte, fait déployer deux escadrons de gendarmerie.

Le 24 mai 1967, les ouvriers du bâtiment de Guadeloupe se mettent en grève pour obtenir une augmentation de solaire de 2 % et la parité en matière de droits sociaux.

Le 26 mai vers midi, une foule est rassemblée devant la Chambre de commerce, à Pointe-à-Pitre et attend pendant que se déroulent des négociations entre organisations syndicales et représentants du patronat. Vers 12h45, ils apprennent d'un représentant syndical que les négociations sont rompues et un bruit court: le représentant du patronat, Georges Brizzard, aurait dit: « Quand les nègres auront faim, ils reprendront le travail! ».

Les affrontements commencent à coups de grenades lacrymogènes des gendarmes contre conques de Lambi, jets de pierres et bouteilles en verre des manifestants. Déjà dans la matinée du 26 mai, des gendarmes mobiles auraient tiré lors de manifestations

violentes de grévistes, faisant plusieurs blessés. Lorsqu'un gendarme essoufflé, enlève son casque afin de s'essuyer le front et reçoit un coup violent sur Lo tête, les gendarmes ouvrent le feu provoquant notamment la mort de Jacques Nestor, militant du Groupe d'organisation nationale de la Guadeloupe (GONG). Selon les autorités, les gendarmes mobiles (non, les CRS), après que quelques coups de feu aient été tirés sur eux, devaient riposter pour se dégager. Un certain nombre d'autres Guadeloupéens seront tués durant les trois jours d'émeutes et/ou de répression qui s'ensuivent.

UN BILAN IMPRÉCIS:

L'imprécision sur le nombre des victimes, paradoxale dans un département français doté d'un état civil, serait due, selon ceux qui contestent le bilan officiel de sept ou huit morts, au classement secret défense jusqu'en 2017, des documents de l'époque, à la peur des représailles ressenties par les familles et à la destruction d'archives municipales et hospitalières.

« Quand les nègres auront faim, ils reprendront le travail! » Les affrontements commencent à coups de grenades lacrymogènes Huit noms de victimes sont cités : Jacques Nestor - Zadig Gougougnam - Pincemaille - Camille Taret - Gildas Landrée - Tidace et Fengarol

Dans un article du Monde du 26 mai 2009, ces noms sont précisés et complétés: Jacques Nestor, Ary Pincemaille, Olivier Tidos, Georges Zadigue-Gougougnan et Emmanuel Craverie pour Pointe-à-Pitre, Jules Kancel, Aimé Landres, Camille Taret pour la commune voisine des Abymesll. Six noms étaient donc déjà connus Jacques Nestor, Georges Zadigue-Gougougnan, Ary Pincemaille, Camille Taret, Olivier Tidas, Aimé Londres (au lieu de Gildas Landrée). Deux nouveaux apparaissent: Emmanuel Craverie et Jules Kancel. Un autre n'est plus dans cette liste: Fengarol.

Par ailleurs, plus de trente gendarmes et membres des Compagnies républicaines de sécurité auraient été blessés.

Les récits évoquent également la présence des képis rouges qui sont en fait les Gendarmes mobiles.

Certaines sources évoquent un bilan admis en 1985 par le secrétaire d'État chargé des DOM-TOM, Georges Lemoine, de quatre-vingt sept morts.

La députée Christiane Taubira évoque cent morts.

Dans l'émission de France Inter, Rendez-vous avec X, du samedi 7 mars 2009, Patrick Pesnot et son invité estiment que le bilan de quatre-vingt sept morts est probable et émettent l'hypothèse d'une responsabilité de Jacques Foccart, « Monsieur Antilles ».

L'historien Jean-Pierre Sainton auteur de Mé 67: Mémoire d'un événement et interviewé dans l'émission de France 2 Complément d'enquête du 9 mars 2009, fait un bilan de plusieurs dizaines de morts, par recoupements des témoignages. Il montre en outre un télégramme, envoyé par la préfecture au moment des événements, admettant la possibilité de victimes non déclarées en sus de sept victimes certaines. Cette même émission révèle que l'enregistrement des déclarations de Georges Lemoine sur RFO Guadeloupe a disparu, mais que ce dernier confirme toujours un bilan de quatre-vingt sept morts. Pourtant l'article du Monde suscité lui fait dire: Le nombre, je ne pense pas l'avoir inventé. « On a dû me faire des notes. Mois je n'ai pas le souvenir des documents sur lesquels ils s'appuyaient. »

POSTÉRITÉ:

Après plusieurs manifestations mémorielles, une fresque financée uniquement par les Guadeloupéens et réalisée par le plasticien Philippe Lourent, est érigée le 26 mai 2007 sur un mur contigu au collège Nestor de Kermadec, quai Gatine à Pointe-à-Pitre.



Mercredi 10 mai 2017 se déroulait à BRUXELLES, une réunion de la FSESP (fédération syndicale européenne des services publics), et plus particulièrement des syndicats pénitentiaires européens. Ce projet est financé par la Commission Européenne.

a CGT pénitentiaire y était représentée par Christopher Dorangeville, secrétaire général; Samuel Gauthier, secrétaire général adjoint; Geneviève Marot et Eric Lemoine, membres de la Commission exécutive nationale.

De nombreux autres pays étaient représentés: l'Autriche, la Belgique, la Croatie, Chypre, la république Tchèque, l'Estonie, la Finlande, l'Italie, le Monténégro, les Pays Bas, le Portugal, la Roumanie, l'Espagne et l'Ukraine.

La FSESP estime qu'il est nécessaire de coordonner sur le plan européen l'action syndicale concernant les conditions de vie et de travail dans les services pénitentiaires. En effet, nous constatons des sujets de préoccupation identiques dans les prisons européennes.

LES TENDANCES COMMUNES PORTENT SUR:

- L'augmentation de la population pénale.
- La multiplication du nombre de détenus atteints de maladie mentale, drogués ou alcooliques.
- L'insuffisance d'hygiène et de sécurité dans certains pays avec présence de maladies contagieuses: VIH, tuberculose, hépatite.
 - Le manque de ressources et/ou

budgets donnant la priorité à l'incarcération plutôt qu'au traitement.

- Les risques accrus de privatisation.
- L'image négative du travail pénitentiaire
- L'isolement des surveillants pénitentiaires avec un manque de soutien de la part des directions.

LES EMPLOIS DE QUALITÉ ET LE SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ DANS LES PRISONS

Les débats concernaient essentiellement l'impact des politiques d'austérité sur les conditions de travail dans les établissements pénitentiaires.

Force est de constater que la qualité de l'emploi liée à la qualité des services

Une politique d'austérité qui se veut compétitive sur les coûts tout en incarcérant au-delà du numerus clausus, ce qui est inefficace est influencée par une politique d'austérité qui se veut compétitive sur les coûts tout en incarcérant au-delà du numerus clausus, ce qui est inefficace. De plus, la politique d'austérité a eu des répercussions sur le ratio nombre de détenus par agent pénitentiaire qui s'est dégradé avec la diminution des ressources financières ainsi que sur la sécurité au sein des détentions.

La reprise constatée justifie l'arrêt de la politique d'austérité.

UN CONSTAT PARTAGÉ : LA DÉGRADARION GÉNÉRALISÉE

Au fil des échanges, la plupart des pays représentés ont fait le même constat d'une dégradation des conditions de travail, de l'augmentation des actes de violence à l'encontre des personnels, dues particulièrement à la surpopulation carcérale qui touche de nombreux pays européens, et d'une crainte de généralisation de la privatisation des établissements pénitentiaires. La FSESP se positionne contre la privatisation d'une manière générale et également au sein des services pénitentiaires.

La CGT pénitentiaire a mis en avant le manque d'attractivité du métier de surveillant pénitentiaire en France. On a beaucoup de mal à recruter alors que

III INTERNATIONAL

les besoins sont énormes, liés principalement au retard pris depuis de nombreuses années par nos responsables pour combler les emplois vacants. Dans les dix années à venir, ce seront près de trente mille recrutements de surveillants qui devront être faits pour, non seulement remplacer les départs en retraite, mais également occuper les postes dans les nouveaux établissements pénitentiaires!

FAIRE ÉVOLUER LES MISSIONS

La CGT pénitentiaire a également fait remarquer à nos homologues européens qu'en France, le métier de surveillant se bornait, dans les faits, à ouvrir et fermer des portes alors que le volet réinsertion dans nos missions devrait avoir plus de place. Le travail en équipe pluridisciplinaire fait également défaut et la CGT pénitentiaire porte une revendication forte concernant l'implication du personnel de surveillance dans la vie en détention. Actuellement, l'avis du surveillant compte très peu alors que c'est lui qui se trouve le plus en contact avec les détenus, qu'il est le premier interlocuteur de la population pénale, et que, de par son observation, il est capable d'apporter un réel enrichissement dans un fonctionnement de travail en équipe pluridisciplinaire.

De plus, la CGT pénitentiaire dénonce la surpopulation pénale au sein des détentions.

Le surveillant doit devenir l'acteur principal du cursus judiciaire du détenu, ce qui est rendu impossible en cas de surpopulation pénale.

En outre, la CGT pénitentiaire précise que, suite au constat de missions inappropriées ou de situations mettant en difficulté les personnels féminins, il s'est avéré nécessaire de mettre en place un recrutement de personnels féminins en détention homme ne dépas-



sant pas 17 % avec une marge de plus ou moins 3 % selon les établissements.

LES DROITS SYNDICAUX

Nous avons également fait un point sur les droits syndicaux dans différents pays. Si les personnels pénitentiaires en France et dans cinq autres pays n'ont pas le droit de grève, six autres pays l'ont. Mais le droit de grève dans certains pays est toutefois soumis à des restrictions. La CGT a fait connaître son combat pour l'abrogation du statut spécial et pour l'obtention du droit de grève. Nous avons dénoncé ce qui se passait en France où les agents qui manifestent peuvent être sanctionnés hors garanties disciplinaires, donc sans le droit à la défense! Malgré ces restrictions sur le droit syndical, le constat dans différents pays est qu'il y a un fort taux de syndicalisation chez les personnels pénitentiaires. Cette constatation vaut également dans les secteurs publics qui ont un taux de syndicalisation beaucoup plus élevé que dans le secteur privé.

En Belgique, les personnels pénitentiaires ont le droit de grève. En 2016, un important mouvement social dans les établissements pénitentiaires a duré deux mois. Malgré cette mobilisation conséquente, il reste encore beaucoup à faire. Toutes les revendications n'ont pas abouti.

Les prises de parole se multiplient et les mêmes difficultés apparaissent concernant nos conditions de travail. L'augmentation de l'absentéisme des personnels lié au stress, la maladie, les agressions de plus en plus violentes est également un constat partagé.

DIVERSITÉ CULTURELLE

La population carcérale diminue dans certains pays alors que dans d'autres comme en France, elle continue d'augmenter. Les politiques menées sont évidemment une des principales causes de cette augmentation ou diminution. La diversité de la population pénale, sa diversité culturelle ainsi que son ethnicité rendent le travail plus complexe. La lutte contre le phénomène de radicalisation dans les établissements pénitentiaires est un nouvel enjeu et souvent, on s'aperçoit que même si le travail se complexifie, les movens humains ainsi que les formations ne sont pas à la hauteur des enjeux.

TRAVAIL INTENSIF

La qualité de l'emploi est abordée à



travers le temps de travail, les salaires, la sécurité de l'emploi. L'intensité du travail de surveillant pénitentiaire semble augmenter partout. Le nombre des personnels diminue alors que la population pénale augmente!

DES REVENDICATIONS COMMUNES

La Confédération Européenne des Syndicats précise qu'élaborer une définition sur la qualité de l'emploi et du travail peut se révéler utile. C'est ainsi que pour la CES, l'emploi de qualité est soumis à six indicateurs:

- De bons salaires. (l'indicateur reste l'augmentation du salaire médian local pour les femmes.)
- Un accès à des postes à plein temps (sécurité de l'emploi).
- Un équilibre entre la vie privée et professionnelle. (heures sup, droits sociaux respectés,...)
- Formation continue tout au long de sa vie. (Non prise sur les congés)
 - •Démocratie sur le lieu de travail.
 - Ne pas avoir trop de travail.

Pour la FSESP, la qualité de l'emploi doit être une priorité politique. La question de l'égalité salariale entre homme et femme doit également être une priorité.

Le nombre d'heures supplémentaires doit diminuer; trop de salariés travaillent au-dessus du seuil réglementaire!

UNE HIÉRARCHIE ABSENTE

La question du soutien des collègues

et de la hiérarchie est également un facteur important pour le bien-être au travail. Trop souvent, les personnels de surveillance n'ont aucun pouvoir de décision. Les tâches répétitives doivent être également bannies et les personnels doivent pouvoir alterner les missions et participer aux prises de décisions.

La stratégie qui doit être adoptée dans l'intérêt du service public est la réinsertion, donc la formation et l'évolution des missions des surveillants pénitentiaires qui ne consistent pas seulement à des obligations de surveillance mais aussi d'éducateur, d'encadrement et d'accompagnement et doivent donc être autonomes et soutenus en conséquence.

DÉMOGRAPHIE

Le vieillissement des personnels exerçant dans les établissements pénitentiaires est également constaté. Certains pays s'inquiètent de l'âge des agents qui exercent encore au contact de la population pénale: pénibilité, risques accrus,...

La santé des personnels et les risques psycho sociaux sont abordés. L'environnement du travail, les conditions de travail sont des facteurs de risque importants. Dans certains pays, le taux d'absentéisme est élevé.

Autre inquiétude, les nouveaux établissements pénitentiaires sont construits de façon à ce que la technologie permette de diminuer le nombre d'emplois nécessaires. Des expériences existent, comme aux Pays-Bas. Un



nouvel établissement pénitentiaire est sorti de terre il y a un an et accueille mille détenus qui sont suivis électroniquement lorsqu'ils se déplacent alors qu'auparavant, c'était un surveillant qui les accompagnait!

La CGT pénitentiaire partage et se reconnaît dans les constats et revendications débattus tout au long de cette journée. Nos homologues européens subissent les mêmes difficultés que les personnels de surveillance en France.

Les surcharges de travail, la surpopulation pénale, les agressions toujours plus nombreuses, le manque d'attractivité de nos missions sont un dénominateur commun. Ce sont des difficultés qu'il faut combattre. Il faut que les politiques s'emparent de ces questions si l'on veut que le métier de surveillant d'établissement pénitentiaire soit mieux reconnu.

La reconnaissance de la difficulté d'exercer nos missions passe par une hausse des salaires, des créations d'emploi pour travailler moins et mieux. La politique pénale, le développement des alternatives à l'incarcération sont essentiels pour créer les conditions qui vont non seulement rendre le métier moins difficile et plus attractif, mais également permettre de lutter contre la récidive.

Dans de nombreux pays, voir revenir en prison une personne qui avait déjà été incarcérée il y a plus ou moins longtemps est vécu comme un échec pour les personnels.

LA FSESP REVENDIQUE:

- Moins de détenus et davantage de moyens pour la prévention et la réinsertion des délinquants.
- De meilleures normes de santé et de sécurité (tant physique que mentale).
- Un rapport minimum personnels/détenus: au moins plus d'un travailleur par détenu.
- Améliorer la formation initiale et continue des personnels.
- La parité hommes/femmes.
- Une durée du temps de travail maximum.
- Des responsabilités plus claires pour les directions.
- Le plein exercice des droits syndicaux.
- La sécurité de l'emploi.
- Davantage de possibilités de mobilité pour les personnels.

Les prochaines rencontres des syndicats pénitentiaires européens doivent avoir lieu en juin 2018. ◆











>> POLITIQUE PÉNALE

L'ÉVALUATION, PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX!

La CGT insertion probation a organisé un débat entre différents chercheurs concernant la prédiction des risques de récidive des délinquants et criminels. Le contenu de ces échanges sera distribué à l'ensemble des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation. La CGT insertion nous explique cette démarche et sa volonté d'engager un débat dans les services sur leurs missions.

a CGT insertion probation lance le débat à travers une campagne dans les services pénitentiaires d'insertion et de probation sur les « outils d'évaluation » des publics.

Pour nourrir ces échanges entre professionnels, les militant.e.s de la CGT ont rencontré quatre universitaires:

Xavier de Larminat, docteur en science politique, travaille depuis dix ans sur la prise en charge des personnes placées sous main de justice. Sa thèse portait sur la probation et s'intitule Hors des murs. L'exécution des peines en milieu

Virginie Gautron, maître de conférences en droit pénal et sciences criminelles, réalise actuellement une recherche sur l'articulation santé-justice et s'intéresse notamment à la question de l'évaluation des risques de récidive.

Roland Gori, psychanalyste et professeur de psychopathologie, travaille essentiellement sur des essais critiques relatifs à l'analyse du fonctionnement de notre société. Il étudie la manière dont l'opérateur d'« Evaluation », essentiellement quantitatif, procédural et formel, place les sujets dans une situation de

servitude volontaire, de soumission sociale librement consentie.

Sacha Raoult, maître de conférence en sciences criminelles, travaille sur la façon dont la Science, et notamment les méthodes quantitatives, sont utilisées dans les politiques pénales et a regardé de prêt quel était le rôle des scientifiques dans les débats sur la récidive.

Une réflexion sur les outils d'évaluation

De ces regards croisés, la CGT produit ce document qui reprend ces entretiens très riches.

Ce dossier vient à l'appui d'une démarche revendicative sur le sens du travail et de l'accompagnement socio-édu-

Depuis plusieurs années, l'administration pénitentiaire est fascinée par les outils d'évaluation ou encore de repérage des publics

catif, à l'épreuve des illusions scientistes et prédictives.

Depuis plusieurs années, l'administration pénitentiaire est fascinée par les outils d'évaluation ou encore de repérage des publics. Elle fait appel à des « experts » pour concevoir et implanter ce type d'outils dans les services d'insertion et de probation. Construits sur des logiques assurantielles et d'algorithmes, ces outils sont aussi des « produits d'appel » pour des marchés lucratifs (programmes de prise en charge clés en main).

La profession s'était mobilisée avec succès contre le « diagnostic à visée criminologique » outil chronophage de fichage généralisé imposé sans concertation. De l'automne 2014 à l'été 2016, une « recherche-action » visant à l'élaboration de nouveaux outils d'évaluation des publics a donné lieu à une expérimentation dans six services d'Ile de France et de la région de Bordeaux. Cette recherche s'est appuyée sur un modèle théorique cognitivo-comportemental venant tout droit d'Amérique du nord, faisant la part belle à la gestion du risque et aux outils d'évaluation « actuariels », c'est à dire basés sur des cotations

chiffrées.

Militer, réfléchir, rencontrer

Notre activité militante et revendicative nous amène constamment à nous questionner sur le sens de notre travail. les logiques à l'œuvre et à nous appuver sur des recherches. Nous avons ainsi donné à lire le rapport final de cette recherche à plusieurs universitaires, dont les travaux et articles nourrissent notre

Ainsi, les avis de ces quatre chercheurs sur les outils d'évaluation actuariels, basés sur la notion du risque, les enjeux d'égalité de traitement des publics à travers ce type d'outils et les conséquences sur les pratiques professionnelles et le lien avec les usagers nous permettent de ne pas nous arrêter à l'apparente évidence et de continuellement nous ques-

Nous aurions pu nous contenter de publier ces entretiens sur notre site internet mais le fruit de ces entretiens méritait mieux! Mis en valeur, nous souhaitions en faire un objet, un journal qui peut être conservé, lu, relu, surligné et qui donne envie de prendre le temps de se plonger dedans. C'est aussi l'occasion d'aller à la rencontre des personnels et leur offrir cette lecture, de susciter des débats dans les services et pour une fois de se déconnecter un peu...

Alors que l'administration n'a toujours pas officiellement décidé du déploiement de l'outil actuariel promu par cette recherche et qu'elle trépigne d'impatience de diffuser dans les services le référentiel des pratiques professionnelles bourré de références exclusives à l'évaluation du risque, la formation initiale et continue en est le promoteur caricatural depuis de nombreux mois!

Dévoiement de nos missions

Aujourd'hui, plus que jamais, l'utilisation d'outils d'évaluation des publics et l'instrumentalisation qui peut en être faite par un politique davantage séduit par l'évaluation de la dangerosité que par la réhabilitation sociale nous inspire la plus grande prudence.

La politique pénale loin des ambitions humanistes affichées au début du dernier quinquennat pour faire de la prison l'exception et remettre la réinsertion au cœur des politiques publiques a pris un tournant extrêmement sécuritaire depuis les attentats de 2015. En tant que travailleurs sociaux, nous constatons des détournements de missions qui ont des conséquences dramatiques sur le lien de confiance avec nos publics, notamment à travers la lutte contre la radicalisation.

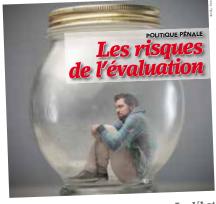
Pour la CGT, ces outils d'évaluation ou encore de repérage s'inspirent de logiques néo-libérales dont les conséquences sur les publics et les pratiques professionnelles sont loin d'être anodines. La gestion du risque innerve nos professions, les services publics et la société. En réalité ce sont nos sociétés actuelles qui fabriquent le risque et en font une industrie. Ainsi, d'autres domaines du social ou du service public sont confrontés à ces mêmes vélléités, qui tentent de masquer les failles institutionnelles, les politiques d'austérité et les processus d'exclusion derrière la seule responsabilité individuelle.

De plus en plus, les politiques publiques sont construites sur cette illusion que la Science peut les guider, en dehors de toute idéologie. Lorsque l'humain et les sciences sociales sont en jeu, il ne peut s'agir que d'une « imposture ». •

EXTRAITS



Notre démarche



Le débat

OUTILS D'ÉVALUATION DES RISQUES OU « OUTILS À RISQUES »

Xavier de Larminat: « ...la volonté de faire table rase du passé qui accompagne les discours sur l'évaluation des risques va dans le sens opposé. C'est une erreur fondamentale. »

Virginie Gautron « Ces échelles participent à une approche réductionniste de la complexité d'un parcours et d'un individu. »

« La constitution de bases de donnée n'est jamais neutre et les calculs probabilistes ne sont pas sans révéler des considérations socio-politiques, sans agir sur le monde social. Ne nous leurrons pas, une fois l'évaluation actuarielle intégrée dans les pratiques françaises, un traitement algorithmique des données s'imposera progressivement, comme c'est déjà le cas aux Etats-Unis. À n'en pas douter, de nombreux élus y voient déjà un nouveau gadget aux fins de communication politique, alors même que cette méthode présente de très nombreux biais. »

Roland Gori « Ce n'est pas du tout une démarche spécifique à votre milieu et au travail de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation dans la mesure où, comme le dit Ulrich Beck, nous vivons dans une société du risque. C'est-à-dire que nos sociétés actuelles fabriquent le risque et en font même une industrie. Et donc le risque, pour aller vite, est venu remplacer des concepts comme ceux d'angoisse, de culpabilité, de responsabilité et vient témoigner d'une certaine manière de gouverner les citoyens transformés en individusconsommateurs. »

« Cette manière de vider la société de sa substance humaniste au niveau de l'exercice de nos métiers est quelque chose de terrifiant. »

II MISSIONS

- Sacha Raoult « Il me semble qu'en réfléchissant en terme de risque, l'administration pénitentiaire s'engouffre dans quelque chose dont elle ne mesure pas les implications, notamment en termes éthique. »
- « Que les assurances aient besoin de tels modèles statistiques pour rentrer dans leurs frais, c'est une chose. Décider le destin des détenus avec la même façon de réfléchir en est une autre. Il y a quelque chose de profondément injuste dans la responsabilité collective (le fait de payer pour les actes des autres) et l'emploi de la notion de risque dans le système de justice pénal introduit une dose très forte de responsabilité collective. »

UNE IMPOSTURE SCIENTIFIQUE

- Xavier de Larminat: « C'est un modèle qui s'applique aux sciences expérimentales (physique, chimie, biologie...) mais qui n'a pas de sens pour les sciences humaines et sociales, qui disposent de leurs propres méthodes, en raison de l'impossibilité d'isoler en laboratoire les différentes dimensions du comportement de l'homme en société. Parler de « données probantes » en matière de criminologie, en se référant souvent à des recherches dans le domaine bio-médical, laisse à penser que la délinquance serait une maladie à guérir. C'est une vision non seulement erronée mais aussi dangereuse. »
- **Roland Gori** « Pour résumer très rapidement, ce discours est le refrain qui revient dans toutes les professions, c'est scientifique et c'est international. Sauf qu'il faudrait encore le prouver et ne pas se contenter de le dire! On a parfois l'impression que c'est du scientifique dry, comme le canada dry! Ça ressemble à la science, ça a le goût de la science, mais c'est pas de la science! C'est pas parce qu'il y a des chiffres que c'est scientifique. »
- « La « Littérature internationale », ça c'est la tarte à la crème qu'on nous fait avaler comme couleuvre dans à peu près tous les métiers: en réalité ça sous entend que c'est anglo-saxon. Donc, en gros, cela veut dire que nous devrions partager et absorber comme des éponges l'éthique anglo-saxonne et en particulier une éthique pragmatiste, matérialiste, utilitariste. »

UNE LOGIQUE DE MARCHÉ DERRIÈRE CES OUTILS D'EVALUATION

Virginie Gautron « Etre scientifique, c'est reconnaître les limites des

- connaissances que nous produisons. Or, cette prudence n'est pas toujours de mise lorsque ceux qui construisent ces échelles sont aussi ceux qui les vendent, ainsi que les manuels et/ou formations qui vont avec. »
- Roland Gori « Il est très difficile d'apporter un contre-discours à cette révolution symbolique conservatrice qu'est le néo libéralisme. Néolibéralisme qui est en crise car plus personne ne croit en ce modèle comme facteur de réduction des inégalités et d'accès au bonheur. Par contre, nous continuons à pratiquer ces logiques de fonctionnement dans nos métiers et cela entraîne des crises éthiques chez les professionnels qu'il faudrait dénoncer. »
- Sacha Raoult « Les évaluations positives des outils sont très souvent le fait de chercheurs qui ont des conflits d'intérêts non déclarés, c'est-à-dire qui ont intérêt à évaluer favorablement les outils (à voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide) parce que cette évaluation positive correspond à des financements, des ventes de manuels, des formations etc. »

OUTILS D'ÉVALUATION ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES USAGERS?

- **Xavier de Larminat** « L'idée que ces données seraient prédictives de la récidive n'est que l'effet d'une prophétie auto-réalisatrice qui légitime le fonctionnement inégalitaire du système pénal. »
- « Oui, le jugement clinique peut entrainer des inégalités, cela ne fait aucun doute. Cela fait partie de tout métier relationnel d'impliquer une part de subjectivité. Le recours aux outils d'évaluation actuariels n'est certainement pas l'un de ces moyens. Au contraire, ils posent eux-mêmes d'importants risques de discriminations, comme le soulignent notamment les travaux de Bernard Harcourt ou de Kelly Hannah-Moffat. »
- « L'habillage technologique masque la part de subjectivité liée au choix des méthodes de calcul, à la construction des catégories et au mode d'enregistrement des données. »

Virginie Gautron

- «En outre, parmi les facteurs de risque, ces échelles n'incluent pas ce qui relève de défaillances institutionnelles.»
- « Je m'interroge toutefois sur les excès d'une approche tournée vers la responsabilisation des condamnés, lorsqu'on demande à ceux qui sont le moins capables de le faire de se responsabiliser, avec le risque en cas de manquement de sur-pénaliser les pu-

- blics les plus fragiles, économiquement et psychiquement. Quelle sera par ailleurs la plus-value de ces prises en charge si, après la phase d'évaluation, les Services Pénitentiaires d'insertion et de probation n'ont pas réellement de movens pour assurer le suivi comme. plus globalement, les structures d'insertion, le logement, de soin, etc.? »
- **Roland Gori** « Il y a une phrase qui illustre ce propos que je cite souvent qui dit que « l'objectivité dans les relations entre les humains qui fait fi de toute idéologie est déjà devenue en elle même une idéologie qui nous invite à traiter les hommes comme des choses ».

LES OUTILS D'ÉVALUATION À L'ÉTRANGER?

- Xavier de Larminat « Pendant deux ans, j'ai réalisé (en Belgique) une recherche sur les maisons de justice (l'équivalent des SPIP en milieu ouvert). Jusqu'ici, les responsables de cette administration ont toujours refusé l'utilisation d'outils actuariels. Ils défendent au contraire la dimension clinique de la prise en charge, fondée rationnellement sur les théories de la communication et sur une approche systémique consistant à appréhender la personne globale dans son environnement.»
- Virginie Gautron « Ces instruments ont également été utilisés non pas pour améliorer qualitativement les prises en charge, au profit des condamnés, mais dans une perspective purement gestionnaire. Tous les agents de probation étrangers sont d'ailleurs loin d'être persuadés de l'intérêt et de la fiabilité de ces instruments, ce qui tend là encore à être passé sous silence en France par leurs promoteurs. »

EVALUATION DES PUBLICS OU DES SERVICES PUBLICS?

Roland Gori: « Nous sommes dans une situation de taylorisme généralisé, c'est-à-dire qu'il y a un clivage de plus en plus grand entre les décideurs et les exécutants. Et on demande aux professionnels de mettre en œuvre les actes que l'on a définis pour eux en fonction des protocoles d'évaluation. Il y a une prolétarisation des métiers aujourd'hui qui fait que ce sont les machines algorithmiques qui capturent le savoir, le savoir-faire, le savoir-être des professionnels. » ◆

LIRE L'INTÉGRALITÉ **DOCUMENT À TÉLÉCHARGER**

www.**cgtspip.**org





ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DÉROGATOIRES (E.P.)

Une bataille gagnante de la CGT

La fin d'un système institutionnalisé d'emplois précaires

accord de résorption de la précarité signé le 31 mars 2011 entre le ministre Sauvadet et 6 organisations syndicales de la Fonction publique prévoyait, entre autres, une révision de la situation des établissements publics « dérogatoires ».

Cette décision résultait des demandes de la CGT qui considérait que, dans la FPE, les dispositions de l'article 3-2 de la loi 84-16, permettant de recruter des contractuels en lieu et place de fonctionnaires, avaient, dans de nombreux cas, été détournées de leurs objets. En 2012, dans la suite du protocole, un rapport de l'inspection générale a largement confirmé notre point de vue: alors qu'en 1983, dix-huit établissements dérogeaient, pour 14500 emplois, au statut général des fonctionnaires, en 2011 il était recensé (hors pôle emploi et secteur de la sécurité sociale) une soixantaine d'établissements publics employant près de 30000 CDI de droit public. La mission d'inspection relevait aussi les conséquences néfastes de ces dérogations pour les personnels:

- 25 de ces organismes dérogeaient au statut général du fait de dispositions législatives, avec pour principale conséquence l'exclusion de ces agents du bénéfice des protections minimales prévues par le décret du 17 janvier 1986 relatifs aux agents non titulaires (n° 86-83).

- Ce régime particulier était utilisé

pour développer la précarité à outrance puisqu'il permettait « d'échapper à l'impossibilité de recruter en CDD de plus de 10 mois en catégories B et C dans le régime de droit commun ».

– Certains employeurs n'hésitaient pas à jouer sur tous les tableaux en utilisant les règles de l'article 4 de la loi 84-16 pour « s'affranchir de la règle du recrutement en CDI lorsqu'elle est prévue par le quasi statut de l'établissement ».

La nouvelle rédaction mettra fin aux recrutements non justifiés d'agents non titulaires et permettra aux CDI employés dans ces établissements publics d'accéder au dispositif « Sauvadet »

REMISE EN ORDRE

Constatant que, dans la plupart des cas, il existait des corps de fonctionnaires permettant d'assurer les missions, ce rapport concluait « qu'une remise en ordre rapide est indispensable » et qu'il convient « de revisiter le système des dérogations de manière plus fondamen-

Forte de ces conclusions officielles, la CGT, appuyée par plusieurs autres organisations syndicales, a demandé qu'une disposition législative mette fin à ces abus. Après bien des péripéties, c'est finalement l'article 43 de la loi « déontologie » publié le 20 avril 2016 qui a modifié de façon substantielle la rédaction de l'article 3-2° du titre II du statut des fonctionnaires.

Désormais un établissement public ne pourra recruter des contractuels sur des besoins permanents que si l'exécution de « ses missions spécifiques [...] requièrent des qualifications particulières » et que, cumulativement, les emplois concernés ne peuvent être « dévolus à des corps de fonctionnaires ». De plus, l'inscription de ces emplois sur le décret dérogatoire ne sera possible qu'après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE) et pour une durée déterminée (5 ans). Enfin, contrairement aux pratiques actuelles, ces contrats ne pourront à l'avenir être pourvus que par des CDI.

Même si les amendements de la CGT, qui proposaient également de mettre fin aux dérogations législatives, n'ont pas tous été retenus, notre organisation s'est félicitée de l'adoption de ces nouvelles dispositions. En effet, la nouvelle rédaction de l'article 3-2 mettra fin aux recrutements non justifiés d'agents non

III SERVICE PUBLIC

titulaires et permettra aux CDI employés dans ces établissements publics d'accéder au dispositif « Sauvadet » de résorption de l'emploi précaire ce qui leur était refusé jusqu'ici. Suite à notre insistance, une ordonnance a même été publiée le 14 avril (ordonnance 2017-543) pour reculer jusqu'au 31 décembre 2020 la date butoir de fonctionnarisation pour les EP sortant de la dérogation.

Cette position n'a pas été partagée unanimement, certains dirigeants d'établissements menant jusqu'au bout des batailles d'arrière-garde, en considérant que le statut de fonctionnaire constituait une atteinte à leur prérogative d'employeur!

In fine 2 décrets, l'un en date du 17 janvier (2017-41) et l'autre du 29 mars (2017-36), sont venus régler la question. Depuis le 1er avril dernier, le décret 84-38 est abrogé et les établissements qui figuraient à son annexe ne peuvent plus embaucher de contractuels sur ce fondement. Pour 24 EP, il a été dressé une liste de fonctions répondant aux nouvelles exigences de la loi soit 4200 emplois; 5 autres établissements dont les CROUS, disposent d'un délai supplémentaire de 12 mois pour entrer dans le nouveau dispositif. Au 1er avril 2018, les emplois dérogatoires du décret liste seront ainsi ramenés à moins de 6000 soit 4 fois moins que ce qui était autorisé jusqu'à présent.

POUR UN VRAI PLAN DE TITULARISATIONS.

Pour la CGT la publication de ces textes ne signifie pas pour autant que le dossier est clos. D'une part, il reste encore en suspens le devenir de 6000 autres contractuels employés dans des établissements publics qui dérogent au statut du fait de mesures législatives. Pour la plupart d'entre eux rien ne justifie un traitement différencié et nous continuons ainsi d'exiger le retour au droit commun pour l'Institut de Recherche Archéologique Préventive (INRAP), le Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC), l'Agence pour le Développement de l'Outre-Mer (LADOM) comme pour les contractuels de droit public de Pôle

D'autre part, si les décrets qui viennent d'être publiés règlent la question des futurs recrutés, celle de la fonctionnarisation des agents aujourd'hui en poste dans les établissements sortant du régime dérogatoire n'est que partiellement résolue. Depuis 2013, la CGT a demandé à ce que les contractuels de ces établissements bénéficient de mesures spécifiques lorsque leur emploi doit sortir de la dérogation. En effet, contrairement aux autres catégories de contractuels de l'Etat, ces agents sont dans la plupart des cas, déjà recrutés et

La CGT réaffirme
haut et fort que les
conditions d'accès au
corps de fonctionnaires
prévues par la loi
Sauvadet ne sont
pas satisfaisantes
pour un grand
nombre des agents

employés selon des critères et des règles proches de ceux appliqués aux titulaires. Comme le prévoit le principe du droit d'option, si l'établissement public qui les emploie sort de la dérogation ceux qui le souhaitent pourront rester contractuels et conserver ces dispositions « quasi statutaires ». Pour nombre d'entre eux les conditions d'intégration dans les corps de fonctionnaires prévues dans la loi Sauvadet se révèlent peu attractives, eu égard aux règles de reprise d'ancienneté qui leur sont applicables. Il est donc vraisemblable qu'une part importante des intéressés ne souhaitera pas s'inscrire aux concours réservés ou refusera la titularisation. Dans ces conditions, il est probable que, dans plusieurs des établissements concernés, on débouche sur une situation où tous les nouveaux recrutés seraient fonctionnaires titulaires alors que les agents aujourd'hui en poste resteraient, dans leur majorité, contractuels.

C'est pourquoi, dès la présentation de la loi « déontologie » et durant tout le processus législatif, la CGT a porté auprès du gouvernement et des parlementaires des amendements proposant la titularisation, à tous les grades et sans perte de rémunération, pour tous les contractuels des EP dérogatoires. Une telle disposition législative a encore été prise en 2008 lors de la création de l'Agence de Service des Paiements (ASP). Le gouvernement a systématiquement rejeté cette proposition de manière dogmatique car une telle mesure n'a pratiquement pas d'incidence budgétaire.

La CGT réaffirme haut et fort que les conditions d'accès au corps de fonctionnaires prévues par la loi Sauvadet ne sont pas satisfaisantes pour un grand nombre des agents des EP dérogatoires. Il faut aujourd'hui organiser la mobilisation dans ces établissements pour obtenir de réels plans de titularisation tout en défendant les acquis pour ceux qui souhaitent rester contractuels. Elle demande:

- Un aménagement de la loi Sauvadet permettant aux contractuels de ces EP d'être titularisés à tous les grades et sans perte de rémunération.
- Un réel plan permettant à tous les agents qui le souhaitent d'être titularisés avant la fin 2020. ◆



Inégalités de rém

MARS 2017 > Madame
Descamps-Crosnier a
remis, le 8 mars 2017,
au Premier ministre, un
rapport sur les inégalités
de rémunération et de
parcours professionnels
entre femmes et hommes
dans la fonction publique.

e même jour, une intersyndicale de la Fonction publique, dont la CGT, a été reçue par la fonction publique sur les questions d'égalité et sur les difficultés d'enrayer très concrètement les inégalités qui perdurent dans les 3 versants de la fonction publique.

En effet, avec son système de carrière et l'uniformité du déroulement de carrière, comment imaginer qu'il puisse exister des différences dans la Fonction publique?

Les inégalités ont pourtant été identifiées depuis de nombreuses années et, à force d'études et de production de données sexuées, elles sont désormais reconnues par toutes et tous.

LES RECOMMANDATIONS

Le rapport Descamps-Crosnier établit 55 recommandations pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La mission s'est appuyée sur 49 auditions et sur 856 témoignages de fonctionnaires

La mission a retenu le chiffre de 19 %

III SERVICE PUBLIC



unération entre femmes et hommes

comme écart salarial moyen entre les femmes et les hommes. Elle préconise plusieurs pistes pour améliorer la situation statistique: effectuer régulièrement des études de cohortes pour des fonctionnaires d'un même corps ou cadre d'emplois recrutés à la même date dans des fonctions similaires, justifier systématiquement la non production de données sexuées. Comme le précise madame Descamps-Crosnier: « le montant brut du "manque à gagner" pour les femmes, lié notamment aux différences d'emploi occupé, d'ancienneté est très significatif lorsqu'on le traduit en termes absolus: à 50 ans, une femme gagne en moyenne 4000 € de moins par an qu'un homme en catégorie C, 5400 € en catégorie B et 11 400 € en catégorie A (en salaire moyen par catégorie). La mission a identifié plusieurs facteurs expliquant cet écart: ségrégation professionnelle - le fait que les femmes n'occupent pas que les mêmes emplois que les hommes - dont les « parois de verre » (écarts entre filières), écarts en matière de temps de travail, modes de management plus favorables aux hommes (présentéisme, mobilité géographique, réseaux, opacité des appréciations et évaluations...), inégal investissement dans la vie familiale, reproduction des stéréotypes, etc ».

Autant de facteurs pour lesquels la mission formule des recommandations: revaloriser en priorité financièrement les métiers et spécialités féminisés sous-valorisés à niveau de missions et contraintes égales, valorisation de la mobilité fonctionnelle, développement de la professionnalisation de la gestion des carrières, recours aux chartes

La volonté politique de mobiliser les moyens financiers pour accéder enfin à une égalité réelle manque

des temps, présentation des données sexuées en commission administrative paritaire, formations systématiques en cours de carrière à l'égalité femmes/hommes, transparence des procédures d'évaluation et de sélection, etc.

A l'issue de la remise du rapport, le gouvernement a retenu trois priorités:

- Le développement d'une culture de l'égalité dans la fonction publique avec la mise en place d'études régulières sur les déroulements de carrière, le renforcement de la transparence des procédures de sélection et d'évaluation des agents et le déploiement de plans d'action pluriannuels dans les trois fonctions publiques.
- La réduction des inégalités de parcours professionnels avec l'obligation imposée aux commissions chargées des promotions d'examiner les situations individuelles au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes et l'affectation du produit des pénalités versées en cas de non-respect des obligations en matière de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur, au financement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.
- Le développement de la mixité des métiers avec l'accroissement des passe-

relles entre les trois versants de la fonction publique et les filières et la mise en place de répertoires des métiers qui soient neutres vis-à-vis du genre.

Si ce rapport apporte des éléments factuels et est une contribution au débat, il met aussi en lumière la non-application du protocole d'accord de 2013, signé pourtant par l'ensemble des organisations syndicales.

Ainsi la démarche intégrée n'est restée qu'un slogan: les conséquences sur l'égalité du protocole parcours professionnel, carrière, rémunération et du RIFSEEP n'ont pas été évaluées.

Ces deux mesures majeures n'ont en effet pas fait l'objet d'une démarche intégrée alors qu'elles ont été prises après 2013 (date de l'accord égalité)!

REVALORISER LES FILIÈRES FÉMININES

Autre point qui était prévu dans l'accord relevé dans le rapport Descamps-Crosnier sans apparaître dans les priorités du gouvernement: l'urgence à revaloriser les filières à prédominance féminine pour appliquer la loi: « un salaire égal pour un travail de valeur égal ». Les négociations sur les rémunérations auraient dû être l'occasion de revaloriser les grilles pour les filières à prédominance féminine. Malheureusement, à l'exception d'une infime partie des agentes, il n'en a rien été.

Les employeurs publics en sont encore à se déclarer prêts à lancer des études, mais se refusent toujours à résoudre les problèmes qui sont connus, documentés et analysés.

De plus, la pénibilité des métiers à prédominance féminine est niée, la seule réponse des employeurs est de renvoyer au futur compte personnel de pénibilité qui fait la preuve de son inefficacité dans le privé. La ministre de la Fonction publique a même été jusqu'à parler de l'extinction de la catégorie « active ».

Concernant le niveau des pensions de retraites des femmes, rien n'est proposé pour réduire les inégalités.

Pourtant des solutions existent!

La volonté politique de mobiliser les moyens financiers pour accéder enfin à une égalité réelle manque. La non présentation d'un véritable plan d'actions suite au rapport Descamps-Crosnier n'est pas acceptable.

Aujourd'hui encore, les lois ne sont pas appliquées alors même que la fonction publique se doit d'être exemplaire. Ce énième rapport démontre pourtant les inégalités et propose des solutions.

/

III SERVICE PUBLIC

CE QUE PROPOSE LA CGT:

Le principe de traitement égal pour travail de valeur égale doit être appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la Fonction publique.

>> COMMENT FAIRE?

- 1. Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine:
- Tout d'abord, établir une carte sexuée des emplois (filière/cadres d'emplois/corps): faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine): c'est-à-dire ceux dans lesquels plus de 60 % d'un sexe est représenté.
- Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios: sont-ils répartis dans toutes les filières et pour toutes les catégories ou surtout dans les filières/emplois à prédominance féminine?
 - 2. Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique et homogénéiser le plus possible les grilles entre filières: c'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

3. Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique:

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en 4 domaines (comme le propose le BIT): qualifications; complexité du poste; responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

• Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise:

Il s'agit des connaissances, de la formation, du diplôme, de l'expérience...

Différents biais peuvent exister, par exemple:

— Il n'y a pas toujours équivalence



des diplômes techniques/tertiaires (administratif et médico-social).

— La valorisation de l'expérience doit être reconsidérée: la Validation des acquis de l'expérience (VAE), devrait permettre de mieux valoriser certaines compétences.

Ceci permettra de mieux positionner les diplômes à prédominance féminine (notamment de la filière médico-sociale)

• Une autre approche de la technicité – complexité:

Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie par exemple à: la résolution de problèmes, l'autonomie, les relations... ou encore la notion de « mission » utilisée dans la fonction publique?

Différents biais ont été repérés:

- Ce critère omet bien souvent les techniques relationnelles comme celles nécessaires aux situations d'interface spécifiques aux emplois à prédominance féminine. Ces compétences relationnelles sont associées à des capacités qui seraient « féminines » et non reconnues comme des techniques professionnelles acquises par la formation ou l'expérience.
- La non reconnaissance de la multidimensionnalité du poste : addition des rôles, diversité des attentes, des interlocuteurs, des tâches à mener simultanément, des priorités à organiser, le fait d'être fréquemment interrompu...
- La non reconnaissance des techniques relationnelles (à différencier des qualités associées aux femmes) ou encore des problèmes relationnels et de situations conflictuelles.

• Obtenir une définition plus large des responsabilités:

Il convient de ne pas restreindre cette notion aux seules responsabilités financières, budgétaires et à l'encadrement. Ouvrir ce critère de responsabilités:

- Aux responsabilités envers les personnes (différent de l'encadrement)
- Aux responsabilités de confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles...
- Aux responsabilités de sécurité réelle des personnes et des biens.
- Aux responsabilités d'actions extrêmes, de menace de vie
- Aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants...

• Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être prises en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence:

Les exigences physiques: prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers...).

- Il existe d'autres sollicitations corporelles comme: la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle...
- Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

Les exigences émotionnelles et temporelles :

- La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...).
- Le rapport au temps: pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme.
 - La disponibilité.
- L'imprévisibilité de la charge de travail
- L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles). ◆

COMMISSION STATUTAIRE CONSULTATIVE

Compte rendu du 23 mars 2017 (Suite n° 254)

3. PROJET DE DÉCRET PORTANT INTÉGRATION DE CERTAINS MEMBRES DU CORPS DES INS-PECTEURS DES AFFAIRES MARITIMES (IAM) DANS LE CORPS INTERMINISTÉRIEL DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT

Ce projet de décret a pour objet d'intégrer, dans le corps des attachés d'administration de l'Etat, les inspecteurs des affaires maritimes ayant exercé exclusivement des fonctions administratives. Cette intégration emportera, au bénéfice de ces agents, l'application des dispositions prévues par PPCR.

La CGT s'est, dans sa déclaration, félicitée que la réforme annoncée depuis 2009 du statut des IAM arrive enfin à son terme pour prendre effet rétroactivement au 1er janvier 2017. Il aura fallu une dernière mobilisation des IAM organisée par le SNPAM-CGT au travers d'une pétition remise en séance, pour que la DRH du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (MEEM) se sente obligée d'inscrire ce dossier à l'ordre du jour de son CTM du 24 mars 2017. C'est donc une arrivée aux forceps.

La DGAFP présente ce dossier, aujourd'hui au Conseil, pour valida-

© Fotolia

tion. Pour mémoire, le corps des IAM est constitué de deux options : une dite administrative et une dite technique, d'où deux projets de décrets présentés :

— l'un relatif au versement des IAM dans le corps des attachés du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) pour lequel la CGT n'a pas d'observation

— le second relatif au versement des IAM dans le corps des Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) qui interroge sur un point: quid de l'IAM option scientifique qui a vocation à intégrer le corps des ITPE et dont la fonction ne figure pas dans l'article 5? Quel reclassement est prévu pour lui?

Cette remarque ne remet pas en cause la validation du projet par la CGT. Néanmoins, ce point devra faire l'objet d'un traitement spécifique dont nous tenons être informés aujourd'hui même.

Si ces projets répondent pour l'essentiel aux attentes des IAM, des incertitudes demeurent sur certains points:

— les modalités d'intégration des conseillers des affaires maritimes (CAM), dont le reclassement n'est pas évoqué dans ces projets — la confirmation que l'article 11 du décret concernant le versement des techniciens supérieurs du développement durable-spécialité navigation et sécurité maritime promus IAM se fait bien dans le corps des ITPE.

Cette question est posée, car la Direction des affaires maritimes a d'ores et déjà sollicité les chefs de service de ces agents pour constituer un dossier sur leurs états de service et ainsi définir leur corps d'accueil.

— la mise à niveau des primes des IAM avec celles des ITPE afin d'éviter toute inégalité de traitement: à missions égales, rémunérations égales.

— L'application de PPCR pour 2018: le retard pris par ce dossier a exclu de fait les IAM du plan de requalification en 2017. Même si la CGT a rejeté ce plan, néanmoins, il ne doit pas contribuer à augmenter des écarts de déroulement de carrière et de rémunération entre les agents d'un même corps.

Si le chantier est bien engagé, et la CGT s'en félicite, il n'est que partiellement abouti. Il y a encore beaucoup de travail en perspective. La CGT sera présente pour en assurer le suivi.

Vote global sur le texte:
Pour: CFDT - CGC - CGT - FSU
- UNSA

• JUIN 2017 <<< FP

Contre: FO - Solidaires



COMMISSION STATUTAIRE CONSULTATIVE

Compte rendu du 23 mars 2017

4. PROJET DE DÉCRET PORTANT INTÉGRATION DE CERTAINS MEMBRES DU CORPS DES **INSPECTEURS DES AFFAIRES MARITIMES DANS LE CORPS** DES INGÉNIEURS DES TRA-VAUX PUBLICS DE L'ETAT

Ce projet de décret porte intégration, dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (ÎTPE), des inspecteurs des affaires maritimes (IAM) exerçant ou ayant exercé la fonction d'inspecteur de la sécurité des navires ou rapporteur de commission centrale ou régionale de sécurité et/ou d'ingénieur d'armement et/ou de commandant de moyen hauturier du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes. Cette intégration emportera, au bénéfice de ces agents, l'application des dispositions prévues par PPCR

Le projet prévoit également d'ouvrir l'accès au corps des ITPE à compter du 1er janvier 2018, par la voie de la promotion interne, des techniciens de l'environnement.

Vote global sur le texte: Pour: CFDT - CGT

Contre: FO - UNSA Abstention: CGC - FSU - Soli-

daires

5. PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX MODALITÉS DE CESSATION DÉFINITIVE DE FONCTIONS POUR EXERCER DES ACTIVITÉS DANS LE SECTEUR PRIVÉ.

Le projet encadre la possibilité pour les fonctionnaires de l'Etat, qui ont signé un engagement de servir en contrepartie du bénéfice d'une formation gratuite et rémunérée précédant leur titularisation, d'aller exercer des activités dans le secteur privé concurrentiel.

A compter du 1er janvier 2018, l'octroi d'une disponibilité pour convenance personnelle pour exercer dans le secteur privé concurrentiel ou pour reprendre une entreprise, est subordonné à l'accomplissement d'au moins quatre années de services effectifs depuis la titularisation.

Lorsque les fonctionnaires n'ont pas accompli l'intégralité de la durée de l'engagement de servir, la durée de la première disponibilité pour convenance personnelle afin d'exercer des activités dans le secteur privé concurrentiel est limitée à trois ans renouvelable une fois pour une durée d'un an.

Pour la CGT, l'obligation de respecter l'engagement de servir est la contrepartie de la formation initiale rémunérée avant la titularisation. La possibilité d'obtenir une disponibilité pour exercer dans le privé avant la fin des quatre ans n'est pas souhaitable.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT - FO - FSU - UNSA Contre: CGC - CGT - Solidaires

6. PROJET DE DÉCRET MODI-FIANT CERTAINES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES À CERTAINS CORPS D'INGÉNIEURS DE RECHERCHE, D'INGÉNIEURS D'ÉTUDES ET D'ASSISTANTS **INGÉNIEURS DE LA FONC-**TION PUBLIQUE D'ETAT

Ce projet a pour objet de mettre en œuvre PPCR – à compter du 1er septembre 2017 – aux corps d'ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs des ministères de l'agriculture et de la culture.

Outre les nouveaux cadencements de passage d'échelons dans les grades dans ces trois corps, le projet créé le grade « hors classe » des corps d'ingénieurs de recherche doté d'un échelon spécial à compter du 1er septembre 2017, doté de la « hors-échelle B »; les corps d'ingénieurs d'études seront – à partir du 1er septembre 2017 – composés de deux grades: classe normale et hors classe. Le grade « hors-classe » sera doté d'un échelon supplémentaire le 1er janvier 2020. Enfin les échelons des corps d'assistants ingénieurs sont modifiés.

Aucun amendement n'a été déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte:

Contre: FO - Solidaires

Abstention: CGT

Pour: CFDT - CGC - FSU - UNSA

7. PROJET DE DÉCRET FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DE CERTAINS CORPS D'INGÉ-NIEURS DE RECHERCHE, D'INGÉNIEURS D'ÉTUDES ET D'ASSISTANTS INGÉNIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

Ce projet modifie, à compter du 1er janvier 2017, l'échelonnement indiciaire des corps d'ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs relevant des ministères de l'agriculture et de la culture.

L'échelonnement indiciaire de ces corps est identique à celui des corps homologues du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.



Ainsi, les grilles des corps d'ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs seront revalorisées du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2020. Cette dernière date concerne le corps des ingénieurs d'études avec la création du 10e échelon dans le grade « ingénieur d'études hors classe », doté de I'IB 1015

Aucun amendement n'a été déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte: Pour: CFDT - CGC - FSU - UNSA **Contre: FO - Solidaires**

Abstention: CGT

8. PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT PARTICULIER DES PER-**SONNELS ENSEIGNANTS ET** D'ÉDUCATION DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE

Le projet de décret est soumis au CSFPE pour ses aspects dérogatoires au statut général.

En lien avec le passage à une cadence unique, les dispositions statutaires prévoient trois rendez-vous de carrière destinés à permettre aux personnels concernés de bénéficier de nouveaux mécanismes d'accélération de carrière. À deux reprises au 1er grade (au 6e et au 8e échelon), à la suite d'un rendez-vous faisant le point sur leur carrière, 30 % des personnels enseignants pourront bénéficier d'une accélération de leur carrière d'une année.

Le 3e rendez-vous de carrière se déroulera à compter de deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon. Il sera pris en compte pour l'accès à la hors-classe.

Le CSFPE est par ailleurs consulté sur la création, au 1er septembre 2017, d'un grade à accès fonctionnel, appelé classe exceptionnelle.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT - CGC

Contre: CGT - FO - Solidaires Abstention: FSU - UNSA

9. 10. 11. PROJETS DE DÉCRET **RELATIF AU STATUT PARTICULIER** DES CONSEILLERS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES SUPÉRIEURS, PROFESSEURS DE SPORT ET CONSEILLER D'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE JEUNESSE.

Les dispositifs d'évaluation de ces trois corps, dérogatoires au statut général des fonctionnaires sont soumis au CSFPE. Les trois textes sont examinés en même temps.

L'évaluation est constituée de trois rendez-vous de carrière organisés statutairement à des moments précis de la carrière, en lieu et place d'une évaluation annuelle par l'autorité hiérarchique.

À deux reprises au 1er grade (au 6e et au 8e échelon), à la suite d'un rendez-vous faisant le point sur leur carrière, 30 % des personnels pourront bénéficier d'une accélération de leur carrière d'une année.

Le 3e rendez-vous de carrière se déroulera à compter de deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon. Il sera pris en compte pour l'accès à la hors-classe.

Le CSFPE est par ailleurs consulté sur la création, au 1er septembre 2017, d'un 3e grade à accès fonctionnel, appelé classe exceptionnelle.

Votes globaux sur les textes: Pour: CFDT – CGC – FSU – UNSA

Contre: CGT - FO - Solidaires

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

12. PROJET D'ORDONNANCE RELATIVE À LA MOBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet a été soumis au CCFP du 6 mars. Les articles 4 et 7, spécifiques à la fonction publique de l'Etat devaient, pour plus de sécurité juridique, être présentés au CSFPE.

L'article 4 qui restreignait les compétences des CAP en matière de changement de service a finalement été retiré par le gouvernement.

Seul l'article 7 prévoyant la proro-

III INSTANCES

gation du dispositif Sauvadet aux personnels contractuels occupant les emplois d'établissements publics sortant de la dérogation jusqu'en 2020 était soumis à l'assemblée plénière.

La CGT a déposé trois amendements visant à faire sortir du dérogatoire législatif trois établissements publics: l'Institut national de l'archéologie préventive, l'Agence de l'outremer et le centre national de la cinématographie.

lls ont été soumis au vote séparément. Les votes ont été identiques dans les trois cas:

Vote sur les amendements:

Pour: CFDT - CGT - FSU - Solidaires - UNSA Contre: CGC - FO Vote sur l'article 7:

Pour: CFDT - CGC - CGT - FSU -

Solidaires - UNSA

Contre: FO

La CGT a déposé le vœu suivant: Le conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat souhaite que la ministre présente l'article 7 du projet d'ordonnance au conseil des ministres, y compris si le Conseil d'Etat émet un avis défavorable sur cet article.

Vote sur le vœu:

Pour: CFDT - CGC - CGT - FSU -

Solidaires - UNSA Abstention: FO





VŒU PRÉSENTÉ PAR LA CGT

Le RIFSEEP est contesté par l'écrasante majorité des syndicats représentatifs. Aux difficultés et réserves générales, s'ajoutent, pour les corps des ITRF et des ITA, des dangers spécifiques incontestables, en particulier la désagrégation induite du travail d'équipe alors que celui-ci constitue le fondement de l'activité de recherche et d'enseignement supérieur publics.

Alors que la mobilisation unitaire bat son plein contre l'application du RIFSEEP dans les universités et les EPST, nous avons découvert avec consternation la publication au Journal Officiel du 13 avril 2017 d'arrêtés instaurant le RIFSEEP pour certains corps de personnels ITRF et ITA.

Pour autant, nous contestons formellement que la réunion du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) du 10 avril 2017 ait donné un quelconque avis sur le projet d'arrêté propre au ministère qui était à son ordre du jour. Tous les participants à cette séance, quelle que soit leur position de départ sur le Rifseep, peuvent en témoigner.

C'est pourquoi le CSFPE demande l'annulation pure et simple des arrêtés en question parus au JO du 13 avril et se prononce pour la non publication de celui spécifique au MESR.

Vote sur le vœu:

daires

Contre: CFDT

Abstention: CGC - UNSA

PROJET DE DÉCRET FIXANT LES DISPOSITIONS STATU-TAIRES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DES ÉCOLES NATIONALES

Ce projet vise à rapprocher les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs des écoles nationales d'architecture de celles applicables aux enseignantschercheurs de l'université, Il comporte plusieurs dispositions dérogeant au statut général des fonctionnaires qui justifient son examen par le CSFPE.

Vote sur le texte :

Pour: CFDT - CGC - Solidaires

Abstention: CGT - FO - FSU

PROJET DE DÉCRET RELATIF AU CONSEIL NATIONAL DES **ENSEIGNANTS-CHERCHEURS** DES ÉCOLES NATIONALES SUPÉRIEURES D'ARCHITECTURE

Ce projet de décret crée une nouvelle instance nationale, compétente pour les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeurs des écoles d'architecture et maîtres de conférences.

Le Conseil national des enseignants chercheurs exerce les compétences des CAP pour les promotions internes, les avancements et les procédures disciplinaires. Aucun amendement n'a été déposé.

Vote sur le texte

Pour: CFDT -**CGC – Solidaires**

– UNSA

Abstention: CGT

- FO - FSU

PROJET DE DÉCRET **RELATIF AUX** PROFESSEURS DE CHAIRES SUPÉ-**RIEURES ET AUX PROFESSEURS** AGRÉGÉS.

Le système de notation des professeurs de chaires

supérieures est supprimé et remplacé par un système d'évaluation dérogatoire du droit commun.

Par ailleurs une liste d'aptitude pour l'accès au grade de professeur agrégé de classe exceptionnelle est créée au bénéfice des professeurs de chaires supérieures.

Aucun amendement n'a été déposé.

Vote sur le texte :

Pour: CFDT - CGC - UNSA

Contre: CGT - FO

Abstention: FSU - Solidaires

PROJET MODIFIANT **CORRIGEANT CERTAINS** DÉCRETS STATUTAIRES.

A la suite de la publication du décret n° 2017-171 du 10 février 2017 modifiant et fixant l'échelonnement indiciaire de divers corps et emplois de catégorie A de la fonction publique de l'Etat (transfert primes/ points au 1er janvier 2017 et au 1er janvier 2018), des anomalies ont été constatées sur les grilles indiciaires de certains corps et emplois.

Le projet de décret corrige ces anomalies en modifiant les décrets indiciaires concernés, et le décret du 10 février 2017.

Aucun amendement n'a été déposé.

Vote sur le texte :

Pour: CFDT - CGC - FSU -

UNSA

Abstention: CGT - FO - Soli-

SUPÉRIEURES D'ARCHITECTURE

Aucun amendement n'a été déposé.

Pour: CGT - FO - FSU - Soli-

En refusant l'ouverture d'un véritable processus de négociations, la DGAFP et la plupart des employeurs ministériels confirment nos craintes: notre protection sociale complémentaire (PSC) risque de faire l'objet d'un gigantesque démantèlement.

a loi de modernisation de la fonction publique a consacré la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents. Par ailleurs, la loi de rénovation du dialogue social a confirmé le rôle des organisations syndicales de fonctionnaires dans la négociation avec les employeurs publics s'agissant de la protection sociale complémentaire.

À l'occasion de la deuxième vague de référencement des opérateurs chargés de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique de l'État, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la plupart des employeurs publics ministériels ont refusé d'ouvrir de réels processus de négociations avec les organisations syndicales représentatives des personnels

L'importance des attaques portées à l'encontre de la PSC des personnels est confirmée:

- Incertitude sur l'engagement et la conclusion de processus de référencement dans un certain nombre de ministères (Ecologie-Logement, Intérieur),
- Opacité sur l'élaboration et les contenus des cahiers des charges que

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT OÙ EN SOMMES NOUS ?

© Fotolia



les opérateurs référencés devront mettre en œuvre.

- Discussion impossible sur les critères retenus et leur pondération (rapport qualité/prix degré de solidarité effective maîtrise financière du dispositif moyens destinés à la couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques tout autre critère objectif, transparent et non-discriminatoire),
- Reculs conséquents sur la qualité des prestations proposées aux personnels dans les domaines de la santé et de la prévoyance qui-plus-est avec l'exclusion

de la prise en charge de la perte d'autonomie dans la plupart des ministères,

- Mise en cause du maintien du précompte des cotisations assuré par les employeurs publics,
- Choix d'opérateurs multiples (mutuelles, institutions de prévoyance, assurances) au détriment de la mutualisation des risques et des solidarités et une ouverture confirmée de la PSC à des opérateurs privés,
- Refus de procéder à une revalorisation significative des subventions versées. Il convient de rappeler ici que dans la Fonction publique de l'État, pour 60 % des agents, le montant des subventions versées est de 1,60 euros par an !

Campagne de la CGT pour la réconquête de la protection sociale

L'avenir de la sécurité sociale et plus largement de la protection sociale, dans ses dimensions obligatoire et complémentaire, de même que ses modalités de financement, sont des enjeux revendicatifs majeurs. Il a été et reste au cœur du débat ouvert par la séquence des élections présidentielles et législatives et des politiques qui seront mises en œuvre par les pouvoirs publics.

La question de la protection sociale était inscrite à l'ordre du jour des travaux du Comité confédéral national (CCN) de la CGT des 16 et 17 mai derniers. Dans un contexte caractérisé par la volonté d'Emmanuel Macron de porter de lourdes attaques contre nos systèmes de sécurité et de protection sociales, les organisations du

CCN ont décidé d'engager une campagne dédiée à la reconquête de la sécurité et de la protection sociales.

Outre la réaffirmation des principes de solidarité et de démocratie, cette campagne aura aussi pour objectif de mettre en débat les propositions et les revendications de la CGT pour une sécurité sociale du XXIe siècle, assurant une prise en charge globale des besoins humains et organisant une socialisation des richesses créées. Elle sera aussi l'occasion de débattre des propositions de plusieurs organisations de la CGT en vue d'une prise en charge à 100 % par la sécurité sociale et donc du rôle et de la place des mutuelles, des institutions de prévoyance et des assurances.

Cette campagne sera menée avec et au sein de toutes les organisations de la CGT, avec les syndiqué-e-s et auprès des salarié-e-s.

LES RECOMMANDATIONS

La deuxième vague de référencement des opérateurs de la PSC dans la Fonction publique de l'État va donc se solder par de nouveaux reculs! Dans un tel contexte, l'UFSE-CGT n'a cessé d'interpeller la DGAFP sur la nécessité d'ouvrir un réel processus de négociation au sujet de l'avenir de la protection sociale complémentaire des personnels, actifs - quel que soit leur statut - et retraités. L'UFSE-CGT a proposé que plusieurs conditions préalables soient réunies dans ce sens:

1. Dresser un état des lieux contradictoire de l'existant: connaissance des personnels couverts ou non par une protection sociale complémentaire (actifs, fonctionnaires, agents non-titulaires, retraités, hommes-femmes), bilan sur la nature et l'évolution des prestations servies dans les domaines de la santé et de la prévoyance, connaissance affinée du volume, des modalités et de l'évolution de la contribution financière des employeurs publics,

- 2. Communication, toujours refusée à ce jour, aux organisations syndicales d'un rapport qui a été réalisé, y compris après audition des organisations syndicales, par une mission inter-inspections au sujet des dispositifs existants dans la Fonction publique de l'État et dans la Fonction publique territoriale,
- 3. Bilan des dispositifs législatifs et réglementaires existants mais aussi des textes européens qui s'avèrent pour le moins contraignants: directive européenne sur le niveau de solvabilité exigé des opérateurs. Par ailleurs, la commission européenne peut mettre en cause les subventions versées par les employeurs publics si elles n'ont pas un caractère social. Elles doivent en outre bénéficier effectivement aux agents publics tout en étant attribuées sans discrimination et en transparence à des organismes sélectionnés et référencés après une procédure de mise en concurrence sur la base de critères publiés.

Au terme d'une réunion de travail, en date du 9 mars 2017, la DGAFP a communiqué aux organisations syndicales des premiers éléments relatifs aux dispositifs en vigueur dans la Fonction publique (Fonction publique de l'État, Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière) *.

Par ailleurs, des informations ont aussi été données sur les travaux menés et en cours: outre l'adoption et la diffusion de la circulaire du 27 juin 2016 relative à la procédure de référencement dans la Fonction publique de l'État, les organisations syndicales ont été informées de la mise en place d'un réseau interministériel de la protection sociale complémentaire sous le pilotage de la DGAFP. Nous rappellerons ici que la sous-direction des politiques sociales et de la qualité de vie au travail de la DGAFP est désormais constituée d'un bureau de la protection sociale et des retraites dont le champ de compétence porte aussi sur la PSC.

Enfin, il convient de souligner que le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale vient de rendre public un rapport dédié sur la question de la PSC **.

En conclusion de cette réunion, la DGAFP a indiqué qu'elle élaborerait un dossier pour le prochain ministre au sujet de la PSC... ◆



La démocratie sociale un droit toujours à conquérir

Conseil constitutionnel, Sénat, service du Premier ministre (observatoire des drogues) pas facile d'y faire repecter la démocratie sociale. La CGT veille!

epuis 1946, c'est le préambule de la Constitution qui l'affirme: « toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Les salariés participent par l'intermédiaire de leur déléqué à la définition des conditions de travail et à la gestion des entreprises. »

Ces principes, réaffirmés dans la Charte de droits fondamentaux de l'Union européenne ont été déclinés pour la Fonction publique, aux articles 8 et 9 du Statut général. Pourtant, il semble bien que cette exigence ne soit encore intégrée par tous les niveaux de l'État.

Ainsi, le Président du Conseil constitutionnel, Laurent Fabius, vient de refuser la mise en place d'instances de représentation des personnels conformes au droit de la Fonction publique et l'attribution de droits et moyens syndicaux aux agents recrutés directement par la plus haute juridiction française. La toute jeune section du syndicat des chancelleries et services judiciaires, appuyée par l'UFSE-CGT, engage un recours au Conseil d'Etat.

Au Sénat, ces principes démocratiques progressent un peu plus vite, puisque, en ce mois de juin 2017, sont organisées les premières élections professionnelles de l'histoire de cette vénérable institution. Petit bémol, le Président du Sénat, visiblement en retard

sur son temps, accepte des listes non syndicales alors même que ce type de candidature n'est plus possible dans la Fonction publique depuis 1983. En réponse la deuxième chambre parlementaire du pays a vécu un évènement le 22 février dernier, avec la création d'un syndicat CGT qui entend faire valoir haut et fort les revendications des personnels.

Dans les services du Premier ministre, c'est l'Observatoire français des drogues et toxicomanies qui se distingue. Dans ce groupement d'intérêt public (GIP) des élections à un comité technique ont bien été organisées en septembre 2016 mais sans que les organisations syndicales représentées au CTM aient été invitées à candidater. La direction entend aujourd'hui revoir à la baisse le règlement d'emploi des contractuels sans même respecter les consultations qu'imposent la réglementation. Les agents qui viennent de créer une section CGT, demandent l'application des textes et l'ouverture d'une négociation sur les conditions d'emploi et de rémunération.

Comme le montrent ces trois exemples, pris dans l'actualité de ce premier semestre 2017, les plus hautes autorités de la République ont encore du mal à accepter la démocratie sociale mais les personnels savent pouvoir compter sur la CGT pour faire appliquer ce droit fondamental.

^{*}Documents consultables sur le site internet de l'UFSE-CGT: www.ufse.cgt.fr

^{**}Rapport consultable sur le site Internet du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale



Régime indemnitaire des agents bénéficiant d'une décharge totale de service

Le calcul du régime indemnitaire des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical se fait par référence à la situation des agents occupant un emploi comparable.

CE n° 395310 du 1er juin 2016, Fédération des finances CFDT

La Fédération des finances CFDT demande au Conseil d'Etat d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 15 octobre 2015 par laquelle le directeur des ressources humaines de la Caisse des dépôts et consignations a refusé d'abroger la circulaire du 12 mars 2014 relative aux moyens syndicaux des organisations syndicales de droit public dans le cadre des nouvelles instances représentatives de l'établissement public.

Le CE considère:

qu'au regard « des deux derniers

alinéas du paragraphe 5-2-1 de la circulaire du 12 mars 2014 dont la fédération requérante demande l'abrogation: « Sur demande des représentants qui, en raison de l'exercice de leur mandat, s'estiment défavorisés dans leur rémunération, du fait de leur régime indemnitaire, par rapport à celle des autres fonctionnaires exerçant dans les services de l'établissement, il est procédé à un réajustement à titre individuel de cette rémunération. L'évaluation préalable du montant global de cet ajustement est établie sur la moyenne des PVO [prime variable d'objectifs] (hors IIE) et sur la moyenne de la NBI [nouvelle bonification indiciaire] versées aux agents de droit public tous grades confondus. Le réajustement est intégré dans l'allocation complémentaire de fonction » ces dispositions instituent un dispositif de complément de rémunération au profit des représentants syndicaux de droit public bénéficiant d'une décharge de service à temps complet pour l'exercice d'un mandat syndical; et « que, contrairement à ce que soutient la Caisse des dépôts et consignations, elles ne constituent pas de simples orientations générales mais présentent un caractère impératif et sont dès lors susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir;

« que le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service; »

que l'auteur de la circulaire en litige a méconnu ces principes:

« en prenant comme référence, pour le calcul du complément de rémunération institué par les dispositions litigieuses au profit des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical, la moyenne des primes versées aux agents de droit public tous grades confondus, alors que ne pouvait être prise comme référence que la situation des agents occupant un emploi comparable à celui qu'occupait l'agent avant de bénéficier d'une décharge syndicale (…) ». ◆



