

Union  
Générale des  
Fédérations de  
Fonctionnaires

la  
cgt



III **SERVICE PUBLIC**  
Rapport annuel sur l'état de la  
fonction publique



III **LIBERTÉS SYNDICALES**  
Conseil de discipline  
pour Mylène Palisse

# FONCTION **PUBLIQUE**



**Épide**

Un établissement au service de  
l'insertion professionnelle des jeunes



**MARS 2017**

Échange avec Jean-Marc Canon  
**LES ENJEUX  
DES CONGRES UGFF**

ISSN : 0762-9044 // CPPAP : 0917-S06197

N° 249-250 >> DEC. 2016 — JANV. 2017



# Offensifs et unitaires!

**N**ous ne ferons pas ici un inventaire à la Prévert du quinquennat de François Hollande... Et pourtant! Force est de constater que durant cinq années, les pouvoirs publics auront donc systématiquement refusé de procéder à une revalorisation significative du SMIC condamnant ainsi bon nombre de salariés, lorsqu'ils travaillent à temps plein, à ne disposer

que de 1 151 euros nets mensuels... Force est aussi de constater que la société française reste confrontée à un chômage de masse qui ne cesse d'augmenter avec 6574000 personnes privées d'emploi en 2016 qui sont de moins en moins indemnisées et dont la moitié ne touche aucune allocation... Et pourtant! Les pouvoirs publics persistent et signent en servant toujours plus et mieux les intérêts des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, des actionnaires et des marchés financiers qui se gavent de milliards d'euros octroyés au titre des exonérations, des allègements et des crédits d'impôts et des cotisations sociales...

Une politique d'austérité qui ne cesse de nourrir la crise et qui sape toutes les dimensions de l'action publique. Dans un tel contexte et en cette période de vœux, il est souhaitable que le mouvement syndical puisse faire table rase des politiques publiques et patronales actuelles et organiser la sortie des politiques d'austérité, l'appropriation des richesses produites par et pour le monde du travail, la défense, la reconquête et le développement des politiques publiques et des services publics. C'est dans ce sens qu'avec toute la CGT et toutes les organisations syndicales qui le souhaiteront, l'UGFF entend construire en 2017 et au-delà une démarche syndicale au service du progrès social. ♦

**FP**  **SOMMAIRE**

<b>2</b>	<b>ÉDITO</b>	
	<b>ACTU</b>	<b>12-13</b>
<b>3</b>	■ <b>SE MOBILISER</b>	
<b>4-5</b>	■ <b>Libertés syndicales: TEFAL, Air France, répression SPIP de Tarbes</b>	<b>14</b>
	<b>MISSIONS</b>	<b>15-17</b>
<b>6-9</b>	■ <b>L'ÉPIDE</b> Établissement public d'insertion de la défense : missions, point de vue CGT, entretien avec N. HANET directrice	<b>18-19</b>
<b>8-9</b>		
	<b>SERVICES PUBLICS</b>	<b>20</b>
<b>10-11</b>	■ <b>Rapport annuel sur l'état de la fonction publique</b>	<b>20</b>
	<b>INTERNATIONAL</b>	<b>21-22</b>
<b>12</b>	■ <b>Vilnius, rencontre européenne sur les R.P.S.</b>	<b>22</b>

<b>INSTANCES</b>	
■ <b>CCFP 10.11.2016</b>	
■ <b>Assemblée plénière CSFPE du 14.11.2016</b>	
■ <b>Commission statutaire consultative du 30.11.2016</b>	
■ <b>CCFP du 06.12.2016</b>	
<b>VIE SYNDICALE</b>	
■ <b>Les enjeux des congrès de l'UGFF-CGT, échange avec J.-M. Canon</b>	
<b>SANTÉ SOCIAL</b>	
■ <b>Tripode Nantes, amiante</b>	
■ <b>Mesures santé-travail</b>	
<b>DROIT</b>	
■ <b>Les obligations des non-titulaires</b>	
<b>RETRAITE</b>	
■ <b>Défendre le Code des pensions</b>	
<b>À LIRE</b>	
■ <b>Voyage en terres d'espoir d'Edwy Plenel</b>	

**FP**   
**FONCTION PUBLIQUE**

**ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :**  
 UGFF-CGT

**SIRET :** 784312043 00036  
**ADRESSE POSTALE :** 263, Rue de Paris case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX  
**TEL. :** +33155827756  
**MEL :** ugff@cgt.fr  
**SITE :** www.ugff.cgt.fr

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

**CREDIT PHOTOS :**  
 Sauf mention expresse  
 © UGFF, Stéphane Julien

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

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



**SE MOBILISER**  
**DANS LA DURÉE POUR LA DÉFENSE, LA**  
**RECONQUÊTE ET LE DÉVELOPPEMENT**  
**DE L'ACTION PUBLIQUE !**

Le quinquennat de François Hollande aura été caractérisé par l'importance des attaques portées contre toutes les dimensions de l'action publique qu'il s'agisse de la généralisation et de l'aggravation des politiques d'austérité, de la « modernisation de l'action publique » et de la réforme territoriale, sœurs jumelles de la révision générale des politiques publiques, des plans pluriannuels de suppressions d'emplois ou encore des attaques réitérées contre le statut général des fonctionnaires et leurs statuts particuliers, pour ne citer ici que quelques exemples...

**2017 : ÉLECTIONS À FORTS ENJEUX POUR LA FONCTION PUBLIQUE**

La question de l'action publique est au cœur du débat public ouvert par la séquence des élections présidentielles et législatives où certains promettent aux citoyens-usagers et aux personnels des services publics, du sang, de la peine, des larmes et de la sueur...

Ainsi, François Fillon propose no-

tamment une nouvelle amputation budgétaire de la dépense publique à une hauteur de 100 milliards d'euros, la suppression de 500000 emplois, l'augmentation du temps de travail à 39 heures payées au plus 37, la disparition ou presque du statut général des fonctionnaires qu'il souhaite passer «... à la paille de fer... », la privatisation de la Sécurité sociale, la fin des régimes spéciaux de protection sociale, le passage du droit légal au départ à la retraite de 62 à 65 ans...

Autant de mesures qui seraient par ailleurs adoptées par ordonnances et qui seraient effectives dès l'année

Disparition ou presque  
 du statut général  
 des fonctionnaires  
 que François Fillon  
 souhaite passer «... à  
 la paille de fer... »

2017... Dans un tel contexte et sans attendre, l'UGFF et plus largement encore la CGT Fonction Publique construisent un processus de mobilisations, inscrit dans la durée, au service de la défense, de la reconquête et du développement de l'action publique.

**AGIR TOUT DE SUITE**

Ainsi, en présence de Philippe Martinez et de différentes personnalités, loin de se réduire à la seule commémoration du 70<sup>e</sup> anniversaire de la loi du 19 octobre 1946, la journée d'études organisée le 24 janvier prochain par la CGT Fonction publique s'inscrira pleinement dans la bataille de toute la CGT pour la défense et l'amélioration des dispositions du Statut général des fonctionnaires.

Par ailleurs, la CGT a aussi décidé de créer les conditions d'une réunion unitaire de l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction Publique dans la première quinzaine du mois de janvier.

Plusieurs propositions seront mises en débat :

- La rédaction d'un livre blanc et d'un projet syndical unitaire dédiés à la Fonction Publique.

La construction d'un tel projet reposerait sur une démarche syndicale articulant la critique des réformes initiées et envisagées, l'élaboration et la mise en débat de propositions et de revendications alternatives.

Dotées d'un tel outil, les organisations syndicales pourraient alors décider de nourrir le débat public et de mener campagne pour débattre notamment avec les personnels des trois versants de la Fonction publique mais aussi avec les citoyens usagers des services publics.

- La construction d'un processus d'actions sous la forme de la grève et de manifestations au premier trimestre de l'année 2017.

Dans le prolongement des actions initiées au cours du dernier trimestre de l'année 2016 (le 8 novembre à l'appel de l'intersyndicale CGT, FO, SUD de la santé et de l'action sociale, le 15 novembre à l'appel de l'intersyndicale CGT, FO, Solidaires à la DGFIP, le 29 novembre à l'appel de l'intersyndicale CGT, FAFP, FSU, Solidaires de la Fonction Publique,...) il s'agit d'élever le rapport de forces pour imposer la prise en compte des revendications des personnels. ♦



>> LIBERTÉS SYNDICALES

## Affaires Air-France et Téfal

La répression syndicale s'intensifie. Le gouvernement qui se cache derrière des décisions judiciaires prétendument indépendantes enfonce pourtant le clou par des dispositifs réglementaires toujours plus contraignants pour les personnels et leurs représentants.

Le jugement concernant les salariés d'Air France a été rendu : trois camarades ont été condamnés à des peines allant de trois à quatre mois de prison avec sursis et des amendes concernant les accusations de violence. Un camarade a été partiellement relaxé, l'autre totalement. Des amendes ont également été infligées à onze autres camarades concernant des accusations de dégradations.

Dans le même dossier et alors même que l'inspection du travail avait invalidé le licenciement de Vincent Martinez, représentant du personnel, c'est la Ministre du travail elle-même qui a entériné son licenciement démontrant le caractère politique du dossier.

Le message envoyé est clair : liberté d'action pour les actionnaires pour détruire l'emploi et nourrir la finance ! La violence est pourtant dans ce camp-là.

Si la démarche visée est d'intimider celles et ceux qui voudraient agir collectivement pour empêcher la destruction massive d'emplois, c'est peine perdue car le combat continue bien, que ce soit à Air France ou ailleurs.

La CGT continue de porter ses propositions pour préserver l'emploi et en créer de nouveaux. Le combat porte entre autres sur l'obtention d'une réelle démocratie sociale dans les entreprises afin que les salarié-es puissent intervenir directement sur les stratégies des entreprises. La CGT sera toujours au cœur de la lutte pour les droits et libertés de tous les salarié-es.

### TEFAL (SUITES)

Autre affaire et autre scandale : le 16 novembre 2016, le jugement à l'encontre de Laura, l'inspectrice du travail a confirmé la condamnation. Son délit : avoir fait son travail et avoir dénoncé les pratiques de la multinationale visant à l'écartier de son poste avec le relais de sa hiérarchie. Cette salariée, lanceuse d'alerte n'a pas été entendue par la justice française. Malgré des discours convenus, qui affirment protéger celles et ceux qui risquent leur emploi pour dénoncer les pratiques délictueuses des entreprises, la réalité est tout autre.

L'inspectrice du travail Laura Pfeiffer

et le salarié lanceur d'alerte ont vu leur condamnation de première instance confirmées en tous points par la Cour d'appel de Chambéry. Ils avaient été condamnés en première instance à 3500 euros d'amende avec sursis, notamment pour violation du secret professionnel et recel de documents volés. Le procès en appel s'était déroulé le 14 septembre 2016 à Chambéry.

La confirmation de la condamnation de Laura Pfeiffer et du salarié lanceur d'alerte ne peut que provoquer un sentiment d'indignation. Cette indignation est renforcée par la décision récente du parquet d'Annecy de classer sans suite les plaintes de Laura contre sa hiérarchie et contre l'entreprise TEFAL pour obstacle à ses fonctions. Il y a bien deux poids et deux mesures. La justice est ainsi complice des stratégies des entreprises pour échapper à leurs obligations. Désormais, des milliers de patrons pourront s'appuyer sur ce jugement pour licencier des salarié-es, pour porter plainte contre celles et ceux dont la fonction est de faire respecter les droits des salarié-es. Certain-es n'ont d'ailleurs pas tardé à le comprendre : des plaintes contre des agents de contrôle se sont multipliées, en particulier dans le département de la Haute-Savoie.

La ministre du travail, encore elle, se fait le relais des exigences du patronat de museler ce corps de contrôle. La loi El Khomri a introduit un « amendement TEFAL » prévoyant un code de déontologie de l'inspection du travail qui fixera « les règles » que doivent respecter les agents de l'inspection. Loin d'être protecteur, il a tout d'un arsenal disciplinaire destiné à museler encore plus l'inspection du travail.

Aussi l'intersyndicale CGT-SUD-SNUFO-CNT du ministère du travail continue à se battre pour la relaxe de Laura, pour la reconnaissance des accidents de service que Laura a subi, pour la condamnation de Téfal. La bataille se mènera aussi, aujourd'hui, sur le contenu des missions des agents de l'inspection du travail et la légitimité de leurs contrôles dans les entreprises.

Tout est bien lié : les libertés syndicales, les conquêtes sociales et la qualité du service public. ♦



© CGT

**CGT SPIP : Répression**  
L'administration pénitentiaire  
camarade CGT qui s'est exposé  
d'évaluation du risque de radicalisation  
contexte général de répression

Mylène Palisse est travailleuse sociale, n'en déplaie à son administration.

Syndicaliste de surcroît, à la CGT en plus, elle n'est pas de celles qui s'écrasent sous le carcan de l'omerta pénitentiaire.

Elle est conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation au service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) de Tarbes. Ce qui la motive dans son métier, c'est qu'à contre-courant de la pensée dominante, elle considère, humainement, que tendre la main aux délinquants ou aux criminels, sans nier la responsabilité qui leur incombe, c'est offrir une chance à tous. Au condamné lui-même qui, bien que soumis à certaines obligations, n'en reste pas moins un citoyen doté de certains droits ; à la société dans son ensemble parce qu'offrir ce service c'est s'assurer d'un risque moindre de récidive.

Mais voilà, les attentats sont passés par là. L'émotion, l'empressement, la confusion, la politique de la peur, etc. tentent de répondre à l'irrationnel par l'irrationnel !

### LES FAITS

En avril 2016, Mylène dénonçait certaines modalités concernant la prévention de la radicalisation des



Mylène Palisse lors du meeting organisé par la CGT insertion probation et l'UGFF. Bourse du travail, Paris, le 8 décembre 2016.

## Repression syndicale

Le gouvernement a décidé de sanctionner disciplinairement une militante dans les colonnes de l'Humanité sur des grilles de radicalisation. Une sanction qui s'inscrit dans un processus de répression du mouvement syndical par le gouvernement.

condamnés suivis par le SPIP dans les colonnes du quotidien l'Humanité.

Pour l'administration, sa grille de repérage doit constituer un outil pour « détecter » les individus qui se radicaliseraient sans mentionner de religion particulière. Inutile de préciser ici que ni les catholiques intégristes ni les juifs orthodoxes, encore moins certains bouddhistes nationalistes, ne sont véritablement concernés par ce questionnaire. Évidemment dans sa formulation ledit questionnaire ne stigmatise pas une religion plus qu'une autre, il faut faire bonne figure et éviter d'éventuels recours... mais enfin...

L'article de l'Huma titrait ironiquement *Cochez la case djihadiste*. Sous entendu une forme de repérage ciblé avec des œillères.

Citant différents militants CGT, le papier se concluait sur ces propos de Mylène: « un jeune homme des quartiers populaires qui se met dans la merde et multiplie les allers-retours en prison. Un jour, il a commencé à se balader en djellaba. Ma hiérarchie me demande de le signaler. J'ai répondu non. Ce n'est pas mon travail: moi je bosse avec lui pour l'éloigner des drogues, améliorer les rapports avec sa famille et l'aider à trouver un boulot. Comment puis-je faire ce travail si je suis identifiée

comme agent de renseignement? »

Il n'en fallait pas plus pour vexer une administration pénitentiaire, furibarde qu'un agent ose critiquer sa méthode! Convocation chez le directeur inter-régional de Toulouse, remontage de bretelles, culpabilisation, menaces, etc.

La CGT insertion probation, l'UGFF et la Confédération sont intervenues à tous les niveaux: administration centrale, ministre de la justice. Rien à faire... l'administration et le ministère ont choisi la voie de la procédure disciplinaire.

Drôle de ministre de la justice qui, il y a peu, ne boudait pas son plaisir quand il s'agissait de se mettre en scène, paré des atours du parangon des libertés publiques.

Ministre qui n'a pas voulu intervenir dans ce dossier pour laisser place, dixit, au « débat contradictoire devant l'instance disciplinaire ».

### LANCEUSE D'ALERTE

Évidemment l'affaire n'a pas connu un retentissement médiatique aussi puissant que les affaires Air France ou Goodyear.

Elle reste cependant symptomatique d'une période qui n'autorise pas les militants syndicaux à pouvoir s'exprimer ou dénoncer des pratiques

abusives. Une répression caricaturale titrait de son côté la NVO dans son enquête du mois de novembre 2016 soulignant que la CGT « se mobilise pour obtenir une enquête parlementaire ».

Bref, ici aussi, le choix assumé d'un gouvernement qui muselle le droit à l'expression et remet en cause les droits des représentants du personnel.

Bien mise en valeur au travers d'une vidéo humoristique, visible à partir du site [cgtspip.org](http://cgtspip.org), Mylène Palisse est élevée au rang de lanceuse d'alerte — à chacun ses insignes — par les représentants syndicaux, politiques, militants du monde associatif et journalistes venus nombreux pour la soutenir lors du meeting organisé par l'UGFF et la CGT insertion probation à la Bourse du travail de Paris, le 7 décembre une semaine avant sa comparution.

Le 13 décembre, malgré un dossier bien mal ficelé et pour « avoir manqué de loyauté et de discrétion » Mylène a finalement comparu devant l'instance disciplinaire.

Toujours présents, de nombreux militants se sont réunis devant les locaux de l'administration pour exiger le droit à la liberté d'expression et la relaxe pour Mylène, confortés également par une pétition, commune aux organisations, lancée début décembre et qui a recueilli plus de 3000 signatures.

### SANCTION ET RECOURS

Sourde à cette contestation, l'administration a choisi d'entrer en voie de condamnation et envisage pour Mylène une exclusion de sept jours avec sursis. Si la sanction peut paraître symbolique, elle n'en reste pas moins inique sur le principe car elle ne se fonde sur rien. Si symbole il y a, il s'agit de celui d'une vieille lune: celui du fonctionnaire simple automate d'exécution, dépourvu de droit, qui n'aurait qu'à se soumettre aux ordres hiérarchiques en se taisant.

« La seule vraie parcelle de pouvoir que l'on a c'est de refuser que l'on m'empêche de penser » martelait Mylène dans sa tribune, signée en soutien par un millier de ses collègues.

Impensable en effet tant il est ridicule de s'obstiner à vouloir transformer des travailleurs sociaux, fussent-ils salariés de la pénitentiaire, en supplétifs des agents de renseignement. À chacun son métier!

Mylène et ses défenseurs ont décidé d'utiliser toutes les voies de recours pour contester cette décision. ♦



L'EPIDE met en place un environnement humain et matériel sécurisant

## L'ÉPIDE : l'établissement public d'insertion dans l'emploi

Créé par ordonnance du 2 août 2005, l'établissement pour l'insertion dans l'emploi alors nommé établissement public d'insertion de la défense constituait une des mesures phares de la « bataille pour l'emploi » du gouvernement de l'époque.

**A**ujourd'hui placé sous la tutelle des ministères chargés de l'Emploi et de la Ville, l'ÉPIDE a pour mission d'insérer professionnellement des jeunes de 18 à 25 ans, sans diplôme ni qualification professionnelle.

Au quotidien, ce sont environ 1000 agents (dont 30 % d'anciens militaires) qui travaillent dans les 18 centres ouverts (bientôt 20) au contact des 3500 jeunes qui ont choisi de saisir la deuxième chance qui leur était offerte.

Depuis 2005, l'ÉPIDE a accompagné 30000 jeunes sans critère de nationalité dont l'objectif est de construire et réussir son projet professionnel.

Les jeunes, tous volontaires sont accueillis dans le cadre de l'internat du lundi au vendredi soir et des solutions de logements sont trouvées le week-end pour celles et ceux qui n'ont pas de domicile. Le parcours proposé à l'ÉPIDE dure en moyenne 8 mois. Les jeunes sont indemnisés à hauteur de 300 € par mois (210 € d'allocation versée tous les mois et 90 € de part capitalisée/mois reversée au jeune à la fin du parcours).

Depuis 2005, l'ÉPIDE a accompagné 30000 jeunes sans critère de nationalité

### PROFIL DES JEUNES ACCUEILLIS

Un faible niveau de formation

- 91 % n'ont pas de diplôme autre que le certificat de formation générale ou le brevet des collèges
- 20 % ont arrêté leur scolarité avant la fin du collège
- Des difficultés sociales et sanitaires
- 33 % sont issus des quartiers de la politique de la ville
- 10 % sont en situation de logement précaire
- Leur couverture sociale et le suivi médical sont insuffisants
- Ils méconnaissent l'entreprise et le marché de l'emploi

### LE PROJET ÉDUCATIF

Le projet éducatif s'articule autour de quatre modules: la formation citoyenne, la formation générale, l'orientation et la formation professionnelle.

### LE PROJET PÉDAGOGIQUE

Le projet de l'ÉPIDE est construit sur une approche systémique où tout est pris en compte pour placer les jeunes qui rejoignent les centres dans les conditions morales et matérielles qui peuvent leur permettre de lever les freins psychiques, cognitifs et sociaux qui les empêchent de s'insérer professionnellement de manière durable.

L'ÉPIDE met en place un environnement humain et matériel sécurisant, confortable et valorisant qui permet à son personnel de développer avec les volontaires une relation fondée sur l'aide distanciée faite d'écoute et de bienveillance, le tout dans un cadre strict et exigeant clairement inspiré du modèle militaire et recherché par les jeunes.

La structure des centres facilite la mise en place de cet environnement en autorisant la conduite d'un parcours pédagogique global et individualisé dit d'autonomisation.

Ce parcours puise sa matière dans les exigences principales liées à l'employabilité: connaissance des contextes de travail, respect des consignes et



des directives, adaptation à la pluralité des relations, prise en compte des échéances et des aléas.

Ces exigences d'employabilité supposent également de doter le jeune volontaire d'un socle minimum de connaissances nécessaires à l'emploi et de développer le sens des responsabilités et des initiatives.

Le cadre mis en place et les actions de formation menées ont pour but de permettre aux volontaires de lever les freins psychiques, cognitifs et sociaux qui les empêchent aujourd'hui d'évoluer et d'avoir une réelle liberté de choix.

Il s'agit de tout mettre en œuvre pour qu'ils acquièrent une confiance en eux-mêmes suffisante qui garantira, dans le temps, leur autonomie.

C'est le développement d'une relation d'aide et l'acquisition progressive d'un savoir être et de savoirs faire qui, au fil d'un parcours adapté, construiront chez le jeune cette confiance en soi indispensable et la consolideront.

Pour que cette dynamique s'installe, il faut qu'il y ait une action permanente et globale de tutorat. Quelles que soient, en effet, les qualités du volontaire, les résultats ne seront au rendez-vous que si le parcours d'autonomisation proposé est accompagné, individualisé et supervisé.

## OBJECTIFS ET MODALITÉS

Les objectifs et modalités de mise en œuvre reposent sur les actions comme indiqué dans le tableau ci-contre.

Il ne s'agit pas d'actions successives et isolées, faites une fois pour toutes, mais d'un ensemble d'attentions interdépendantes qui crée pour le jeune un environnement sécurisant, apaisant et valorisant. Il pourra ainsi surmonter les difficultés personnelles qui sont les siennes aujourd'hui ou qui pourraient survenir au cours de sa présence au sein du centre. Cette sécurité ressentie pourra aussi lui permettre d'oser et de prendre des risques en envisageant avec une relative sérénité un éventuel échec.

Il s'agit de favoriser une réconciliation avec soi-même et de libérer l'esprit pour retrouver espoir et confiance en la vie et en la société.

Le parcours pédagogique mis-en-œuvre à l'EPIDE permet donc au volontaire d'apprendre à devenir un citoyen responsable et engagé. Tous les jeunes sont formés aux premiers secours (PSC1). Le civisme sous-tend tous les moments du parcours du jeune, soit par des actions de sensibilisation, d'apprentissage, soit par des réalisations concrètes. Des projets sont conduits de manière autonome au sein des centres EPIDE, ou en partenariat avec des associations ou les collectivités locales. Ainsi les jeunes participent à :

Objectifs et modalités de mise en œuvre	Actions entreprises
Rassurer (équilibre cognitif et affectif)	La qualité de l'accueil, le calme ambiant et la sécurité apportée par un cadre stricte et la vie en communauté qu'il permet.
Mobiliser (mettre au travail, orienter professionnellement, contractualiser, accompagner...pour favoriser la levée des freins)	Une relation d'aide et une pédagogie active
Evaluer (établir le différentiel initial entre le niveau atteint et le niveau requis au regard du métier envisagé. Ce différentiel évolue en fonction de la précision avec laquelle l'orientation professionnelle est faite)	Des tests initiaux d'évaluation et une mesure des progrès dans tous les domaines en particulier celui de l'autonomie
Individualiser (tenir compte, pour construire le parcours du volontaire, du différentiel précité, du rythme d'apprentissage de chacun et s'engager sur une durée probable de ce parcours)	Création de groupes de niveau adaptés et programmation qui met en évidence une progression et donne du sens au regard des objectifs professionnels. Il s'agit de répondre le plus précisément possible aux besoins de chacun.
Donner de la confiance en soi (donner des responsabilités sur soi-même ou sur les autres, donner des missions, des objectifs, des rendez-vous, par le biais notamment des entretiens d'aide et valoriser les résultats positifs obtenus)	Les points de situation fréquents et les contrats réguliers avec le jeune.
Accompagner le jeune (un tutorat de proximité pour lui permettre de surmonter les obstacles, de s'approprier les résultats et de les transformer en confiance en soi)	Mise en place des espaces de médiation et développement des espaces d'expression qui seront clairement identifiés dans les emplois du temps
Tester, apprécier, adapter (suivre l'évolution du volontaire sur le chemin de son apprentissage et de son autonomie pour adapter régulièrement son parcours à ses objectifs et à son rythme)	Suivi de la progression vers l'autonomie de chacun des volontaires

- Des actions de solidarité (Restos du Cœur, don du sang, banque alimentaire etc.);

- Des actions de prévention, de santé et de protection de l'environnement engagées par les collectivités ou en partenariat avec des associations. Les jeunes conduisent ou contribuent à des travaux d'intérêt collectif;

- Des commémorations et des célébrations organisées autour du devoir de mémoire.

## LA MÉTHODE UTILISÉE PAR L'EPIDE POUR METTRE EN ŒUVRE LE PROJET ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE

L'originalité du dispositif repose sur des équipes pluridisciplinaires qui :

- Garantissent au volontaire un accompagnement global qui permet notamment de lever les freins périphériques à l'emploi et à l'apprentissage (conseillers éducation et de citoyenneté, moniteurs, formateurs d'enseignement général, d'informatique, de mobilité et de sport, infirmiers, chargés d'accompagnement social, conseillers en insertion professionnelle et chargés de relations entreprises);

- Opèrent dans un cadre structurant d'inspiration militaire, fondé notamment sur l'internet de semaine et l'apprentissage de la vie en collectivité (port d'une tenue d'uniforme, acquisition du respect de soi et des autres, participation à des projets collectifs et aux tâches de service courant, etc.);

## MISSIONS

• Offrent à chaque volontaire un suivi personnalisé (accompagnement adapté au rythme et au projet personnel et professionnel, grâce notamment à des entretiens individuels).

### ACCOMPAGNER À CHAQUE ÉTAPE VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de leur parcours, les jeunes sont accompagnés et encouragés à passer des diplômes et certifications qui leur permettent de valider les connaissances et compétences acquises à l'EPIDE auprès des employeurs. Ainsi, la formation générale en français et en mathématiques peut être validée par le certificat de formation générale (CFG). La formation en informatique est validée par le passeport internet multimédia. L'accent est également mis sur la mobilité avec l'apprentissage du code de la route et la présentation aux permis AM (cyclomoteurs et permis de conduire).

Des stages ponctuent chaque étape du parcours. Ils ont pour but de donner du sens aux apprentissages théorique et vérifier la transférabilité des compétences acquises à l'EPIDE; de se remettre en situation de réussite en confiant au jeune des responsabilités de certaines tâches et la possibilité de développer durablement ses capacités d'autonomie et d'adaptation; d'accumuler des expériences valorisantes et de s'intégrer progressivement dans un milieu professionnel.

### QUATRE TYPES DE STAGE SONT RÉALISÉS DURANT LE PARCOURS :

- Stage de découverte du monde du travail: « connaître pour bien choisir » dure de trois à cinq jours et est organisé dans le courant du deuxième mois.
- Stage de découverte des métiers pour affiner le projet: « expérimenter pour confirmer » dure deux semaines. Le jeune peut en faire autant que de besoin.
- Stage validation du projet: « choisir en connaissance de cause » dure au moins deux semaines et s'effectue avant le cinquième mois.
- Stage finalisation du parcours: « pratiquer pour acquérir des savoir-faire » dure deux semaines minimum et deux mois maximum et est organisé entre le 6e mois et la fin du parcours. ♦

Se remettre en situation de réussite en confiant au jeune des responsabilités

## >> LE POINT DE VUE DE LA CGT :

### Estelle Piernas, secrétaire générale de la CGT EPIDE

La CGT a soutenu dès 2005 la création du dispositif. Ce dispositif répond aux questions et enjeux de sociétés actuels : insertion des jeunes les plus éloignés de l'emploi, cohésion sociale, prévention de la délinquance, prévention de la radicalisation.

La CGT a par ailleurs toujours reconnu la capacité des agents de l'EPIDE à répondre et à s'adapter aux politiques d'urgence sociétale déclenchées par les gouvernements successifs : accueil de mineurs délinquants en alternative à des peines de prison, accueil temporaire de jeunes femmes migrantes et intégration dans la vie des centres...

La construction du dialogue social à l'EPIDE a été très douloureuse à ses débuts et s'est faite dans un milieu où, à l'origine, peu d'agents connaissaient le syndicalisme. Entre découverte du monde syndical et création de liens de confiance, les agents, quelle que soit leur origine professionnelle, ont très vite saisi la nécessité de militer pour la pérennité du dispositif et la défense de leurs droits. Lors des élections de 2014, la CGT a recueilli plus de 30% des suffrages. Aujourd'hui la CGT EPIDE a des délégués syndicaux dans presque tous les centres. Près de la moitié d'entre eux sont d'anciens

militaires (sous-officiers ou officiers).

L'engagement des agents de l'EPIDE reste pourtant mal reconnu par les gouvernements successifs :

– Plus de 90% des agents sont non titulaires : la CGT demande la titularisation de tous ces agents, d'autant que plus de 50% des agents sont aujourd'hui en CDI ;

– Les agents sont soumis à une part variable, à l'origine instaurée pour rémunérer les heures supplémentaires, et dont l'attribution individuelle est aujourd'hui assez floue. La CGT demande la suppression de la part variable au profit d'une réévaluation du salaire de base ;

– Les salaires sont réévalués tous les trois ans pour les agents en CDI, mais cette réévaluation se fait par palier en fonction notamment du compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent. La CGT revendique la revalorisation maximum pour tous les agents par tranche de trois années d'ancienneté. Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat n'est pas une affaire de bons points attribués aux bons élèves. Dès lors que les agents sont renouvelés ou en CDI, c'est bien que leur travail satisfait la hiérarchie. Avec la part variable, c'est la double peine. ♦



Validation du projet: « choisir en connaissance de cause »





Nathalie Hanet



un cadre strict et exigeant clairement inspiré du modèle militaire

## Questions à Nathalie Hanet, directrice de l'EPIDE

### ■ POURQUOI AVOIR CHOISI DE PRENDRE LA DIRECTION DE L'EPIDE ?

J'ai toujours réussi à occuper des postes qui me permettaient de travailler dans des organisations tournées vers l'intérêt général ou l'intérêt particulier de personnes vulnérables. J'ai exercé mon métier de manager dans le secteur associatif (groupe d'associations d'insertion, fédération d'employeurs solidaires COORACE), ou encore en cabinet ministériel où j'étais en charge du déploiement du dispositif emplois d'avenir. En rejoignant l'EPIDE, j'ai adhéré au projet et choisi le challenge qui m'était proposé de redynamiser cette belle maison en lui redonnant une stratégie. S'est rapidement ajouté à cette première mission, l'objectif de développement des capacités d'accueil de l'établissement (+25 %). Nous l'avons accompagné d'une réorganisation des centres et de la direction générale. Nous préparons maintenant l'ouverture de deux nouveaux centres début 2017, à Nîmes et Toulouse.

### ■ SELON VOUS, EN QUOI L'EPIDE APORTE UNE OU PLUSIEURS RÉPONSES AUX QUESTIONS DE SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES ?

L'EPIDE propose une solution aux jeunes, ayant peu ou pas de qualifications, et étant en difficulté sur le marché du travail. L'EPIDE leur propose une éducation à la citoyenneté, et une compréhension du monde dans lequel ils évoluent pour favoriser leur inscription active dans notre société. L'objectif est de leur donner les moyens de construire leur place

de citoyen, notamment en trouvant un emploi ou une formation qualifiante à l'issue de leur parcours, mais aussi par l'acquisition de codes facilitant leur intégration.

### ■ QUELS SONT LES PRINCIPAUX PARTENARIATS ET ACTIONS MENÉS AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS OU ÉCOLES ? QUEL BILAN PEUT-ON EN TIRER ?

L'EPIDE travaille avec un certain nombre de partenaires pour optimiser le parcours des jeunes que nous accueillons, ou en facilitant leur sortie en emploi ou en formation qualifiante.

L'EPIDE a également développé des partenariats privilégiés avec de grandes écoles comme Polytechnique ou l'ESSEC depuis 10 ans, mais aussi avec des IRTS (Institut Régional du Travail Social). Ces partenariats permettent de favoriser l'accueil d'étudiants dans le cadre de stages prévus dans leur formation et de durées

variables : de six mois à Polytechnique à quatre semaines pour l'ESSEC.

### ■ LA CGT À L'EPIDE EST UN SYNDICAT EN PLEIN DÉVELOPPEMENT. COMMENT QUALIFIEZ-VOUS LE DIALOGUE SOCIAL AVEC LA CGT À L'EPIDE ?

Il y a une vraie relation de confiance entre la CGT et l'EPIDE. Chacun joue son rôle dans l'intérêt général de l'établissement et celui des agents. Cette relation a été particulièrement importante pour la mise en place des nombreuses évolutions qu'a connues l'EPIDE depuis 2015. La CGT a su être proactive pour attirer notre attention sur les difficultés que pouvaient rencontrer les agents sur le terrain. Les délégués ont aussi expliqué les transformations aux agents pour les rassurer. Ce dialogue constructif a permis de fournir un cadre sécurisant pour l'établissement et l'ensemble de ses agents. ♦



Deux nouveaux centres ouvriront à Nîmes et Toulouse en 2017

L'intégralité du rapport est téléchargeable sur le portail de la fonction publique <http://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel>

lant les raisons de l'entrée (besoins temporaires ou permanents, ...) et de la sortie (sortie de la FP, recrutement comme titulaire, ...).

La comparaison de ces deux tableaux permettrait d'avoir un véritable indicateur de la précarité dans la fonction publique, du rapport entre le nombre de titulaires et le nombre de contractuels, et un indicateur de la qualité des politiques de recrutement des employeurs publics, du point de vue de la précarité comme de la norme de l'emploi titulaire pour des besoins permanents.

Une photographie exacte de la situation est la condition nécessaire mais non suffisante pour faire reculer l'emploi précaire.

L'essentiel du recul de la précarité doit passer par les doctrines d'emploi mises en œuvre par les employeurs publics, bien que les lois de dépréciation restent pour l'instant absolument nécessaires.

© ty-Fotolia

## Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Ce document de plus de 400 pages constitue une somme dont la CGT a salué la qualité. Quatre thématiques sont particulièrement significatives : les indicateurs de précarité, les rémunérations, les âges de départ en retraite, la mobilité après cinquante ans.

### Comment avancer vers des indicateurs de précarité ?

Les données fournies par la DGAFP permettent de construire des indicateurs de suivi de la précarité dans la fonction publique, mais elles sont aujourd'hui dispersées.

Les tableaux montrent que chaque année plus de 100 000 contractuels (sur un million) deviennent fonctionnaires titulaires, dans leur écrasante majorité par concours interne ou externe, et par recrutement direct de catégorie C. Les titularisations Sauvadet alimentent trop peu le flux de titularisation.

C'est pour cette raison qu'entre 2013 et 2014 il sort de la fonction publique 74 000 titulaires de plus qu'il n'en entre; par contre on recrute chaque année 95 000 contractuels de plus qu'il n'en sort, alors que le nombre global de contractuels évolue beaucoup moins.

En fait, une part très significative des recrutements de titulaires se font parmi les anciens contractuels, et ce dans les trois versants.

Si la volonté politique existait, il serait parfaitement possible de diminuer très fortement le nombre de contractuels en ouvrant les recrutements or-

dinaires par concours et en réduisant les recrutements en CDD, y compris en complément des plans de titularisation.

Il serait parfaitement possible de diminuer très fortement le nombre de contractuels en ouvrant les recrutements ordinaires par concours

La CGT demande qu'à partir des données existantes on élabore un tableau global du nombre de titulaires (les 4,5 millions, par versant), récapitulant les entrées dans le statut et les sorties chaque année, en y rapportant l'origine des entrants (contractuels de la FP, sorties d'étude ou privé), et en détaillant les modes d'entrée (recrutement direct C, concours interne, concours externe, recrutements Sauvadet).

Un tableau comparable devrait être fait pour le million de contractuels (CDD, CDI, ...), par versant, en détail-

### Les rémunérations

La DGAFP avec l'INSEE a accompli un très important travail, suite aux débats en commission « statistiques » du CCFP, et qui doit permettre d'entrer en négociation salariale à partir de données lisibles et partagées.

Les indicateurs de pouvoir d'achat utilisés aujourd'hui sont le SMPT (salaire moyen par tête), RMPP (rémunération moyenne des personnels en place) et l'ITB-GI (indice de traitement brut – grille indiciaire). Même en cas de gel du point d'indice, ces indicateurs sont en général positifs, et sont sans relation explicite entre eux.

L'ITB-GI intègre les évolutions du point d'indice, du minimum de traitement de la Fonction publique, et les requalifications sur la grille indiciaire, à l'exemple des gains de points à la suite de PPCR ou des requalifications de certains corps (infirmières, ...).

Le salaire moyen par tête (SMPT) est commun au privé et au public et sert de base aux négociations dans le privé (produit de la masse salariale par le nombre d'agents).

Le RMPP, qui compare la rémunération entre deux années consécutives, exclut de l'évolution de la masse salariale les entrants (nouveaux fonctionnaires, ...) et les sortants (retraités,

...). Il est toujours positif du fait des progressions d'échelon au sein des grades.

En 2014 le SMPT a augmenté de +0.7 % et le RMPP de +2.6 % dans la Fonction publique, en plein gel du point d'indice.

Une négociation ne peut se faire qu'en excluant les entrants et les sortants et en partant de l'évolution des rémunérations des personnels en place deux années de suite (RMPP).

Un tableau décompose l'évolution du RMPP entre une part prime et une part indiciaire. Il décompose la part indiciaire entre l'ITB-GI (point d'indice + requalification des grilles) et une part individuelle (passage d'échelon et promotion de grade ou de corps).

La CGT demande qu'on aille jusqu'au bout, et que, dans la part collective, on sépare ce qui relève de l'évolution du point d'indice et ce qui relève des requalifications sur les grilles indiciaires et que, dans la part individuelle, on sépare ce qui relève de la progression d'échelon dans un grade et ce qui relève de la promotion de grade et de corps.

On disposera ainsi d'une décomposition complète de l'évolution de la masse salariale entre effets d'entrée (plus faibles salaires) et de sortie (plus forts salaires), évolution du point d'indice, minimum fonction publique et requalifications sur les grilles indiciaires, passages d'échelon au sein d'un grade et promotions de grade ou de corps (ratios pro-pro).

La fonction publique explique depuis de nombreuses années que le point d'indice n'est plus un outil pertinent pour négocier sur le pouvoir d'achat, et qu'il faut raisonner en masse salariale globale.

A partir de données réelles et partagées sur le RMPP, on pourra comparer le point d'indice et l'inflation, l'effet des passages d'échelon avec le volume qui serait « normal » du fait de l'existence de grilles respectant le principe de carrière, l'effet des ratios

pro-pro avec le volume nécessaire au respect du principe d'une carrière sur deux grades, l'effet des requalifications sur les grilles indiciaires (qui n'est pas une mesure de pouvoir d'achat par nature, mais une reconnaissance des qualifications exercées), l'évolution du rapport entre primes et grille indiciaire (ce qui permettrait de faire reculer la part des primes dans la rémunération).

L'évolution entre les différentes catégories faisant évoluer la rémunération relèvera du débat politique sur les rémunérations, nécessaire dans une négociation.

Avoir un outil d'analyse partagé permet de lever les obstacles à un dialogue transparent, faisant toute leur place aux choix politiques.

## Les âges de départ en retraite :

La DGAFP fait figurer pour la deuxième année consécutive un tableau des âges de départ en retraite pour les catégories « sédentaires » et « actives » par versant.

La CGT se félicite de ce choix et demande qu'il soit reconduit de façon pérenne, car il fournit des données nécessaires à un pilotage des politiques publiques sur la pénibilité du travail.

En effet, pour être véritablement significatif, l'âge moyen de départ en retraite dans la fonction publique doit être décomposé entre « sédentaires » (sans départ anticipé), et « actifs », qui ont un départ anticipé au titre de la pénibilité et de la dangerosité du travail.

L'âge de départ des « sédentaires » en 2015 (62.7 ans dans l'État, 63.3 ans dans la territoriale et 62.4 ans dans l'hospitalière) est très proche de celui des salariés du privé (62.4 ans à la CNAV). Il n'y a pas de différence entre privé et public.

Pour les catégories « actives », les départs anticipés se font de plus en plus au-delà de 60 ans.

26 % des « actifs » partent au-delà de 60 ans dans l'État, avec un accroissement moyen de +4 % par an. C'est aussi le cas de 50 % des « actifs » territoriaux (+5 % par an) et de 31 % des « actifs » de l'hospitalière (+4 % par an).

En 2020, la majorité des départs se feront après 60 ans, ce qui interroge sur l'efficacité d'un dispositif de départ anticipé de moins en moins utilisé, destiné à compenser le raccourcissement de durée de vie et de vie en bonne santé, et à sortir les agents de l'exposition à la pénibilité en fin de carrière, quand elle est la plus agressive pour la santé.

Il est nécessaire de réactualiser le

dispositif du « service actif », d'ouvrir une négociation pour ce faire, et de ne pas se contenter d'observer année après année la mise en extinction de fait des départs anticipés pour pénibilité dans la fonction publique.

Age de départ à la retraite : Il n'y a pas de différence entre privé et public.

## Le dossier consacré à la mobilité après 50 ans

La DGAFP consacre un dossier (pages 173 à 193) à la mobilité entre employeurs publics après 50 ans. Elle a déterminé que cette mobilité entre groupes d'employeurs s'accompagne d'une baisse du salaire journalier en moyenne de -23 %, s'expliquant par une baisse du volume de travail. Cette baisse s'accroît avec l'âge.

L'étude montre qu'avant la retraite de nombreux agents publics recourent au temps partiel, ou après la retraite à un cumul de retraite et d'emploi à temps incomplet.

Cette étude ne permet cependant pas de déterminer les causes de ce choix :

- Désir de fuir la pénibilité du travail ?
- Obligation de compléter son nombre de trimestres travaillés pour une retraite à taux plein ?

- Départ en retraite par impossibilité de continuer à occuper son poste, mais nécessité de compléter son revenu, voire effet des départs anticipés dans la fonction publique sans que les polypensionnés puissent toucher leur retraite du privé avant 62 ans ?

La DGAFP reconnaît que l'étude doit être poursuivie et complétée, pour mieux documenter les décisions de politique publique concernant les fins de carrières.

La CGT s'en félicite, car elle est persuadée qu'il est aujourd'hui nécessaire d'introduire dans la fonction publique des dispositifs du type de la retraite progressive du privé, comme la cessation progressive d'activité interrompue en 2011.

L'allongement incessant de la durée de travail requise pour une retraite complète rend impossible un départ en retraite pour de nombreux agents, qui ne peuvent plus ou ne souhaitent plus exercer leurs fonctions dans les mêmes conditions qu'à un âge plus précoce. ♦

La CGT demande qu'on aille jusqu'au bout, et qu'on sépare ce qui relève de l'évolution du point d'indice et ce qui relève des requalifications sur les grilles indiciaires



## FSESP Vilnius Rencontres internationales sur les risques psycho-sociaux

Les 22 et 23 septembre ont eu lieu à Vilnius les premières rencontres sous l'égide de la fédération européenne des services publics sur les risques psycho sociaux (RPS) et les nouvelles technologies. Ce cycle de rencontres devrait se terminer au mois de mars à Berlin afin de créer un guide Européen sur le sujet. Une dizaine de pays étaient représentés et différentes pratiques existant ont été exposées. Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour faire constamment le lien entre l'organisation du travail et les RPS car les pratiques présentées traitaient de la problématique RPS uniquement au niveau individuel. Or, les RPS sont liés à l'organisation du travail. Nous avons rappelé la définition retenue et validée dans l'accord cadre sur la prévention des RPS dans la Fonction publique que nous avons signé en octobre 2013 : Les RPS sont « les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Notre présence à cette réunion a été très utile pour recadrer la direction que prenait ces travaux et plusieurs représentants de syndicats Européens ont trouvé notre apport très enrichissant. Reste à savoir si notre contribution à ces travaux portera ses fruits mais nous ne le saurons qu'aux prochaines réunions. ♦



## Assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 14 novembre 2016

Annick Girardin, présente à cette séance a fait deux annonces importantes :

- Le dispositif Sauvadet est prolongé jusqu'en décembre 2020, afin de pouvoir rendre effective la sortie des EPA du dérogatoire.
- Sur le décret DRH, DGAFP, elle annonce avoir obtenu la création de 30 postes afin de permettre à la DGAFP de jouer le nouveau rôle qui lui est assigné.

### PROJET DE DÉCRET RELATIF AU RENFORCEMENT DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique est renforcée dans ses missions communes à l'ensemble de la fonction publique et dans ses missions propres à la fonction publique de l'État et dans la définition de la fonction ministérielle des ressources humaines.

La DGAFP élabore avec les DRH des ministères une stratégie interministérielle de ressources humaines déclinée dans les ministères, sous forme de conventions d'engagements. Elle fixe, avec la direction du budget les plafonds d'emplois et la masse salariale de chacun des ministères. en lien avec les DRH ministérielles, elle élabore les dispositions communes dans les domaines statutaires, indiciaires et indemnitaires, un schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie, elle gère une partie des crédits de formation continue portant sur des besoins communs à plusieurs ministères et anime, en lien avec les ministères, le réseau des écoles et organismes chargés de la formation initiale et continue des agents publics de l'État. Elle définit la stratégie de formation des personnels de la fonction de ressources humaines de l'État.

La DGAFP élabore l'agenda social interministériel et relatif aux trois versants de la fonction publique. Elle développe des actions en faveur de la culture de l'encadrement, de l'accompagnement personnalisé des agents, de l'égalité professionnelle et d'une plus grande diversité au sein de la fonction publique. Elle pilote et coordonne

les domaines de l'organisation et des conditions de travail, de la protection de la santé et de la sécurité au travail des agents publics.

Le décret redéfinit les compétences du responsable ministériel des ressources humaines lui confiant la garantie de la cohérence et l'unité de la politique de ressources humaines du ministère et des établissements publics relevant de la tutelle de son ministère, le développement de la culture de l'encadrement, de la gestion des viviers, de la gestion prévisionnelle des compétences, de la formation, du dialogue social, de la prévention des discriminations, ou encore de la prévention des risques professionnels, la participation à l'allocation des emplois et le pilotage des travaux de prévision et de suivi de la masse salariale et des effectifs du ministère.

Ces dispositions entreront en vigueur début 2017.

### La CGT a voté contre ce texte et n'a pas déposé d'amendements.

Elle est favorable à un renforcement du rôle de la DGAFP, lui permettant, sur les enjeux et dossiers transversaux au versant de l'État, voire aux trois versants, d'assurer à la fois cohérence et homogénéité tout en préservant les statuts particuliers et les spécificités et en garantissant, la mise en œuvre et le respect des accords signés au niveau de la Fonction publique. Toutefois, le projet de décret n'offre pas les garanties nécessaires pour le maintien des prérogatives ministérielles lorsqu'il s'agit de dossiers spécifiques.

Par ailleurs, le texte, centré de ma-

nière très déséquilibrée, sur une dimension « ressources humaines », est avant tout tourné sur des considérations de gestion administrative interne, faisant de la DGAFP l'outil pour adapter la Fonction publique aux politiques d'austérité.

Autre point, la DGAFP souffre cruellement d'un manque de moyens, en tout premier lieu humains, pour remplir ses missions et la création de 30 postes annoncés par la ministre est insuffisante.

Enfin, l'élaboration de ce texte important n'a fait l'objet d'aucune concertation.

La CGT a voté tous les amendements déposés par les autres organisations lorsqu'ils allaient dans le sens de la préservation des compétences ministérielles et qu'ils amélioraient la définition des missions de la DGAFP.

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



**PROJET DE DÉCRET PERMETTANT LA SORTIE DU DÉROGATOIRE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS DE L'ÉTAT FIGURANT SUR LE DÉCRET LISTE.**

Ce projet conditionne la possibilité d'embaucher des contractuels en lieu et place de fonctionnaires dans les établissements publics administratifs de l'Etat à deux exigences cumulatives : les missions spécifiques des emplois de l'établissement et les qualifications professionnelles en découlant doivent le justifier et ne peuvent pas être dévolues à des corps de fonctionnaires.

Ces emplois ou ces types d'emplois doivent être inscrits pour une durée déterminée sur une liste.

La dérogation vaut pour cinq ans et son réexamen intervient dix-huit mois avant l'expiration de ce délai. Chaque ministère doit faire parvenir à la DGAFP un rapport détaillé justifiant, soit le maintien de la dérogation, soit sa suppression.

La période transitoire de deux ans au plus est prévue afin de permettre, le cas échéant, de fixer une date différée de sortie de la dérogation.

La situation juridique des agents, dont les stipulations du contrat, relevant d'établissements dont la dérogation est supprimée est préservée. La « cédésation » relève du droit commun. L'ancienneté acquise antérieurement dans le cadre du régime dérogatoire doit être prise en compte pour la « cédésation » et pour l'ouverture des droits sociaux. Elle entre dans le décompte de l'ancienneté de services

publics effectifs exigée pour accéder à un emploi de titulaire.

Le renouvellement des CDD des agents en fonction lors de la sortie du régime dérogatoire, doit respecter les conditions de durée de contrat et de transformation en CDI, indépendamment de la catégorie hiérarchique concernée.

Le décret entre en vigueur au 1er avril 2017.

La CGT se félicite de la prolongation du dispositif Sauvadet jusqu'au 31 décembre 2020.

La CGT n'a pas voté les amendements visant à remettre en cause la sortie du dérogatoire.

La CGT a déposé trois amendements. Le premier, voté à l'unanimité, demande que les agents bénéficiant d'un quasi statut puissent accéder rapidement après leur titularisation à un grade équivalent aux fonctions qu'ils exerçaient. Ceci afin d'assurer une attractivité à la titularisation des emplois sortant de la dérogation.

Le deuxième, modifie la date d'entrée en vigueur du « 1er avril 2017 » au « 1er février 2017 » de façon à donner le temps, aux établissements, de prendre les arrêtés d'organisation de concours pour permettre les premières titularisations dès 2017. L'administration donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :  
 Pour : **CGT - Solidaires**  
 Abstention : **CGC – FO**  
 Contre : **CFDT –FSU– UNSA**

Le troisième réduit la période transitoire à un an au lieu de deux afin d'éviter que les établissements ne continuent à recruter des contractuels malgré la levée de la dérogation. L'administration donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :  
 Pour : **CGT - Solidaires**  
 Abstention : **CGC – FO**  
 Contre : **CFDT –FSU– UNSA**

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



TOUTE NOTRE ACTUALITÉ SUR NOTRE SITE INTERNET

[www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)

**Compte rendu de l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique du 10 novembre 2016**

La ministre était absente lors de cette séance. La CGT a fait une déclaration préalable centrée sur le rapport produit par le député PRG, Alain Tourret sur la fonction publique. Ce rapport, publié en annexe du PLF 2017 qui a fait les délices de la presse, s'en prend aux fonctionnaires, à leur temps de travail, inférieur, selon lui, à celui des salariés du privé. Il stigmatise un absentéisme, toujours selon lui, excessif et exhorte le gouvernement à mettre fin à la fois à ces régimes dérogatoires et à « lancer un vaste plan de lutte contre l'absentéisme ».

La CGT a rappelé qu'elle est engagée dans la bataille pour la réduction du temps de travail et qu'elle ne laissera pas remettre en cause les acquis. Elle rappelle également que l'absentéisme auquel il est fait allusion est synonyme d'arrêts de maladie parfaitement autorisés.

La CGT demande au gouvernement, par le truchement de ce Conseil Commun d'apporter les mises au point indispensables et de les rendre publiques afin de faire cesser ce dénigrement permanent que la ministre dit regretter.

Le seul point traité dans cette séance concerne la présentation du rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Qui fait l'objet d'un article dans la rubrique « Service Public ». ♦



Fusion de différents corps pour la création d'un corps unique de psychologue de l'éducation nationale

© A. RATHS - Fotolia

## Compte-rendu de la commission statutaire consultative du 30 novembre 2016

### PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE.

Le texte crée un nouveau corps des psychologues de l'éducation nationale en fusionnant les actuels conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation du second degré et les professeurs des écoles psychologues scolaires du premier degré.

Le projet est soumis au CSFPE sur les seuls articles dérogatoires au statut général. Il s'agit particulièrement des conditions de diplômes exigées pour le concours interne, les règles de conservation du bénéfice du concours pour permettre l'obtention du master de psychologie, l'ouverture de la position de non activité pour études, l'obligation de la détention du diplôme de psychologue pour le détachement dans le corps, l'absence de périodicité d'entretien d'évaluation et trois rendez-vous de carrière qui peuvent conduire à d'éventuelles accélérations de carrière. Enfin il est créé un 3<sup>e</sup> grade à accès fonctionnel.

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

### PROJET DE DÉCRET RELATIF AU CORPS DES PERSONNELS CIVILS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

Ce texte crée le corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques, spécialité ergothérapeutes, du ministère de la défense, classé en catégorie A, composé de deux grades et calqué sur le corps des ergothérapeutes de la fonction publique hospitalière.

Ce texte est soumis au CSFPE du fait de son accessibilité réservée, y compris par la voie interne, aux détenteurs du diplôme d'ergothérapeutes.

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

### PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DE CRÉATION DU RIFSEEP

Le texte a deux objectifs:

- Modifier le calendrier d'adhésion des corps au RIFSEEP. Il prévoit qu'un arrêté de la fonction publique précisera la liste des corps adhérant soit 1er janvier 2017, soit les 1er juillet 2017, 1er septembre 2017, 1er janvier 2018 ou 1er janvier 2019. Il indiquera également la liste des corps et emplois exemptés jusqu'au 31 décembre 2019, afin de prévoir un réexamen de la situation de ces corps avant cette échéance.

- Transposer des dispositions d'attribution de la PFR à l'IFSE et au CIA pour les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat: mise en place d'un comité d'attribution et d'harmonisation, désignation de l'autorité chargée de fixer les montants attribués.

La CGT a réitéré son hostilité au RIFSEEP, dénonçant, une fois encore, l'individualisation de la rémunération instaurée par ce dispositif alors même que cette prime constitue de manière évidente un complément de salaire.

Sur le premier objet du texte, la prolongation du dispositif d'adhésion, la CGT souligne que la nécessité de cette prolongation est avant tout liée au refus quasi unanime du RIFSEEP, et ce quelles que soient les administrations ou établissements concernés, des organisations syndicales. Il faut ajouter à cela le peu d'empressement des administrations elles-mêmes et pour finir l'embouteillage du guichet unique.

Nous aurions bien aimé avoir l'arrêté listant les corps concernés et les échéances qui leur sont respectivement fixées. Nos organisations, qui luttent toujours contre l'application du RIFSEEP ont également besoin de cette lisibilité.

Le comité d'attribution et d'harmonisation pour le RIFSEEP des emplois de direction de l'ATE: la main est donnée aux préfets pour attribuer des primes aux mérites après une définitions d'objectifs qui pourraient nous inquiéter: ces emplois sont devenus fonctionnels, faisant perdre à ces agents leur indépendance pourtant garantie par le statut général. Une part non négligeable de leurs rémunérations dépendent en plus du bon vouloir du préfet puisque le lien direct entre le respect des objectifs assignés (les plus grandes craintes nous habitent: objectifs de suppressions de postes, de missions...) et le salaire perçu est établi.

La CGT a voté contre le texte et le suivant.

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

### PROJET D'ARRÊTÉ PRIS POUR L'APPLICATION DU RIFSEEP AUX EMPLOIS DE DIRECTION DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT.

Le projet d'arrêté détermine cinq groupes de fonctions ainsi que les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) y afférents, les montants minimaux de l'IFSE et les montants maximaux du complément indemnitaire annuel.

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





## Conseil commun de la fonction publique du 6 décembre 2016

Ordre du jour chargé pour ce conseil commun avec notamment une transposition de la loi travail concernant le compte personnel d'activité et les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique.

**D**ans sa déclaration, la CGT rappelle la journée d'action du 29 novembre en insistant sur la légitimité des revendications des fonctionnaires que ce gouvernement n'a pas voulu faire aboutir.

Elle insiste sur quatre sujets: le plafonnement de la prise en charge des frais médicaux au titre des accidents de service ou maladies professionnelles et son amendement visant à le faire disparaître, la nécessaire réunion de la FS5 de façon à régler le plus vite possible la question de la réunion des instances dans les collectivités ou établissements fusionnés, le rétablissement à 1 % de la cotisation CNFPT et enfin la dénonciation de l'acharnement disciplinaire du ministre de la Justice et la demande d'une décision gouvernementale d'abandon de la procédure disciplinaire engagée contre Mylène Palisse.

La ministre confirme qu'aucun rendez-vous salarial n'aura lieu avant les élections; sur le CNFPT elle indique que la fonction publique a perdu l'arbitrage; sur la préservation du dialogue social dans les entités fusionnées, elle donnera des consignes aux employeurs territoriaux afin qu'il puisse se tenir en attendant les élections; le cabinet est intervenu auprès du ministère de

la justice sur le cas Mylène Palisse: le ministre Urvoas a tranché et ne revient pas sur sa décision.



### ORDONNANCE PRISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 44 DE LA LOI N° 2016-1088 DU 8 AOÛT 2016 DITE « LOI TRAVAIL »

#### — LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Le compte personnel d'activité dans la fonction publique se compose de deux dispositifs que sont le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen.

Le compte personnel de formation (CPF) a vocation à se substituer au droit individuel à la formation. Mobilisé à l'initiative des agents, le CPF permettra ainsi aux agents d'acquérir des droits à formation à hauteur de 150 heures maximum, des modalités spécifiques étant prévues pour répondre à certaines situations – alimentation du compte selon des règles propres pour les personnes n'ayant pas atteint un niveau de formation correspondant à un diplôme ou titre de niveau V, possibilité de bénéficier de droits supplé-

mentaires pour prévenir l'inaptitude à l'exercice des fonctions. Il donnera accès à un large champ de formations, ce qui nécessite une meilleure articulation avec les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie. Il concernera l'ensemble des agents publics, titulaires et agents contractuels à contrat à durée indéterminée ou déterminée. Par sa portabilité, il garantit des droits susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel de la personne. En cas de changement d'employeur, les droits acquis au titre du CPF sont donc conservés, y compris lorsque ces droits ont été acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique ou lorsqu'un agent public décide d'occuper un emploi relevant du secteur public.

Ces principes impliquent notamment la mise à disposition des informations sur les droits acquis sur un espace dématérialisé qui sera commun aux salariés du secteur privé et aux agents du secteur public. La DGAFP travaille actuellement avec les employeurs publics des trois versants de la fonction publique pour permettre le rattachement au système d'information mis en place par la Caisse des dépôts et consignations, tout en prenant en compte les spécificités propres au secteur public.

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permettra à tout citoyen d'acquiescer, à partir du 1er janvier 2017, des droits à formation à raison de l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat dans la limite d'un plafond de soixante heures. Ces heures ne seront pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures du CPF et seront donc mobilisables en complément des droits acquis au titre du CPF.

### — TITRE II

Au titre II, les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique sont renforcées, les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics sont améliorés.

Le temps partiel thérapeutique: la suppression de la condition de six mois d'arrêt continu pour une maladie d'origine non professionnelle avant l'ouverture du droit, rend le temps partiel thérapeutique accessible dès l'apparition de la maladie. Son octroi ne sera soumis au comité médical qu'en cas de divergence des avis du médecin traitant et du médecin agréé par l'administration. Sa durée reste limitée à, au maximum un an, par affection.

Une période de préparation au reclassement peut être mise en place pour accompagner les agents devenus inaptes ou en cours de l'être et dont les besoins de reconversion sont avérés. D'une durée maximale d'un an avec traitement, cette période vaut service effectif.

La visite médicale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique est limitée aux seuls corps et cadres d'emploi nécessitant des conditions d'aptitudes physiques particulières.

Les accidents de service ainsi que les maladies professionnelles inscrites aux tableaux du Code de la sécurité sociale et contractées dans les formes et délais prévus par lesdits tableaux sont imputables au service, par présomption.

Le congé spécial de maladie est rémunéré à plein traitement et vaut service effectif jusqu'à ce que le fonctionnaire puisse reprendre son service ou être mis à la retraite. Le fonctionnaire a, en outre, droit à la prise en charge à des honoraires et frais médicaux dans la limite des tarifs de la sécurité sociale.

Dans sa déclaration la CGT rappelle que la discussion sur la partie du texte de l'ordonnance consacrée au CPF s'est traduite, dans les faits, par un passage en force du gouvernement qui

a conduit la CGT à boycotter les dernières réunions de la pseudo-concertation. Elle a rappelé que ce projet ne saurait constituer une base acceptable pour la CGT, tant il demeure éloigné des véritables besoins en matière de formation professionnelle. La CGT a rappelé les 10 revendications qu'elle porte ainsi que son exigence du maintien de la cotisation de 1 % au CNFPT et l'abandon de la ponction des 300 M€ (150 M€ pour 2016 et 150 M€ pour 2017) des fonds de l'ANFH pour combler le PLFSS. (Lire analyse, ci contre)

La CGT a déposé des amendements sur le titre II de façon à améliorer le texte proposé.

Sur le titre I, la CGT a voté favorablement les amendements déposés par les autres organisations qui améliorent le texte: ils concernent l'élargissement de l'assiette des agents concernés, la nature des formations accessibles et le temps sur lequel elles doivent avoir principalement lieu, la motivation des refus de formation, l'augmentation du crédit d'heures supplémentaires en cas de situation d'inaptitude, l'obligation pour les employeurs publics de participer au fonds mutualisé.

Les employeurs territoriaux déposent un vœu en séance, demandant le rétablissement du 1 % destiné à la formation des agents territoriaux.

Le vœu est adopté à l'unanimité moins l'abstention des employeurs État.

Les employeurs hospitaliers formulent également un vœu demandant l'abandon de la ponction des 300 M€ des fonds de l'ANFH.

Le vœu est adopté à l'unanimité moins l'abstention des employeurs État et de la CGC.

### Vote sur la première partie du texte:

**Pour:** CFDT - CFTC - CGC - FAFP - FSU - UNSA ; EE - EH - ET

**Contre:** CGT, FO, Solidaires.

Sur le titre II, la CGT a voté favorablement les amendements améliorant le texte: détail du traitement perçu par l'agent pendant sa période de reclassement, possibilité de renouvellement de la période de reclassement, l'extension du droit à la conservation du traitement aux cas de rechute même après la mise à la retraite en cas d'accident de service.

## Mesures santé-travail

Le conseil commun de la Fonction Publique a validé le projet d'ordonnance comprenant des mesures en santé-travail. Cette ordonnance est la conséquence de longs mois de négociations pendant lesquels la CGT Fonction publique a été un acteur majeur.

Les agents vont pouvoir bénéficier du mi-temps thérapeutique dès le début d'une pathologie sans avoir besoin d'attendre six mois comme auparavant et celui-ci peut concerner plusieurs affections. Le comité médical n'est plus consulté que lorsqu'il y a un avis divergent entre le médecin agréé et le médecin traitant. Cela permet de redonner de l'importance au médecin traitant et de se passer du comité médical qui est une instance dans laquelle l'agent et les représentants du personnel sont absents. Pour les agents reconnus inaptes, ils se verront accorder un congé d'un an considéré comme du travail effectif afin de se préparer au reclassement. Enfin, l'agent a droit à un congé spécial de maladie dès lors qu'est reconnu l'accident de service et/ou la maladie professionnelle. Il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite! Ça veut dire qu'un agent reconnu en accident de service et/ou en maladie professionnelle à 30 ans par exemple, reste en congé jusqu'à sa reprise de service ou jusqu'à sa retraite avec l'intégralité de son traitement! Est maintenant considéré comme imputable au service "tout accident survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement". C'est notamment le cas des accidents survenus pendant les trajets entre le lieu de résidence et le lieu de travail. La charge de la preuve est inversée, ce n'est plus à la victime de prouver qu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie du fait de son travail, s'il s'est produit pendant le temps et le lieu de service en l'absence de faute personnelle. Ces avancées ont été possibles grâce au travail mené dans les négociations et au travail de tous les syndiqués revendiquant et luttant sur leur lieu de travail! ♦

La CGT demande que l'examen médical d'aptitude soit remplacé par une visite d'embauche effectuée par le médecin de prévention afin que chaque agent puisse bénéficier d'un examen médical préalable permettant éventuellement l'adaptation de son poste de travail.

La suppression du plafond de remboursement de frais médicaux en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle est obtenue par toutes les organisations syndicales.

**Vote sur la deuxième partie du texte :**

**Pour : unanimité**

**Vote sur le texte global :**

**Pour : CFDT - CFTC - CGC - FAFP - FSU - UNSA - EE, EH, ET**

**Contre : FO - Solidaires**

**Abstention : CGT**



**PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'EXERCICE D'ACTIVITÉS PRIVÉES PAR DES AGENTS PUBLICS ET CERTAINS AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVÉ AYANT CESSÉ LEURS FONCTIONS, AUX CUMULS D'ACTIVITÉS ET À LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Le présent décret précise :

- Les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans le respect, notamment, du fonctionnement normal, de l'indépendance et de la neutralité du service. La décision de l'administration peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer d'une part, le respect des obligations déontologiques et, d'autre part, le fonctionnement normal du service. Désormais le silence de l'administration pendant un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, vaut rejet de la demande d'autorisation présentée par l'agent.

- La procédure conduisant la commission de déontologie à rendre un avis sur les déclarations des agents publics et de certains agents contractuels de droit privé qui souhaitent quitter le secteur public, de manière temporaire ou définitive, pour exercer une activité privée. La saisine de la commission de déontologie dans ce cas est obligatoire.

- Les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique ainsi que les règles de procédure applicables devant elle.

La CGT est favorable à la limitation du droit au cumul d'activités et vigi-

lante sur le risque de conflits d'intérêts pour les agents quittant la fonction publique. Elle a voté les amendements permettant néanmoins de préserver les intérêts des agents en particulier relatifs à la motivation du refus de l'administration.

La CFDT, la CGT et l'UNSA ont demandé le retour à la présomption d'acceptation de la demande, refusé par l'administration.

Considérant les risques d'arrangements pour certains corps, la CGT demande que les conditions particulières applicables à certains corps ne puissent être moins restrictives que celles prévues par le projet. Elle propose également qu'une des personnalités qualifiées membre de la commission de déontologie soit désigné par le collège des organisations syndicales CCFP.

**Vote sur le texte global :**

**Pour : CFDT - FO - FSU - EE, EH, ET**

**Contre : CGT - Solidaires**

**Abstention : CFTC - CGC - FAFP - UNSA**



**PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'OBLIGATION DE TRANSMISSION D'UNE DÉCLARATION D'INTÉRÊTS.**

La loi relative à la déontologie a instauré une obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts préalablement à toute nomination sur certains emplois de niveau hiérarchique élevé ou dont la nature des fonctions le justifie. Ce décret définit les critères permettant de fixer le périmètre des emplois dont l'occupation justifie de produire une déclaration d'intérêts, en amont de la prise de fonctions. En outre, ce décret précise également le contenu de cette déclaration d'intérêts, les modalités de sa transmission en amont de la prise de fonctions et celles de son contrôle par l'autorité hiérarchique ou, le cas échéant, par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. Enfin, ce décret définit les conditions et modalités de conservation, de consultation et de destruction des déclarations d'intérêts.

La CGT et la FSU refusent que l'obligation de déclaration d'intérêt soit étendue au-delà du périmètre des hauts fonctionnaires considérant que la production de la déclaration conditionne

la nomination de l'agent et que les sanctions encourues sont importantes, allant ainsi bien au-delà des conditions fixées aux élus. La CGT a ainsi voté tous les amendements conduisant à une restriction du périmètre des agents concernés, considérant le risque grave d'atteinte à la vie privée et aux libertés publiques. C'est en ce sens qu'elle a fait exclure, avec la CFTC, de la liste des obligations de déclaration, les fonctions dans un syndicat ou parti politique.

**Vote sur le texte global :**

**Pour : CFDT - UNSA - EE, EH, ET**

**Contre : CGT - Solidaires**

**Abstention : CFTC - CGC - FAFP - FO - FSU**



**PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'OBLIGATION DE TRANSMISSION D'UNE DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE.**

La loi déontologie a instauré une obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale après toute nomination sur certains emplois correspondant aux responsabilités les plus élevées et à forte incidence financière. Le projet précise les caractéristiques des emplois concernés par l'obligation de déclaration de situation patrimoniale et le contenu de cette déclaration et détermine ses modalités de transmission à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, de mise à jour, et de contrôle des informations données. Enfin, ce texte définit les conditions et modalités de conservation, de consultation et de destruction des déclarations de situation patrimoniale.

En cohérence avec son appréciation du texte sur la déclaration d'intérêts, la CGT demande que l'assiette des agents concernés par l'obligation de déclaration de situation patrimoniale soit celle applicable à ceux soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts.

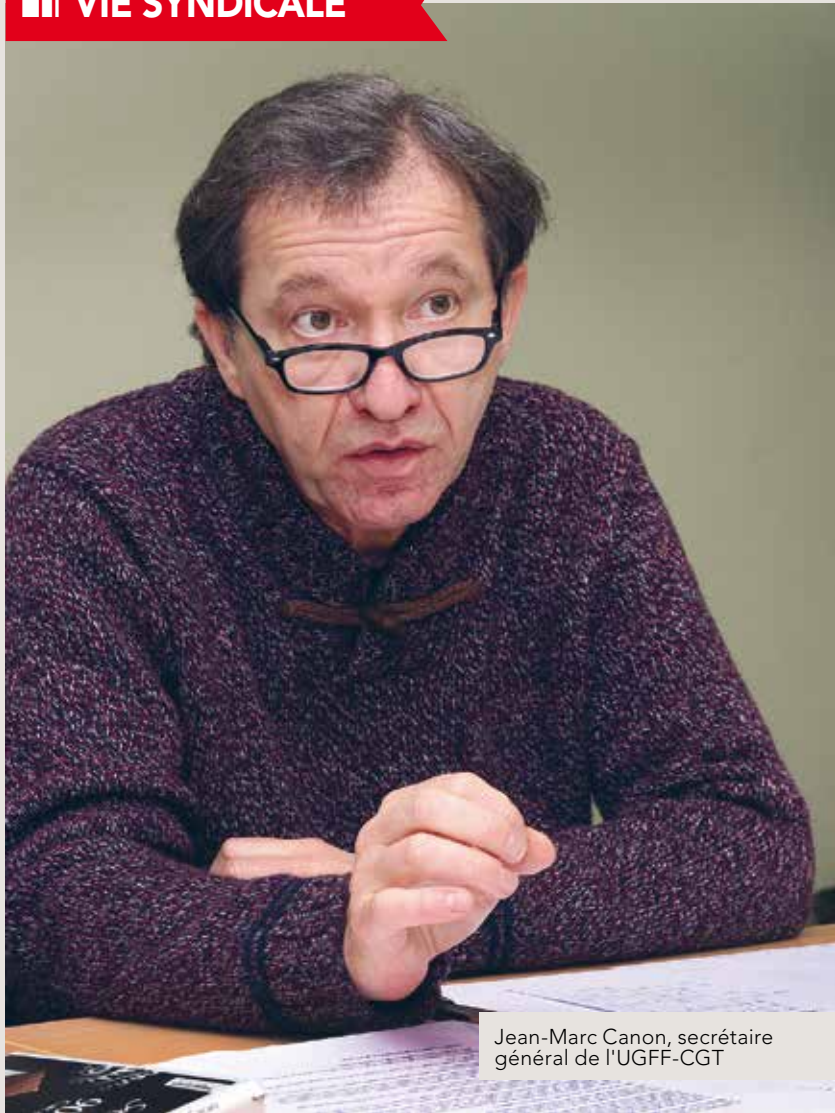
**Vote sur le texte global :**

**Pour : CFDT - UNSA - EE, EH, ET**

**Contre : CGT - Solidaires**

**Abstention : CFTC - CGC - FAFP - FO - FSU ♦**





© Bapooshoo

Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UGFF-CGT

## Les enjeux du congrès de l'UGFF-CGT

Échange avec Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UGFF-CGT

### III Pourquoi organiser un congrès extraordinaire de l'UGFF ?

► **Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UGFF-CGT :**

Répondre à cette question nécessite d'effectuer un bref rappel historique.

Le débat sur l'évolution de nos outils syndicaux, la direction de l'UGFF l'a initié dès 2007. Cela ne correspondait, en aucun cas, à une pulsion isolée ou à une lubie conjoncturelle : cette réflexion s'inscrivait résolument dans les résolutions des congrès confédéraux, en particulier le 48e qui s'était tenu en 2006.

Il s'agit donc bien d'un processus complètement en phase avec les orientations de notre CGT et qui, en se déroulant sur une séquence d'une décennie, a favorisé l'émergence de

nombreux et larges échanges.

S'il n'a jamais été question de considérer que l'existant qui était le nôtre constituait une situation complètement inadéquate et que l'évolution de notre outil serait à elle seule la réponse à tous les enjeux qui sont devant nous, le constat, toujours pertinent aujourd'hui, était cependant que les formes d'organisation dont nous étions dotées étaient sur certains aspects obsolètes, sur d'autres peu lisibles et, pour une dernière part, un peu décrochées des exigences d'aujourd'hui et de demain.

Depuis le début, nous avons insisté sur le fait que l'objet de cette réflexion n'était pas la construction d'un mécano intellectuel, aux contours obscurs pour une majorité des adhérents et déconnectée de notre démarche

revendicative. Tout à l'inverse, l'ambition portée est clairement la mise en avant d'un projet syndical permettant, du niveau national à celui de proximité, la défense des missions publiques, la conquête d'avancées sociales et le renforcement de notre CGT.

À partir du triptyque qui constitue notre bien commun, propositions, négociations et luttes, l'enjeu est bien de proposer aux actifs comme aux retraités, aux cadres, aux titulaires comme aux précaires, un syndicalisme résolument de transformation sociale toujours mieux à même de répondre à leurs légitimes aspirations.

La forme retenue d'un congrès extraordinaire pour acter des évolutions significatives et tourner la page ouverte en 2007 est le choix retenu lors du précédent congrès de fin 2013 qui, lors de ses travaux, n'avait pu aboutir sur des options rassemblant l'organisation.

### III Quels sont les principaux axes proposés quant à l'évolution de notre outil syndical ?

► **Jean-Marc Canon :** Je souhaite préciser d'abord que la décision d'organiser un nouveau congrès dédié après trois années supplémentaires d'échanges et d'enrichissement, correspond à la traduction concrète de notre volonté de parvenir à des décisions partagées et d'exclure tout passage en force.

Ceci posé, le document d'orientation, tel qu'il résulte de multiples rencontres avec les organisations et réunions de nos instances ainsi que la prise en compte de la quasi-totalité des propositions d'écriture des camarades de la commission exécutive de l'UGFF, comporte effectivement plusieurs points clef.

En premier lieu, il est proposé de renforcer notre vie démocratique en reconnaissant aux organisations le rôle prépondérant qui est le leur. C'est l'objet de la création du Conseil National. Celui-ci sera l'émanation des organisations affiliées à l'UGFF, ou plus exactement, si la dénomination est retenue, à l'Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE).

Compétent sur les grandes orientations et les principales décisions entre deux congrès, sa composition respectera la représentativité de chaque organisation. Ainsi sera clarifié également le rôle des membres de la commission exécutive élus par le congrès et l'UGFF/UFSE marchera désormais sur ses deux pieds.

Ensuite, nous nous devons de mieux répondre à des enjeux revendicatifs qui, quels que soient les périmètres des outils syndicaux dont nous sommes dotés, appellent à des trans-

versalités plus larges. Il s'agit là de mettre en place des outils ouverts, favorisant les synergies et les mises en commun. A ce stade, mettre en avant des exemples serait forcément réducteur et prématuré mais ces outils – que nous proposons d'appeler des Branches d'Activités Revendicatives – auraient vocation à travailler aussi bien sur des missions publiques, que sur des filières professionnelles ou encore sur des entités administratives transversales.

Un autre enjeu, et pas des moindres, est lié à de véritables bouleversements que nous avons connus ces dernières années et, le plus souvent, à juste titre condamnés et combattus. Je veux parler notamment des transferts de compétences entre la Fonction publique d'État et la Fonction publique territoriale. Nul ne sait d'ailleurs aujourd'hui si de nouveaux transferts n'interviendront pas dans les mois et années qui viennent. C'est peu dire que ces modifications importantes ont impacté – et impactent encore – nos outils syndicaux. Au-delà et de manière concomitante, nous portons haut et fort notre défense du titre I du Statut Général, du principe de la grille indiciaire unique sur les trois versants, d'un renforcement et d'une plus grande cohérence des droits et garanties des agents de l'ensemble de la Fonction publique. Tous ces éléments d'une importance capitale doivent nous conduire à franchir dans le travail en commun avec la Fédération des Services Publics et celle de la Santé et de l'Action Sociale une étape qualitative décisive. Ce sont à ces enjeux que la mise en place d'une Union interfédérale de la Fonction publique vise à répondre.

Enfin, la lisibilité et la cohérence de notre organisation sur le champ de la Fonction publique de l'État dans les territoires méritent d'être singulièrement interrogées. Il ne me semble ni usurpé ni excessif de dire que nous avons une importante marge de progression dans ce domaine. En lien en particulier avec les unions départementales, il nous faut travailler à davantage de rassemblement et de mutualisation. C'est tout le sens de la perspective de développement d'outils FPE – les « collectifs » – auprès de nos structures interprofessionnelles.

### III In fine, en quoi sont-ils différents de l'orientation qui avait été proposée lors du dernier congrès ?

➔ **Jean-Marc Canon** : Là aussi, il faut rappeler le double mandat impératif qui nous avait été donné au congrès de Guidel en 2013 : ne pas aboutir à une situation synonyme d'immobilisme tout en ne reprenant aucune des trois pistes (Une Fédéra-

tion de l'État, une Union interfédérale, une fédération fusionnée avec la fédération des services publics) qui avaient été débattues et proposées.

Sans revenir sur le processus déjà évoqué de cette mandature qui se termine, ce qui est soumis au congrès de mars 2017 est bien une nouvelle construction.

J'ai déjà évoqué les points saillants du projet adressé il y a déjà quelques semaines aux organisations et aux adhérents, qui formalisent tous des propositions inédites.

Contrairement aux trois pistes de 2013, il est cette fois clairement affirmé et assumé que ce qui est mis sur la table ne saurait en aucune façon imposer une quelconque modification des modes d'organisation et des champs couverts par les syndicats, les unions de syndicats et les fédérations (lignes 126 à 131 du document d'orientation).

Je précise cependant que toutes les idées contenues dans les hypothèses précédentes n'étant pas farfelues ou régressives, nous avons tenté de leur donner chair : renforcement du travail avec les fédérations (deux représentant.e.s par fédération seront invité.e.s au Conseil national), meilleure efficacité du travail revendicatif sur le versant de l'État, affermissement de nos relations avec les deux autres versants de la fonction publique à travers une Union Interfédérale.

Enfin, les orientations mises en avant trouvent une traduction dans des statuts renouvelés. Ce n'est pas une chose mineure car les actuels statuts de l'UGFF, qui n'ont pas été revus depuis près de quarante ans, sont obsolètes pour l'essentiel.

### RÉSULTATS DES VOTES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE SUR LES TEXTES PRÉPARATOIRES AUX CONGRÈS EXTRAORDINAIRE ET ORDINAIRE DE L'UGFF DES 27 AU 31 MARS 2017

#### • Congrès extraordinaire :

> Projet de document d'orientation : pour : 25 ; contre : 2 ;

Abstention : 4 ; NPPV : 1

> Projet de statuts :

pour : 26 ; contre : 2 ;

Abstention : 3 ; NPPV : 1

#### • Congrès ordinaire :

> Projet de document d'orientation : Pour : 29

> Projet de rapport d'activité :

Pour : 28 – Abstention : 1

### III Dans un contexte qui reste caractérisé par de lourdes attaques contre les politiques publiques et les services publics, quels sont pour toi les enjeux clef du congrès ordinaire de l'UGFF ?

➔ **Jean-Marc Canon** : Voilà une question essentielle qui mériterait de (trop) longs développements dans le cadre de cet article.

Je souhaite d'emblée affirmer combien tenter d'y répondre est en fait le prolongement et l'illustration de ce que nous venons d'évoquer sur l'évolution de nos outils syndicaux. En effet, débattre des structures n'est ni une fin en soi ni un exercice désincarné : c'est construire la CGT la plus efficace possible.

Le congrès « ordinaire » – cette dénomination exprime mal au fond les points qui y seront débattus – se concentrera sur les enjeux du service public et de la Fonction publique, compte tenu que nous aurons un jour et demi de moins à notre disposition.

Mais, lorsque je dis concentrer, il ne faut pas y voir un signe que nous en rabattrions sur notre démarche.

Dans des conditions insupportables, tant sur le fond que sur la forme, on ne peut que constater que la campagne présidentielle bat son plein. Or, à l'intérieur des rodomontades, caricatures et malhonnêtetés qui dominent la scène médiatique, il est tout aussi évident que la Fonction publique occupe, si j'ose dire, une place de choix.

Il faut être parfaitement clair : le pire qui nous est promis par François Fillon, notamment, ne saurait conduire l'UGFF à considérer, par un étrange revirement de l'histoire, que les politiques menées depuis 2012 s'en trouveraient en quelque sorte embellies. On ne dira jamais assez les lourdes responsabilités de François Hollande et consorts dans le marasme actuel.

Ceci posé, la riposte doit être organisée et elle ne peut attendre. Notre responsabilité syndicale, qui ne confond pas indépendance et atonie, est de faire en sorte que le mouvement social fasse irruption et fortement dans la séquence que nous connaissons. Cela suppose une double exigence : porter un projet alternatif crédible qui permettra de battre en brèche les contre-vérités copieusement étalées et de défendre les missions publiques, les agents et le Statut en les resituant dans les garanties fondamentales qu'ils offrent aux citoyens.

Le congrès constituera une étape importante dans ce processus que l'UGFF désire construire immédiatement. ♦

## Nantes /// amiante

# Tripode

A Nantes, 1800 agents de l'État issus de l'Insee, du Trésor public, du ministère des affaires étrangères et du restaurant interadministratif ont été exposés directement aux flocages d'amiante (plafonds, allèges de fenêtre, entourages des poteaux...) dans l'immeuble Tripode Beaulieu entre 1972 et 1993. A cause de cette présence massive d'amiante et des luttes de ses occupants, la tour a été évacuée en 1993, désamiantée (350 tonnes) et détruite en 2005.

L'intersyndicale amiante Tripode, constituée depuis près de trente ans, a obtenu par des mobilisations successives des avancées significatives:

- un suivi médical et des études épidémiologiques.

Ses résultats montrent chaque année l'impact plus fort des flocages sur la santé des personnels du Tripode (7 % d'anomalies pulmonaires et pleurales dès 2014, syndrômes respiratoires nombreux, cancers liés à l'amiante et mortalité prématurée de 2 à 6 ans).

La troisième étude épidémiologique en cours nous impose un combat permanent pour qu'elle ne soit pas dénaturée. La tentation est forte pour l'administration de minimiser les terribles effets constatés sur nos collègues.

- des décisions des ministres concernés actant l'imputabilité automatique au service des maladies des tableaux 30 et 30bis, puis en 2014 des cancers des ovaires et du larynx.

- en 2014 le Premier ministre, saisi du dossier Tripode, ouvre l'accès à la pré-retraite amiante à tous les fonctionnaires malades (le décret est attendu d'un jour à l'autre).

### RECONNAISSANCE SITE AMIANTÉ

Mais les personnels attendent et réclament toujours la reconnaissance du Tripode en site amianté:

- pour que les actifs (moins de 20 % des agents fin 2016) puissent bénéficier d'une pré-retraite amiante plus que méritée;

- pour améliorer les reconnaissances des maladies professionnelles. En effet,



Le Tripode fut démoli par dynamitage dans la matinée du 27 février 2005 devant 30 000 personnes  
- Photos © Wikileft Jmtrivial -

malgré les lettres des ministres, la réalité est moins rose. Chaque reconnaissance de maladie professionnelle est un dur combat que l'intersyndicale doit mener au côté des victimes, en particulier les agents retraités, dispersés et isolés.

- pour la dignité et la reconnaissance officielle de cette mortelle exposition aux flocages.

### POUR UNE DÉMARCHÉ COMMUNE

C'est pourquoi la CGT Fonction publique a proposé aux autres fédérations de fonctionnaires de se battre ensemble pour la reconnaissance du Tripode en site amianté, une revendication de dix ans.

Nous avons été reçus à la Fonction publique le 30 novembre par Mme Bernard, directrice adjointe de cabinet de la ministre de la fonction publique.

Il a fallu constater que le dossier qui avait été préparé par les ministres concernés pour cette audience n'avait pas été transmis dans les temps.

Mme Bernard, après une discussion d'une grande franchise sur les enjeux de la reconnaissance de site, a assuré qu'une réponse sur ce classement serait apportée début 2017 après une réunion avec les ministères concernés (Finances et MAEDI).

Pour les personnels appuyés par les organisations syndicales locales et la population nantaise, le combat reprendra dès le 16 janvier et des actions dures seront organisées si le gouvernement persiste dans son refus.

La CGT Fonction publique leur apportera tout son soutien. ♦

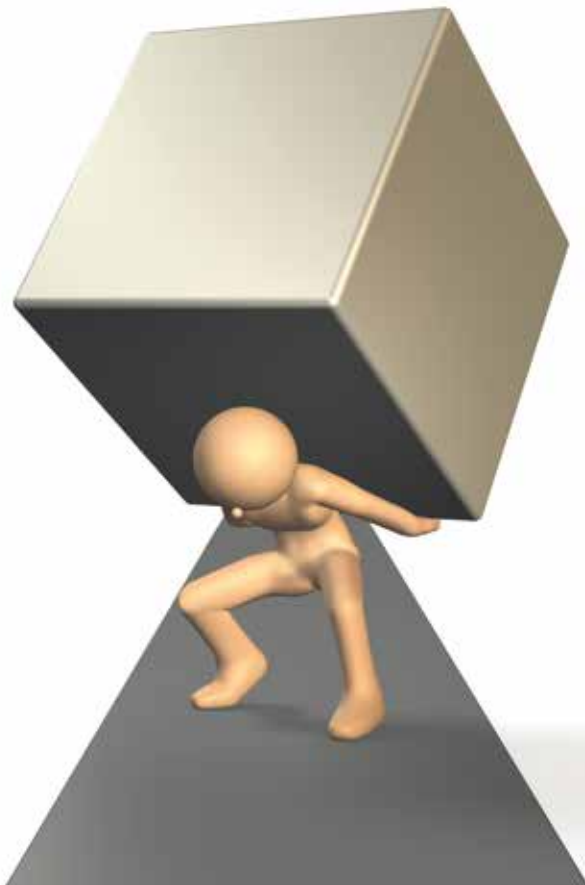


**- TEXTES DE RÉFÉRENCE -**

>> 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 quinquies, 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 n° 84-16 du 1er janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat.

>> 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.



© AdobeStock

# >> Non-titulaires

## >> Les obligations (2/2)

→ **SECRET PROFESSIONNEL ET OBLIGATION DE DISCRÉTION PROFESSIONNELLE (ART 26)**

Les agents sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent. Cette disposition a pour objet de protéger les intérêts matériels et moraux des particuliers. L'obligation n'est pas absolue. La révélation des secrets acquis est parfois permise, voire même obligatoire.

Elle est permise notamment :

- pour prouver son innocence,
- lorsque la personne intéressée a donné son autorisation.

Elle est obligatoire notamment dans les cas suivants :

- dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (Art 40 du code de procédure pénale),

- communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle,

- témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (Art 109 du code de procédure pénale),

- communication au juge administratif saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire saisi d'un litige des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

→ **RESPECT DU DEVOIR D'OBÉISSANCE ET DE BONNE EXÉCUTION DU SERVICE (DEPUIS 2007 – ART 27 ET 28)**

L'agent non titulaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Par ailleurs, il est soumis au respect de l'obligation de bonne exécution du service. Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont

confiées et n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. Le refus d'obéissance équivaut à une faute professionnelle.

→ **OBLIGATION DE RÉSERVE**

Le principe de neutralité du service public interdit à l'agent de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque. La portée de cette obligation est appréciée au cas par cas par l'autorité hiérarchique sous contrôle du juge administratif. Elle s'applique pendant et hors du temps de service. Elle ne concerne pas le contenu des opinions (liberté d'opinion reconvenue) mais leur mode d'expression.

L'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle complexe qui varie d'intensité en fonction de critères divers (place de l'agent dans la hiérarchie, circonstances dans lesquelles il s'est exprimé, modalités et formes de cette expression).

C'est ainsi que le Conseil d'Etat a jugé de manière constante que l'obligation de réserve est particulièrement forte

pour les titulaires de hautes fonctions administratives en tant qu'ils sont directement concernés par l'exécution de la politique gouvernementale.

A l'inverse, les fonctionnaires investis d'un mandat politique ou de responsabilités syndicales disposent d'une plus grande liberté d'expression.

Elle impose au fonctionnaire d'éviter en toutes circonstances les comportements portant atteinte à la considération du service public par les usagers.

→ CUMUL D'ACTIVITÉS (ART 25)

**Article 25: Activités annexes à la fonction principale autorisées ou non autorisées.**

« I.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Sont interdites, y compris si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

1° La participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts ;

2° Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ;

3° La prise, par eux-mêmes ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent toutefois être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

II.-L'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et le 1° du I ne sont pas applicables :

1° Au fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale de deux ans à compter de cette création ou reprise et peut être

prolongée pour une durée maximale d'un an. La déclaration de l'intéressé est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques ;

2° Au dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public, qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, continue à exercer son activité privée. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter du recrutement de l'intéressé et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. Sa déclaration est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 précitée.

III.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial.

La production des oeuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des dispositions de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

IV.-Les fonctionnaires, les agents non titulaires de droit public, ainsi que les agents dont le contrat est soumis aux dispositions du code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

V.- Sans préjudice de l'application de l'article 432-12 du code pénal, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement. » ♦

## Le Code des pensions civiles et militaires de l'État menacé !

### DÉFENDONS-LE !

Deux lignes perdues dans des articles complexes de la loi de finances du 29 décembre 2012 pour 2013 ouvrent la voie à la fin de l'inscription des retraites des fonctionnaires au grand livre de la dette publique.

→ SUPPRESSION DE LA RÉFÉRENCE AU CODE

L'article 52 de la Loi de Finances 2013 est ainsi rédigé :

« Au début du a du 2° du A du I de l'article 51 de la loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006, les mots : *Les pensions versées au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite* sont remplacés par les mots : *Les pensions relevant du régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État* ».

À ce jour le code des pensions civiles et militaires existe toujours et le régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État n'existe pas. Le compte d'affectation spéciale est toujours prévu à l'article 21 de la loi organique relative aux lois de Finances du 1<sup>er</sup> août 2001 mais les pensions ne seraient plus concédées au titre du code des pensions, elles relèveraient désormais d'un régime qui n'existe pas.

C'est au détour d'une phrase, au milieu de la loi de finances pour 2013, qu'est supprimée la référence au code des pensions civiles et militaires pour



introduire un régime de retraite des fonctionnaires.

Il y a donc une contradiction entre ce dispositif introduit par la loi de finances pour 2013 et le code des pensions civiles et militaires de l'État :

L'article R. 99 du code des pensions civiles et militaires stipule : « Les titulaires de pensions inscrites au grand livre de la dette publique reçoivent un certificat d'inscription sur lequel sont mentionnés l'état-civil du retraité, le numéro et la nature de la pension ainsi que le décompte détaillé de la liquidation prévu par l'article R. 65 ».

Et l'article D. 38 indique : « Les arrérages des pensions inscrites au grand livre de la dette publique sont payés sans ordonnancement préalable et sans visa du contrôleur budgétaire par les comptables du Trésor assignataires ; les dépenses correspondantes sont imputées par ces comptables aux chapitres ouverts au budget à cet effet ».

#### → CONTRAIRE AU STATUT

Il est d'ailleurs permis de s'interroger sur la valeur juridique de cette disposition qui de facto supprime une référence au code des pensions civiles et militaires et au grand livre de la dette publique pour y substituer un régime de retraite des fonctionnaires. Nos pensions inscrites au grand livre de la dette publique sont partie intégrante et suite logique de notre statut de fonctionnaire.

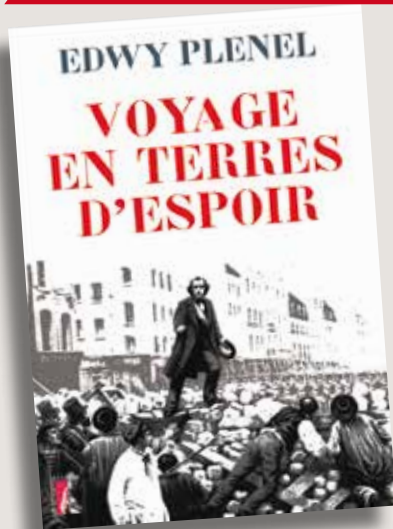
Ces changements législatifs doivent être aussi analysés dans le contexte où les organisations patronales veulent en finir avec les régimes spécifiques de protection sociale

Les retraité-e-s CGT de la fonction publique de l'État, alertent sur les dangers que représentent pour les fonctionnaires d'État, la création d'une entité unique qui paierait toutes les retraites ...

Pour se faire entendre en cette période de programmes électoraux, il est grand temps de se mobiliser fortement ! ♦



## À LIRE



### Hommage au Maitron par Edwy Plenel

Qu'est-ce qui fait marcher Edwy Plenel ? Dans un livre fleuve, aussi gros qu'un pavé, Edwy Plenel invoque les oubliés de cette campagne présidentielle. Ceux dont on ne parle pas. Ceux que la gauche, frappée de myopie, a oubliés. Et leurs causes avec ! Dans un livre à contre-courant, Edwy Plenel prend position pour les vaincus, ceux qui bien que défaits ont fait l'Histoire en changeant le monde, et inspiré ses engagements. Il nous rappelle les itinéraires de rebelles à l'ordre établi, les faiseurs de « l'histoire d'en bas ». Il nous emmène sur les traces des obscurs et agissants, ces oubliés et méconnus qui se sont battus pour l'émancipation. Un livre très personnel, aux sources de ses engagements. Un livre hommage au Maitron, cette oeuvre monumentale et collective, imprimée et numérique, qui contient des centaines de milliers de biographies de militants. Une invitation à y boire comme aux sources de nos causes communes.

« Ce voyage est une invitation à se promener sur le continent des obscurs. À y apprendre, s'en inspirer et y respirer. À partir à la recherche de celles et ceux dont le souvenir est effacé par les puissants et les dominants, qui réquisitionnent l'Histoire à leur profit. Bref, à aller à la rencontre de tous ces militant-e-s de l'égalité sans lesquels nos idéaux démocratiques et sociaux n'auraient jamais vu le jour.

Acte de fidélité et geste de survie, ce livre interroge dans un premier temps le sort des vaincus dans l'Histoire puis part "à sauts et à gambades" dans un voyage qui commence près des bureaux de Mediapart, à la rencontre du député Baudin, pour se terminer sur un sentier de randonnée dans les Pyrénées, en

compagnie de Walter Benjamin.

La solennité des cimetières pas plus que la froideur des tombeaux ne sont ici de mise.

Cette pérégrination propose de s'approprier cet héritage sans testament, comme une promesse que nous nous ferions à nous-mêmes. À la manière des traces qui, dans notre langue, sont aussi bien des signes d'un passé effacé que des sentiers menant à l'inconnu, l'espoir porté par les centaines de milliers de vies qui en sont la matière est un chemin inédit, qu'il nous revient d'inventer en marchant sur leurs pas. Pour cette exploration, nulle carte préalable qui donnerait des assurances, transformant le paysage en certitude. Mais, plus essentiellement, la quête d'une hauteur qui nous élève et nous relève, en vue d'une ligne de crête où se laisse approcher, de nouveau, l'horizon d'une espérance : l'émancipation. Plurielle et multiple, l'Histoire maillée d'histoires que nous raconte le Maitron est un récit sensible, celui d'une réalité à portée d'utopie, tout comme un chœur antique serait à portée de voix. »

Emporté par l'élan de ces anonymes, Edwy Plenel embarque le lecteur dans un itinéraire, où l'on découvre tour à tour les floteurs de bois du Morvan et de l'Yonne portant l'imaginaire ouvrier des campagnes vers les villes, le député Baudin tué en 1851 à Paris en résistant à l'ordre de l'empire napoléonien, les ouvriers parisiens morts en 1830 pour la liberté de la presse, Élisée Reclus, le géographe communaliste écologiste avant l'heure, le polytechnicien Louis Vaneau, tué pendant les Trois Glorieuses, dont la statue dans le parc du Thabor à Rennes inspira le père de l'auteur lors des émeutes de 1959 en Martinique, Paul Vigné d'Octon, figure du Midi rouge et héraut de l'anticolonialisme, sans oublier des figures pionnières du féminisme... jusqu'à 1968, en passant par la librairie François Maspero et le cinéma de Chris Marker avant de terminer par le Chemin Walter Benjamin qui traverse les Pyrénées. ♦

Journaliste, Edwy PLENEL est directeur de Mediapart, journal d'information numérique, indépendant et participatif qu'il a cofondé. Il est l'auteur de nombreux ouvrages, parmi lesquels Pour les musulmans (La Découverte, 2014) et Dire nous (Don Quichotte, 2016).

Voyage en terres d'espoir  
Edwy Plenel

512 p. – 25 euros

Illustraté en quadri

Les Éditions de l'Atelier

3 mois d'accès offerts au Maitron en ligne



**INCLUS**  
DANS L'ABONNEMENT NVO



**LE NUMÉRO 1  
DES GUIDES FISCAUX**

**PARUTION  
LE 26 JANVIER 2017**

**6€** au lieu  
de ~~6,50€~~

**nvo.fr**

## Bon de commande *VO Impôts 2017*

Code article 03170120 / Prix unitaire : 6 €  
Nb. ex.  x 6 € =  €

Ci-joint :  
Chèque n°   
Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*  
Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

NOM\*

PRÉNOM\*

N°\*  RUE\*

CODE POSTAL\*  VILLE\*

TÉL. FIXE\*

TÉL. PORTABLE\*

COURRIEL\*

FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

**ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600**

