

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgt



■ ■ ■ **RAPPORT DORISON-CHAMBELLAN**



■ ■ ■ **OUTREMER
LOI EGALITE REELLE**

FONCTION **PUBLIQUE**



Rentrée :

**>> PLUS QUE JAMAIS
MOBILISÉ.E.S**



MISSIONS

AVIATION CIVILE

POINT DE VUE CGT

Trois questions à Pierre Gatignon

Remettons la réduction du temps de travail au cœur du débat public !



Un appel intitulé « Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au cœur du débat public » signé par différentes personnalités, dont le Secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, avait été rendu public dans l'édition du journal Alternatives Économiques, en mai dernier.

La question du travail, de ses finalités, de ses contenus, de son organisation, est au cœur du processus de mobilisations initié par les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL.

Des exigences qui doivent trouver leur traduction dans l'abrogation de la loi Travail, la construction d'un Code du travail du XXIème siècle, de nouvelles modalités d'appropriation par le monde du travail des richesses produites, des droits nouveaux d'intervention des organisations syndicales et des salarié-e-s, une réduction conséquente du temps passé au travail (réduction du temps de travail à 32 heures, âge de départ à la

retraite à 60 ans, droit au départ anticipé pour celles et ceux qui exercent des travaux pénibles...).

Ces revendications ont été, sont et seront encore portées lors des mobilisations qui seront organisées dans les semaines qui viennent et dès le 15 septembre prochain.

Oui, la CGT comme l'UGFF-CGT entendent apporter toutes leurs contributions pour imposer la prise en compte de revendications au service du progrès social, pour travailler moins pour travailler toutes et tous, pour travailler mieux.

De ce point de vue, et même s'il n'est pas exempt de critiques, l'UGFF-CGT ne peut que s'interroger et même condamner le fait que le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales sur les 35 heures n'ait pas été rendu public. ♦

2	ÉDITO	10-11	SERVICE PUBLIC ■ Otremer : Loi égalité réelle
3	ACTU ■ Plus que jamais mobilisé.e.s	12-13	INSTANCES ■ Conseil statutaire consultative du 26 juin ■ Conseil commun du 27 juin ■ Assemblée plénière du 30 juin
4	■ Belgique : Mouvement contre la Loi Peeters	14	SOCIAL ■ Rapport Dorison-Chambellan
6-9	MISSIONS ■ Aviation civile ■ Trois questions à Pierre Gatignon ■ Le dialogue social à l'aviation civile	14	RETRAITE ■ Nouvelle dynamique UGFF collectif retraités
		15	ZIG-ZAG DANS LE DROIT ■ Les non-titulaires : Tableau synthétique du recours aux contrats de non-titulaires



Ce numéro 246 de *Fonction publique*, daté septembre 2016, est livré avec un supplément de 52 pages *Appareil d'État : éléments pour le débat* qui ne peut être vendu séparément.

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
Stéphane Julien
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien,
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zaouche

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges Cedex 9
TEL. : 05 55 04 49 50 - FAX : 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0917-S-06197



Plus que jamais mobilisé.e.s !

Pour construire, dès le 15 septembre 2016, une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle !

Ni l'actuel pouvoir exécutif ni le Medef n'y seront parvenus !

Leur stratégie de radicalisation, par la répression, par l'arrestation et la condamnation de militantes et de militants, par les tentatives d'interdiction du droit de manifester, par le recours, à plusieurs reprises, du 49-3, véritable déni de démocratie, est un échec patent !

Le projet de loi travail fait toujours l'objet d'un rejet massif par une majorité des syndicats, par les organisations de la jeunesse, par l'opinion publique.

Il reste au cœur d'un processus de mobilisations inédit à plus d'un titre.

Outre son inscription dans la durée, ce processus est conduit depuis plusieurs mois maintenant, dans l'unité, par 7 syndicats et organisations de la jeunesse (CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) qui mettent en œuvre une démarche articulant opposition et critiques du projet de loi, élaboration de propositions et de revendications alternatives pour un Code du travail du XXI^e siècle et des droits nouveaux pour les salarié-e-s, les privé-e-s d'emploi, les retraité-e-s, les lycéen-e-s et les étudiant-e-s.

Un processus qui trouve aussi sa force dans l'articulation de formes mul-

tiples et complémentaires de mobilisations qu'il s'agisse de la grève, de la manifestation, du mouvement Nuit debout ou encore de la votation citoyenne à laquelle plus d'un million de personnes ont participé.

Un processus interprofessionnel et intergénérationnel au moyen duquel, les actifs, les privés d'emploi, les jeunes comme les retraités sont déterminés à gagner.

Dans un tel contexte, l'UGFF-CGT s'inscrit pleinement dans toutes les initiatives appelées par la CGT, FO, la FSU, Solidaires, l'UNEF, l'UNL, la FIDL durant la période estivale.

Sous l'aiguillon du Medef et de la commission européenne, le gouvernement persiste et signe dans la mise en œuvre de sa politique d'austérité

Elle apportera toute sa contribution pour faire du 15 septembre une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle afin d'obtenir l'abrogation de la loi Travail et la conquête de nouveaux droits.

Pour imposer d'autres choix dans la fonction publique !

Dans le même temps, l'entreprise de démolition des politiques publiques, des services et de l'emploi publics se poursuit.

Sous l'aiguillon du Medef et de la commission européenne, le Gouvernement persiste et signe dans la mise en œuvre de sa politique d'austérité. Dans une recommandation en date du 18 mai 2016, la commission a préconisé que la France s'attache, au cours de la période 2016-2017, à «... assurer une correction durable du déficit excessif en 2017 en prenant les mesures structurelles requises et en consacrant toutes les recettes exceptionnelles à la réduction du déficit et de la dette...et accentuer les efforts pour accroître le montant des économies...»

Lors du débat d'orientation budgétaire, à l'assemblée nationale, du 7 juillet dernier, plusieurs annonces ont été

BELGIQUE LOI PEETERS

faites par le Gouvernement :

- ✓ Ramener de manière impérative le déficit budgétaire à 2,7 % du Produit Intérieur Brut conformément aux exigences du pacte européen de stabilité qui prévoit un seuil maximum de 3 %,
- ✓ La hausse des dépenses de l'État au titre de secteurs dits « prioritaires » sera compensée par des économies dans les ministères dits « non prioritaires »...

Dans le même temps, les politiques d'exonérations et d'allègements des cotisations sociales patronales et d'impôts des entreprises seront poursuivies au titre pacte dit de « responsabilité » et du CICE...

Dans un tel contexte, la mobilisation des personnels est plus que jamais indispensable pour imposer d'autres choix.

Ensemble, les organisations syndicales de la Fonction Publique CGT, FO, FSU, Solidaires, CFTC, FAFP se sont adressées à la ministre de la Fonction publique pour exiger que des réponses soient apportées à un ensemble de revendications :

- ✓ La revalorisation de la valeur du point de l'indice et des mesures de rattrapages des pertes accumulées depuis l'année 2010,
- ✓ L'abrogation du RIFSEEP,
- ✓ L'organisation des temps de travail,
- ✓ Les réformes en cours et plus particulièrement l'organisation territoriale des services publics,
- ✓ Le déroulement des carrières des personnels.
- ✓ Les moyens budgétaires.
- ✓ L'emploi et l'adoption de nouvelles mesures contre la précarité.

Au moment où ces lignes sont écrites, la réponse de la ministre de la fonction publique proposant, à la date du 20 juillet, une rencontre avec les organisations syndicales, dans le cadre de la réunion du Conseil Commun de la Fonction publique, n'est pas satisfaisante.

Les organisations syndicales de la Fonction publique CGT, FO, FSU, Solidaires, CFTC, FAFP se rendront à la réunion du Conseil Commun du 20 juillet pour exiger que de réelles discussions s'ouvrent sur les revendications des personnels.

À défaut, la CGT Fonction publique proposera d'engager un processus de mobilisations de l'ensemble des personnels de la Fonction publique sous la forme de la grève et de manifestations.

Les organisations syndicales ont d'ores et déjà décidé de se revoir dès la rentrée pour discuter des suites à donner. ♦



Bruxelles le 24 mai

Fort mouvement de contestation en Belgique contre une réforme du travail...

Notre actualité sociale nationale a éclipsé dans les médias les grandes manifestations en Belgique.

Pourtant la FGTB — deuxième fédération syndicale belge 1,5 million d'adhérents — était présente à nos cotés en soutien aux organisations syndicales françaises dans l'énorme cortège du 14 juin à Paris.

Le printemps a été tout aussi contestataire en Belgique qu'en France. Les salariés du secteur public ont manifesté le 30 mai contre les mesures d'austérité, pour le développement et l'investissement dans le secteur public.

Par ailleurs, les salariés ont battu le pavé contre le plan Peeters qui, à l'instar de certaines dispositions de la loi Travail en France, prévoit un flexibilisation tous azimuts :

- Calcul de la durée du travail sur une base annuelle
- Calcul de la durée du travail sur six ans
- Relèvement de la limite du nombre des heures supplémentaires effectuées pour récupérations obligatoires
- Contingent de 100 heures supplé-

mentaires qui ne pourraient pas être récupérées

- Pas de repos compensatoire immédiat, mais un repos « épargné »
- 11 heures par jour, 50 heures par semaine, Travail à temps partiel et sur-salaire
- Travail de nuit : à partir de 22 heures seulement
- Contrats d'intérim à durée indéterminée.

En juillet, le ministre de l'emploi Belge, Kris Peeters, a présenté un projet de loi relatif au "travail faisable et maniable". Parmi d'autres dispositions la FGTB dénonce *le système de la durée du travail qui est inacceptable. Il ouvre la porte toute grande à une hyperflexibilité et à une augmentation de la charge de travail. Aucune mesure innovante n'est proposée pour alléger la charge de travail ou rendre la carrière ou le travail plus soutenables.* Pour la fédération belge travailler plus, plus longtemps et de manière plus flexible, à la mesure de l'entreprise, ce n'est pas l'idée que se fait la FGTB du travail soutenable pour les travailleurs. Elle organisera une grande consultation à la rentrée et a déjà fixé rendez-vous pour de nouvelles manifestations le 15 octobre.

Toutes les explications des enjeux de la loi se trouvent sur un site internet spécialement dédié :

www.planpeeters.be ♦



© yurchello108 - Fotolia

**>> Protection sociale complémentaire
Renouvellement
des procédures de référencement**

Suite aux réunions de travail organisées, au premier semestre 2016, par la DGAFP avec les organisations syndicales de la Fonction publique de l'État et différentes saisines de la ministre de la Fonction publique, une circulaire relative à la procédure de référencement des organismes de protection sociale complémentaire en date du 27 juin 2016 a été rendue publique (consultable sur le site Internet de l'UGFF : www.ugff.cgt.fr). Portées à la connaissance des employeurs publics, les préconisations formulées ont pour objet de « cadrer » les processus de discussions et de négociations dans les différents périmètres ministériels.

À la demande des organisations syndicales, la circulaire fait explicitement référence à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique qui identifie la protection sociale complémentaire comme étant un objet de négociations. La circulaire fait aussi explicitement référence à l'article 34 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques en tant qu'instances dédiées pour une consultation des représentants des personnels.

Plusieurs questions pourront être traitées : l'élaboration des cahiers des charges que les opérateurs référencés devront respecter, l'identification précise des personnes bénéficiaires, actifs, fonctionnaires, agents non-titulaires, retraités, et des services concernés, le nombre et la nature des offres et des prestations, le nombre des opérateurs, le précompte des cotisations par les

employeurs, le droit à l'information des personnels, le montant de la participation financière des employeurs, comités de suivi des conventions de référencement...

SE MOBILISER

Sans prétendre ici à l'exhaustivité, il convient de souligner plus particulièrement l'importance des batailles à mener pour :

L'obtention d'un couplage complet — et non partiel — des prestations dans les domaines de la santé et de la prévoyance : maternité, incapacité, invalidité, décès. Contrairement à l'interprétation du décret numéro 2007-1373 du 19 septembre 2007 (relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire des personnels) et aux arbitrages de la ministre de la Fonction publique, il est possible d'inclure l'ensemble de ces prestations.

L'inclusion de la prestation dépendance en inclusion du couplage santé-prévoyance. Là encore et contrairement aux arbitrages de la ministre de la Fonction publique, aucune disposition du décret n'interdit de le faire.

À l'état de projet, la circulaire préconisait de proscrire la dépendance dans les offres. In fine, la circulaire publiée préconise que les opérateurs pourront proposer la prise en charge de la perte d'autonomie seulement de façon facultative... Plusieurs millions d'agents sont pourtant aujourd'hui couverts pour ce risque qui concerne les retraités mais aussi les actifs !

La définition et la pondération de

critères favorisant les mécanismes de solidarité.

Différents critères, qui feront par ailleurs l'objet d'une pondération, seront retenus au titre de l'élaboration des cahiers des charges.

Les critères préconisés sont les suivants :

- Rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé (pondération proposée par la DGAFP : 30 %)
- Degré effectif de solidarité entre les adhérents ou souscripteurs, inter-générationnelle, familiale et en fonction de la rémunération (pondération proposée par la DGAFP : 40 %)
- Maîtrise financière du dispositif (pondération proposée par la DGAFP : 20 %)
- Moyens destinés à assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques (pondération proposée par la DGAFP : 10 %)
- Tout autre critère « objectif » qui peut être introduit avec une pondération à déterminer. L'ensemble des critères devant rester égal à 100 %.

Il est nécessaire de faire monter en puissance les critères de solidarité et leur pondération. Les organisations syndicales de la Fonction publique avaient notamment proposé une pondération du critère b à une hauteur de 50 % afin de privilégier les opérateurs qui assurent des mécanismes de solidarité entre les personnes couvertes. Conformément aux souhaits exprimés par les organisations syndicales, le critère d a fait l'objet d'une nouvelle pondération (5 % dans le projet de circulaire, 10 % dans la circulaire définitive).

Il faudra aussi mener bataille pour que les employeurs publics assurent une contribution financière du plus haut niveau possible. En l'état actuel des textes, cette contribution peut être de 100 % du montant des transferts solidaires assurés par les opérateurs référencés. Nous sommes aujourd'hui très loin du compte avec des subventions dérisoires et à la baisse dans certains ministères sur la période 2012-2015.

Force est de constater que les dispositifs organisant la protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique ne sont pas satisfaisants.

Ils ne peuvent pas l'être dès lors qu'ils n'ont pas vocation à se substituer aux régimes obligatoires de la Sécurité sociale. C'est bel et bien sa reconquête et son développement qu'il nous faut imposer, y compris pour assurer la protection contre des risques de plus en plus conséquents comme la perte d'autonomie. ♦



© Industrieblick - Fotolia

>> LES MISSIONS DES PERSONNELS DE L'AVIATION CIVILE

La direction générale de l'aviation civile comprend plusieurs directions, chacune en charge d'un domaine de l'aéronautique civile pour assurer la sécurité du transport aérien en France et en Europe.

La direction générale de l'aviation civile (DGAC) est une des directions du secrétariat d'État aux transports intégrée au ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (MEEM). Le champ d'activité de la DGAC porte sur tout ce qui touche à l'aviation civile en France, y compris dans les territoires d'Outre-Mer. Ses principales missions sont d'assurer la gestion, la sécurité et la régularité du trafic aérien civil, la vérification et la certification des procédures, aéroports et équipements techniques, le suivi des constructeurs et des opérateurs de l'aviation (compagnies et aviation légère), la participation à la définition des normes et procédures européennes dans les domaines du contrôle aérien, de l'aviation, de la sûreté, etc. L'école nationale de l'aviation civile (ENAC) est un établissement public sous tutelle de la DGAC qui assure la formation des fonctionnaires de la DGAC, des ingénieurs et techniciens civils dans les domaines de l'aviation ainsi que des formations de pilotage.

En plus de la direction basée à Paris, et d'une présence opérationnelle dans tous les aéroports et aérodromes sur

le territoire national, la DGAC compte plusieurs sites dédiés : cinq centres de la navigation aérienne en charge du contrôle des avions dans l'espace aérien supérieur, des services spécialisés dans les infrastructures, les équipements techniques du contrôle aérien, l'informatique de gestion, la logistique, l'expertise sur la sûreté et des services déconcentrés de surveillance des aéroports et opérateurs d'aviation légère ou commerciale. L'ENAC est principalement basée à Toulouse avec des pôles de formation sur plusieurs aérodromes.

Pour assurer ses missions, la DGAC compte moins de 11000 agents, au lieu de plus de 12000 avant la RGPP, avec bien entendu des corps administratifs, des ouvriers, des corps trans fonctions publiques, des contractuels, des corps

techniques spécifiques à l'aviation civile ainsi que des corps à statut équipement.

LES CORPS DE METIER

Parmi les corps techniques de l'aviation civile, il y a :

- Les techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, corps de catégorie B qui assure de nombreuses missions dont : le contrôle aérien sur les aérodromes de taille modeste (Lognes, Cannes, Brive, Figari etc.) ; l'étude et l'élaboration de procédures de circulation aérienne ; l'information aéronautique ; l'inspection et la surveillance dans les domaines de la navigation aérienne, du transport aérien, des aéroports, de l'aviation générale, des licences des personnels navigants, de la sûreté, de l'environnement ; des enquêtes au bureau d'enquêtes et d'analyse (BEA) en cas d'incident ou d'accident.

- Les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, appelés également contrôleurs aériens ou aiguilleurs du ciel. Ces agents de catégorie A assurent principalement la sécurité et la régularité des avions dans le ciel et au sol sur les aéroports. Ils sont présents dans les cinq centres de navigation aérienne en

Pour assurer ses missions, la DGAC compte moins de 11000 agents, au lieu de plus de 12000 avant la RGPP

France (Paris, Reims, Brest, Bordeaux et Aix-En-Provence) qui permettent d'assurer le trafic en toute sécurité des avions dans l'espace aérien supérieur de la France et sur les aéroports.

- Les ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne (IESSA), corps de catégorie A dont les missions consistent à assurer l'installation, la maintenance et le développement des équipements techniques qui participent à la sécurité du transport aérien : radars, systèmes d'atterrissage automatique, systèmes informatiques, systèmes de télécommunication, cybersécurité etc.

- Les ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile sont un corps de catégorie A généraliste à la DGAC, avec une très forte culture aéronautique. Ils participent à toutes les activités de la DGAC, qu'elles soient techniques, économiques, administratives ou managériales. Ils sont polyvalents et assurent un lien entre les personnels opérationnels.

Ces quatre corps techniques de la DGAC sont également amenés à faire de l'encadrement, de la formation, du retour d'expérience par l'étude et de l'expertise technique dans leurs domaines respectifs. Selon leurs activités, et lieux de travail, ils sont parfois amenés à travailler au niveau international, ou en coordination avec des pays limitrophes en Europe ou dans les territoires d'Outre-Mer. Ils représentent environ les 2/3 des effectifs de la DGAC. ♦



>> **Trois questions à Pierre GATIGNON** *Secrétaire National USAC-CGT*

■ QUELLE EST LA SITUATION DE LA CGT À LA DGAC ?

L'USAC-CGT est de loin le 1er syndicat de la DGAC avec plus de 27% des voix aux dernières élections et un taux de syndicalisation de presque 10% des actifs, de surcroît 1er ou 2e syndicat dans la plupart des corps. Ce résultat est d'autant plus remarquable qu'obtenu dans un contexte fortement corporatiste, le premier syndicat des contrôleurs aérien, le SNCTA étant purement corpo. Même des centrales comme FO, ne sont à la DGAC que le rassemblement forcé (loi sur la représentativité) d'organisations largement autonomes et indépendantes entre elles au point de le revendiquer.

De ce fait, l'USAC-CGT est — avec une CFDT en perte de vitesse tombée à moins de 10% — le seul syndicat authentiquement confédéré de la DGAC, élément particulièrement important puisqu'à ce titre, nous défendons l'ensemble des personnels et l'unité du service.

Longtemps affiliée à la Fédération CGT des transports, l'USAC-CGT a fait le choix il y a 3 ans, de rejoindre la Fédération de l'équipement, pour différentes raisons dont la principale était de gagner en cohérence, puisque c'est la FNEE qui siège au Comité Technique Ministériel, et de renforcer nos liens avec l'UGFF.

■ PEUX-TU NOUS PARLER DES GRANDS COMBATS MENÉS À LA DGAC ?

Je n'en citerai qu'un, récent puisqu'il remonte à 2010, d'autant plus emblématique que victorieux, face à un projet de privatisation porté par l'administration et par le syndicat corporatiste de contrôleurs aériens, le SNCTA.

Sous couvert de ciel unique européen, sous la pression de compagnies aériennes toujours plus avides de réduire les contrôles et les coûts au détriment de la sécurité des vols et en faisant miroiter aux contrôleurs de mirifiques augmentations de salaires, ceux-ci prônaient la création d'une agence européenne pour la direction prestataire de la navigation aérienne (la Direction Nationale des Services de la Navigation Aérienne), quittant le giron de la Fonction publique d'État et faisait voler en éclats le

reste des services de la DGAC.

Notre action vigoureuse et résolue a fait naître une forte opposition des personnels sur laquelle nous avons pu nous appuyer pour faire capoter ce projet particulièrement néfaste, à la fois pour le service rendu et pour les agents, au point qu'aujourd'hui, la référence à « une DGAC unie dans la Fonction publique d'État » est devenue la phrase préférée du Directeur Général et que tous, y compris les promoteurs de la privatisation ont fini par s'y rallier

■ ET DANS L'ACTUALITÉ RÉCENTE ?

Nous nous sommes bien entendu, inscrits dans le combat mené contre la loi travail, et ce contexte de lutte nous a grandement aidés à remporter une très grande victoire, en obtenant le gel des baisses d'effectifs à la DGAC pour les 3 ans à venir.

Pour y parvenir, nous avons dû initier et faire vivre une intersyndicale qui a tenu 9 mois malgré les réticences et les chausse-trappes de « partenaires » bien peu soucieux en réalité de la défense des catégories d'agents autres que leurs mandants.

Notre détermination et la mobilisation des personnels, jointes au contexte de lutte contre le projet de « loi travail », nous ont permis d'arracher ce qui semblait impensable, compte tenu du dogmatisme et de l'aveuglement d'un gouvernement qui, sur ce sujet comme sur bien d'autres hélas, a allègrement chaussé les bottes de son prédécesseur.

Tout ceci prouve non seulement à quel point la détermination et l'unité des agents permettent d'arracher des succès qui paraissaient inaccessibles, mais aussi combien, malgré le matraquage du gouvernement et des médias, le combat contre la loi travail et ses reculs concerne les fonctionnaires qui l'ont bien compris et qui ont soutenu l'USAC-CGT dans sa démarche.

Nous portons ainsi haut et fort le refus d'opposer salariés du public et du privé, les mauvais coups portés aux uns ayant toujours des répercussions sur les autres, et à l'inverse, les progrès sociaux enregistrés dans un secteur, finissant toujours, grâce notamment à l'aspect confédéré de notre centrale, à porter des fruits au plus grand nombre. ♦



Lors de la manifestation nationale contre la loi travail à Paris le 14 juin 2016

Le dialogue social à la direction générale de l'aviation civile

L'union syndicale de l'aviation civile-CGT (USAC-CGT) est un syndicat national de défense du personnel de la direction générale de l'aviation civile, affilié à la fédération nationale de l'équipement et de l'environnement (FNEE-CGT) et à l'union générale des fédérations de fonctionnaires-CGT (UGFF-CGT).

LE DIALOGUE SOCIAL SOUS FORME DE PROTOCOLES D'ACCORD TRIENNAUX

Depuis 1989 le dialogue social à la direction générale de l'aviation civile (DGAC) est rythmé par des protocoles triennaux. C'est une situation rare dans la Fonction publique qui est essentiellement due à deux facteurs :

- la DGAC est dotée d'un budget annexe. Il est alimenté par les redevances payées par les compagnies aériennes pour services rendus notamment en termes de contrôle aérien. Ceci lui procure une relative autonomie même si ses budgets sont sous contrôle strict du Parlement et ses actions sous l'autorité de son ministère de tutelle, le MEEM.

- D'autre part, la gêne pour les passagers et les conséquences économiques d'un arrêt de travail des contrôleurs aériens peuvent être lourdes. Cela incite le gouvernement à rechercher la paix sociale en signant ce type d'accord.

NÉGOCIATIONS PROTOCOLAIRES 2016-2019

Nous venons d'achever une nouvelle période de négociation protocolaire, pour la première fois depuis le début du processus, l'accord social proposé s'étalera sur une période de 4 ans, cou-

Les revalorisations indemnitaires sont tellement déséquilibrées qu'elles vont creuser davantage les écarts

vrant la période 2016-2019.

Les négociations ont démarré en fin d'année 2015 pour s'achever fin juin 2016 avec une version finale proposée aux syndicats représentatifs. Chacun doit décider à présent de signer ou ne pas signer le document. Conformément à la loi n° 2010-751 relative à la rénovation du dialogue social, le protocole doit, pour être appliqué, recueillir la signature d'au moins 50 % des syndicats représentatifs à la DGAC.

DES NÉGOCIATIONS SOUS INFLUENCE DU MOUVEMENT CONTRE LA « LOI TRAVAIL »

Parallèlement aux négociations internes à la DGAC, le conflit contre le projet de réforme du Code du travail a démarré dès février 2016. L'USAC-

CGT, suite à une consultation de ses instances, a décidé de s'inscrire sans réserve dans ce mouvement essentiel au maintien des droits des salariés, qu'ils soient du secteur privé ou public.

Bien que le dossier protocolaire n'ait aucun lien avec cette lutte, le gouvernement a décidé de faire payer à l'USAC-CGT son implication dans le

Effectifs

Depuis 2007, la DGAC a perdu environ 10% de ses effectifs (hors emplois). Dans une administration communale y compris l'Outremer, les conséquences ont été dramatiques : explosion de la charge de travail, souffrance au travail etc. Face à ce constat, le mouvement a décidé de déposer des préavis de grève. Le mouvement a décidé de déposer des préavis de grève concomitants au mouvement « loi travail ». Le gouvernement a déroulé sa stratégie en tentant d'obtenir l'arrêt des baisses d'effectifs à la DGAC. L'arrêt est sans conteste une victoire pour les salariés, mais comme pour d'autres secteurs, la victoire est à ceux qui combattent la loi travail, la CGT.

mouvement, puisque de l'aveu même des cadres dirigeants, consigne leur a été donnée d'écarter la CGT des discussions protocolaires... Ce traitement est à l'image de la mise au ban de la CGT et de ses représentants orchestrée par le gouvernement et ses alliés. Si cela n'a finalement rien de surprenant de la part d'un gouvernement qui a su faire la démonstration de son caractère autoritaire lors de ces derniers mois (utilisation du 49-3, menaces d'interdiction de manifestation, répression à l'encontre de représentants syndicaux etc.), cela n'en reste pas moins inacceptable. Écarter le premier syndicat de la DGAC, et ainsi près de 30 % des personnels, témoigne des pratiques antidémocratiques dont sont capables nos gouvernants.

PROTOCOLE 2016-2019

La mise à l'écart de l'USAC-CGT des discussions protocolaires n'a pas été sans conséquences sur la teneur de l'accord. Alors que l'USAC-CGT prône l'équité et la cohérence dans le moindre espace de discussion, la version finale du protocole 2016-2019 s'avère être des plus arbitraires et incohérentes.

En effet, les revalorisations indemnitaires sont tellement déséquilibrées qu'elles vont creuser davantage les écarts, déjà trop importants, entre les plus hauts et les plus bas salaires. Les différences au sein de mêmes corps sont aussi légion, elles seront liées au service d'affectation, à la fonction exercée, parfois aux grades ou échelons, chacun percevra des revalorisations

L'USAC-CGT ne signera pas le protocole 2016/2019

10 % de ses effectifs (environ 1000) celle-là, présente sur tout le territoire. Les conséquences désastreuses se sont rapidement fait sentir pour beaucoup d'agents, réorganisations, baisse de la qualité de service rendu, état, les syndicats de la DGAC ont commencé à cesser les baisses d'effectifs, et ont commencé pour les 3, 4 et 5 juin. Ces préavis ont été lancés pour le « travail », et c'est dans ce contexte, où le gouvernement tentant d'éteindre les braises du secteur par son projet de loi travail, que nous avons demandé à la DGAC pour les 3 années à venir. C'est la victoire de l'USAC-CGT, et l'ensemble des personnels, cette victoire nous la devons surtout à l'USAC-CGT en tête.

plus ou moins importantes de manière complètement aléatoire.

Enfin, la ligne directrice de la DGAC a été de mettre en place des contreparties face à des mesures de réorganisation. Et pour certains corps, elle a décidé d'instaurer une prime directement liée à une réorganisation. L'USAC-CGT s'est toujours opposée au principe de lier une modification d'organisation du travail à une reconnaissance indemnitaire, considérant que ce principe entraîne des effets pervers (course à la réorganisation qu'elle soit utile ou pas), qu'il ne prend pas en compte les impacts que ces réorganisations auront sur les autres corps et autres services, et enfin que cela est inacceptable pour une quantité de services et de corps ayant déjà fait les frais de réorganisations, mutualisations, voire fermetures, sans jamais avoir une compensation associée. Cependant, comme dans tout accord, ce protocole comporte également des avancées même très inégales pour les personnels (revalorisations, avancées statutaires, mesures de gestion plus favorables etc.)

PROCESSUS DÉCISIONNEL

Suite à la réception de la version finale, le Bureau national a organisé un débat et une consultation de la commission exécutive nationale, chaque membre de la CEN dispose d'une voix, et c'est la majorité qui décide d'engager ou pas la signature de l'USAC-CGT sur le protocole. Après consultation de ses instances, et essentiellement parce que ce protocole est inéquitable entre les corps, et même au sein de mêmes corps et n'a aucune cohérence, l'USAC-CGT ne signera pas le protocole 2016-2019. Néanmoins, une majorité de syndicats ayant signé l'accord, ce protocole est considéré comme valide et sera appliqué. ♦

L'USAC-CGT s'est toujours opposée au principe de lier une modification d'organisation du travail à une reconnaissance indemnitaire



Représentativité des syndicats à la DGAC

Suite aux élections professionnelles 2014, cinq syndicats sont considérés comme représentatifs.

L'USAC-CGT est le premier syndicat (avec 27,04% des voix), suivie par l'UNSA-DD qui regroupe en fait quatre syndicats autonomes affiliés à l'UNSA (21,42%),

puis le SNCTA syndicat catégoriel ne représentant que les contrôleurs aériens (19,61%), la FEETS-FO regroupant trois branches différentes de FO (18,08%)

et enfin la CFDT qui a conservé sa représentativité de justesse (9,77%).

La Soufrière, « vié madanm la », dans le Sud de l'île de Basse-Terre en Guadeloupe



>> LOI ÉGALITÉ RÉELLE OUTREMER : DES MESURES POUR LA FONCTION PUBLIQUE DANS LES DOM-TOM ?

Le point sur les mesures concernant l'égalité réelle en Outre-mer (mobilité, amélioration des carrières, etc.) contenues dans le projet de loi élaboré par le ministère de la Fonction publique.

Comme nul ne l'ignore, la nouvelle ministre de la Fonction publique, Annick Girardin a été élue députée de Saint-Pierre et Miquelon (corps électoral de 5000 citoyens) en 2012 et en 2014. Elle a donc à cœur de concerter les organisations syndicales de la Fonction publique dans le cadre de la rédaction initiale du « projet de loi de programmation relative à l'égalité réelle en outre-mer », avant passage en Conseil d'État et adoption en Conseil des ministres.

L'objet essentiel de ce projet de loi est de fonder juridiquement les plans de convergence de l'outremer avec la France hexagonale, d'une durée de 10 à 20 ans, qui reposent sur des adaptations, des expérimentations et des habilitations, permettant de plus ou moins grandes dérogations à la loi commune et à ses règlements. Ces dérogations sont fondées sur les articles 72, 73 et 74 de la Constitution.

Le titre II contient des mesures, importantes, accélérant la départementalisation de Mayotte (prestations familiales, minimum vieillesse et retraites complé-

mentaires). Le troisième titre contient des mesures d'ordre économique.

DES PISTES DE TRAVAIL CONNUES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Concernant les départements d'outre-mer et la Fonction publique, les questions de mobilité sont au centre. Les effets de l'insularité et de l'éloignement de l'hexagone jouent à plein sur l'accès aux concours, aux épreuves de promotion, aux formations initiales et continues, et sur la possibilité d'accéder à une carrière ascendante sans exil intercontinental.

La CGT est favorable à l'extension à l'ensemble des corps de la Fonction publique de la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux

Ces questions sont connues, elles ont fait l'objet de propositions dans le cadre du rapport Lebreton de décembre 2013 sur l'emploi ultramarin.

La proposition de la ministre aux organisations syndicales, le 13 juin, était d'identifier ce qui pouvait être intégré à la loi égalité avant sa rédaction définitive, et son passage en Conseil d'État, puis en conseil des ministres prévu le 27 juillet. Les autres mesures relevant de décrets, d'arrêtés ou de circulaires seront concertées à partir de cet automne.

La logique de la ministre était d'utiliser les possibilités d'expérimentations prévues par cette loi pour des dérogations dans les domaines de la mobilité, des formations et de la gestion mutualisée des ressources humaines.

Pour la CGT, sur le fond nous sommes favorables à ce que l'unité du statut des fonctionnaires prenne en compte des dispositions rétablissant l'égalité réelle, par une logique comparable à la « discrimination positive », celle de dérogations qui ne sont justifiées que par leur résultat en termes d'égalité de traitement, vérifiables et suivis par les organisations syndicales.

C'est la même logique qui est mise en œuvre pour avancer vers l'objectif d'égalité entre les genres, par des mesures volontaristes et contraignantes, par un suivi permanent sur les questions de jurys, d'égalité de carrière et de rémunération, et des compensations des inégalités réelles.

À ces conditions, des dispositions particulières ne rompent pas l'égalité de traitement, mais au contraire la rétablissent ou tentent de le faire.

MUTATIONS

C'est pourquoi la CGT est favorable à l'extension à l'ensemble des corps de la Fonction publique de la prise en compte du CIMM (centre des intérêts matériels et moraux) pour l'établissement des ordres de priorité dans le cadre des mutations.

La loi déontologie a modifié l'article 10 du Titre II du statut (FPE) pour prendre en compte le CIMM dans les mutations pour les enseignants et les corps à statut spécial (policiers, surveillants pénitentiaires,...). Cette disposition permet d'établir une priorité de mutation « outremer » équivalente aux autres priorités légales, tel le rapprochement de conjoint. L'article 60 a de même été modifié pour permettre la prise en compte de priorités subsidiaires dans les tableaux de mutations, et en particulier le CIMM, dans le cadre des lignes directrices de gestion que l'employeur public a le pouvoir réglementaire d'établir. Ces dispositions avaient pour objet d'éviter l'annulation par le Conseil d'État des tableaux de mutation faisant une place aux revendications des originaires des DOM, tels ceux du ministère de l'Éducation nationale.

La CGT est favorable à ce que la loi étende à l'ensemble des corps de la fonction publique une priorité de mutation outremer équivalente aux priorités légales, par prise en compte du CIMM.

A contrario, la CGT n'est pas favorable à des mesures législatives introduisant des modes de gestion qui fragiliseraient gravement le statut des fonctionnaires s'ils étaient étendus à l'hexagone.

AMÉLIORER LES CARRIÈRES

La CGT s'est déclarée favorable à examiner dès cet automne toute mesure réglementaire susceptible d'améliorer la carrière des fonctionnaires des Dom ou originaires des Dom, et en particulier la montée en qualification des fonctionnaires de ces départements. L'occupation des postes qualifiés par des métropolitains de façon plus ou moins exclusive est une source d'inégalité réelle, inégalité aggravée par la conscience historique des conséquences à long terme de l'esclavage. C'est la mise en œuvre réelle de l'égalité républicaine, fondatrice du statut des fonctionnaires, qui est l'enjeu de telles mesures.

La Fonction publique a rédigé un amendement à la loi reprenant cette logique, malgré quelques détails, comme notre souhait de voir maintenue la possibilité d'adopter des lignes directrices de gestion et des priorités subsidiaires pour tout le territoire national.

DES PROPOSITIONS D'EXPÉRIMENTATION DANGEREUSES

Le 7 juillet le ministère de la Fonction publique a présenté des propositions d'expérimentation qui, transposées dans l'hexagone, ferait simplement sauter le statut des fonctionnaires tel que nous le connaissons. Elles ont été unanimement refusées, et très fermement par la CGT.

La mesure phare consistait à établir une expérimentation pendant cinq ans d'une gestion des fonctionnaires de l'État totalement mutualisée autour du préfet, pour les ministères autres que l'Éducation nationale, l'Enseignement Supérieur et la Recherche, et les Finances.

Un seul service de gestion, un seul comité technique, un seul CHSCT, une seule CAP par catégorie autour du préfet! Une convention pourrait étendre les prérogatives de cette direction RH unique aux deux autres versants.

Une telle proposition s'articule parfaitement avec la proposition du parti « Les Républicains » d'établir 50 cadres statutaires dans la fonction publique d'État, et de restructurer leur gestion exactement comme dans la Territoriale, en privilégiant l'échelon local. Éloigner les corps des missions, ce sont les considérer comme de simples cadres statutaires, comme l'équivalent d'une convention collective. Les corps de fonctionnaires sont un élément de la mise en œuvre républicaine de la volonté du peuple souverain, car ils sont fondés sur la nécessaire mise en œuvre des missions publiques, exercées au sein des ministères pour l'essentiel.

Seul le cas des plus petits territoires, tels Saint-Pierre et Miquelon ou Wallis et Futuna, nous semble pouvoir être le lieu d'expérimentations d'une gestion RH de la Fonction publique organisée autour du préfet, vu la faiblesse des effectifs en cause (quelques centaines).

Quant aux propositions de mutualisation des formations ou de divers éléments de la médecine de prévention, la CGT n'a pas posé d'opposition de principe, mais considère qu'il est inutile d'emprunter la voie législative pour ce faire, des mutualisations existant déjà dans ces domaines et pouvant déjà être étendues en outremer. C'est la volonté politique qui compte, pas l'affichage politique.

Concernant la mobilité dans le cas de promotion, la CGT est ouverte à

L'occupation des postes qualifiés par des métropolitains de façon plus ou moins exclusive est une source d'inégalité réelle, inégalité aggravée par la conscience historique

des mesures permettant des promotions sans exil intercontinental, dans le cadre de mobilités fonctionnelles, géographiques au sein des deux bassins maritimes (Caraïbes et Océan Indien), interministérielles voire inter-versants, suivant le niveau de promotion.

Mais une disposition législative interdisant de lier promotion et mobilité géographique ne nous semble pas répondre aux besoins. Non seulement la fonction publique doit rester une, et ne pas s'éclater géographiquement, mais surtout il est nécessaire de prendre en compte la réalité de chaque corps et de chaque ministère, et de prendre des mesures volontaristes pour promouvoir plus d'Ulramarins dans les catégories B et A. Les employeurs publics et les organisations syndicales ont besoin d'un véritable temps de travail sur ces questions, en fonction des missions exercées.

La CGT a appuyé la proposition de la FSU de recourir à la méthode du pré-recrutement pour une montée en qualification des Ulramarins dans la Fonction publique. Elle a elle-même proposé le recours à la possibilité de prérecruter à vocation « sociale » en B et en A, qui est complété par une formation permettant d'accéder au concours, et prévue par le projet de loi « égalité citoyenneté » (article 36 septies du titre III sur la fonction publique).

Si le statut de contractuel pendant la période de stage précédant le concours est critiquable, comme pour les « Pacte » C et les recrutements réservés pour handicap, la CGT a revendiqué que la fonction publique recourt de nouveau à des prérecrutements. Après le refus unanime des organisations syndicales d'accepter un « Pacte » pour les B, contradictoire avec le principe du concours, le 29 mars en Conseil Commun de la Fonction publique, la Fonction publique a présenté cette mesure de prérecrutement en A et B, beaucoup plus proches de nos propositions, et citant explicitement les DOM-TOM dans le texte de loi. ♦

Commission Statutaire Consultative du 20 juin 2016

LE PROJET D'ARRÊTÉ A POUR BUT D'APPLIQUER LE RIFSEEP AUX EMPLOIS DE DE CHEF DE SERVICE, SOUS-DIRECTEUR, DIRECTEUR DE PROJET OU EXPERT DE HAUT NIVEAU AINSI QU'AUX EMPLOIS DE RESPONSABILITÉS SUPÉRIEURES ÉQUIVALENTS.

Le projet d'arrêté détermine ainsi :

- quatre groupes de fonctions ainsi que les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) y afférents. Chacun de ces groupes correspond à une catégorie d'emplois ;
- les montants minimaux de l'IFSE fixés par emploi ;
- les montants maximaux du complément indemnitaire annuel.

Aucun amendement n'est déposé sur le texte.

La CGT, constante dans son refus du RIFSEEP, a voté contre le texte.

Votes sur le texte :

Contre : CGT – FO – FSU – Solidaires

Abstention : CFDT – CGC – UNSA



Assemblée plénière du 30 juin 2016

LE PROJET DE DÉCRET RELATIF À LA FORMATION DES MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DES INSTANCES COMPÉTENTES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL CADRE LE DISPOSITIF DES CINQ JOURS DE FORMATION AUXQUELS ONT DROIT LES MEMBRES DES CHSCT :

contenu de la formation, inscription au plan de formation, modalités de prise en charge des frais de déplacements et frais de séjours par l'employeur et organismes susceptibles de délivrer cette formation, par référence au droit en vigueur sur ces matières.

Il précise les modalités de mise en œuvre des deux jours de congés pour formation syndicale : prise en charge financière de la formation par l'employeur selon les modalités du code du travail, modalités de demande et conditions de refus éventuel du congé par l'employeur,

et enfin, modalités de remboursement éventuel du congé en cas d'absence.

La CGT, par alignement sur les règles du code du travail, demande que le refus de formation soit notifié dans les 8 jours qui suivent la réception de la demande au lieu des 15 jours avant le début de la formation.

L'administration émet un avis défavorable : les règles sont fixées par homologation avec celles qui régissent les congés syndicaux. Elle en fera néanmoins une recommandation dans la circulaire d'accompagnement.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CGC – CGT – FO – FSU – Solidaires

Abstention : UNSA

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CGC – CGT – FSU – Solidaires – UNSA

Abstention : FO



LE PROJET DE DÉCRET PRÉVOIT LA PROLONGATION DU DISPOSITIF SAUVADET DE TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS JUSQU'AU 13 MARS 2018.

Aucun amendement n'a été déposé sur le texte.

La CGT qui vote le texte indique que les insuffisances du texte d'origine ne sont pas corrigées par ce projet. Elle insiste sur la nécessité de publier le texte très vite afin que les ministères puissent organiser les épreuves avant la fin de l'année.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CGC – CGT – FO – UNSA

Abstention : FSU – Solidaires

LE PROJET DE DÉCRET VISANT À MODIFIER LES COMPÉTENCES DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, DE MANIÈRE À CE QUE PUISSENT LUI ÊTRE SOUMIS LES PROJETS DE DÉCRET DE NATURE INDICIAIRE EN MÊME TEMPS QUE CEUX MODIFIANT DES DISPOSITIONS STATUTAIRES AYANT LE MÊME OBJET LORSQUE CES PROJETS RELÈVENT DE LA COMPÉTENCE DE PLUSIEURS COMITÉS TECHNIQUES.

Ces dispositions permettront aux membres du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État d'émettre un avis sur l'ensemble des textes impactant la carrière et la rémunération indiciaire des fonctionnaires concernés par la mise en œuvre de mesures transversales, même s'ils appartiennent à différents corps relevant de la compétence de plusieurs comités techniques.

Il vise en second lieu à introduire l'obligation, pour les organisations syndicales

de fonctionnaires, de respecter une proportion d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Cette proportion s'applique pour la désignation des membres appelés à siéger en assemblée plénière et en formations spécialisées.

La FSU demande que le respect de la proportion de 40% soit décompté sur l'ensemble assemblée plénière et formations spécialisées.

L'administration donne un avis défavorable considérant que cette proposition ne correspond ni à la lettre, ni à l'esprit de la loi.

Votes sur l'amendement :

Pour : CGC – CGT – FO – FSU – Solidaires

Contre : CFDT – UNSA

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CGC – CGT – FSU – UNSA

Contre : FO

Abstention : Solidaires



Assemblée plénière du conseil commun de la fonction publique du 27 juin

RAPPORT LAURENT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FP

Philippe Laurent présente les grandes lignes du rapport sur le temps de travail en insistant sur le fait qu'il s'agit du premier bilan jamais réalisé sur la mise en œuvre des 35 h dans toute la fonction publique.

Il devait objectiver un sujet fort complexe en tenant compte d'organisations, cultures, métiers et histoires très différentes.

La méthode : compte tenu du temps disponible, il était impossible d'être exhaustif. Une enquête, très largement diffusée et exploitée par l'INSEE, a permis de recueillir des données variées. De plus, environ 300 entretiens ont été menés avec des responsables de tous niveaux de diverses administrations centrales, déconcentrées, territoriales. Enfin, toutes les organisations syndicales représentatives ont été auditionnées.

Le rapport décrit dans un premier temps les fondements légaux et réglementaires du temps de travail.

Il s'attarde ensuite sur les modalités pratiques de sa mise en œuvre en s'intéressant aux situations réelles et extrêmement diverses d'organisation du travail : un hôpital n'est pas une commune qui n'est pas une administration centrale. Les exigences du service

public entraînent des contraintes spécifiques : cycles de travail, astreintes et sujétions...

Des habitudes ont été prises, des exceptions sont devenues la règle. Le rapport recommande donc le retour à la règle de droit.

La réduction du temps de travail dans la Fonction publique a été plaquée sur des organisations préexistantes, non réexaminées. Ses conséquences pourtant inéluctables en terme de créations nécessaires de postes n'ont pas toujours été bien prises en compte.

Par ailleurs, le rapport souligne la création d'un travail invisible et non pris en compte résultant des évolutions technologiques.

Le rapport suggère que de nouvelles discussions sur le temps de travail soient l'occasion, dans les administrations, d'une réflexion plus globale sur l'adaptation du service public aux attentes des usagers, sur l'organisation, sur les compétences et la formation de l'encadrement, et sur les conditions de travail. Le temps de travail doit être un élément central de la « qualité de vie au travail » et non la variable d'ajustement.

Le rapport formule 34 recommandations qui peuvent être regroupées en quatre axes thématiques :

- fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail dans la fonction publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur ;
- moderniser les organisations de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycles, forfait...);
- garantir plus d'équité entre fonctions publiques et entre agents placés dans des situations comparables (astreintes, ASA, compensation des sujétions...);
- assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence (labellisation, bilans sociaux...).

Le rapport est en ligne sur le site de l'UGFF à la rubrique Social et environnement professionnel / temps de travail : <http://www.ugff.cgt.fr>.

La ministre a indiqué que toutes les recommandations du rapport ne seront sans doute pas retenues et qu'à ce stade elle ne peut qu'annoncer des réunions de travail avec les organisations syndicales à compter de septembre pour un CCFP sans doute en décembre.

Pour la CGT la présentation du rapport Laurent donne une occasion de débattre sur le temps de travail des fonctionnaires mais aussi sur son organisation.

À la CGT, nous sommes attachés à la conciliation de la vie au travail et de la vie privée, à la santé et à l'emploi.

La CGT est favorable à la réduction du temps de travail si cette disposition

est guidée par la volonté de réduire la pénibilité et de créer des postes. Les recrutements n'ont pas été à la hauteur des besoins lors de la mise en place des 35 h, mais cela reste une avancée. Par ailleurs la CGT revendique un passage à 32 heures hebdomadaire.

Ce rapport a le mérite d'être le seul constat et bilan de la mise en œuvre des 35 h dans la FP.

Pour la CGT, c'est l'occasion de rompre avec les fantasmes et sarcasmes que subissent les fonctionnaires en rétablissant quelques vérités sur leur engagement au service de la population, les heures qu'ils ne comptent pas pendant les catastrophes. Et lorsqu'ils travaillent parfois moins que les salarié.e.s du privé c'est parce qu'ils ont des contraintes particulières, qui justifient pleinement un statut particulier en raison d'obligations spécifiques.

Cependant, dans ce rapport, il y a aussi des recommandations qui pour certaines laissent perplexes et auxquelles nous sommes totalement opposés pour d'autres.

L'harmonisation, utilisée à maintes reprises dans le rapport, pour justifier une équité entre les agents résonne comme le nivellement par le bas des droits et acquis des personnels.

Les services publics ne sont pas des usines de fabrication, ils rendent des services à la population souvent 24h/24h toute l'année et sont donc incompatibles avec l'annualisation du temps de travail selon la productivité. Pour les agents, notamment sur le versant FPH cette perspective est prise comme une nouvelle provocation.

La CGT n'est pas favorable aux négociations locales qui sont les plus souvent mises en œuvre par des accords minoritaires, faisant fi de la représentativité.

Pour la CGT il n'y a pas de recul possible sur ce sujet, au contraire des améliorations sont encore à apporter pour que les agents ne cumulent pas des Comptes épargne temps et heures supplémentaires. Ceci passe aussi par la prise en compte d'effectifs en personnel suffisant.

L'experte de la CGT, Viviane Flatreud a détaillé l'analyse de la CGT sur le rapport. Vous en retrouverez les grandes lignes dans le Fonction Publique numéro 244-245.

La ministre a confirmé que PPCR sera appliqué comme prévu. Elle considère par ailleurs qu'il est encore nécessaire d'avancer sur la précarité.

Sur le RIFSEEP : la machine est lancée. Tout le monde y sera en 2017, 2018 au plus tard !

LE PROJET DE DÉCRET SOUMIS AU CCFP ADAPTE AUX AGENTS CONTRACTUELS LES MESURES DE PROTECTION DES « LANCEURS D'ALERTE » INTRODUITES, POUR LES FONCTIONNAIRES, PAR L'ARTICLE 3 DE LA LOI DU 20 AVRIL 2016 RELATIVE À LA DÉONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

La protection des agents contractuels a été renforcée en étendant la liste des actes de gestion pour lesquels les discriminations sont prohibées, au non-renouvellement de contrat ainsi qu'au licenciement. Ont donc été insérés le licenciement, le non-renouvellement de contrat, le reclassement, la mobilité, la portabilité du contrat, la détermination et la réévaluation de la rémunération.

Aucun amendement n'a été déposé sur ce texte.

Ce texte renforçant les droits des agents non titulaires la CGT l'approuve. **Il est voté unanimement.**



Le vote sur le texte relatif à la protection fonctionnelle est reporté au CCFP du 12 septembre.



LE PROJET DE DÉCRET RELATIF À LA PUBLICITÉ DU PROCÈS-VERBAL DE RÉTABLISSEMENT DANS LEURS FONCTIONS DES FONCTIONNAIRES SUSPENDUS POUR MOTIF DISCIPLINAIRE, QUI ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE DÉCISION DE NON-LIEU, RELAXE, ACQUITTEMENT OU MISE HORS DE CAUSE, A POUR OBJET D'INDIQUER LES ÉLÉMENTS DEVANT FIGURER AU PROCÈS-VERBAL ET DE PRÉCISER LES CONDITIONS MATÉRIELLES DE LA PUBLICITÉ.

Celle-ci est limitée à un affichage sur les lieux de travail de l'intéressé, c'est-à-dire destiné au personnel affecté dans les bâtiments administratifs afin de préserver les droits individuels du fonctionnaire qui ne souhaite pas nécessairement que sa situation soit connue d'autres agents.

L'UNSA remplace l'article 2 par la rédaction suivante : « À la demande de l'agent concerné, le procès-verbal est porté par l'administration, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents, en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés, et des usagers, si nécessaire, dans un délai d'un mois.

L'administration est favorable à cet amendement

Vote sur l'amendement : unanimité

Vote global sur le texte :

unanimité. ♦

Selon des rumeurs convergentes la revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} octobre 2016 pourrait être égale à 0 % au prétexte que l'indice des prix à la consommation de l'INSEE, hors tabac, n'augmenterait pas sur un an.

L'indice des prix INSEE, hors tabac, est passé de 124,48 en février 2013 (dernier indice connu avant la revalorisation du 1^{er} avril 2013) à 126,27 (dernier indice connu avant l'annonce de la revalorisation de 0,1 % à compter du 1^{er} octobre 2015), l'augmentation des pensions de retraite aurait donc dû être de 1,4 %, au vu des dispositions en vigueur en 2013. Pourtant le gouvernement n'a accordé que 0,1 % au 1^{er} octobre 2015.

Depuis 2014 le gouvernement a modifié le dispositif de revalorisation à plusieurs reprises. Tout d'abord avec la Loi du 20 janvier 2014 qui a reporté du 1^{er} avril au 1^{er} octobre la revalorisation annuelle des pensions tout en fixant un nouveau mode de calcul des revalorisations. La loi du 8 août 2014 a décidé de reporter la revalorisation du 1^{er} octobre 2014 au 1^{er} octobre 2015 sans modifier la règle pour le calcul de cette revalorisation. En fonction de cette écriture de l'article L 161-23-1 du Code de la Sécurité Sociale à la date du 1^{er} octobre 2015 c'est une augmentation de 0,9 % qui aurait dû être appliquée pour les retraites de base.

La loi de finances du 29 décembre 2015 pour 2016 a modifié à nouveau le dispositif de revalorisation avec l'article L 161-25 du Code de la Sécurité sociale. Ce dispositif ne pouvait donc pas s'appliquer au 1^{er} octobre 2015. Le gouvernement a décidé de s'affranchir des dispositions légales qu'il a lui-même fait voter par le parlement.

Pourquoi une telle décision ? Certainement parce que cela conduit à de substantielles économies. En effet compte tenu du faible niveau d'inflation attendu d'ici le 1^{er} octobre 2016 et des nouvelles règles de revalorisation pour 2016, nos pensions auraient dû au minimum être maintenues (si l'inflation constatée est négative le niveau des pensions est maintenu). Mais nous aurions eu les 0,9 % du 1^{er} octobre 2015. Or ce gouvernement ne peut pas multiplier les cadeaux au grand patronat et revaloriser nos pensions de retraite. Il a fait un choix celui de spolier tous les retraités avec une revalorisation de 0,1 % au lieu de 0,9 au 1^{er} octobre 2015 ! Et au 1^{er} octobre 2016 ce sera au mieux quelques miettes (entre 0 et 0,2%). Dans la continuité des actions engagées depuis juin 2014, les organisations syndicales de retraités appellent à une nouvelle journée de mobilisation le 29 septembre qui portera essentiellement sur la revalorisation de leur pouvoir d'achat. ♦



© Mpc02 - Fotolia

>> RAPPORT DORISON-CHAMBELLAN : DES PROPOSITIONS POUR LE LOGEMENT DES FONCTIONNAIRES ACTIFS ET RETRAITÉS

Sur demande de Marylise Lebranchu, Alain Dorison, ancien membre du conseil d'administration de l'ERAFP (Etablissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique), a remis au ministère de la Fonction publique un rapport sur le logement des fonctionnaires.

Reprenant largement à son compte une pratique mise en œuvre par l'ERAFP sur la proposition des organisations syndicales, ce rapport lui donne une plus grande dimension et envisage de mobiliser des ressources pour le logement des fonctionnaires. En s'appuyant sur la Caisse des Dépôts et Consignations, les rapporteurs envisagent que plusieurs centaines de millions puissent être investis chaque année pour le logement des agents publics, en conjuguant des investissements de l'ERAFP (23 milliards de provisions) et de l'IRCANTEC, la caisse de retraite complémentaire des contractuels publics (6 milliards de réserves).

D'autres financements pourraient s'associer pour leur compte, en provenance de la Prefon, des groupes de protection sociale du privé (institutions de prévoyance et épargne salariale), et même des mutuelles de la Fonction publique. Le support financier élaboré par la Caisse des Dépôts et Consignations offrirait aux investisseurs un rendement raisonnable de 3 à 4 %, vers un investissement non spéculatif d'utilité sociale et socialement responsable.

Le seul effort financier demandé à la puissance publique serait une mise à disposition de foncier à un prix inférieur au marché. L'enjeu est d'offrir aux agents publics des locations dans le

L'enjeu est d'offrir aux agents publics des locations dans le logement intermédiaire et sous le prix du marché, dans les métropoles régionales, en région parisienne et dans le sud-est en particulier.

logement intermédiaire et sous le prix du marché, dans les métropoles régionales, en région parisienne et dans le sud-est en particulier.

La participation des caisses de retraite publiques à des programmes généraux de logement créerait des droits de réservations spécifiques pour les agents publics, fonctionnaires et contractuels des trois versants, avec un pilotage national des attributions associant les syndicats de fonctionnaires.

La CGT, comme les autres syndicats, est favorable à ce que ces propositions soient mises en œuvre, non seulement pour que les cotisations des fonctionnaires bénéficient aux fonctionnaires actifs et retraités, mais pour qu'elles créent aussi de l'activité économique et de l'emploi. ♦

TABLEAU SYNTHETIQUE DES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

		Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la loi du 12 mars	
	Motif du recours	fondement législatif du recrutement	durée du contrat de droit public
I. CONTRAT POUR REpondre A UN BESOIN PERMANENT			
Besoin permanent à temps complet	Emplois des catégories A, B et C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires	article 4-1° de la loi n°84-16	CDD 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI (article 6 bis loi n°84-16) ou CDI (à titre expérimental jusqu'au 13 mars 2016 - article 36 loi du 12 mars 2012)
	Emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions le justifie	article 4-2° et pour la durée du contrat 6 bis de la loi n°84-16	CDD 3 ans, renouvelable dans la limite de six puis CDI sauf hypothèse de portabilité du CDI en application de l'article 6ter
	Emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins du service le justifient	idem ci-dessus	idem ci-dessus
Besoin permanent à temps incomplet	Emplois de tous niveaux lorsque les caractéristiques du poste imposent une quotité de temps de travail inférieure ou égale à 70% (pas de plancher)	article 6 de la loi n°84-16	CDI ou CDD 3ans, renouvelable dans la limite de six puis CDI
II. CONTRAT POUR REpondre A DES BESOINS TEMPORAIRES			
Remplacement momentané d'un agent	Remplacement de tout agent, même contractuel, pour des absences limitativement énumérées par la loi : temps partiel, congés maladie, maternité, parental, présence parentale, réserve, rappel sous les drapeaux ; service national	article 6 quater	La loi dispose qu'il s'agit d'un CDD, conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer
Pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi	Lorsque l'emploi vacant ne peut être pourvu immédiatement par un titulaire - lien renforcé avec la procédure de recrutement d'un titulaire «dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire» et pour des besoins de continuité du service	article 6 quinquies	CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an renouvelable dans la limite de 2 ans
Accroissement temporaire d'activité Besoin occasionnel	Accroissement temporaire d'activité = prise en charge à titre temporaire d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à son activité normale	article 6 sexies	12 mois sur 18 mois consécutifs
Besoin saisonnier	Accroissement saisonnier d'activité = missions normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs	article 6 sexies	6 mois sur 12 mois consécutifs

POUR



32H

EMPLOIS
STABLES

AUGMENTATION
DES SALAIRES



LE MOBILISONS-NOUS
15 SEPTEMBRE