



Le statut des ingénieurs de la Fonction publique de l'État



III MISSIONS Pôle emploi

FONCTIONPUBLIQUE





Les suites du rapport Laurent SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

DANS LA FONCTION PUBLIQUE



N° 248 >> NOVEMBRE 2016



Élever le rapport de force !

oin d'être terminée, la bataille unitaire au sujet de la loi travail est plusquejamaisàl'ordredujour. Force Ouvrière reste engagée dans les travaux en cours sur les recours juridiques devant l'Organisation Internationale du Travail.

Dans le même temps, l'intersyndicale CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL, construit des propositions alternatives communesquiporterontsurletempsde travail, les salaires, la formation, les politiques pour la jeunesse, la lutte contre

les discriminations, la santé au travail et la démocratie sociale. Un corpus revendicatif qui sera mis à disposition des organisations syndicales dans les territoires afin qu'il puisse être travaillé dans des cadres unitaires et qui contribuera à l'élaboration d'une plateforme revendicative intersyndicale et nationale qui sera proposée à l'ensemble des organisationssyndicales.

Dans l'immédiat et à plus long terme et comme la CGT l'a réaffirmé, il s'agit bel et bien d'empêcher que la loi travail entre dans les entreprises en s'opposant à des reculs qui pourraient être initiés par le patronat lors de processus de négociations, en construisant avec les salarié-e-s les luttes et les propositions et les revendications alternatives.

Dans la Fonction publique, la nécessité defaire entendre et d'obtenir la prise en compte des revendications des personnels s'imposeaussi.

C'est dans ce sens qu'une première journée d'expression revendicative, la plus unitaire possible, est en cours de construction, à la date du 29 novembre, dans les trois versants de la Fonction publique.

Une journée qui sera notamment précédée de journées de grève le 8 novembre à l'initiative de l'intersyndicale santé-action sociale CGT, FO, Solidaires et le 15 novembre, à la Direction générale des finances publiques, par l'intersyndicale CGT, FO, Solidaires.

FP∜	SOMMAIRE		
2	ÉDITO		INSTANCES
_		16	■ Mission L'Horty
	ACTU	16	■ Protection fonctionnelle
3	■ 29 novembre:	17	■ Modification du Conseil
	mobilisons-nous		commun
4	Loi travail: la lutte se	18-19	■ Statut des ingénieurs
	poursuit	20	■ Commission statutaire
4-5	Libertés syndicales		consultative
6	Convergence: assises		
	des services publics		VIE SYNDICALE
6-7	■ CETA-TAFTA	21	Saisine du CESE: groupe
			de travail CGT
	INTERNATIONAL		CANITÉCOCIAL
8-9	Corée du sud:	00.04	SANTÉ SOCIAL
	solidarité UGFF-KCTU	22-24	Logement des agents affectés en Ile-de-France
	MISSIONS	24	
10-11	Pôle emploi	24	Rapport Dorison
10-11	Des offres d'emploi		DROIT
• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	qui doivent respecter	25-27	Les droits des non-titu-
	la loi	20 27	laires
12-13	Politique publique de		Turi es
	l'emploi à rude épreuve		À LIRE
		27	En finir avec les idées
	SERVICES PUBLICS		fausses propagées par
13-15	Encadrement : Les		l'extrême droite
	suites du rapport		
	Laurent sur le temps de		
	travail		

FONCTION PUBLIQUE SIRET: 784312043 00036 ADRESSE POSTALE: 263, Rue de Paris case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX TEL.: +33155827756 MEL: ugtf@cgt.fr SITE: www.ugff.cgt.fr **DIRECTEUR DE PUBLICATION:** COMITÉ DE RÉDACTION: Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julier Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zaouche © 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.: 0555 044950 - FAX: 0555 044960 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











Le mardi 29 novembre 2016

FONCTION PUBLIQUE

DANS TOUTES LES PROFESSIONS ET DANS L'ENSEMBLE DES TERRITOIRES

Mobilisons-nous POUR NOUS FAIRE ENTENDRE

ET GAGNER SUR NOS REVENDICATIONS!

es organisations syndicales de fonctionnaires considèrent que de nombreuses revendications restent encore aujourd'hui sans réponse. Parmi

- → L'augmentation significative des salaires, les mesures de rattrapage des pertes accumulées depuis ľannée 2010.
- → La poursuite de la politique de transfert prime/points pour en finir avec les indemnités constituant des compléments de salaire, comme le RIFSEEP, instaurant l'inégalité de traitement entre les agents.
- → La revalorisation des filières et des corps à prédominance féminine afin d'appliquer le principe: « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».
- → L'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du temps de travail qui pourrait être mis en cause dans les concertations faisant suite au rapport Laurent: aucun nouveau recul en la matière n'est acceptable.
- → Le renforcement du Statut général des fonctionnaires, de leurs

statuts particuliers, des droits et des garanties collectives des personnels.

- → Le renforcement des garanties aux usagers d'un service public de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire national, y compris en Outre-Mer.
- → L'octroi des moyens budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions publiques dans les trois versants de la Fonction publique avec les créations d'emplois statutaires nécessaires, de nouvelles mesures visant à la résorption de toutes les formes de précarité, des crédits de fonctionnement et d'investissement à la hauteur des besoins
- → La fin de la précarisation des emplois publics par un plan de titularisations

En l'état actuel, les projets de lois de finances et de financement de la Sécurité sociale 2017 restent marqués par l'austérité budgétaire, la poursuite des suppressions d'emplois, de nouvelles et conséquentes amputations de crédits, au détriment de la qualité et du

financement de l'action publique et plus particulièrement celle mise en œuvre par l'État, les collectivités territoriales et les hôpitaux.

Dans un tel contexte, nos organisations syndicales décident de s'adresser à Madame Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, afin d'exiger que les discussions sur ces revendications soient

Elles organiseront une conférence de presse unitaire.

Nos organisations appellent les personnels des trois versants de la Fonction pu-blique, dans toutes les professions et dans l'ensemble des territoires, à contribuer à la réussite du mardi 29 novembre 2016, journée nationale d'expressions de leurs revendications avec notamment:

- → L'élaboration de cahiers revendicatifs professionnels et territo-
- → L'interpellation et des demandes d'audience auprès des hiérarchies administratives locales.
- → L'envoi de motions aux préfets et l'organisation de rassemblements devant les préfectures.
- → La distribution de tracts aux usagers du service public.

Enfin, nos organisations appellent les personnels à débattre des conditions de l'engagement, après le 29 novembre, de nouvelles étapes de mobilisation.

III ACTUALITÉ

>> LOI TRAVAIL SUITES

La lutte pour l'abrogation de la loi travail et pour de nouveaux droits continue!

Notre stratégie pour gagner l'abrogation de la loi travail et gagner de nouveaux droits est bien de mettre au cœur de la bataille les salarié-es dans leur entreprise.

uite à la commission exécutive confédérale du 4 octobre, les intersyndicales des 4 et 18 octobre, des réunions avec les fédérations de la CGT et réunions téléphonées avec toutes les organisations du CCN (Comité Confédéral National), le plan de bataille des organisations de l'intersyndicale s'affine.

Pour l'instant, nous semblons toutes et tous partager le fait que la bataille contre la loi travail et pour de nouveaux droits doit continuer et ne pas perdre en intensité même si les moyens pour y parvenir

- → Poursuivre cette mobilisation au travers des actions locales au plus près des salarié.e.s, des personnels, dans les entreprises et services, de meetings unitaires, des recours juridiques, ...
- → Construire des propositions alternatives unitaires en privilégiant certaines thématiques: le temps de travail, les salaires, la formation, les politiques de jeunesse, la lutte contre les discriminations, la santé au travail et la démocratie sociale.

PLUS CONCRÈTEMENT. **CELA VEUT DIRE:**

- Un quatre pages ébauché par l'intersyndicale nationale (CGT, FSU, Solidaires et les organisations de jeunesse);
- Des propositions alternatives élaborées ainsi et mises ensuite en débat localement, dans les entreprises et services;
- La construction de cahiers revendicatifs avec des actions locales pour les porter le plus efficacement;
- La mise en place d'une plate-forme revendicative nationale après les remontées des échanges au niveau des syndi-

Le plan des visites des syndicats CGT prévu à nouveau sur 3 points dont la mobilisation contre la loi travail, la situation revendicative et le développement des luttes et la qualité de vie syndicale, fait partie aussi de nos priorités pour ancrer un peu plus les mobilisations sur les lieux de travail.

C'est aussi essentiel pour améliorer la qualité de vie syndicale qui est bien amoindrie dans beaucoup de secteurs professionnels.

L'action collective, organisée au mieux et au plus près des salarié-es, nous permettra de porter efficacement nos revendications en imposant d'autres choix.

À ce titre, les défis de la CGT sont énormes.

L'émergence et la construction de luttes dans les différents secteurs professionnels, dans les boîtes, permettent de dégager une perspective de luttes fortes et interprofessionnelles.

Notre intervention est incontournable et même si nous n'avons pas encore déployé toutes nos forces, elle est fortement crainte et appréhendée par ceux qui nous imposent les politiques d'austérité. On comprend bien pourquoi les libertés syndicales sont particulièrement

La stratégie de construction des rapports de forces est posée sur du court, moyen et long terme. Elle est posée dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Toutes les actions et mobilisations sectorielles sont à encourager sur tous les lieux de travail pour ensuite construire une réelle convergence des luttes, construire de nouvelles actions nationales interprofessionnelles. •





Pas de conquête

La CGT donnait rendez-vous le dans toute la France, aux salar syndicale. Le procureur a requ condamnés lourdement en pres

es huit camarades de Goodyear ont été entendus devant la cour d'appel d'Amiens le 19 octobre 2016. Ils avaient fait appel, suite à leur condamnation, en première instance, à 24 mois de prison dont 9 fermes et 5 ans de mise à l'épreuve.

Il n'est pas négligeable de rappeler qu'ils ont été condamnés pour séquestration de 2 cadres de l'entreprise (ce que les 8 nient) et ce, dans un contexte particulier, où toutes et tous les salarié-es étaient en lutte pour la défense de leur emploi, de l'entreprise et la préservation d'une filière industrielle importante dans la région.

QUI EST VIOLENT?

Il n'est pas sans importance de préciser que, s'il y a eu poursuite, c'est de la seule volonté du procureur général puisque les deux cadres en question ont retiré leur plainte.

Il n'est pas négligeable non plus de rappeler que la lutte pour maintenir l'usine ouverte a duré 7 ans, jusqu'en

Il n'est pas non plus inutile de rappeler que les promesses de reclassement n'ont pas été tenues; que, depuis, sur les 1150 salarié-es, seule une centaine a retrouvé un emploi en CDI; que 12

III ACTUALITÉ



s sociales sans libertés syndicales

es 19 et 20 octobre 2016 à Amiens comme dans plus de 40 villes iés et aux citoyens qui refusent la criminalisation de l'action is 24 mois de prison avec sursis pour les 8 salariés de Goodyear nière instance. Le jugement sera rendu le 11 janvier prochain.

salariés sont décédés, la plupart suite à des suicides.

Il est aussi important de signaler que le motif social de licenciement est également contesté par 800 ancien.ne.s salarié.e.s et que l'affaire passera aux Prud'hommes en cette fin année.

La journée du 19 octobre a donc été à nouveau une journée de mobilisation pour les libertés syndicales sur tout le territoire, avec un rassemblement très important à Amiens en soutien aux 8 des Goodyear.

10000 militant-es se sont rassemblés

à Amiens ce 19 octobre. Un meeting était organisé avec des interventions de syndicalistes, de politiques, d'associations.

DÉFENDRE NOS LIBERTÉS

L'appel s'est conclu par une réquisition du procureur réclamant 24 mois avec sursis. La décision mise en délibéré est annoncée au 11 janvier 2017.

De manière globale, les tribunaux, pourtant si engorgés, font comparaître de plus en plus de camarades accusés de soi-disant délits commis lors de leur activité militante. L'entrave du droit d'expression, du droit d'agir et de militer est intolérable et doit être combattue. Nous ne pouvons pas être poursuivis parce que syndicalistes. Lutter pour défendre l'emploi, les droits, les salaires, la dignité humaine n'est pas un acte de délinquance. Il en est de même en ce qui concerne les luttes pour obtenir de meilleures conditions de travail, une vie avec plus de loisirs, plus de santé. Ce sont des droits inaliénables. Les délinquants sociaux, ce n'est pas nous. La délinquance est du côté de certains politiques, des patrons du CAC 40 qui n'ont jamais hésité à sacrifier directement ou indirectement des vies humaines pour satisfaire leur avidité financière, patriarcale et capitaliste. L'acharnement politico-judiciaire contre le militantisme syndical est un acte politique fort de sens.

Et pourtant, le gouvernement prône le dialogue social. À ce sujet, il serait bien inspiré de donner, en toute logique, aux salarié-es, les moyens de s'impliquer très positivement sur leur travail tant sur l'organisation que sur le sens et le contenu.

Il est donc incontournable que la campagne de la CGT pour les libertés syndicales s'amplifie et soit menée au plus près des salarié-es.

Les dates de mobilisations en territoire se multiplient aussi: le 4 novembre pour notre camarade Philippe de la construction au TGI de Paris, le 9 novembre à Évreux pour la défense de la Bourse du travail, le même jour mobilisation pour les 6 militants de Strasbourg convoqués au tribunal, le 25 novembre pour les Dockers suite aux manifs contre la loi travail.

Ne lâchons rien et opposons-nous, sans réserve, à la confiscation des moyens d'expressions et de luttes des salarié-es seuls à même de permettre la création des rapports de force.

>> DÉFENDRE LES LIBERTÉS CONTRE LA RÉPRESSION SYNDICALE Faire remonter les informations

Nous défendons les libertés, et celles et ceux qui exercent leurs droits d'expressions et ce, en manifestant notre soutien à chaque militant-e incriminé injustement mais aussi en revendiquant des avancées en matière de droits:

- Une loi d'amnistie pour celles et ceux déjà condamnés;
- des protections accrues pour les militant-es;
- une modification du code pénal pour les délits commis dans le cadre des actions collectives;
- une loi consolidant le droit à l'hébergement des syndicats dans les collectivités locales;

•

Et pour mieux répertorier toutes les discriminations et répressions anti syndicales, pour les rendre visibles afin de mieux les combattre, la CGT a élaboré un questionnaire en ligne à disposition des syndicats de tous les secteurs professionnels.

Le lien interne vers le système de remontée en ligne d'informations sur les faits de répressions, de discriminations et d'entraves à l'action syndicale est:

http://srvform.cgt.fr:8097/consultationcgt/

III ACTUALITÉ



ASSISES DES SERVICES PUBLICS

18 & 19 NOVEMBRE → MAIRIE DE MONTREUIL

■ Pour débattre des services publics du XXIe siècle ■ Pour ne plus lâcher un pouce de terrain et reconquérir des services publics dédiés à la satisfaction des besoins de toutes et tous ■ Rendez vous les 18 et 19 novembre 2016 à Montreuil ■

Programme

Mairie de Montreuil Salle des fêtes

→ 18 novembre ouverture des assises **DÉBAT SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE** à partir de 17 h 30

→ 19 novembre, toute la journée L'AVENIR, C'EST LE SERVICE PUBLIC!

matin: ateliers débats

midi: déjeuner/exposition par l'association Femmes Égalité après-midi: restitution/débats/perspectives et initiatives

uelle que soit la couleur des gouvernements qui se sont succédé depuis au moins deux décennies, les services publics ont été systématiquement pilonnés, démantelés. Tout cela s'est fait au nom du principe de l'efficacité du marché libre et non faussé. Un principe qui, nous le dénoncions à l'époque et cela ne cesse de se vérifier, instaure un régime inégalitaire, où la continuité, la solidarité, l'égalité de traitement et la péréquation tarifaire sont bannies. Une idéologie qui a vu l'emploi diminuer drastiquement à la mesure de la croissance des bénéfices des multinationales à l'affût des privatisations.

La convergence pour les services publics qui rassemble largement autour d'un triptyque élu-es, associations et syndicats, lutte depuis de nombreuses années pour la défense et surtout la reconquête du service public, dans tous les champs que nous connaissons mais aussi autour des nouvelles technologies, des nouvelles pratiques,

des nouveaux besoins de la collectivité. Pour opposer des arguments de poids au désengagement de l'État, pour proposer des solutions qui respectent l'intérêt général, pour que la satisfaction des besoins sociaux passe avant les profits, la convergence pour les services publics tiendra des assises les 18 et 19 novembre 2016 à Montreuil.

Une expérience qui se veut dynamique, propre à établir des rapports de force, des pistes de mobilisation et des réflexions à même de renverser la donne: Il ne s'agit plus de savoir comment faire des profits sur les usagers des transports, de la santé, de l'eau, et de bien d'autres services publics, mais de déterminer ce que l'État doit faire pour satisfaire la collectivité de manière universelle, partout, pour toutes et tous et tout le temps. Beaucoup de sujets à aborder donc pour avancer sur des champs aussi divers que l'emploi, la démocratie, la solidarité, a fortiori dans une période extrêmement difficile pour les peuples. •

CETA, le traité de libre-échange avec le Canada, serait un « bon accord » et TAFTA, celui avec les États-Unis n'en serait pas un nous dit-on. Qu'en est-il en réalité?

n premier point commun éclaire pas mal de choses: CETA et TAFTA ont tous deux été largement impulsés par les entreprises transnationales et leurs lobbys dont certains sont d'ailleurs des organisations transatlantiques. Il n'est donc pas étonnant de trouver de très nombreux traits communs entre le texte CETA soumis ces jours-ci à ratification et le mandat de négociation donné à la Commission européenne pour TAFTA dont l'orientation est confirmée par les documents de négociation « fuités » (négociation qui continue en « intensité basse »).

LIBÉRALISER TOUS LES SERVICES

Il s'agit de lever les « entraves » au commerce et à l'investissement: les dernières barrières douanières (notamment pour l'agriculture), les préférences nationales et dispositifs permettant de subventionner certains secteurs ou acteurs, les différences en matière de normes et, parmi elles, celles qui protègent l'alimentation, la santé et l'environnement notamment.

La clause du « traitement national » portée par CETA et TAFTA est particulièrement importante pour les services publics: accordant à tout investisseur relevant du droit outre-Atlantique les mêmes avantages que ceux accordés aux entreprises relevant d'un État membre de l'UE, cette clause a pour dynamique de rendre « hors la loi » l'attribution de subventions à un opérateur public. Au cas où un investisseur estimerait qu'une disposition réglementaire ou une loi l'empêcherait de faire des bénéfices, le désormais célèbre tribunal d'arbitrage « investisseur contre État » sera alors saisi (outre la production des services qui peuvent être publics, tous les services et biens libéralisables par ces traités sont dans le viseur de ce tribunal). La pseudo-réforme de l'ICS (Investment Court System) est un leurre communicationnel: l'ICS est certes doté d'une Cour d'appel mais en fait le profil des arbitres est



CETA - TAFTA:

FAUX JUMEAUX,

VRAIS CASSE-BRIQUES!

le même que celui de la première instance et identique à celui des tribunaux arbitraux « classiques ». Le conflit d'intérêts? Il n'est prévu aucune sanction si l'arbitre omet de le déclarer ... Alors que des tribunaux publics pourraient prendre en compte tous les aspects de l'intérêt général, le tribunal arbitral a pour seule référence réellement contraignante le texte du traité avec ses valeurs surplombantes que sont le commerce et l'investissement. Vu le montant des compensations financières généralement accordées par ces tribunaux (parfois des milliards de dollars), leur existence a un effet dissuasif amont sur les États.

CONVERGENCE RÉGLEMENTAIRE

L'instauration d'un organe de convergence réglementaire, aimablement dénommé « Forum de Coopération Réglementaire » (FCR), constitué de hauts fonctionnaires nommés par la Commission européenne et le gouvernement canadien, en quelque sorte une « super commission transatlantique », est extrêmement préoccupant: innovation pour ce type de traité, sur insistance des transnationales des deux côtés de l'Atlantique, il passera au crible tout projet de loi ou de réglementation!

Alors que dans le texte CETA et dans ce qu'on peut savoir de TAFTA, la plupart des secteurs du service public sont en grand danger, le retour (ex: eau) ou la mise (ex: transition énergétique) en service public seront ainsi bloqués.

IMPACT NÉGATIF SUR L'EMPLOI

Les droits sociaux? Sans référence contraignante aux conventions de l'OIT, ils peuvent être considérés comme des freins à l'investissement! D'ailleurs Veolia ne s'y est pas trompé en poursuivant l'Égypte devant un tribunal arbitral pour cause de SMIC. Quant à l'emploi, le retour d'expérience, par exemple celui de l'ALENA (l'accord

> Au cas où un investisseur estime qu'une disposition l'empêche de faire des bénéfices, le tribunal d'arbitrage « investisseur contre État » sera alors saisi

entre les trois pays de l'Amérique du Nord), démontre que ces accords entraînent au contraire une contraction de l'emploi. Peut-il en être autrement quand leur dynamique, toute en faveur des intérêts des transnationales, ne peut qu'accélérer les fusions/acquisitions, les économies d'échelle et les délocalisations? Et qui dit augmentation du chômage et de la précarité dit affermissement du rapport de forces qui permet de faire décroître les droits sociaux pour les fonctionnaires comme dans le privé. CETA et TAFTA ont ainsi les mêmes objectifs, et CETA est le cheval de Troie de TAFTA: l'intrication de l'économie des États-Unis avec celle du Canada fait que la grande partie des demandes des transnationales obtenues par CETA n'ont même plus à l'être par TAFTA, sans compter que les outils CETA pour le futur que sont l'ICS et le FCR pourront, par un jeu de filiales, être instrumentalisés par les entreprises de droit états-unien (80 % de celles-ci opérant en Europe ont des filiales au Canada).

Et comme un train — fou en l'occurrence – peut en cacher un autre, les projecteurs doivent aussi se focaliser sur TiSA, le projet d'accord sur les services: cette négociation plurilatérale entre les « vrais bons amis des services » (sic!) - comprendre la Commission et les gouvernements de la plupart des pays du Nord - a les mêmes objectifs que CETA et TAFTA en ce qui concerne les services... ◆



>> CORÉE DU SUD

Criminalisation des syndicalistes, grève illimitée du secteur public, L'UGFF-CGT SE MOBILISE ET ORGANISE LA SOLIDARITÉ!

Sollicitée par le syndicat KCTU et l'Internationale des services publics, l'UGFF CGT, organise la solidarité avec la KCTU, ses organisations membres, ses militants et dirigeants.

ul doute qu'en Corée du Sud l'existence dans le passé de gouvernements très autoritaires voire dictatoriaux peut expliquer les formes actuelles de répression très brutale des opposants au régime. De plus, l'utilisation du voisin nord coréen comme épouvantail y rendent les relations sociales reconnues comme les plus violentes au monde. La férocité du modèle actuel de développement économique n'atténue rien... bien au contraire!

Au sortir de la guerre, la Corée du Sud était agonisante, plus affaiblie que sa voisine du nord. L'organisation de la sortie de la pauvreté s'est opérée à partir de l'industrie textile et de l'habillement (un modèle décliné aujourd'hui au Bangladesh ou au Cambodge) tout en favorisant l'émergence de *Chaebols*, firmes multinationales familiales sur le modèle Samsung. Firmes qui, quasiment, ne connaissent aucune contrainte.

Dans ce contexte, le secteur public

s'est cantonné à créer les infrastructures nécessaires à ce type de « développement »

PAYSAGE SYNDICAL

Deux grandes confédérations cohabitent dans le paysage syndical. La FKTU, créée pendant la dictature pour avoir un partenaire social domestiqué, est l'apôtre de la recherche de l'harmo-

Le 4 juillet 2016, la Cour de Séoul a condamné Han Sanggyun, président de la confédération coréenne des syndicats, KCTU, à 5 ans de prison nie avec les patrons et le gouvernement – et donc assez proche de Rengo au Japon et des syndicats officiels chinois. La deuxième organisation est KCTU créée dans la clandestinité. Elle est un regroupement des forces syndicales de gauche et d'opposition mais la pression très forte du gouvernement et des patrons provoque régulièrement des crises internes.

En 2015, les mobilisations massives, organisées en réaction aux réformes du travail menées par la droite sudcoréenne, ont donné lieu à de graves atteintes aux droits des syndicats, ainsi qu'aux libertés de réunion et d'association. En particulier, le 14 novembre 2015 à Séoul, les plus de 100000 manifestants ont été accueillis par des gaz lacrymogènes, des canons à eaux et 20000 policiers. Résultat: des dizaines de blessés dont certains gravement et des plaintes contre 585 dirigeants et adhérents de la KCTU dont 20 sont actuellement incarcérés et en attente des condamnations. Lee Young-joo, Secrétaire général de la Douniazed Zaouche, de l'UGFF-CGT, s'est félicitée de la mobilisation de la société civile pour la défense de ses biens communs et du service public





KCTU est réfugié au siège de l'organisation depuis décembre 2015. Le 4 juillet 2016, la Cour de Séoul a condamné Han Sang-gyun, Président de la Confédération coréenne des syndicats, KCTU, à 5 ans de prison et 500000 won d'amende. Comme premier dirigeant de la KCTU, il assume la responsabilité des actions syndicales organisées à l'automne 2015. La sentence a suivi les requêtes du gouvernement. Depuis, d'autres dirigeants et militants syndicaux coréens ont été condamnés à leur tour à des peines allant de 8 mois à 3 ans de prison.

Les sentences contre les dirigeants de la KCTU et de ses organisations affiliées comme la KPTU, Fédération des services publics et des transports, montrent que la Cour est soumise aux priorités du gouvernement et des employeurs coréens.

Notons que dans la Fonction publique d'État, les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève, ni même de syndicalisation. Le gouvernement n'habilite aucun syndicat, évitant le rapport de force et la mise à disposition de moyens aux organisations syndicales. Ce même gouvernement n'hésite pas à révoquer « pour activité syndicale illégale », les fonctionnaires engagés dans la création d'un syndicat de la FPE. Malgré cela, les dirigeants KPTU continuent à militer,

souvent dans la clandestinité et la liste de leurs adhérents est tenue secrète.

Dans les autres secteurs de la Fonction publique, le gouvernement a imposé un service minimum de 60 %. Les syndicats savent donc que c'est dans la durée

que les effets de la grève se feront sentir, d'où le choix de la grève illimitée. Au 1er jour de grève, les chiffres étaient très encourageants: entre 50 et 99.2 % de grévistes!

LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

La répression ne peut pas être la réponse aux désaccords et aux revendications

des salariés. Elle appelle le gouvernement à lever toutes les charges contre les syndicalistes, stopper les actions pour empêcher les activités syndicales légitimes et pacifiques et cesser la criminalisation des militants et dirigeants syndicaux. C'est dans ce contexte, et sollicitée par KCTU et ISP (l'internationale des services publics) que l'UGFF-CGT a apporté son soutien à la fédération des services publics, lors de la mission internationale de la semaine du 30 septembre 2016.

L'UGFF CGT a ainsi affiché sa solidarité avec les travailleurs coréens qui ont entamé la plus grande grève dans le secteur public depuis 20 ans. Les syndicats coréens rejettent le plan du gouvernement qui reviendrait à faciliter les licenciements, à bâillonner les syndicats,

CAMPAGNE DE SOUTIEN

Une campagne de soutien a été mise en place dès le retour de la mission. PSI et l'UGFF CGT demandent à l'ensemble des organisations syndicales de la relayer à ce stade, de montrer leursolidarité au mouvement social, en prenant des photos de groupe de travailleurs/ syndicalistes montrant les panneaux jaune, vert et bleu; puis de les envoyer à kptu.intl@gmail.com

Et pour ceux qui veulent utiliser Twitter:

#KoreanStrike4Justice #Union-RightsKorea #QualityPublicServices @psiglobalunion

Campagne solidarité avec le secteur public sud coréen, STOP À LA RÉPRESSION SYNDICALE! http://www.world-psi.org/en/staystrong-korean-public-workersstop-labour-repression à instaurer des salaires individualisés tenant compte de la performance et du mérite, la privatisation du secteur ferroviaire

La mission comptait dix personnes des fédérations syndicales mondiales ITF et Internationale des services publics et des représentants des syndicats affiliés: la CGT- Union générale des fédérations de fonctionnaires et CGT cheminots (France); le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP); the Rail Tram Bus Union (RTBU) d'Australie et le Rail and Maritime Transport Union (RMTU) de Nouvelle-Zélande.

L'imposition d'un système de licenciement et de rémunération discriminatoires en fonction de la performance, est liée à la volonté du gouvernement de poursuivre la libéralisation et la privatisation des services publics. Ce nouveau système placerait les travailleurs en concurrence les uns contre les autres et faciliterait la procédure de licenciement des salariés. Il aurait pour conséquence une diminution des salaires et nuirait à la sécurité de l'emploi ainsi qu'au droit des syndicats de défendre leurs adhérents.

Cette grève légale a rassemblé des travailleurs de tous les secteurs publics, y compris des transports. Face à une détermination aussi clairement affichée, certains employeurs ont annulé les suspensions, mais le gouvernement a déclaré illégale la grève des chemins de fer, et a annoncé vouloir poursuivre en justice neuf dirigeants syndicaux du secteur ferroviaire. Le mouvement syndical mondial va riposter à ces attaques et mener une campagne pour les droits en Corée, ainsi que pour la libération des personnes arrêtées dans la dernière vague de répression antisyndicale.

S'exprimant à Séoul à la fin de la mission, lors du grand rassemblement de convergence des luttes avec la société civile, la secrétaire nationale, Douniazed Zaouche s'est félicitée de la mobilisation de la société civile pour la défense de ses biens communs, le service public. Elle a également déclaré que « l'UGFF CGT continuera à être présente, solidaire et active dans cette lutte historique des travailleurs contre la criminalisation de leurs actions et contre un gouvernement déterminé à accélérer le processus de néolibéralisme et de privatisation. Aujourd'hui, dans de nombreux pays, y compris ceux de l'Union européenne, comme l'Espagne ou la France, l'action syndicale est criminalisée. Gouvernements et organisations d'employeurs cherchent à briser l'action des syndicalistes dans la défense des droits et libertés des travailleurs. »

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ

SUR NOTRE SITE INTERNET WWW.**ugff.cgt.**fr



PÔLE EMPLOI

Porter une réflexion sur Pôle emploi c'est s'interroger sur le sens de ses missions. Contrairement aux idées largement répandues, il faut inverser la focale. Se placer du coté du salarié qui recherche un emploi plutôt que du marché qui considère Pôle emploi comme outil de sélection, de placement. Ánalyse de la CGT Pôle emploi.

es missions dévolues par la loi dite de réforme de l'organisation du service public de l'emploi du 13 février 2008 qui a conduit à la création de Pôle emploi par la fusion ANPE-ASSEDIC sont ainsi définies: « l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés » et cela est décliné par une longue liste de services à rendre: prospecter le marché du travail, procéder à la collecte des offres d'emploi, ou encore, accueillir, informer, accompagner les personnes en recherche d'emploi ou non, procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, assurer le service de l'allocation d'assurance...

Mais cette vision par activités ne correspond pas à la définition d'une véritable mission de service public car au-delà du service rendu, la mission de service public, c'est aussi une finalité particulière différente de celle de l'entreprise privée.

La mission de service public, c'est aussi une finalité particulière différente de celle de l'entreprise privée

PÔLE EMPLOI DOIT **ÊTRE AU SERVICE DES** DEMANDEURS D'EMPLOI

A quoi sert donc le service public de l'emploi? Quelle utilité sociale a-t-il? Quelle doit être l'intervention publique de l'Etat sur le marché du travail?

Telles sont les vraies questions qu'il

L'employeur qui recrute opère une sélection. Le marché du travail est ainsi par définition sélectif et cette sélection est encore plus forte en période de chômage de masse. Il est également inégalitaire car certaines catégories de populations sont plus touchées que d'autres par le chômage: jeunes, séniors, personnes faiblement qualifiés...

Le service public est toujours le meilleur outil pour lutter contre les inégali-

Sauf à considérer qu'on ne pourrait rien contre le fonctionnement du marché et les inégalités qu'il génère, ce qu'il nous semble indispensable de combattre radicalement, nous affirmons que l'intervention publique a vocation à réduire les inégalités de ce marché en luttant contre sa sélectivité et donc en mettant en place des actions visant à permettre à ceux qui seraient exclus des recrutements à retrouver un emploi de qualité qui correspond à leur formation, leur qualification, leurs souhaits et leurs aspirations.

UN RÔLE D'AGRÉGATEUR

Cependant, ce n'est pas ainsi que Pôle emploi fonctionne.

Pôle emploi joue un simple rôle d'intermédiation, de facilitateur, entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Selon son Directeur Général Jean Bassères: « notre responsabilité est de mettre en relation les CV et les offres ». C'est pour lui une mission neutre et désincarnée.

Pôle emploi cherche à la fois à jouer jeu égal avec l'agence d'intérim, le cabinet de placement et le site « le bon coin » pour sélectionner le plus rapidement possible le candidat qui répond le mieux aux exigences patronales, sans discussion ni autre forme d'intervention.

Pôle emploi ne lutte plus contre la sélectivité du marché. Même pour les contrats aidés pris en charge par l'État, Pôle emploi n'a qu'une intervention a minima et laisse le libre choix des candidats aux employeurs. Le service public préfère contribuer à la plus grande transparence du marché, en diffusant toutes offres d'emploi sans distinction, à sa plus grande fluidité et flexibilité en incitant les chômeurs à accepter des contrats courts et sous-qualifiés.

Cette priorité donnée par Pôle emploi à son rôle d'« agrégateur » d'offres d'emplois recueillies par les sites internet marchands, sans organiser de véritable contrôle des offres diffusées sur le site pole-emploi.fr, conduit à de véritables dérives quant à leur qualité et à leur légalité.

La privatisation, sans véritable contrôle, du recueil d'une grande partie des offres d'emploi est le signe du renoncement de Pôle emploi à assumer son rôle de service public.

Au mieux parle-t-on de prévention des discriminations. La discrimination est une notion légale qui se définit comme une action qui vise à défavoriser des personnes pour des motifs racistes, sexistes, homophobes et syndicaux, d'âge ou de handicap. Elle est bien plus restrictive que celle de sélectivité.

Par ailleurs, Pôle emploi n'est même pas engagé fortement dans cette démarche, pas plus que dans la lutte contre le travail dissimulé car il ne faut pas aller contre les exigences du patronat « écrasé par les charges, le coût du travail, les rigidités du marché et du contrat de travail et autres lourdeurs administratives ».

il s'agit d'aider le patronat à satisfaire ses exigences d'une main d'oeuvre toujours plus corvéable et toujours moins coûteuse

CHANTAGE À LA RADIATION

C'est le sens même de la mise en œuvre de la « fléxisécurité » recherchée par les politiques successives: il s'agit d'aider le patronat à surmonter toutes ses difficultés et satisfaire ses exigences d'une main d'oeuvre toujours plus corvéable et toujours moins coûteuse et exigeante. Une main d'œuvre « employable », selon les critères du MEDEF. L'employabilité est devenue le maître mot de toute forme d'accompagnement changeant la nature même de celui-ci, la notion même de sécurisation des parcours est au service de l'employabilité. Pas question pour le chômeur de faire la fine bouche sur l'emploi qu'on lui proposerait: il doit l'accepter sous peine de menace de radiation. De plus, le chômeur est rendu responsable de sa situation. Le versement d'une allocation est considéré comme une dépense passive et l'activation de cette dépense qui consiste à utiliser les fonds destinés à financer les allocations chômages pour « activer » le chômeur en finançant sa formation, son

accompagnement, sa reprise d'emploi est au cœur des politiques de l'emploi. Le dernier avatar étant le travail bénévole et obligatoire qui aurait obligé les bénéficiaires du RSA du Haut Rhin, si la mesure n'avait pas été annulée par la justice, à travailler pour conserver leur allocation et accessoirement maintenir leur employabilité.

La loi ayant crée Pôle emploi a ainsi tout à la fois contribué à l'affaiblissement de l'indemnisation des chômeurs comme étant un droit relevant d'un système complet de protection sociale, et des missions de Fonction publique en matière de doit au travail. Les évolutions en cours renforcent ces régressions.

POLE EMPLOI DOIT REPRENDRE LE CONTRÔLE!

Pôle emploi doit diffuser des offres d'emploi qui respectent la loi

Depuis 2014, la direction générale a mis en place une nouvelle politique relative à l'enregistrement et la diffusion des offres d'emploi sur le site institutionnel pole-emploi,fr: l'agrégation des offres, nouant ainsi des conventions avec plus de 70 entreprises privées. Alors qu'en 2014, pole-emploi.fr proposait 150000 offres, ce sont 650000 qui y sont présentes aujourd'hui!

Des offres massivement en doublon, « triplon », voire plus; des offres non renseignées sur le contenu et les conditions du poste (salaire et compléments de salaire, lieu de travail exact, durée et répartition du travail) et/ou le profil du candidat recherché; des offres massivement copiées-collées (texte identique pour des offres différentes) qui interrogent sur la réalité de l'emploi proposé; des offres qui ne respectent pas des règles de rédaction élémentaires et sont incompréhensibles; des offres illégales parce que discriminatoires, ne respectant pas les règles du Code du travail sur le contrat de travail, le temps de travail, la rémunération...; des offres comportant des critères subjectifs inacceptables sur l'attitude et le comportement des candidats recherchés; des offres qui servent de vitrine publicitaire à certaines entreprises que de supports d'information sur des postes vacants; des offres douteuses, frauduleuses qui sont des escroqueries pures et simples; des offres d'emploi qui n'en sont pas qui vont de la cession de commerce à la vente de biens divers... (étude réalisée par l'UD CGT du Morbihan http://www.cgt56.com/spip.php?article1518> le 2 septembre 2016, nous avons examiné les offres tous contrats parues pour le Morbihan depuis une semaine dans les sous-domaines suivants:

- F16 « Second œuvre », G 18 « Service » (service en restaurant café, bar, brasserie, sommellerie, management du service)
- D 14 « force de vente » (Assistanat commercial, relation commerciale // grands comptes et entreprises, // auprès de particuliers, vente de véhicules, Conseil en information médicale, Management en force de vente, Technico-commercial):

– K 13 « Aide à la vie quotidienne ».

Pour ces 4 sous-domaines, nous avons compté 464 offres d'emploi, dont 214 illégales, soit un taux de 46,12 %.

Pour la CGT Pôle emploi,

- → Pôle emploi doit retrouver son rôle de recueil des offres d'emploi pour le compte du Service Public de l'Emploi.
- → Toutes les offres d'emploi diffusées sur pole-emploi.fr doivent faire l'objet d'un contrôle systématique par un Conseiller chargé de la Relation Entreprise afin d'en assurer la qualité et la légalité et permettre ainsi d'avoir une réelle transparence du marché du travail.



>> La politique publique de l'emploi à rude épreuve

Déshumanisation en marche à Pôle emploi. Ni les personnels ni les usagers ne s'y retrouvent. Le gouvernement, le patronat, certains candidats à la Présidentielle poussent pour continuer à dépecer ce service public.

Pôle emploi, comme ailleurs, au nom de la modernité et de la réduction de la ■dépense publique, la rationalisation des services est à l'œuvre: les sites accueillant les privés d'emploi fusionnent, ils s'éloignent des usagers pour devenir de grands établissements déshumanisés, dans lesquels on entre après s'être affronté à un portier vidéo et avoir fait la preuve qu'on a bien reçu une convocation à laquelle on est par ailleurs obligé de répondre sous peine de sanction.

PARCELLISATION DES TÂCHES

A l'image de nombreux services (impôts, action sociale, CAF, banques...) les restrictions d'accès et leur remplacement par des outils numériques deviennent l'alpha et l'oméga de toute activité: inscription des demandeurs d'emploi, calcul et suivi du dossier d'allocations-chômage, recueil des offres d'emploi...

Les dégâts provoqués par les politiques d'austérité conduisent de fait à la mise en œuvre de missions parcellisées et rabougries, qui fragmentent

les activités (suivi des demandeurs d'emploi séparés du contact avec les entreprises, création d'équipes de contrôle de la recherche d'emploi) et les découpent en tâches séparables les unes des autres.

La voie est ainsi ouverte à une éventuelle « vente par appartements » ou « vente à la découpe ».

En application du slogan que s'est donné Pôle emploi: « En faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin », cette organisation du travail accompagne un véritable renoncement à répondre aux attentes de tous les usagers de Pôle emploi. Il s'agit ainsi de justifier un véritable mouvement de privatisation de ses activités.

VERS LA PRIVATISATION?

Au prétexte de l'insuffisance des moyens budgétaires qui lui sont attribués, Pôle emploi finance sur son budget la sous-traitance au privé d'une partie importante de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (ceux qui ont le « moins besoin de Pôle emploi ») et de la gestion de l'indemnisation des privés d'emploi. Pôle emploi agrège des offres d'emploi d'opérateurs privés, c'est-à-dire qu'il diffuse sur son site des offres recueillies et traitées par des entreprises marchandes, ce qui ne garantit ni la qualité, ni la réalité, ni la légalité de celles-ci.

Pôle emploi finance sur son budget la soustraitance au privé d'une partie importante de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

De par la loi, Pôle emploi est inscrit dans un modèle particulier d'établissement public administratif de droit privé, la majorité du personnel est de droit privé, tout comme les recrutements, ainsi que la comptabilité (qui est celle des entreprises industrielles et commerciales), le contentieux et les institutions représentatives du personnel. Il est financé pour un tiers par le budget de l'État et pour les deuxtiers par un prélèvement sur le budget de l'assurance chômage, détournant ainsi vers le financement du service public des budgets qui sont officiellement constitués pour assurer l'indemnisation des privés d'emploi.

Cette organisation de l'intervention de Pôle emploi et ce renoncement à traiter les attentes des chômeurs font d'ores et déjà écho à la revendication de privatisation de Pôle emploi qui émane par exemple du MEDEF de PACA ou de certains candidats à l'élection présidentielle qui veulent tuer le service public en lui reprochant les insuffisances résultant des choix politiques cassant l'emploi qualifié, le développement industriel et économique, ainsi que le cadre de protections et de garanties sociales dont doivent disposer les salariés.

Pôle emploi qui a déjà un pied dans la privatisation en met un autre dans la régionalisation.

RÉGIONALISATION

De nombreux signes indiquent que la tentation est forte de transférer aux collectivités régionales la responsabilité d'une part croissante de la politique publique de l'emploi.

On a par exemple entendu récemment François Hollande annoncer que des expérimentations en matière de mise en œuvre régionale des politiques de l'emploi pourraient être autorisées par l'État alors même qu'elles n'ont pas été prévues par la loi NOTRe, loi NOTRe qui permet déjà aux régions de participer à la coordination des acteurs du service public de l'emploi ou de demander délégation de cette coordination à l'État.

Il s'agit là d'une évolution majeure du service public de l'emploi et de Pôle emploi, Établissement Public National qui jusqu'à présent met en œuvre des politiques nationales de traitement du chômage définies par l'État et déclinées régionalement et territorialement par les DIRECCTE et les préfets à travers « la Stratégie régionale de l'Emploi ». Pour les régions, ce qui prévaut c'est le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internalisation (SR-DEII) en cours de construction dans toutes les nouvelles régions et qui doit être finalisé à la fin de l'année. Dans certaines régions, des conventions Région Pôle emploi ont été signées, Pôle emploi acceptant d'ores et déjà, de mettre ses moyens au service du SRDEII.

IMMIXTION DU PATRONAT

L'articulation entre ces différentes stratégies et la coordination des acteurs du SPE est censée se faire dans les comités régionaux de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), instance quadripartite de concertation État, région, organisations patronales et syndicales.

La Région mais aussi le patronat prennent de fait une place de plus en plus grande, y compris dans le pilotage même du Service public de l'emploi et des politiques de l'emploi. Ce qui est visé, c'est l'élaboration d'une stratégie unique emploi, formation, orientation professionnelle qui devra être en cohérence avec le SRDEII, une stratégie « tout entreprise » appuyée notamment par le MEDEF dans les CREFOP.

Ne nous y trompons pas, nous changeons d'univers! Au prétexte, de mener des politiques au plus près des territoires, des besoins des entreprises et des salariés, l'État abandonne progressivement toute compétence dans les politiques publiques de l'emploi. Après avoir lâché la formation professionnelle, l'orientation, le développement économique, la gestion des fonds européens, l'emploi suit.

Pas plus que nous n'acceptons l'émiettement des droits des salariés voulu par la loi travail en autant de Codes du travail qu'il y a d'entreprises, nous ne devons accepter une suite logique de désengagements de l'État et de construction d'une Europe des régions qui met en concurrence les hommes et les territoires en faisant voler en éclat le cadre national de la politique publique de l'emploi et de Pôle emploi.

Les suites du rapport Laurent

SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La réunion relative aux suites à donner aux recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail dans la Fonction publique s'est tenue le 4 octobre 2016 à la DGAFP.

CE QU'IL S'EST DIT À LA **RÉUNION DU 4 OCTOBRE** UN TIMING À PAS DE COURSE:

Une première réunion, dont l'objectif était de recueillir les réactions des employeurs publics sur les recommandations du rapport Laurent, s'était tenue deux semaines auparavant.

La DGAFP a ensuite souhaité réunir les organisations syndicales afin de partager un état des lieux sur les évolutions législatives qui leur paraîtrait nécessaire. À la suite de cette première réunion avec les organisations syndicales, la DGAFP

a proposé une deuxième réunion le 9 novembre, puis une réunion réunissant les employeurs publics et les OS le 23 novembre. L'objectif final est que la ministre de la Fonction publique arrête une position pour fin décembre, début janvier.

fonctionnaires (contre 14,9 % des salariés du privé) travaillent de nuit.

Le rapport pointe la grande variété des cycles de travail. Le recours majoritaire aux cycles long génèrerait de nombreux jours d'ARTT. L'existence de ce nombre élevé de jours ARTT à côté de jours de congé n'aurait pas remis en cause les jours de fractionnement.

L'annualisation du temps de travail serait actée et développée dans la Fonction publique territoriale et beaucoup moins dans la Fonction publique hospitalière et de l'Etat.

> Il existe de nombreuses modalités de gestion des astreintes alors que des exemples d'harmonisation existent.

> Les autorisations spéciales d'absence multiples sont dépourvues de base légale depuis des années. Elles n'ont pas été revues avec la mise en œuvre de

RAPPEL PAR LA DGAFP DU CONSTAT ÉTABLI PAR LA MISSION LAURENT:

La DGAFP a rappelé le constat établi par la mission Laurent sur la difficile mise en œuvre de l'ARTT dans la Fonction publique.

La mise en place rapide de l'ARTT dans la Fonction publique sans que l'organisation des services n'ait été revue a été préjudiciable.

La collecte et la remontée des informations relatives à la mise en œuvre de l'ARTT ne seraient pas suffisamment systématisées.

Les fonctionnaires travaillent moyenne 1584 heures par an, soit 1,4 % de moins que la durée règlementaire. Cette moyenne résulterait des contraintes inhérentes au service public (travail de nuit, du dimanche, continuité du service public...). Ainsi, 36 % des fonctionnaires (contre 35 % des salariés du privé) travaillent le dimanche. 17,5 % des

l'ARTT.

La mise en place

rapide de l'ARTT

dans la Fonction

publique sans que

l'organisation des

services n'ait été revue

a été préjudiciable

Enfin, la maîtrise du cadre règlementaire par les managers pourrait être perfectionnée.

CLASSIFICATION DES RECOM-MANDATIONS PAR LA DGAFP:

La DGAFP a classé les 34 recommandations du rapport en deux grands blocs:

- -Rendre plus lisible la connaissance des temps de travail;
 - Influer sur les pratiques managériales.

INTERVENTION DE LA CGT LORS DE CETTE RÉUNION:

Sur la méthode, la CGT Fonction publique s'est interrogée sur l'objectif de la réunion, ainsi que sur les intentions de la ministre. Elle a rappelé que l'exercice demandé en séance, consistant à se prononcer pour ou contre les recommandations, n'était pas réalisable, puisqu'il est nécessaire de consulter auparavant les



structures et militants de la CGT.

Quant au timing proposé avec une déclinaison possible dans chacun des trois versants, il est simplement surréaliste.

La CGT Fonction publique a rappelé son attachement à l'ARTT qui constitue un réel acquis social.

S'agissant de l'harmonisation de l'ARTT, la CGT Fonction publique a rappelé que les différents systèmes de gestions mis en place répondaient aux spécificités des missions.

Les recrutements statutaires ont été largement insuffisants depuis la mise en place de l'ARTT et se sont faits dans un contexte de non-remplacement d'agents partant à la retraite. C'est la raison pour

laquelle les CET ont explosé. Aussi, la CGT Fonction publique fera parvenir à la ministre de la Fonction publique ses recommandations basées sur ses revendications en matière de temps de travail.

LE CONSTAT DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE SUR LE RAPPORT LAURENT:

La CGT constate que la mission Laurent s'est déroulée dans un contexte économique défavorable d'austérité qui veut faire porter la responsabilité aux fonctionnaires des choix politiques et économiques irresponsables des gouvernements successifs.

Le contexte du rapport est également

marqué par le lancement des campagnes présidentielles axées sur la volonté de diviser les travailleurs du secteur privé et du secteur public. Tenter de monter les uns contre les autres évite de penser un pro-

Le manque de

temps s'est traduit

par une enquête

approximative qui n'a

pas fait suffisamment

le lien entre-temps de

travail et organisation

du travail.

gramme porteur de sens pour la France.

Alors que la mission Roché disposait d'un temps de 18 mois, la mission Laurent n'a bénéficié que d'un délai de 6 mois pour rendre un rapport trois fois plus conséquent puisqu'il s'agissait dans un même temps d'évaluer les pratiques, d'analyser conséquences pour les trois versants de la Fonction

publique et de dégager des outils et processus pérennes nécessaires à la mesure du temps de travail.

Le manque de temps s'est traduit par une enquête approximative qui n'a pas fait suffisamment le lien entre temps de travail et organisation du travail. De même, si le rapport reconnaît que les spécificités du service public (continuité du service qui se traduit par le travail de nuit, du dimanche...) impliquent des cycles horaires différents de ceux du privé, il n'en reste pas moins que la tentation de lissage par le bas des acquis sociaux est grande (les régimes dérogatoires à la base légale de 1607 heures ne se justifieraient pas toujours, il faut les supprimer; il faut laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de

De même, si le rapport aborde timidement la question du droit à la déconnexion sans en faire un droit opposable, il ne traite pas réellement de la question du travail caché, celui que bon nombre d'agents publics effectuent et qui n'entre même pas dans le cadre des heures supplémentaires.

TRAVAIL CACHÉ ET ENCADREMENT

Ce travail « caché » est généré par plusieurs critères qui peuvent ou non s'agréger et qui engendrent une culpabilisation ou une prise en otage des agents publics qui doivent toujours fournir plus de travail dans un contexte de plus en plus dégra-

- Réorganisations successives nécessitant d'adapter sans cesse l'organisation du travail;
- Réduction des moyens humains (nonremplacement des départs à la retraite, politique d'ajustement par le recrutement temporaire d'ANT...) et augmentation significative des charges de travail;
- -Culpabilisation des agents publics aux yeux de l'opinion publique (attaque d'E. Macron sur les fonctionnaires...);
- Prise en otage des agents par l'intrusion du numérique induisant une difficile déconnexion;
 - Mise sous pression des agents pour

réaliser les objectifs dans des délais toujours plus courts avec toujours moins de moyens, dans le cadre de l'individualisation du temps de travail.

L'ensemble de ces critères non exhaustifs amènent bien souvent les agents à dépasser les 35 heures de travail effectif.

Ce travail caché conjugué à l'explosion du temps de travail se retrouve plus particu-

lièrement chez les ingénieurs, cadres et techniciens (ICT). Le sondage réalisé par l'UGICT- CGT en 2015 met clairement en évidence la difficulté rencontrée par les ICT dans la Fonction publique en matière de respect du temps de travail règlementaire. En effet, la mise en place des RTT s'est effectuée dans un contexte de réorganisation des missions du service public et s'est faite en corrélation avec la réduction du nombre de fonctionnaires. Dans certaines administrations, comme à l'Institut Géographique National, l'embauche temporaire de CDD courts en

milieu d'année pour résoudre des questions qui relèvent directement de la mission de service public, masque la réalité de la surcharge de travail sur fond de précarisation de la Fonction publique.

Les cadres et ingénieurs sont astreints à des conditions de travail de plus en plus dégradées selon le baromètre social 2015 de l'UGICT.

La charge de travail n'est pas en adéquation avec la rémunération: 63,4 % des cadres dans la Fonction publique contre 49,5 % des cadres dans le privé

considèrent que leur charge de travail s'amplifie et ne permet pas l'équilibre vie professionnelle vie privée.

L'impact des outils numériques sur la dégradation des conditions de travail n'a rien de virtuel: leur

usage, sur le temps personnel, pour des raisons professionnelles est plus répandu dans la Fonction publique, 83,9 %. Et le débordement accru de la vie professionnelle sur la vie privée est de la même manière, plus ressenti dans le secteur public que dans le secteur privé (65,2 % contre 54,5 %) et 69,1 % dans la Fonction publique prise isolément.

SECTEUR PUBLIC PLUS TOUCHÉ QUE LE PRIVÉ

Le secteur public est également plus touché par les surcharges de travail que le secteur privé (65,6 % vs 63,9 %). L'instabilité des organisations, les réorganisations incessantes participent à la surcharge de travail. Dans la Fonction publique, le non-remplacement des départs en retraite et l'augmentation du nombre de missions nouvelles dans le cadre des réformes publiques accentuent le phénomène.

Conséquence directe, l'arbitrage entre rémunération et jours de RTT se trouve faussé, car la pression au travail rend plus difficile la prise de jours RTT. Ce n'est pas un hasard si dans la Fonction publique près de 40 % des répondants « ne se prononcent pas » lorsqu'on leur demande s'ils préféreraient le paiement ou la récupération des heures supplémentaires effectuées.

Notons cependant que 43 % des cadres (+2 points par rapport à 2014) souhaitent « conserver leurs jours de RTT » et 41 % (+ 1 point par rapport à 2014) « prendre moins de jours de RTT et être rémunérés ».

DIFFÉRENCE HOMMES/FEMMES

L'aspiration à la prise des jours RTT reste donc très forte. L'écart entre les femmes et les hommes reste élevé et stable depuis 1 an, puisqu'en 2015 le différentiel femme/homme (48 % vs 39,4 %) représente toujours environ 10 points (46,5 % vs 36,7 %). Avec un écart femme/

homme encore plus important pour « prendre moins de jours de RTT et être rémunérés » en 2015 (31 % vs 47,6 %) et pour 2014 (29,4 % vs 47,7 %).

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Les agents de maîtrise et les techniciens sont exposés à des charges de travail exponentielles et une rémunération en berne.

39,1 % des techniciens et agents de maîtrise de la Fonction publique consi-

dèrent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail.

L'augmentation de la charge de travail est plus importante dans la Fonction publique (pour 76,3 % des fonctionnaires sondés contre 61,5 % des sala-

riés du privé).

L'impact des outils

numériques sur la

dégradation des

conditions de travail

n'a rien de virtuel

Ainsi, 49 % des agents de catégorie B estiment ne plus pouvoir faire un travail de qualité contre 42 % des techniciens et agents de maîtrise du secteur privé. Pour

eux, l'intensification du travail est caractérisée par l'usage des TIC.

Les tentatives de comparaisons du rapport avec le secteur privé sont donc elles aussi limitées et les conclusions ne sont pas à la hauteur des constats réalisés. Les objectifs du rapport définis dans la lettre

de mission étaient fondés sur des contrevérités difficiles à étayer... sauf au café du commerce.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE:

La CGT rappelle que l'ARTT est un acquis social incontestable. Ce n'est pas parce que sa mise en œuvre dans la Fonction publique est problématique du fait de l'absence de recrutements nécessaires qu'il faut y renoncer.

Aussi, en l'absence d'outils et de processus pérenne de collecte et de traitement de la mesure du temps de travail, la CGT avance 10 revendications pour un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle:

- Lutter contre l'ARTT imposée par les employeurs publics et payée par les agents (propositions qui s'attaquent à la précarité, au temps de partiel subi, au temps de travail non rémunéré);
- Lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche. (des mesures d'ARTT pour protéger la santé et la sécurité des

travailleurs, permettre aux travailleurs de partir plus tôt en retraite et surtout en bonne santé, protéger les temps de repos communs à tous les travailleurs et à leur famille);

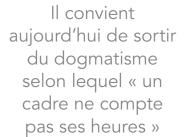
- Lutter contre les dérèglementations horaires subies par de plus en plus d'agents avec l'arrivée des nouvelles technologies (notamment les cadres, mais aussi des mesures pour réglementer le télétravail et le nomadisme) et faire bénéficier tous les travailleurs du droit à l'ARTT quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilités;
- Agir pour que travailler moins rime avec engagement citoyen et enjeu social, ouvrir des droits nouveaux à l'ARTT exprimés en jours pour exercer une activité associative ou citoyenne, un droit à la formation sur des sujets correspondants à une activité associative, citoyenne, d'intérêt général, allonger les congés de paternité et de maternité, attribuer des jours pour les aidants familiaux (enfants, personnes âgées...);
- Exiger que soit inscrit dans les projets de contrats types des agents non titulaires des trois versants de la Fonction publique, que les heures de travail sup-

plémentaires ouvrent droit à indemnisation et/ou à récupération;

- Exiger la révision de l'écrêtement des heures supplémentaires. Toute heure supplémentaire effectuée doit être due, soit en indemnisation soit dans le cadre de la récupération;
- Réouvrir les négociations avec le minis-

tère de la Fonction publique pour la prise en compte (récupération/indemnisation) des heures supplémentaires réalisées par les agents de catégorie A. Il convient aujourd'hui de sortir du dogmatisme selon lequel « un cadre ne compte pas ses heures », d'autant que les différents sondages réalisés par la CGT tendent à démontrer que les catégories A travaillent en moyenne 44 heures par semaine;

- Préserver les droits acquis par les personnels issus de différentes administrations et qui du fait de la réforme territoriale se trouvent dans des collectifs de travail nouveaux et reconstitués. L'exemple des métropoles, nouvelles régions, création des nouvelles directions régionales de l'Etat peut être cité;
- Ouvrir une négociation sur le travail nomade qui donnera lieu à la publication d'un décret;
- Créer les conditions de la conjugaison réduction du temps de travail/organisation des temps de travail avec le droit à la formation sur le temps de travail qui doit s'élever à 10 % de celui-ci. ◆





III INSTANCES

CCFP du 12 septembre 2016

Mission L'Horty: mesure du risque discriminatoire dans l'accès à l'emploi public.

a mission a été construite pendant l'été 2015 et le rapport rendu en juillet 2016: le temps de travail a été court.

Le principal écueil réside dans le fait que la preuve de la différence de traitement est difficile à établir et ce d'autant plus que les discriminations sont rarement un fait volontaire. Rappelons qu'il n'y a discrimination que lorsque deux candidats ayant des profils similaires sont traités différemment.

DEUX MÉTHODES ONT ÉTÉ RETENUES:

Pour les recrutements par concours: les données des concours (dossiers d'inscription et résultats). Les critères retenus ont été le genre, le lieu de résidence et la situation familiale.

Pour les recrutements hors concours: le testing par envoi de fausses candidatures.

Les deux méthodes ont permis d'identifier des différences de traitements aussi bien pour les recrutements directs que par concours.

LES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE:

- Le concours est un outil insuffisant pour permettre un égal accès à la Fonction publique même s'il est meilleur qu'un recrutement sans concours.
- Le public ne fait pas mieux que le privé. Les modes de recrutement très décentralisés dans le public sont très proches de ceux du privé.
- L'évaluation des réformes mises en œuvre ces dix dernières années dans la Fonction publique ne permet d'établir que l'efficacité globale des actions. Pour évaluer dans le détail chacune des actions, le calendrier de l'étude aurait dû être plus long.

La mission considère que les travaux doivent être approfondis et qu'il faut bâtir un outil pérenne de suivi de l'égalité d'accès à l'emploi, au minimum sur les trois critères retenus pour ce travail.

La CGT cite des extraits du préambule du protocole PPCR rappelant les principes du recrutement dans la Fonction publique: « L'égal accès des citoyens à la Fonction publique doit être garanti et repose sur le principe du recrutement par

la voie du concours ». « Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principes fondamentaux de la Fonction publique de carrière ».

Le rapport de la mission L'Horty met en évidence que 85 % des recrutements se font hors concours dans la Fonction publique.

Même si les modalités des concours doivent utilement être interrogées, la CGT estime que la situation présente plus de 8 emplois sur 10 de la Fonction publique recrutés sans concours- est particulièrement insatisfaisante et préoccupante.

DEUX LEVIERS PRINCIPAUX SONT À ACTIONNER D'URGENCE:

- Mettre un terme aux recrutements sans concours des fonctionnaires, essentiellement en catégorie C, hormis la mise en place d'un sas citoyen.
- Diminuer le recours au non titulariat via, d'une part une nouvelle vague massive de titularisations et, d'autre part, des dispositions fermes et concrètes empêchant la reconstitution du stock.

Toutes les informations nécessaires à des analyses exhaustives n'étant pas disponibles, la CGT ne peut être que favorable à la mise en place « d'un outil de pilotage des politiques d'égalité » dont il faudra préciser les contours, les prérogatives et la composition.

LA CGT INDIQUE **QUELQUES PISTES:**

- Rendre plus transparente et homogène l'information et la publicité liées aux concours;
- Eviter les « profilages » excessifs des épreuves qui, d'une part favorisent les experts et, d'autre part, concourent à une dérive vers la Fonction publique d'emploi ;
- Réduire les marges d'intervention des jurys;
- Mieux adapter les barèmes des
- Réfléchir à l'adéquation du 3e concours prévu dans la loi « égalité et citoyenneté » aux multiples types de discriminations contre lesquels on veut lutter. •

PROJET DE **DÉCRET RELATIF A LA PROTECTION** FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS.

Le texte précise les conditions et modalités de prise en charge des frais et honoraires d'avocat engagés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit lors des instances civiles ou pénales qu'ils engagent au titre de la protection fonctionnelle. Il s'applique aux agents publics des trois versants de la Fonction publique.

Le projet de texte a fait l'objet d'importantes adaptations après sa présentation à l'assemblée plénière du 19 juillet et son retrait en séance par la ministre.

Les principales modifications sont les suivantes:

- Le dispositif global de limitation de la prise en charge financière par plafonds (plafond global par dossier, plafonnement de frais de déplacement et d'hébergement des requérants, inclusion de ces frais de déplacement et d'hébergement sous le plafond global) ont été supprimés. De ce fait, la question de la prise en charge par instance, par ordre ou par degré de juridiction ne se pose plus.
- Seule subsiste la limitation par plafond du tarif horaire des honoraires d'avocat par arrêté des ministres chargés de la Fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière ainsi que du ministre chargé du budget.
- Les frais pris en charge sont précisés et complétés, ils incluent les dépens, débours et honoraires d'avocats.
- Dans le cadre d'une convention, des avances sur remboursement peuvent être prévues, sans modalités limitatives.
- Le conventionnement de la prise en charge financière est renforcé, sans pour autant être rendu obligatoire en raison des dispositions de libre administration des collectivités territoriales.
- L'articulation avec une assurance privée souscrite par l'agent a été supprimée par rapport au projet initial. La protection fonctionnelle constitue un droit statutaire qui découle des liens particuliers qui unissent l'Etat à ses agents, et ne peut être substituée par une assurance de protection juridique.

Le texte ainsi modifié est soumis au vote et est approuvé à l'unanimité.





Modification du Conseil commun de la Fonction publique

Prérogatives, Collège unique employeur, Représentativité femmes/hommes

PROJET DE DÉCRET RELATIF **AU CONSEIL COMMUN DE FONCTION PUBLIQUE**

Le projet de décret, issu de la loi déontologie du 20 avril 2016 prévoit d'apporter des modifications au Conseil commun de la Fonction publique (CCFP).

Les modifications portent sur trois

- la modification des prérogatives du CCFP: les sujets communs à au moins 2 versants de la Fonction publique seront examinés par le CCFP (c'est une demande ancienne de la CGT)

– la création d'un collège unique pour l'ensemble des employeurs (c'est une demande ancienne de la CGT)

- la mise en pace d'une représentation équilibrée femmes/hommes à au moins 40 % d'un des deux genres dans chacune des formations du conseil.

L'amendement n° 1 de la FSU

demande l'élargissement des compétences du CCFP aux droits à retraite des fonctionnaires.

Le gouvernement émet un avis défavorable au motif que la formation spécialisée n° 3 examine le rapport annuel sur les retraites.

Vote:

Pour: unanimité des OS Contre: employeurs hospita-

Abs: employeurs territoriaux

L'amendement n° 1 de la CFDT

demande que les indemnités communes à l'ensemble des agents puissent être soumises au CCFP.

Le gouvernement émet un avis défavorable au motif qu'il ne faut pas déséquilibrer les compétences du CCFP et des CSFP. D'autre part ce décret ne peut être l'occasion d'élargir les compétences du CCFP.

Vote:

Pour: CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFP, FSU, Solidaires, UNSA Contre: FO et employeurs territoriaux

Abs: employeurs hospitaliers

L'amendement n° 2 de la FSU

demande la modification du périmètre de la représentation équilibrée. La proportion doit être appréciée sur l'ensemble des personnes désignées par l'organisation syndicale. Une personne désignée pour siéger dans plusieurs formations n'est décomptée qu'une seule fois. En effet, le décompte par formation ne permet pas nécessairement de respecter les 40 %.

Le gouvernement le rejette car son propre amendement propose de globaliser l'appréciation des proportions sur l'intégralité des membres titulaires et suppléants.

Vote:

Pour: CGT, CGC, FAFP, FO, FSU, Solidaires Contre: CFDT, UNSA Abs: CFTC, employeurs hospitaliers, employeurs territoriaux.

La CGT retire son amendement portant le nombre de membres du CCFP de 30 à 22 membres.

Depuis 2008, dans le secteur privé la représentativité de branche est acquise pour les organisations syndicales qui totalisent au moins 8 % des suffrages aux élections professionnelles.

Dans la Fonction publique, la représentativité est acquise, pour chacun des versants, par la détention d'un siège au Conseil Supérieur correspondant et, pour les questions communes aux trois versants, par la détention d'un siège au CCFP.

Dans les trois versants, le nombre de sièges aux Conseils supérieurs étant fixés à 20, il est nécessaire d'obtenir une audience d'environ 5 % pour être représentatif.

Pour l'ensemble de la Fonction publique, il suffit d'obtenir moins de 3 % pour être représentatif, le décret du 30 janvier 2012 ayant fixé à 32, ramenés à 30 à l'issue de la période transitoire s'achevant en 2014, le nombre des représentants des personnels au CCFP.

Ainsi, une organisation syndicale qui n'est représentative dans aucun des versants peut être considérée représentative pour l'ensemble de la Fonction publique.

Par ailleurs, pour les séances plénières du CCFP, peuvent siéger 2 suppléants en sus de chacun des membres titulaires soit au total 90 représentants des personnels ce qui peut occasionner des lourdeurs de fonctionnement.

Les votes à la formation texte laissaient présager que nous n'obtiendrions pas de majorité sur cet amendement. Dans le but, d'une part de ne pas cliver entre organisations syndicales, et d'autre part, de pousser la ministre à accepter qu'une discussion soit ouverte sur le sujet la CGT retire son amende-

La ministre déclare ne pouvoir s'engager à ouvrir véritablement le débat. Elle est prête à discuter des futures élections professionnelles mais pas nécessairement des questions de représentativité.

L'amendement n° 2 de la CGT

demande que le président adresse aux membres du conseil le compte rendu écrit de la concertation conduite entre deux conseils dont le premier a donné lieu à un vote unanime contre. Il s'agit ici de faire prendre en compte le vote unanime contre. Cet amendement est la reprise d'un amendement présenté par la FSU en 2013 et voté una-

Le gouvernement donne un avis défavorable et présente une reformulation qui reprend les dispositions retenues pour le CSFPE.

Vote: Pour: CFDT CFTC, CGT, FAFP, F0, FSU, Solidaires, UNSA

Contre: employeurs hospitaliers, employeurs hospitaliers

Abs: CGC

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:

CFDT CFTC, Pour: FAFP, FSU, Solidaires, UNSA employeurs hospitaliers, employeurs territoriaux

Contre: F0 Abs: Solidaires.

1. PROJET DE DÉCRET POR-TANT DÉROGATIONS AUX **GARANTIES MINIMALES DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE REPOS** APPLICABLES AUX PERSONNELS DE LA POLICE NATIONALE

Ce projet a été considéré comme conforme à la directive européenne sur la durée du travail.

Il prévoit:

- La durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est appréciée sur le semestre de l'année civile, heures supplémentaires comprises, soit 1128 heures.
- Le repos journalier doit être de 11 heures consécutives, au minimum, au cours de chaque période de 24 heures.
- Le repos hebdomadaire minimum est de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier. Ce repos peut être ramené à 24 heures si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient.
- La prise de périodes équivalentes de repos compensateur en cas de repos quotidien ou hebdomadaire réduits ou supprimés est garantie.
- La dérogation, pour les membres du corps de conception et de direction et ceux des membres du corps de commandement qui occupent un poste de chef de service est possible dans la limite du respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé au travail et selon des modalités qui seront précisées par un arrêté du ministre de l'intérieur.

La CGT indique qu'elle votera contre ce texte qui réforme pour une catégorie d'agents le temps de travail au moment même où les suites du rapport Laurent sur le temps de travail dans la Fonction publique vont donner lieu à des discussions au niveau de toute la Fonction publique. Cette précipitation, alors que le sujet est pendant dans la police depuis 2008 est pour le moins surprenante. Par ailleurs, si ces dispositions sont acceptables par la commission européenne, les dérogations qu'elles constituent sont inacceptables pour garantir des conditions de travail à peine correctes aux personnels concernés.

Vote global sur le texte: Contre: CGC – CGT – UNSA – Solidaires Abstention: CFDT - FO - FSU



Compte rendu de la commission statutaire consultative réunie les 26 septembre et 11 octobre 2016

2. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT PLUSIEURS DÉCRETS PORTANT STATUTS PARTICULIERS DE CORPS D'INGÉNIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Ce projet de décret a pour objet de transposer à six corps d'ingénieurs de la Fonction publique de l'État présentant des caractéristiques similaires en termes de structure de carrière, de grilles indiciaires et d'avancements de grade les mesures PPCR.

Les corps concernés qui regroupent 15253 agents sont ceux:

- des ingénieurs des travaux publics de
- des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement,
- des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat,
 - des ingénieurs de la météorologie,
- des ingénieurs des industries et de mines.
- des ingénieurs d'études et de fabri-

Il est proposé d'une part, de revaloriser ces six corps de manière comparable à ce qui a été fait pour le corps des attachés et d'autre part de créer un troisième grade à accès fonctionnel dont les modalités d'accès sont similaires à celles prévues pour l'accès au grade d'attaché

Le projet de décret prévoit des dispositions entrant en vigueur au 1er janvier 2017, au 1er janvier 2020 et des dispositions transitoires relatives, notamment, au reclassement des agents.

Les modifications de la structure des deux premiers grades correspondent à celles apportées au corps des attachés interministériels de l'Etat.

Les conditions de classement des agents promus au grade d'avancement seront précisées par un tableau et mis en œuvre à compter du 1er janvier 2017.

Le grade à accès fonctionnel, dont l'effectif est fixé à terme à 10 % du corps, est créé à compter du 1er janvier 2017 et sera accessible, au choix, pour les agents justifiant d'un an d'ancienneté dans le 5e échelon du grade d'avancement:

- Parmi ceux justifiant de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à l'indice brut 1015;
- Parmi ceux justifiant de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet,



ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé;

Dans la limite de 20 % du nombre de promotions annuelles, parmi les agents du 2e grade ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de 3 ans d'ancienneté au 8e échelon du grade d'avancement (sans ancienneté au 9e échelon en 2020).

Enfin, les lauréats de concours externes ayant présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat pourront bénéficier d'une bonification d'ancienneté de 2 ans lors de leur classement dans le corps.

La CGT a fait une déclaration disponible sur le site de l'UGFF dont nous reprenons ici les points saillants: ce décret a le mérite de montrer que la reconnais-

Ce décret est avant tout une occasion manquée de tirer parti durablement de l'atout que constituent ses corps d'ingénieurs et leur capacité d'innovation pour la puissance publique

sance des qualifications des ingénieurs dans la Fonction publique de l'État est un sujet de débat de forte actualité.

Le titre d'ingénieur, la formation et la qualification initiale à Bac +5, la mise en œuvre dans des fonctions opérationnelles sont des éléments essentiels de construction de la compétence des ingénieurs et de mise en œuvre des fonctions qu'ils exercent.

Jusqu'à présent il n'y avait pas de Atype et les grilles des différents corps d'ingénieurs évoluaient plus ou moins indépendamment.

Ce décret apporte quelques modifications indiciaires comme pour l'ensemble de PPCR sans permettre de véritable solution. Au 1er janvier 2017 un ingénieur comme un attaché en début de carrière touchera 1,22 fois le SMIC en salaire indiciaire mais perdra à partir du 1er janvier 2017 sur son montant de prime, sans parler des conséquences de l'application du

Le GRAF, au vu du bilan qu'en fait la Fonction publique va certainement poser de redoutables problèmes pour évaluer les fonctions et en mettant en concurrence des collègues. Nous y sommes fermement opposés.

En tant que telle, la création d'un 3e grade, de surcroît fonctionnel, porte une ambiguïté: pour exercer des fonctions supérieures, n'est-il pas souhaitable que les agents puissent accéder effectivement à un corps A + « de débouché »? Il est urgent d'élargir l'accès au corps A+ des ingénieurs.

Il reste que le service public a besoin d'autre chose, et que ce décret est avant tout une occasion manquée de tirer parti durablement de l'atout que constituent ses corps d'ingénieurs et leur capacité d'innovation pour la puissance publique, atout qui a contribué à la façonner depuis trois siècles et demi.

Pense-t-on vraiment que l'ingénierie publique pourra se faire dans des conditions acceptables et aussi utile, si les intérêts privés en gagnent la maîtrise technique et opérationnelle de fait?

La CGT a également fait voter le vœu suivant: « Le CSFPE réuni le 26 septembre en Commission Statutaire Consultative souhaite que la grille indiciaire des corps d'ingénieurs de l'Etat dont le bornage indiciaire actuel est inférieur à celui de la grille du A type, soient rapidement alignés sur les bornes indiciaires de la grille du A type.

Ce vœu vise en particulier les ingénieurs d'étude de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et des autres ministères concernés. »

Pour la DGAFP, le travail sur les ITRF est mené en lien avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il concerne également les enseignants chercheurs. Un calendrier de discussion est en place qui devrait être tenu.

Vote sur le vœu:

Pour: CGC - CGT - FSU - Soli-

daires - UNSA Contre: FO **Abstention: CFDT**

La CGT a déposé quatre amendements déclinés pour les six corps d'ingénieurs concernés. Ils concernent l'introduction d'un examen professionnel comme voie de promotion au grade de divisionnaire, la transformation du 3e grade en grade d'avancement ordinaire, la réduction des durées des échelons pour compenser la suppression des bonifications d'ancienneté et la réduction des conditions de service à quatre ans et à cinq ans pour accéder au GRAF.

La CGT a approuvé tous les amendements supprimant les conditions fonctionnelles d'accès au 3e grade.

Le compte-rendu exhaustif est en ligne sur le site de l'UGFF.

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:

Pour: CFDT - CGC - FSU -**UNSA**

Contre: CGT - FO - Solidaires

3. PLUSIEURS DÉCRETS FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DE CORPS D'INGÉNIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT ET FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES INGÉNIEURS DE L'INDUSTRIE ET DES MINES

Ce projet de décret a pour objet de fixer l'échelonnement indiciaire des six corps à caractère technique de catégorie A dotés d'une grille indiciaire identique en s'appuyant sur les textes pris pour les attachés.

Le bornage indiciaire du premier grade de ces corps, qui compte 10 échelons, évoluera de 2017 à 2019 pour être compris entre l'indice brut 444 (1er échelon) et l'indice brut 821 (10e échelon).

Le bornage indiciaire du grade d'avancement de ces corps, qui compte 8 échelons, évoluera de 2017 à 2019 pour être compris entre l'indice brut 619 (1er échelon) et l'indice brut 995 (8e échelon). Au 1er janvier 2020, un 9e échelon doté de l'indice brut 1015 sera créé.

Le bornage indiciaire du grade à accès fonctionnel de ces corps, qui compte 5 échelons et un échelon spécial, évoluera de 2017 à 2019 pour être compris entre l'indice brut 850 (1er échelon) et l'indice brut 1027 (5e échelon). L'échelon spécial du grade à accès fonctionnel sera doté dès le 1er janvier 2017 de la hors échelle A.

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE: Pour: CFDT - CGC - FSU -**UNSA**

Contre: CGT - FO - Solidaires

Suite compte rendu de la commission statutaire consultative

réunie les 26 septembre et 11 octobre 2016

4. ARRÊTÉ PORTANT DÉCONCEN-TRATION DES ACTES RELATIFS À LA SITUATION INDIVIDUELLE DES AGENTS PUBLICS EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LÉS SERVICES DÉCONCENTRÉS DES ADMINISTRATIONS CIVILES DE L'ETAT DU PÉRIMÈTRE REATE.

Pris sur le fondement du II de l'article 12 de la Charte de déconcentration, le projet d'arrêté portant déconcentration juridique détermine les actes des ressources humaines de proximité, non soumis à l'avis préalable de la CAP, pour lesquels la décision revient aux préfets de région, aux préfets de département et aux préfets de zone.

Les deux premiers articles constituent le socle commun des actes de gestion des fonctionnaires et des agents contractuels affectés dans les directions régionales

Quatre articles concernent spécifiquement le ministère de l'intérieur pour tenir compte de son architecture de déconcentration organisée selon trois niveaux: préfet de région, préfet de département et préfet de zone.

Deux articles concernent les ministères sociaux et deux autres le ministère de l'environnement qui étendent le périmètre de la déconcentration au-delà du socle commun.

Pour la CGT le « bilan de la déconcentration des actes de gestion » produit par la DGAFP met en évidence des situations très contrastées entre les ministères. À l'Intérieur et dans les ministères sociaux on est allé bien au-delà de ce qui est prévu dans les « dispositions socles » de l'arrêté fixant la liste des actes individuels déconcentrés. A contrario, dans d'autres ministères des actes de gestion inclus dans les « dispositions socles » ne sont pas aujourd'hui déconcentrés. Tel est le cas pour des mesures touchant, par exemple, à la discipline ou au droit syndical, pour lesquels les partenaires sociaux au sein des ministères ont jugé qu'il était nécessaire d'avoir un recul pour prendre une décision sereine. Pour d'autres sujets (congé longue maladie, congés bonifiés...), c'est l'absence d'un nombre suffisant d'agents concernés et la nécessité de réunir des connaissances administratives particulières qui a motivé la non déconcentration des actes de gestion.

Aujourd'hui, le transfert de ces actes aux préfets de région, ou par délégation, aux chefs de services déconcentrés, se fait sans aucune concertation dans les ministères concernés.

Dans le même temps, les ministères « hyper déconcentrateurs » se voient confirmés dans leur situation spécifique, ce qui laisse présager d'un transfert généralisé à plus ou moins longue échéance.

Cette déconcentration des actes de gestion individuels s'effectue, en outre dans un contexte où les services déconcentrés concernés sont particulièrement déstabilisés par les fusions de services et les suppressions d'emploi.

Ceci dessine une organisation administrative où les préfets de région et les chefs de service déconcentrés se voient dotés de prérogatives étendues sans que les instances locales de représentation du personnel disposent des moyens suffisants pour exercer un réel contre-

La CGT votera donc contre ce texte.

L'administration a effectué ce travail d'harmonisation après de longues discussions avec les ministères. Elle n'a pas réussi à aller au-delà du texte socle et n'avait pas pour mandat de reconcentrer les actes supplémentaires auxquels les ministères tenaient. Ils bénéficient donc d'articles dérogatoires.

La CGT a voté pour tous les amendements demandant la suppression de la déconcentration des actes de gestion inclus dans le socle: disponibilité d'office, affectation à l'intérieur d'une même résidence administrative et sur des fonctions similaires, sanctions disciplinaires du premier groupe.

Les amendements de la CGT demandent la suppression de tous les articles introduisant des dérogations au socle commun.

En effet, l'organisation administrative déconcentrée du ministère de l'intérieur ne justifie pas l'extension des dérogations au-delà du socle commun. La réforme territoriale de l'État, par la fusion des régions, crée des entités administratives parfois trop grandes qui éloignent les agents les uns des autres et de leurs directions et qui dégradent leurs conditions de travail. Cela concerne également le ministère de l'environnement.

Par ailleurs, les dérogations au socle commun prévues pour les ministères sociaux ont été désapprouvées par toutes les organisations syndicales de ces ministères.

Dans ce contexte augmenter les pouvoirs de la hiérarchie locale sur des sujets nécessitant une véritable régulation nationale n'est pas acceptable.

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

5. ARRÊTÉ FIXANT LA LISTE DES ACTES RELATIFS À LA SITUATION INDIVIDUELLE DES AGENTS PUBLICS EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LES SERVICES DÉCONCENTRÉS DES ADMINISTRATIONS CIVILES DE L'ETAT POUR LESQUELS L'AVIS DE LEUR CHEF DE SERVICE DÉCONCENTRÉ EST REQUIS PRÉ-ALABLEMENT À LEUR ÉDICTION.

Pris en vertu du III de l'article 12 de la Charte portant déconcentration, le projet d'arrêté requérant l'avis du chef de service sur certains actes prévoit que l'avis préalable d'un chef de service ne disposant pas de la compétence juridique pour prendre un acte relatif à la situation individuelle d'un agent exerçant dans les services placés sous son autorité est requis. Ce projet de texte porte sur la proposition d'inscription au tableau d'avancement, l'avancement à un échelon spécial, l'établissement de la liste d'aptitude, le détachement, le renouvellement du détachement, la mutation, l'affectation en position normale d'activité.

Vote global sur le texte: Contre: CGT - FO - FSU - Soli-Abstention: CFDT - CGC -UNSA

VIE SYNDICALE



SAISINE DU CESE

GROUPE DE TRAVAIL CGT

Le Premier ministre demande au CESE d'émettre un avis sur l'évolution de la Fonction publique.

lus que jamais, les politiques publiques, les services publics, les finances publiques, l'emploi public, le Statut général des fonctionnaires, leurs statuts particuliers, les droits et les garanties collectives des personnels, sont au cœur du débat public et de l'affrontement de classes.

UNE POLITIQUE D'ÉTRANGLEMENT DE LA Fonction publique

Force est de constater que, loin d'être constitutive d'une rupture avec la révision générale des politiques publiques et la réforme territoriale de l'administration territoriale de l'Etat initiées sous le précédent quinquennat, l'entreprise de démolition et de transformation de l'action et de la puissance publiques ont été poursuivies, sous l'aiguillon des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, par les gouvernements successifs de François Hollande.

Un processus de transformation qui, sous le diktat des exigences de rentabilité des actionnaires, des marchés financiers et plus largement du capitalisme mondialisé et financiarisé, se caractérise notamment par une marchandisation et un étranglement budgétaire et financier toujours plus conséquents de l'action publique. Les annonces gouvernementales sur les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale 2017 viennent de confirmer

la poursuite de l'austérité budgétaire et la course en avant quant à la multiplication des exonérations, des crédits et des allégements des impôts des entreprises et des cotisations sociales patronales.

L'actualité la plus récente montre aussi que les offensives portées à l'encontre de l'action publique se poursuivent, à l'image du premier débat organisé entre les différents candidat-e-s à l'élection présidentielle de la droite et du centre où encore des contenus d'un rapport de la Cour des comptes en date du 6 octobre 2016 sur les pensions des fonctionnaires.

LE CONTENU DE LA SAISINE

Dans un tel contexte, il n'est pas plus anodin que le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) fasse l'objet d'une saisine par le Premier ministre.

Une saisine afin:

- Qu'une réflexion prospective soit menée sur l'évolution de la Fonction publique afin de dresser les pistes de ce qu'elle devra être à un horizon de moyen terme.
- Que le cadre conceptuel de la Fonction publique de demain, c'est-à-dire les principes qui doivent régir son fonctionnement, soit définie.
- Que les évolutions souhaitables soient déterminées en prêtant une attention particulière à la question des relations hiérarchiques, à la place de l'innovation managériale, à la promo-

les préconisations de cet avis sont lourd d'enjeux et ne sauraient être neutre du point de vue de son utilisation par l'actuel gouvernement

tion d'un environnement de travail épanouissant pour les agents ainsi qu'à l'impact de la révolution numérique

La lettre de saisine indique que les étapes de mise en œuvre ainsi que les mesures d'accompagnement souhaitables devront être précisées et que l'avis du CESE devra lui être remis avant la fin du mois de décembre 2016.

A l'évidence, la remise, les contenus et les préconisations de cet avis sont lourd d'enjeux et ne sauraient être neutres du point de vue de son utilisation par l'actuel gouvernement et ceux qui lui succéderont.

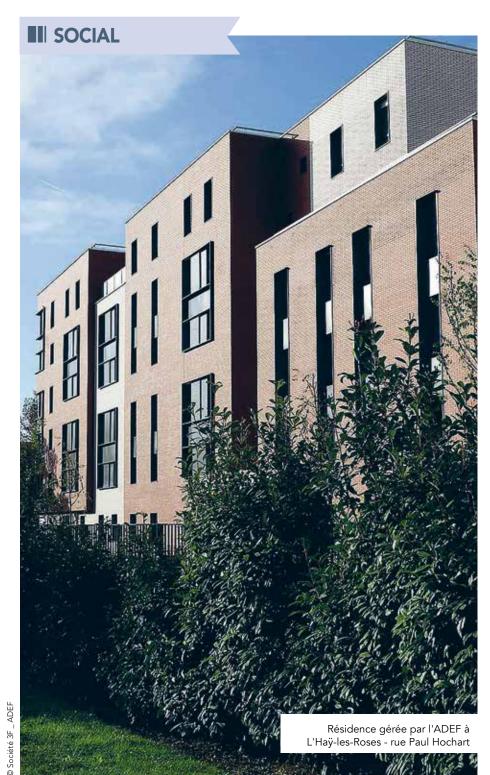
C'est pourquoi le groupe CGT du CESE a décidé de mettre en place un groupe de travail composé de différentes fédérations dont l'UGFF et de différents collectifs de travail confédéraux (« Services publics et politiques publiques » et « Enjeux territoriaux et réforme territoriale »).

Le moment venu, nous publierons d'autres articles au sujet de cette saisine. Vous pouvez prendre connaissance de la lettre de saisine du CESE sur le site Internet de l'UGFF-CGT: www.ugff-.gt.fr

70e ANNIVERSAIRE DU PREMIER STATUT DES FONCTIONNAIRES

A l'occasion de ce 70e anniversaire du premier statut des fonctionnaires, l'Union générale des fédérations de fonctionnaires, la Fédération des services publics et la Fédération de la santé et de l'action sociale ont décidé d'une initiative qui aura pour thème la défense, la rénovation et le renforcement des missions publiques et du Statut.

Travaillée dans sa dimension confédérale, cette initiative se déroulera le 24 janvier prochain dans le patio de la CGT.



Logement des agents affectés en Ile-de-France

L'affectation en lle-de-France du fonctionnaire est souvent source de difficulté pour trouver un logement. Vous trouvererez dans cette fiche des éléments qui vous guideront.

ous êtes nouvellement affecté en Île-de-France et vous ne disposez pas encore d'une solution d'hébergement.

Vous trouverez dans le tableau cicontre des établissements vous offrant des solutions de logement temporaire dans des résidences avec services, à proximité des transports et des commerces, à Paris et en Île-de-France:

Pour accéder à certaine résidence, il est important de vérifier votre « plafond » de ressources au préalable.

LES PRESTATIONS

Les établissements mentionnés proposent des prestations et services, tels

- → l'entretien technique des parties privatives et communes,
- → la fourniture du mobilier (literie complète, chaise, table, armoire, réfri-
- → logement équipés d'une kitchenette, douche, sanitaires
- → L'accès à Internet, une laverie, un parking, un bouquet de chaînes internationales, etc. peuvent également être proposés selon les établissements.

Les redevances (toutes charges comprises: eau, électricité, chauffage, entretien résidence, gardien, TOM...) varient en fonction des résidences, la plupart des logements proposés sont conventionnés, et donc éligibles à l'APL (Aide Personnalisée au Logement) en fonction des ressources - simulation sur le site www.caf.fr.

Attention les animaux n'y sont généralement pas acceptés.

Les logements proposés sont majoritairement des studios. Certaines résidences proposent des logements plus grands pour l'accueil de couples.

Enfin, il est à noter que la constitution d'une demande de logement ne garantit pas l'attribution d'un logement.

LES AGENTS ÉLIGIBLES AUX LOGEMENTS INTERMINISTÉRIELS **EN ILE-DE-FRANCE**

Selon que vous êtes où non rémunéré-e sur le budget de l'État, vous ne pouvez pas prétendre aux mêmes

Établissement	Descriptif/Public	Durée du bail	Liens utiles
ADEF	• Association de droit privé à but non lucratif, offrant des solutions de logement meublé et équipé (personne seule ou couple selon la résidence).	 Non spécifié Préavis réduit (8 jours) 	www.adef-logement.fr (questionnaire de contact en ligne) Vous pouvez rechercher une résidence dans le département qui vous convient le mieux : http://www.adef-logement.fr/rechercher-une-residence-sociale Comment faire une demande : http://www.adef-logement.fr/comment-faire-une-demande http://www.adef-logement.fr/pieces-fournir http://www.adef-logement.fr/faire-une-demande-en-ligne
ADOMA	• Propose des studios (T1) et quelques solu- tions pour les ménages (avec ou sans enfants)	• Les contrats sont de 1 mois renouvelable tacitement, sans limitation de durée	www.adoma.fr (demande de logement en ligne) Adresse: Siège social 42 rue Cambronne 75740 Paris CEDEX 15 tél. 01.40.61.42.00
ALFI	• Résidences pour jeunes actifs Cet établissement propose studios meublés pour des personnes seules, âgées de 18 à 35 ans, dont la situation ne permet pas l'accès immédiat à un logement stable.	• Non spé- cifié	www.alfi-asso.org (formulaire de contact en ligne) Pour vous permettre de voir où se situe les résidences: http://www.alfi-asso.org/fr/demander-logement/index.php Vous pouvez faire un dépôt de demande en remplissant un questionnaire en ligne: http://www.alfi-asso.org/fr/demander-logement/faire une demande de logement-312.php Siège social: 59 rue de Provence – 75009 Paris
ALJT	 Association qui propose des studios individuels ou en couple sur Paris et sa banlieue (possibilité de colocation pour 3 personnes) 18 à 32 ans Studette (12 à 18m²), studio (15 à 30m²) Tarifs: à partir de 380€/mois 	• Durée d'un mois jusqu'à 2 ans maxi- mum	http://www.aljt.com (contact en ligne) La liste des résidences (personne seule): http://www.aljt.com/studios/liste-des-residences La liste des résidences (Couple): http://www.aljt.com/index.php?id=residence listing 1 1&seek=couple La liste des résidences (personne à mobilité réduite): http://www.aljt.com/index.php?id=residence listing 1 1&seek=pmr Comment faire sa demande: http://www.aljt.com/pages/fr/menu-principal/ faire-une-demande-de-logementaljt-38.html
ARPEJ	 Logements pour jeunes actifs (possibilité de col-location), Bail en ligne (visite virtuelle des loge- ments) 	 Moyenne durée 1 à 6 mois Longue durée 6 mois et plus Préavis réduit (8 jours) 	www.arpej.fr (formulaire de contact en ligne)

III SOCIAL

catégories de logement.

Vous êtes affecté-e en Ile-de-France et rémunéré-e sur le budget de L'État

Pour savoir si vous êtes rémunéré-e sur le budget de l'État, consultez votre dernier bulletin de salaire.

→ Vous êtes titulaire ou stagiaire

Vous pouvez candidater sur tous les logements interministériels quel que soit le contingent: 5 %, FARIF ou CIAS*.

→ Vous n'êtes pas titulaire

Vous pouvez candidater sur tous les logements interministériels quel que soit le contingent: 5 %, FARIF ou CIAS sous réserve de remplir les conditions suivantes de manière cumulative:

- disposer d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à 1 an OU de plusieurs contrats successifs sans interruption depuis plus d'un an OU, pour l'enseignement uniquement, justifier d'une durée d'emploi de 12 mois au moins, interrompue uniquement pendant la durée des congés scolaires. Dans le premier cas cité, vous êtes éligible au logement interministériel dès le premier jour de votre contrat;
- être en fonction au moment du dépôt de la candidature.

→ Vous êtes en position de détachement ou de mise à disposition

Si vous êtes mis à disposition, vous pouvez candidater sur tous les logements interministériels quel que soit le contingent: 5 %, FARIF ou CIAS.

Si vous êtes en position de détachement, vous pouvez candidater sur tous les logements interministériels quel que soit le contingent: 5 %, FARIF ou CIAS, dès lors que vous êtes détaché-e au sein d'un service de l'État et rémunéré-e sur le budget de l'État.

Vous êtes affecté-e en Ile-de-France mais n'êtes pas rémunéré-e

sur le budget de L'État

Vous pouvez candidater sur les logements 5 % et FARIF, en revanche il existe des règles spécifiques pour les logements « CIAS ». En effet, en application du décret du 6 janvier 2006, seuls les agents rémunérés sur le budget de l'Etat peuvent bénéficier des réservations de logements interministériels financés par les crédits de l'action sociale (réservations dites « CIAS »).

Par dérogation à cette règle peuvent également bénéficier de ces logements les agents rémunérés sur le budget d'établissements publics nationaux à caractère administratif dès lors que celui-ci contribue au financement de l'action sociale interministérielle pour les logements interministériels.

Vous travaillez au sein d'un établissement qui contribue au financement de l'action sociale interministérielle

Vous pouvez candidater sur tous les logements interministériels quel que soit le contingent: 5 %, FARIF ou CIAS sous réserve:

- d'être titulaire ou stagiaire;
- ou de disposer d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à 1 an oude plusieurs contrats successifs sans interruption depuis plus d'un an ou pour l'enseignement uniquement, justifier d'une durée d'emploi de 12 mois au moins, interrompue uniquement pendant la durée des congés scolaires. Dans le premier cas cité, vous êtes éligible au logement interministériel dès le premier jour de votre contrat
- d'être en fonction au moment du dépôt de la demande.

Vous travaillez au sein d'un établissement qui ne contribue pas au financement de l'action sociale interministérielle

Vous pouvez candidater sur les logements 5 % et FARIF sous les réserves citées dans le paragraphe précédent. En revanche, vous ne pouvez pas candidater sur les logements CIAS. ◆



DES PROPOSITIONS POUR LE LOGEMENT DES FONCTIONNAIRES ACTIFS ET RETRAITÉS

À la demande de Marylise Lebranchu, Alain Dorison, ancien membre du conseil d'administration de l'ERAFP (Etablissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction publique), avait 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 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.



>> Non-titulaires **Droits** et obligations (1/2)

→ LIBERTÉ D'OPINION POLITIQUE, SYNDICALE, PHILOSOPHIQUE OU RE-LIGIEUSE, (ARTICLE 6)

« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L.

24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération:

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disci-

>> Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 formant le titre premier du statut général des fonctionnaires dont les articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 guingies, 11, 11bis A, et 25 font explicitement référence aux agents non titulaires en matière de droits et obligations.

>> Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le Décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi nº 84-16 du 1er janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de

>> L'article 1-1 soumet les agents relevant du D 86-83 à certains droits et obligations des fonctionnaires dès lors qu'ils ne sont pas déjà rendus applicables d'office par une mention expresse du Titre Ier qui étend le champ d'application du statut général des fonctionnaires aux agents non titulaires de l'Etat recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 3, 4, 5, 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies, 6 septies, 27 et 82 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

plinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

→ NON DISCRIMINATION, HAR-CÈLEMENT SEXUEL, HARCÈLEMENT MORAL,

Article 6 bis: Discrimination liée au sexe de la personne

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération:

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public »

Article 6 ter: Discriminations liées au harcèlement sexuel, à un recours hiérarchique ou judiciaire, à un témoignage.

- « Aucun fonctionnaire ne doit subir
- a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit

portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante:

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire:

- 1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés;
- 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits;
- 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

Article 6 quingies: Harcèlement moral

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération:

- 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa;
- 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements;
- 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public

Voir CAA de Paris nº 15PA01886 du 10 mai 2016

→ PROTECTION DES LANCEURS D'AL FRTE

Article 6 ter A: Protection des lanceurs d'alerte - Témoignage de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dans l'exercice de ses fonctions

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le présent article est applicable aux agents non titulaires de droit public. »

- égalité de traitement (art 6 sexies),
- droit de grève (art 10),
- droit syndical.
- droit à la formation permanente (décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007)
- droit de participation dans les différentes instances: CCP, CT et CHSCT,
 - rémunération après service fait,
- droit à la protection (voir la circulaire B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État)

Article 11: Protection du fonctionnaire dans l'exercice des ses fonctions

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions

n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires »

Article 11bis A: Responsabilité pénale des agents publics - Non condamnation pour des faits non intentionnels (sous conditions)

« Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du code pénal, les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie. »

→ DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER ADMINISTRATIF (DEPUIS 2007)

Le dossier individuel de l'agent doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne doit faire état ou ne comporter aucune mention relative soit aux opinions soit aux activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, soit aux sanctions amnistiées.

S'agissant de l'accès au dossier de l'agent non titulaire, il convient notamment de se référer aux dispositions du II et III de l'article 6 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 modifiée portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal.



En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite

Sur fond de crise économique et sociale, dans un contexte où les terroristes veulent attiser la haine, l'extrême droite propage ses idées à une vitesse alarmante en désignant des boucs émissaires.

a CGT, Solidaires et la Lique des droits de l'Homme ont lancé une nouvelle édition d'un livre destiné à montrer le caractère mensonger des idées de l'extrême droite.

"En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite" (Les éditions de l'Atelier) a été écrit par un journaliste indépendant et enseignant à Sciences Po, Vincent Edin en partenariat avec les syndicats CGT, Solidaires, FSU, les organisations de jeunesse Unef, UNL et Fidl, les associations Mrap (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples), LDH et la Joc (Jeunesse ouvrière chrétienne).

78 RÉPLIQUES

L'ouvrage réplique à 78 slogans diffusés par l'extrême droite, révélant leur caractère mensonger et montrant qu'il est possible de faire progresser le droit de tous à une vie digne et décente.

Bien que dans l'air du temps, les idées de l'extrême droite ne sauraient être banalisées, considérées comme une mode malsaine certes, mais après tout passa-

Ces idées sont dangereuses. Elles sapent, directement ou indirectement, le principe même de la démocratie qui fonde le fonctionnement de nos sociétés et sont d'autant plus dangereuses qu'elle

reposent sur le mensonge, la simplification abusive, la démagogie assumée.

Parmi les "slogans" passés en revue figurent: "L'identité française n'a jamais été aussi menacée"; "Il y a trop de Noirs en équipe de France"; "La France ne peut plus accueillir d'étrangers"; "Depuis l'euro, la vie est plus chère et tout va plus mal"; "Il y a de plus en plus d'insécurité en France" ou "Le Front national n'est pas antisémite".

OUTIL DE DESINTOX

La démonstration du caractère toxique et mensonger des idées de l'extrême droite est à la fois indispensable mais insuffisant. à ceux qui s'engagent dans nos organisations

Sur la base de données solides, ce quide donne des arguments pour répliquer aux mensonges, aux omissions, ou à la falsification de l'histoire. Il est un outil indispensable pour tous ceux qui veulent résister à la tentation autoritaire et faire vivre la démocratie.

Vincent Edin est journaliste indépendant et auteur. Il coordonne le master Communication politique et publique à l'European Communication School où il intervient sur le mécénat, l'analyse de l'actualité et la rhétorique politique.

> 224 PAGES • Livre de poche Date de parution: 3 octobre 2016 ISBN 978-2-7082-4504-4 EAN-ISBN 9782708245044 Prix Unitaire: 6,00 €

épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'Etat.

Et profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès des 170 000 professionnels du tourisme et des loisirs.

Nouveau

Une bonification de 35% pour les - de 30 ans





