

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires



III **INTERNATIONAL**
Pour un pilier européen
de droits sociaux



III **SERVICE PUBLIC**
Bilan des contrats
d'apprentissage dans la FPE

FONCTION **PUBLIQUE**



7, 8, 21
MARS
2017

Rassemblements, manifestations, grèves
ÉLEVER LE RAPPORT DE FORCE
POUR GAGNER SUR NOS REVENDICATIONS!

MISSIONS

CGT CHANCELLERIES ET SERVICES JUDICIAIRES
POUR UNE JUSTICE DU XXI^e SIÈCLE
TROIS QUESTIONS À MICHEL DEMOULE





Le statut général des fonctionnaires, un enjeu professionnel, interprofessionnel et citoyen !

A lors que certains promettent la mort du Statut général des fonctionnaires, le colloque organisé par l'Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT, la Fédération des services publics CGT, la Fédération de la santé et de l'action Sociale CGT, le 24 janvier dernier, a montré les profondes modernité et continuité de ses principes, ceux de l'égalité, de la responsabilité et de l'indépendance.

Corrélés à la conception même de la CGT sur le rôle, la place, les modalités d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique, ces principes sont, de fait, au cœur d'enjeux de société, pour l'ensemble du monde du travail, les citoyen-n-es usagers du service public et pour les fonctionnaires eux-mêmes.

Oui, il reste fondamental que les fonctionnaires demeurent régis par la loi. Une loi qui leur confère des droits et des obligations s'agissant notamment de leur manière de servir et de rendre compte aux citoyennes et aux citoyens de la qualité du service public rendu qui se doit d'évoluer et de s'adapter afin de satisfaire des droits et des besoins fondamentaux.

Oui, la CGT le réaffirme haut et fort,

c'est bien la loi qui doit protéger et garantir des garanties et des droits collectifs de haut niveau à l'ensemble du monde du travail, que l'on soit fonctionnaire ou salarié d'une entreprise.

C'est dans ce sens que la CGT est force de propositions pour le renforcement et une unicité plus grande encore du Statut général des fonctionnaires, l'abrogation de la loi travail, un Code du travail du XXI^e siècle respectueux de la hiérarchie des normes.

C'est aussi dans ce sens qu'avec toute la CGT, l'UGFF, la Fédération des services publics, la Fédération de la santé et de l'action sociale appellent et appelleront les personnels des trois versants de la Fonction publique à la mobilisation. ♦

2	ÉDITO		
	ACTU		
3	■ ÉLEVER LE RAPPORT DE FORCE	11-12	SERVICES PUBLICS
4	■ Goodyear lourdement sanctionnés	13-14	■ Bilan des contrats d'apprentissage
4	■ Suites Mylène Palisse		SOCIAL
5	■ 70 ans du Statut général : SNTRS et les trois versants de la FP	15-18	■ Les chèques vacances
	INTERNATIONAL		ZIG-ZAG DANS LE DROIT
6-7	■ Pour un pilier européen de droits sociaux	18	■ Réforme territoriale de l'État : les mesures d'accompagnement
	MISSIONS		À LIRE
8-10	■ CGT Chancelleries et services judiciaires	19	■ La bourse ou l'industrie
			RETRAITE
			■ Rallongement de la durée du travail

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



14 novembre 2012, Paris, manifestation contre l'austérité. ©Photo&Life

ÉLEVER LE RAPPORT DE FORCE POUR GAGNER SUR NOS REVENDICATIONS !

7 mars : journée de mobilisation dans la fonction publique

Force est de constater que le quinquennat de François Hollande se caractérise par une incapacité des pouvoirs publics à apporter les réponses nécessaires à la crise qui frappe la société française.

Un nombre toujours plus conséquent de salarié-e-s, de citoyennes et de citoyens, demeurent confrontés à l'impossibilité de disposer d'un travail qualifié et correctement rémunéré, de satisfaire leurs droits et leurs besoins fondamentaux.

Dans le même temps, ces derniers aspirent à construire des alternatives aux politiques actuelles et à venir.

Dans un tel contexte, nul doute que les organisations syndicales et plus particulièrement la CGT sont attendues sur leur capacité à proposer une démarche syndicale articulant la nécessaire critique des réformes initiées, l'élaboration de propositions et de revendications alternatives, la construction de processus de mobilisations pour imposer d'autres choix.

C'est bel et bien ce défi que la CGT entend relever dans la période, y compris durant la séquence des élections présidentielles et législatives, afin de placer les questions sociales au cœur du débat public et citoyen.

Face à la violence des attaques portées et projetées contre les politiques publiques, les services publics, l'emploi public, le Statut général des fonctionnaires, leurs statuts particuliers, la CGT a pris toutes les dispositions qui s'imposent pour proposer à l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique l'engagement d'un processus de mobilisations inscrit dans la durée.

Rassemblements, manifestations et grève, partout où les personnels le décideront, le 7 mars 2017

Un processus qui reposera notamment sur l'élaboration d'un livre blanc et d'un projet syndical unitaire dédiés à la Fonction publique et sur l'engagement d'une nouvelle étape du processus de mobilisations des personnels, par l'organisation de rassemblements, de manifestations et par la grève, par-

tout où les personnels le décideront, le 7 mars 2017.

Dans le même temps, la Confédération CGT entreprend un travail conséquent visant à rendre public, dans les prochaines semaines, le corpus revendicatif de la CGT s'agissant des finalités, du rôle et de la place ainsi que des moyens devant être dévolus aux services publics.

Enfin, l'UGFF-CGT prendra toute sa place dans la campagne confédérale dédiée à la reconquête des emplois et des activités industrielles qui est étroitement liée au développement des politiques publiques et des services publics et vice-versa.

C'est pourquoi l'UGFF-CGT apportera aussi toute sa contribution à la journée interprofessionnelle de mobilisations du 21 mars appelée par la CGT.

Les revendications qui seront portées les 7 et 21 mars concernent pleinement les femmes.

Néanmoins, elles ne sauraient dispenser d'une prise en compte pleine et entière des dimensions spécifiques de la lutte pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations que les femmes subissent. Partout, qu'il s'agisse des services publics ou des entreprises, en France, au plan européen et international, beaucoup reste à faire pour mettre fin aux discriminations, gagner et imposer une égalité effective des droits des femmes à un moment où dans de nombreux Etats, de nouvelles attaques sont portées à leur encontre.

C'est pourquoi l'UGFF-CGT appelle aussi les personnels à faire du 8 mars 2017, journée de mobilisation internationale et interprofessionnelle, un temps fort pour le droit des femmes.

D'ores et déjà, l'UGFF-CGT a décidé de déposer un préavis de grève pour les journées des 7, 8 et 21 mars 2017.

Avec les fédérations CGT des Services Publics, de la Santé et de l'Action Sociale, c'est dans un esprit unitaire et offensif que l'UGFF entend construire un printemps des luttes le plus unitaire possible et l'indispensable rassemblement des personnels pour gagner sur nos revendications. ♦

Les Goodyear lourdement sanctionnés

La répression syndicale s'intensifie. La justice sert les intérêts du Capital. Deux poids deux mesures entre les sanctions infligées à nos camarades de Goodyear le 11 janvier à Amiens et la condamnation de principe de Mme Lagarde.

© JPR PHOTOTHEQUE MVT SOCIAL



Amiens — L'homme sur sa bouée, sculpture de Stephan Balkenhol, pétrifié par les décisions de la Cour d'appel

La cour d'appel d'Amiens a condamné, ce 11 janvier 2017, nos sept camarades « Goodyear » à des peines de prison, avec sursis, allant de trois mois à douze mois avec inscription au casier judiciaire. Elle a relaxé un des huit. Les condamnations ont donc été différentes pour les uns et les autres. Certains ont été relaxés sur les faits de violence mais condamnés sur les faits de séquestration, et vice et versa...

Punir ! Punir sans modération!

Donc globalement, si la prison ferme a été évitée, les peines restent lourdes.

Aucune inflexion vis-à-vis des salariés-es, militant-es, syndicalistes, condamnés pour leur engagement dans des luttes d'intérêt général! Bien au contraire! Punir! Punir sans modération!

Intolérable! C'est assez de vivre la Justice comme moyen de régulation sociale! Moyen de maintien et de pérennisation des classes dominantes sur les autres!

Assez des Injustices de classe! En effet, alors que les militant-es sont condamnés lourdement, Christine Lagarde est jugée responsable de

graves manquements, mais dispensée de peine.

Pour rappel, grâce à madame Lagarde, un homme d'affaire a pu encaisser 405 millions d'euros de l'Etat. Notre argent!

Le tribunal qualifie cette « petite escroquerie » de « négligence »; donc pas de condamnation de la FMI Boss puisque la Cour estimera que: « la personnalité et la réputation internationale de madame Lagarde ainsi que le fait qu'elle bataillait contre une crise financière internationale, plaidaient en sa faveur ».

Ces deux exemples montrent bien que la Justice a très souvent un parti pris grotesque pour sauver les têtes du Capital.

Mais rien n'est fatalité, nous devons là encore batailler pour faire valoir nos droits. Nous avons des droits, dont celui de « g.rêver », revendiquer, manifester, exiger pour des conditions de travail et de vie dignes!

Pour rappel, un outil informatique, disponible sur le serveur confédéral, recense les atteintes aux libertés syndicales. Ce recensement est nécessaire pour organiser le combat et la riposte. Il est à faire connaître aux syndicats afin qu'ils s'en emparent car ils sont le maillon essentiel de la lutte donc des attaques de toutes parts. ♦

<http://srvform.cgt.fr:8097/consultationcgt/in dex.php/588913/lang-fr>

>> LIBERTÉS SYNDICALES

Nous sommes toutes et tous Mylène !

Mylène Palisse, conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation et élue CGT, vient de se voir confirmer une sanction disciplinaire pour s'être exprimée dans la presse à titre syndical. (Cf. FP 249-250). Mylène porte la voix de la CGT insertion probation en émettant ainsi des critiques sur la politique de lutte contre le terrorisme, le ministre s'acharne contre elle et vient de confirmer la sanction disciplinaire de 7 jours d'exclusion temporaire avec sursis, prononcée par le Conseil de discipline le 1er décembre 2016

NON Mylène Palisse conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation et élue CGT n'a commis aucune faute professionnelle,

NON Mylène Palisse conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation et élue CGT n'a pas outrepassé son devoir de réserve,

OUI Mylène Palisse, portant ainsi la voix de la CGT en tant qu'élue CGT, représentant les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation a pris ses responsabilités pour dénoncer les dérives sécuritaires liées à l'Etat d'urgence et à la politique de lutte contre la radicalisation,

OUI Mylène Palisse n'a fait que son devoir en tant que fonctionnaire citoyen, de vouloir alerter la société civile et les usagers du service public des dérives dangereuses liées aux pratiques d'un service public pénitentiaire qui perd de vue une de ses priorités essentielles, celle de restaurer un lien de confiance entre notre public et les autorités judiciaires.

Ainsi le ministre de la justice, censé être le gardien des libertés fondamentales vient de commettre une très grave atteinte à ces libertés en sanctionnant une élue CGT pour s'être exprimée dans la presse à titre syndical: atteinte à la liberté d'expression, atteinte à la liberté syndicale!

Avec l'état d'urgence, la CGT dénonce cette sanction disciplinaire infondée, injuste et particulièrement grave pour notre Etat de droit et notre démocratie.

La CGT ne lâchera RIEN et ira jusqu'au bout pour faire respecter la liberté d'expression des fonctionnaires et des représentants syndicaux.

La CGT ne se laissera pas museler et continuera de dénoncer les dérives sécuritaires ! Car c'est son rôle et sa responsabilité !

La CGT appelle les personnels, les agents à amplifier le combat pour la défense des libertés syndicales, et à signer massivement la pétition « Liberté sous écrou ». **Voir le site UGFF** ♦



Paris, 11 janvier 2017 dans l'auditorium au siège du CNRS

>> SNTRS CGT
Statut général

Le statut général des fonctionnaires sera un des enjeux de l'année 2017. Dans la recherche, le statut de titulaire est remis en cause par l'explosion de la précarité et les programmes électoraux de certains candidats à la présidentielle. Dans ce contexte, il est apparu nécessaire au SNTRS-CGT d'organiser une journée pour expliquer pourquoi et comment les personnels de la recherche ont obtenu un statut de titulaire. Notre syndicat fut un acteur déterminant d'une longue lutte qui aboutit à l'obtention du statut de fonctionnaires d'État pour les personnels

de la recherche publique en 1984. Cette journée fut consacrée, en premier lieu, aux témoignages de Jean Omnès et Michel Pierre, syndicalistes impliqués dans les négociations pour l'obtention du statut. Nous avons ensuite désiré porter un regard sur les différents «statuts» dans plusieurs pays européens. Ce fut le sens de l'exposé de Françoise Dreyfus professeur émérite qui le compléta par une description des mesures mises en place depuis une quinzaine d'années par les gouvernements pour contourner et affaiblir le statut de leurs fonctionnaires. A. Le Pors nous exposa la genèse et

l'évolution de la fonction publique. Le passage d'un statut «carcan», très en retard par rapport au droit privé, au statut «jurisprudentiel» qui permet de passer du fonctionnaire «sujet» au fonctionnaire «citoyen». Il explicita la différence entre fonction publique de carrière ou d'emploi. La dernière intervention animée par Jean-Marc Canon a permis de parler de la dégradation des conditions de travail des fonctionnaires. Enregistrement de la journée ♦

https://webcast.in2p3.fr/events-journee_d_etudes_sur_le_statut_general_des_fonctionnaires



Montreuil, 24 janvier 2017 au siège de la CGT



70^e anniversaire du statut des fonctionnaires

L'UGFF-CGT, les fédérations Santé-action sociale et des services publics ont organisé le 24 janvier 2017 dans le patio de la CGT à Montreuil, une journée d'études sur le statut général des fonctionnaires. Trois tables rondes pour trois principes mis en débat : égalité, indépendance et responsabilité. Représentables syndicaux de la CGT, de la FSESP, de la Fsu, chercheurs, personnalités politiques, dont Anicet Le Pors initiateur de l'architecture du statut général des fonctionnaires et de ses différents versants de 1983 à 1986, ont débattu de ces principes lors de trois tables rondes puis échangé avec le public nombreux. Les débats étaient modérés par Isabelle Avran de la NVO qui consacrera ses pages *Décodages* (p. 34, 35) de sa livraison de février au Statut général. Nous y reviendrons également ♦



PILIER EUROPEEN DE DROITS SOCIAUX

Synthèse des réunions des 14 octobre, 9 novembre et 12 décembre 2016 de l'espace international de la CGT avec les fédérations professionnelles

La proposition de « pilier ou socle européen de droits sociaux » s'inscrit dans la logique des institutions européennes et répond mal au besoin incontestable, porté par la CGT d'une Europe sociale avec des droits protecteurs des salarié-e-s, et qui devrait au contraire repenser la place du travail en lui redonnant sa pleine valeur.

LE CONSTAT

La C.E.S. revendique que les droits sociaux fondamentaux des travailleurs passent avant les libertés économiques, et soient élevés au même niveau que les priorités économiques, les principes d'une juste Europe sociale pourraient être mis à mal si l'ensemble des affiliés ne réaffirment pas leur engagement pour un droit du travail européen à la hauteur des enjeux du XXI^e siècle.

Cependant, certains droits ne sont ni inclus dans le pilier proposé ni évoqués dans le champ d'examen de droits sociaux – nouveaux ou renouvelés – et sont considérés par l'U.E. comme non seulement secondaires, mais négligeables.

On les retrouve principalement dans la deuxième partie des repères revendicatifs de la CGT.

La Commission européenne prend une posture définitive sur la transfor-

La C.E.S. revendique que les droits sociaux fondamentaux des travailleurs passent avant les libertés économiques

mation du travail et sur le travail numérique : le travail serait naturellement et inéluctablement fondu à sa portion la plus qualifiée et serait inexorablement à partager entre des salarié-e-s désireux d'améliorer leur formation, sans d'ailleurs que la Commission ne propose de droits nouveaux, ni de moyens, ni de mesures anti-austérité.

La réduction de la durée du travail sans pertes de salaires, dans ce contexte nouveau n'est pas évoquée, pas plus que la consolidation de la formation initiale indispensable au développement à venir des compétences acquises au cours de la vie professionnelle par expérience ou par la formation continue. Dans le socle proposé, la formation n'est pas financée, elle

n'aboutit pas automatiquement sur des salaires augmentés ni sur un système amélioré de reconnaissance des qualifications.

La pression sur les conditions de travail des salarié-e-s générée par les nouvelles technologies, par les contraintes et le contrôle n'est pas évoquée.

La réponse apportée à partir de ces pré-supposés est la seule flexibilisation du contrat individuel, contrat de plus en plus souvent éventuel et/ou virtuel. La Commission n'envisage pas de donner des droits effectifs de négociation et/ou de représentation aux travailleurs salarié-e-s nouveaux ou non-salarié-e-s, ou si elle le fait, c'est dans un formalisme contradictoire et hypocrite, puisqu'il n'est pas question de faire des droits syndicaux un socle dans le socle.

Il n'y a pas de propositions d'amélioration ni de mesures d'égalité nouvelles ou effectives en faveur des femmes, temps de travail partiel imposé, inégalités d'accès aux postes, d'accès aux formations, de salaires, charges invisibles pesant sur elles autrement que par la proposition d'améliorer l'existant de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Il n'y a pas d'améliorations proposées en termes de meilleure répartition de la richesse créée, ni de rattrapage des emplois perdus pendant la crise finan-

cière et après, ni de sécurisation des parcours professionnels.

Dans le cadre de la négociation collective décentralisée à une entreprise, qui dans la vraie économie tend à fondre ses effectifs humains et à privilégier les résultats financiers, le pouvoir de négociation de la main-d'œuvre précaire, féminine, jeune, âgée ou migrante est tenu pour durablement et valablement négligeable.

LES PROPOSITIONS CGT

La C.G.T partage et soutient la réponse organisée par la C.E.S. dans son ensemble mais, dans sa réponse à la consultation, réinsiste sur quelques enjeux cruciaux :

- Des normes sociales européennes et internationales contraignantes : On ne sait si le socle proposé restera entièrement législatif ou libéralisé en profondeur : décentralisation de la négociation collective, subsidiarité et dialogue social autonome, conseils nationaux de compétitivité, ...

- Des conventions collectives consolidées et étendues (la couverture ne cesse de se réduire dans l'ensemble des pays européens)

- Un salaire minimum dans chaque pays européen (zone euro et hors zone)
- Des salaires augmentés partout en Europe

- Une protection sociale forte de haut niveau, solidaire et juste (renforcer le système intergénérationnel par répartition)

- Un haut niveau de protection contre tous les risques pouvant survenir sur le lieu de travail.

Au contraire, la CGT revendique des négociations collectives assises sur la pleine représentativité et la démocratie dans l'entreprise, à tous les niveaux, garantes de l'égalité devant la loi et du mieux-disant social, du respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. C'est tout le sens de l'opposition à la loi Travail et à celles qui affaiblissent les droits individuels et collectifs des travailleurs.

ATTENTION AUX SALARIÉS PRÉCAIRES

La CGT revendique également des avancées pour les salarié-e-s les plus précaires, et que la sécurité sociale professionnelle se traduise par :

- Des salaires minimum partout en Europe,

- Des conventions collectives étendues à tous les travailleurs, partout en Europe,

- La reconnaissance de l'ancienneté dans la grille des salaires dès l'embauche,

- L'anticipation des embauches en G.P.E.C., le contrat de professionnalisation, l'intervention des IRP dans les choix stratégiques des entreprises

afin de pérenniser et de développer emploi et activité, le contrôle des aides publiques, etc.

Pour la CGT, les soins de longue durée concernent l'accompagnement des personnes en situation de handicap, quel que soit l'âge, indépendamment des soins de santé. Ils constituent un gisement d'emplois important, à condition d'en professionnaliser les métiers. Afin de garantir un accès égal pour tous et de qualité, ils doivent être financés par la solidarité nationale.

REVOIR LA DIRECTIVE DÉTACHEMENT

Les mesures pour une mobilité qui garantisse les droits des travailleurs doivent se traduire en particulier par la révision de la directive détachement pour assurer :

- l'égalité de traitement dans et sur le lieu de travail, indépendamment du type de contrat de travail,

- des pouvoirs renforcés de l'inspection du travail (nombre d'inspecteurs, prérogatives, sanctions),

- la lutte contre les sociétés boîtes aux lettres,

- l'extension des conventions collectives applicables, la portabilité des droits, de la protection sociale et des salaires minimum.

- L'application dès le premier jour de détachement, du salaire conventionnel et du Code du travail.

Pour la CGT, il faut éviter que la durabilité des systèmes de protection

sociale ne repose une fois de plus sur la capacité des gouvernements à réduire la couverture des travailleurs salarié-e-s ou non salarié-e-s, et à « soulager » la contribution patronale ou celle des grandes entreprises, imposant une logique assurantielle, et au contraire, consolider la répartition.

En outre la CGT rappelle que le droit au travail est un droit inaliénable inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (article 23) et qu'on ne peut culpabiliser les demandeurs d'emploi ni les rendre responsables de leur situation de chômeurs.

La CGT soutien la recommandation de la C.E.S. sur les pensions. Elle réaffirme son opposition au lien fait entre l'âge légal de la retraite et l'espérance de vie. Elle insiste sur l'indexation régulière des pensions, sur une politique de réduction du chômage permettant de rapprocher l'âge effectif de départ à la retraite de l'âge légal. Enfin nous rappelons que des pensions décentes passent par des salaires décents.

Bien que la consultation touche à sa fin, le processus pour un socle européen de droits sociaux ne fait que commencer : la CGT affirme son engagement et sa pleine mobilisation pour la réalisation d'un socle ambitieux de droits sociaux et du travail européens. ♦



© Jonathan Strutz - Fotolia



© EPIDE / ERIC RONCATTI

fin de l'année, un conflit aboutit à la signature d'un protocole d'accord, à un rapport d'étape en 2001 et à une réforme statutaire en 2003...

Un nouveau conflit au printemps 2014 se termine par la signature, par certaines organisations syndicales ou catégorielles, d'un protocole d'accord qui entraîne de fait la casse de nos statuts particuliers.

Dans ce cadre, de nouveaux statuts des greffiers et greffiers en chef, publiés par différents décrets du 13 octobre 2015, sont entrés en vigueur les 1er novembre 2015 et 1er février 2016.

LE SYNDICAT NATIONAL CGT DES CHANCELLERIES ET SERVICES JUDICIAIRES :

Le syndicat représente tous les agents, titulaires ou non titulaires, de la Grande chancellerie de la

Légion d'honneur, de l'administration centrale du ministère de la justice, de la direction des services judiciaires (tribunaux de grande instance, tribunaux d'instance, conseils de prud'hommes, cours d'appel, Cour de cassation, École nationale des greffes), des juridictions administratives et des salariés des tribunaux de commerce.

Les magistrats de l'ordre judiciaire n'entrent pas dans notre champ de syndicalisation.

POUR UN SERVICE PUBLIC DE LA JUSTICE GRATUIT ET DE PROXIMITÉ

En 2008/2010, notre syndicat s'est battu contre la réforme de la carte judiciaire, qui a supprimé plusieurs centaines de juridictions, soit près d'un tiers des juridictions judiciaires, au mépris de l'intérêt du service public de la justice, de ses usagers.

Les suppressions massives opérées, n'obéissant à aucun critère objectif, ont conduit à des inégalités flagrantes entre les territoires et entre les zones urbaines et les zones rurales.

Notre syndicat, aujourd'hui encore, plus que jamais, revendique l'autonomie et le maintien de l'ensemble des sites judiciaires, notamment des tribunaux d'instance et des conseils de prud'hommes.

Nous défendons un vrai service public de la justice, accessible, gratuit et de proximité.

Aussi, nous revendiquons notamment :

- la création d'un service public de

CHANCELLERIES ET SERVICES JUDICIAIRES

Si la Justice doit répondre à l'évolution sociétale, les réformes proposées par l'État sont loin de pouvoir répondre aux besoins.

Le syndicat national CGT des chancelleries et services judiciaires milite pour une justice gratuite, de qualité et de proximité, pour tou.te.s.

UN SERVICE PUBLIC RELATIVEMENT RÉCENT

Les personnels des greffes ne sont fonctionnaires de l'État que depuis cinquante ans.

La loi n° 65-1002 du 30 novembre 1965 portant réforme des greffes des juridictions civiles et pénales et supprimant la vénalité des charges est entrée en vigueur le 1er décembre 1967, assortie d'une période transitoire de dix ans.

Dans ce contexte naît, en avril 1968, le syndicat CGT des chancelleries et des cours et tribunaux (Les chancelleries recouvrant pour l'une, l'administration centrale et pour l'autre à la grande chancellerie de la Légion d'honneur).

La loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 a fait des greffiers en chef et des greffiers des conseils de prud'hommes, pour partie fonctionnaires départementaux, des

En 2008/2010, notre syndicat s'est battu contre la réforme de la carte judiciaire

fonctionnaires de l'État.

En 1988, la (dé)centralisation et le transfert des charges de la justice à l'État ont entraîné l'intégration d'une partie des personnels départementaux mis à disposition des juridictions dans certains corps des cours et tribunaux.

Trois décrets du 30 avril 1992 ont opéré la fusion entre les agents des cours et tribunaux et des conseils de prud'hommes en créant, par de nouveaux statuts des services judiciaires, un corps unique de greffiers en chef, un corps unique de greffiers et également des corps communs de fonctionnaires de catégorie C.

En 2000, notre syndicat CGT devient le syndicat national CGT des chancelleries et des services judiciaires en élargissant son champ de syndicalisation aux tribunaux de commerce. A la

l'exécution des décisions de justice, assuré par le greffier, comme il en existe au Trésor public :

– l'élargissement considérable tant de l'assiette que des conditions d'accès à l'aide juridictionnelle totale ;

– la transformation de la justice commerciale en un véritable service public par la fonctionnarisation des greffes des tribunaux de commerce,

– le développement de l'accès au droit en donnant aux structures actuelles qui en ont la charge (CDAD - Conseil départemental de l'accès au droit, et MJD - Maisons de la justice et du droit) les moyens nécessaires afin d'assurer leurs missions tant en termes de budget que de personnels,

– la réalisation d'un service d'aide aux victimes identique et pérenne dans tous les T.G.I. en dotant les bureaux d'aide aux victimes (BAV) de personnels judiciaires.

CRÉER ET DÉVELOPPER L'EMPLOI PUBLIC

La reconquête d'une justice garante et protectrice des droits de tous les individus, la mise en œuvre d'un véritable service public judiciaire imposent de créer et de développer l'emploi public.

Dès lors, le ministère de la justice doit mettre fin au recrutement de tous ces réservistes judiciaires, délégués du procureur, juges de proximité, autant de dispositifs inadmissibles qui obèrent l'emploi des jeunes si concernés par le chômage, de surcroît lorsque ces emplois sont occupés par des retraités qui ne sont pas les premiers à souffrir de la crise, tels d'anciens magistrats.

De même, il est encore et toujours inadmissible qu'après la loi SAUVADET, autant de contractuels, d'agents non titulaires, liés aux métiers de l'informatique, de la gestion des bâtiments, de la sécurité, ... n'aient pas encore obtenu, d'une manière ou d'une autre, les garanties d'un emploi pérenne et justement rémunéré.

DÉFENDRE LE BUDGET DE LA JUSTICE

Afin d'accompagner l'évolution constante des contentieux, d'absorber l'inflation législative, et faire face à la judiciarisation de la société, notre syndicat milite pour un budget digne d'un véritable service public de la Justice.

Pour rappel, la commission européenne pour l'efficacité de la justice – CEPEJ – classe en 2016 la France, 23ème sur les 28 pays de l'Union européenne, au regard de son budget. ♦

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR NOTRE SITE INTERNET
www.cgj-justice.fr



Michel Demoule au micro lors du dernier congrès confédéral

Trois questions à : **Michel Demoule,** *secrétaire général du syndicat national CGT des chancelleries et services judiciaires*

■ QUEL BILAN LE SYNDICAT TIRE T-IL DU QUINQUENAT QUI S'ACHÈVE ?

Concernant notre secteur d'activité, très négatif ! Nous avons régulièrement dénoncé l'absence de dialogue social lors du quinquennat précédent, le « dialogue » passant surtout par les juridictions administratives (et nous avons eu quelques beaux succès devant le Conseil d'Etat)...

Christiane Taubira s'était engagée à changer cela, malheureusement, il n'en a rien été. Beaucoup de réunions, beaucoup de groupes de travail voire de grand-messes, mais pour quels résultats ? La formule de Clémentine « Quand on veut étouffer un problème, le plus sûr moyen est de créer une commission » est toujours d'actualité... (cf. notre article sur une *justice du XXIe siècle*).

Le pire est évidemment la casse de nos statuts particuliers... De ce point de vue, depuis la création de notre syndicat, c'est le pire quinquennat !

■ QUELLE EST LA PLACE DU SYNDICAT DANS LA CGT ?

Notre syndicat national est affilié directement à l'U.G.F.F., qui constitue donc notre fédération. Le ministère de la justice est divisé en trois directions et une administration centrale. Notre syndicat couvre la DSJ (direction des services judiciaires) et l'AC (administration centrale). Trois autres syndicats CGT couvrent les deux

autres directions : AP (administration pénitentiaire) et PJJ (protection judiciaire de la jeunesse).

Cette organisation nous amène bien sûr à travailler ensemble (CTM, CAP, CCP, sujets transversaux) ainsi qu'avec le SM (syndicat de la magistrature). Ainsi, CGT et SM font liste commune pour le CHSCT ministériel, les différents CHSCT départementaux... Nous nous réunissons aussi régulièrement que possible en bureau commun pour prendre des décisions, nous concerter ou nous organiser.

Dernièrement, du fait de l'absorption des TASS (tribunaux des affaires de sécurité sociale) et des TCI (tribunaux du contentieux de l'incapacité) au sein des TGI (tribunaux de grande instance) dans le cadre de la loi Justice du 21ème siècle, nous avons été amenés à travailler, et nous continuerons à le faire, avec les syndicats des ministères sociaux et de la sécurité sociale : SNASS-CGT, SMAST-CGT et fédération des organismes sociaux.

■ COMMENT VOYEZ-VOUS L'AVENIR ?

Les prochaines échéances électorales vont être une étape importante pour notre syndicat du fait des nombreux risques existant actuellement : menaces sur le statut des fonctionnaires, privatisation galopante de la justice, externalisation des fonctions logistiques, etc... Nous continuerons à nous battre pour obtenir de nouveaux droits et de nouvelles avancées pour les fonctionnaires et les usagers du service public de la justice.

Les menaces sur les représentants CGT sont de plus en plus prégnantes et le ministère de la Justice n'y échappe pas : nous soutenons notre camarade Mylène des CPIP, réprimée par le ministère pour s'être exprimée dans la presse sur la prévention de la radicalisation. Cette atteinte à la liberté d'expression et aux libertés syndicales est intolérable ! ♦



>> ACTUALITÉ REVENDICATIVE :
**CGT chancelleries
 et services judiciaires**

En termes de revendications, notre organisation syndicale se situe actuellement dans un débat sur deux axes, à savoir la Justice du XXI^e siècle et la réforme de nos statuts dans un contexte d'austérité budgétaire.

1 • La réforme statutaire

Un accord signé en date du 11 juillet 2014 par les syndicats maison, a abouti à la publication de plusieurs décrets relatifs à la réforme de nos statuts particuliers. Il s'agit d'une dégradation sans précédent des statuts des greffiers et greffiers en chef, avec des conséquences également pour les adjoints administratifs. Notre syndicat n'a pas signé cet accord, estimant que la réforme présentée par le Ministère, traduit une volonté de gommer la particularité des corps des services judiciaires.

Estimant que le greffe joue un rôle primordial au sein des juridictions pour garantir l'application de la loi et

la préservation des droits des usagers du service public, nous sommes attachés à la particularité de nos fonctions et par conséquent aux statuts permettant leur respect. La casse de nos statuts est amplifiée par la création des emplois fonctionnels en catégorie A et B, en précisant que la création de B fonctionnels dans les services judiciaires est un dangereux précédent. Les B sous statut d'emploi sont employés sur des postes précédemment occupés par des catégories A et donc payés environ 1000 euros en moins par mois pour assurer les mêmes fonctions sans véritable formation.

La réforme, imposée par l'État, tend à faire des économies sans se préoccuper des exigences d'un service public comme celui de la Justice. L'administration a fait croire aux organisations signataires que cette « réforme » coûtait 11 millions d'euros alors qu'en réalité, elle s'autofinance grâce à la refonte des grilles indiciaires.

Un des objectifs de l'administration est de fusionner l'ensemble des juridictions au niveau départemental pour permettre de réduire les moyens humains sous couvert de mutualisation. Ce tribunal de première instance (T.P.I.), auquel tout le monde était opposé, le ministère le met en place de manière rampante.

La réforme implique aussi une ré-

gression en termes d'évolution de carrière, dans la mesure où, dans plusieurs situations, le fonctionnaire enregistre un manque à gagner par rapport aux anciennes grilles indiciaires.

Nous avons dénoncé cette situation auprès des collègues et avons également attaqué les textes devant le Conseil d'État sur plusieurs fondements juridiques, en demandant l'annulation de cette pseudo-réforme, qui cache une réelle crise de l'institution judiciaire.

2 • La justice du XXI^e siècle

Une énième réforme vient obérer les moyens qui sont alloués à notre Ministère, et plus particulièrement à la direction des services judiciaires, que nous représentons. Qualifiée de Justice du XXI^e siècle par ses concepteurs, elle se veut moderne là où elle est porteuse de régression. Au service du citoyen, là où elle cède des pans entiers de l'activité judiciaire à ces acteurs du privé que sont avocats, notaires et huissiers.

À l'opposé de cette privatisation sournoise, lourde de conséquences pécuniaires pour nos concitoyens, nous revendiquons la fonctionnarisation des fonctions d'huissiers en matière d'exécution civile pour assurer un service public gratuit et de qualité, et la création d'un corps d'avocat fonctionnaire, dédié à l'aide juridictionnelle ainsi que la suppression de la représentation obligatoire par avocat en toute matière.

Cette privatisation touche également le corps des adjoints techniques : de nombreuses tâches, notamment liées à l'entretien des bâtiments ou aux prestations informatiques, sont confiées à des prestataires extérieurs coûteux pour les finances publiques. Nous revendiquons le recrutement massif d'adjoints techniques, la création de plateformes techniques et de corps de B et A techniques pour assurer une évolution de carrière aux agents.

À titre d'exemple, l'administration présente la nouvelle procédure du divorce par consentement mutuel devant un notaire comme une avancée majeure pour les usagers. Cependant, la réalité est complètement opposée. Le nouveau divorce par consentement mutuel exige deux avocats au lieu d'un initialement, ainsi que l'enregistrement devant un notaire. Ce qui signifie que c'est le justiciable qui va encore payer face à la défaillance de la justice. Nous refusons que ce divorce soit homologué par un notaire et nous revendiquons qu'il soit constaté devant le maire, le tribunal restant compétent pour les problèmes d'ordre familial et patrimonial. ♦



© VEGE - Fotolia

BILAN DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

La vigilance est de mise !

Bilan et analyse CGT

La DGAFP a réuni les organisations syndicales le 24 novembre 2016 pour leur présenter un bilan de la montée en charge du dispositif des contrats d'apprentissage dans la Fonction publique.

Pour rappel, suite à la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, suivie des assises de l'apprentissage le 19 septembre 2014, le Président de la République a défini comme objectif pour la Fonction publique de l'Etat d'accueillir 4000 apprentis à la fin de l'année 2015 et 10000 apprentis à la fin de l'année 2016.

LES CHIFFRES

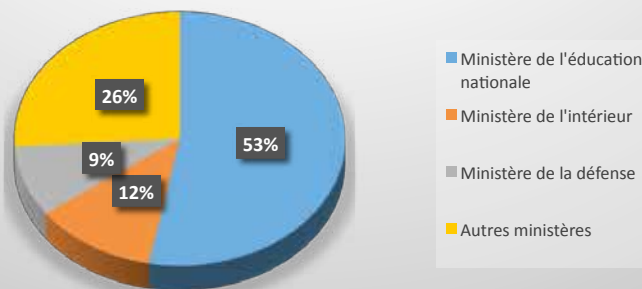
En 2015, 4417 contrats d'apprentissage ont été conclus et 7530 en 2016. Les objectifs de recrutement ont été fixés par ministère à due proportion de leurs effectifs. Une aide financière du ministère de la Fonction publique s'élevant à 22,90 M€ a été allouée aux ministères et opérateurs sollicités. Cette somme correspond au remboursement à hauteur de 50 % des frais de rémunération et de formation. 15 % des contrats ont été conclus par des opérateurs de l'Etat.

Le nombre d'apprentis dans la Fonction publique de l'Etat a été multiplié par 10 en 2 ans, soit de 700 à 7000 contrats d'apprentissage.

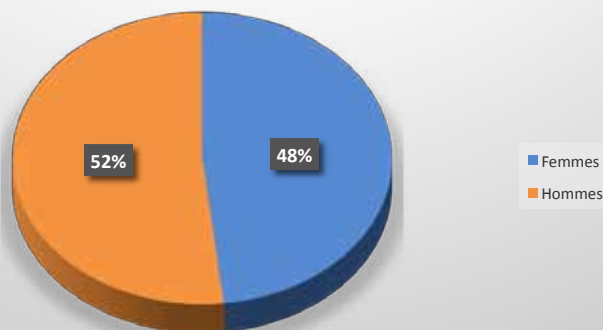
L'âge moyen des apprentis dans la fonction publique de l'Etat est de 21

	2015		2016 (bilan provisoire)	
	Objectifs initiaux	Contrats conclus	Objectifs initiaux	Contrats conclus
Premier Ministre	19	70	70	74
Culture et Communication	50	92	145	161
Défense	478	394	1195	1040
Environnement	116	165	291	322
Educ. nat./ enseignement sup/ recherche	2175	2364	5438	3802
Ministères économiques et financiers	262	271	656	465
Intérieur	501	533	1250	940
Justice	139	175	347	196
Travail, emploi, formation professionnelle et du dialogue social	101	140	253	174
Affaires sociales et santé	41	95	103	78
Affaires étrangères et développement international	37	20	51	25
Agriculture	81	98	201	253
Total	4000	4417	10000	7530

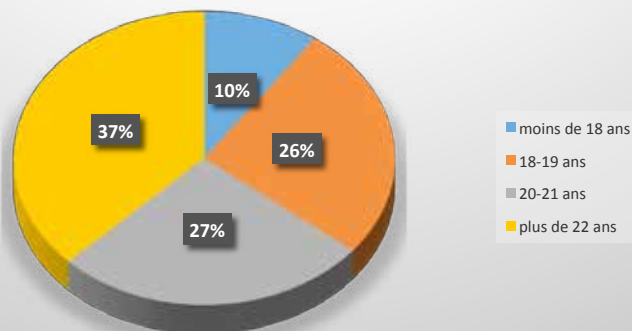
Répartition par ministère des apprentis recrutés en 2015/2016



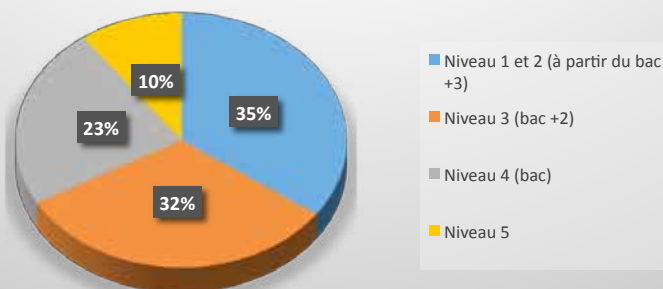
Répartition femmes/ hommes



Répartition par âge



Répartition par niveau de diplôme préparé



ans. Il convient de souligner que 7 % des apprentis sont dépourvus de diplôme au début de leur formation.

36 % des contrats sont conclus pour une durée d'un an ou moins et 56,5 % pour une durée supérieure à un an. 3,2 % des apprentis sont en situation de handicap.

ANALYSE UGFF-CGT

L'UGFF CGT est vigilante à la montée en puissance du dispositif

Lors de la réunion, l'UGFF a rappelé qu'elle n'est pas hostile à l'apprentissage dès lors que son sens originel n'est pas dénaturé et qu'il n'est pas utilisé comme un moyen de pré-recrutement des agents. La délégation a réaffirmé que le concours est le seul mode républicain d'accès à la fonction publique.

Ainsi, la délégation a pointé du doigt les dérives de la montée en charge du dispositif.

Il suffit tout d'abord de regarder certaines offres d'apprentissage sur la BIEP :

- Il n'est fait aucune mention d'un maître d'apprentissage et souvent elles mentionnent un lien hiérarchique type « chef de service ». La délégation a demandé qu'un réel statut de maître d'apprentissage soit créé et qu'il soit déchargé de tout ou partie de son travail pour assurer cette fonction. Cela éviterait la confusion entre tuteur et maître d'apprentissage. Enfin, la formation des maîtres d'apprentissage doit être obligatoire et leur rémunération doit tenir compte des fonctions d'encadrement qu'ils exercent.

- Certaines offres demandent clairement une ou plusieurs expériences dans le domaine;

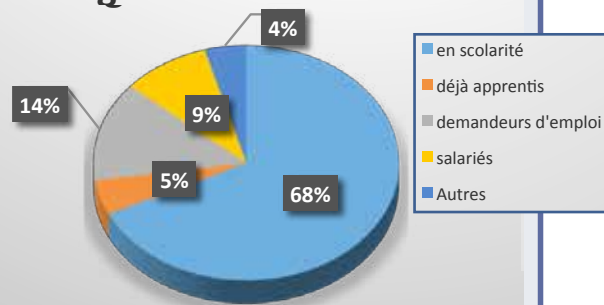
- La durée du contrat d'apprentissage n'apparaît pas.

Ces dérives constatées ont amené notamment la délégation à tirer le signal d'alarme auprès de la DGAFP pour qu'elle veille à ce que les offres de contrat d'apprentissage ne soient pas des emplois déguisés.

Enfin, la délégation a interpellé la DGAFP sur le volume de résiliation des contrats d'apprentissage et leurs motifs respectifs. Sur ce point la DGAFP n'a pas apporté de réponse.

La DGAFP a annoncé qu'un prochain rendez-vous sera fixé avec les organisations syndicales au printemps pour d'une part présenter les chiffres définitifs 2016 et d'autre part travailler sur l'aspect qualitatif des contrats d'apprentissage. ♦

Situation des apprentis avant la signature du contrat





© cyrilj - Fotolia

LES CHÈQUES VACANCES

Aide personnalisée aux vacances et aux loisirs pour tous les agents de la fonction publique de l'Etat, le système des chèques vacances constitue un plan d'épargne de 4 à 12 mois qui permet une majoration de 10 à 35% des montants déposés.

La prestation Chèque-vacances, accordée annuellement à plus de 120 000 bénéficiaires, constitue une aide personnalisée aux vacances et aux loisirs au profit des agents de l'État, civils ou militaires, des assistants d'éducation et ouvriers d'État, affectés en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer, des fonctionnaires et ouvriers d'État retraités, des ayants droit de ces agents. Depuis le décret n° 2012-714 du 7 mai 2012, une modification du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006, l'État ouvre le bénéfice des chèques-vacances aux agents publics rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif et des établissements publics locaux d'enseignement, dont la liste est fixée chaque année par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique. La prestation est versée sous forme de titres de paiement Chèques-vacances, dont la valeur totale est constituée d'une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État employeur, pouvant représenter, en fonction des ressources du demandeur et de sa situation familiale et de son âge s'il a moins de 30 ans, de 10 % à 35 % de l'épargne (majoration de 30 % pour les travail-

leurs handicapés à partir du 1^{er} avril 2009). Pour pouvoir en bénéficier, les agents éligibles constituent auprès de la société Docapost, gestionnaire de la prestation pour le compte de l'État, un plan d'épargne d'une durée de 4 à 12 mois, qui sera abondé au terme du plan d'épargne de la bonification de l'État et du FIPHFP. Les informations relatives aux conditions d'attribution de la prestation ainsi que le formulaire de demande de Chèques-vacances sont disponibles sur le site Internet www.fonctionpublique-chequesvacances.fr.

Le barème d'attribution des Chèques-vacances a été revalorisé à compter du 1^{er} octobre 2011 par la création d'une tranche de bonification à 30 %, ainsi qu'une revalorisation de 15 % des montants de revenu fiscal de référence donnant accès à chacune des tranches. Depuis le 1^{er} mai 2014, sous l'impulsion et la demande des OS et plus particulièrement la CGT, une nouvelle tranche de bonification de 35 % a été créée à destination des agents âgés de moins de trente ans au moment de la demande de plan.

De même, de nouvelles conditions d'attribution entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 pour

les agents affectés dans les départements d'outre-mer. Ces derniers voient en effet, lors de l'examen de leur demande, le prestataire procéder à un abattement de 20 % sur leur revenu fiscal de référence. Cette mesure a pour effet de neutraliser l'effet des majorations de traitement qu'ils perçoivent et qui ont généralement pour conséquence de les rendre inéligibles à la prestation.

Objet:
Chèques-vacances au bénéfice des agents actifs et retraités de la fonction publique de l'Etat.

La gestion de cette prestation est confiée à un prestataire extérieur à l'administration.

C'est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances permettant le financement de départ en vacances et d'innombrables activités culturelles et de loisirs.

Basé sur une épargne (minimum de 30 euros) de l'agent durant 4 à 12 mois, il est abondé d'une participation de l'État pouvant représenter 10 à 30 % et même 35 % pour les moins de 30 ans.

Il se présente sous forme de cou-

pure de 10-20-50 euros valable 2 ans en plus de leur année d'émission.

Bénéficiaires

La prestation chèques-vacances s'inscrit dans le cadre de l'action sociale au bénéfice des personnels civils et militaires de l'Etat, des retraités de l'Etat et des assistants d'éducation. Elle repose sur une épargne de l'agent abondée d'une participation de l'employeur.

Le bénéfice du chèque-vacances est soumis à des conditions de ressources déterminées selon la composition du foyer fiscal. La participation de l'Etat peut représenter de 10 % à 30 % du revenu épargné par l'agent pendant une durée de 4 à 12 mois.

Constitution des demandes

Vous pouvez faire votre simulation ou demander votre formulaire: fonctionpublique-chequesvacances.fr

Ou par téléphone au 0810 89 20 15 coût d'un appel local

Si vous êtes un agent reconnu handicapé en activité, vous pouvez bénéficier d'une majoration de la bonification financée par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) à

hauteur de 30 % de la bonification versée par l'Etat.

Les agents concernés devront fournir une attestation justifiant de leur handicap (un modèle d'attestation est disponible sur le site internet).

Bon à savoir : avec le e-Chèque-Vacances, vous pouvez désormais payer vos vacances en ligne facilement et rapidement. Plus besoin de vous déplacer chez les prestataires, ni même d'envoyer vos coupures Chèques-Vacances. Et votre réservation est prise en compte immédiatement. Les agents peuvent désormais choisir entre le Chèque-Vacances et/ou le e-chèque-vacances.

Depuis le 1er octobre 2011, vous devez substituer les formulaires actuellement en votre possession par les nouveaux formulaires tenant compte de la revalorisation.

Le formulaire de demande de chèques-vacances est accessible en ligne sur le site.

Les demandes de chèques-vacances accompagnées des pièces justificatives doivent être envoyées par courrier postal à l'adresse suivante :

CNT CHEQUES-VACANCES
DEMANDE
TSA 49101
76934 ROUEN CEDEX 9

Textes de référence

– circulaire DGAFP B9 n° 11-BCR-F1032966C – 2BPSS n° 11-3272 du 14 février 2011 du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat,

– circulaires DGAFP BP/11056 du 25 février 2011 du ministère de la fonction publique,

– circulaire conjointe DGAFP B9 n°11-MFPF1126108C – 2BPSS n° 11-3348 du 23 septembre 2011 du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat et ministère de la fonction publique.

- circulaire du 22 a ril 2014 relative aux chèques vacances au bénéfice des agents de l'Etat NOR RDF-F1404604C ♦

Le tableau ci-dessous ne mentionne pas les spécificités pour les agents de moins de trente ans : bonification jusqu'à 35 % ni les dispositions propres concernant les personnes handicapées. Voir le site internet.

BONIFICATION DES CHÈQUES-VACANCES EN FONCTION DU REVENU FISCAL DE RÉFÉRENCE

Bonification	Revenu fiscal de référence (RFR) en €					
	30%	25%	20%	15%	10%	
Nombre de part(s) fiscale(s)	jusqu'à		de à		de à	
	1	9 795	9 796 - 16 419	16 420 - 19 871	19 872 - 24 817	24 818 - 26 711
1,25	11 098	11 099 - 18 670	18 671 - 22 716	22 717 - 27 636	27 637 - 29 886	
1,5	12 400	12 401 - 20 922	20 923 - 25 561	25 562 - 30 454	30 455 - 33 061	
1,75	13 703	13 704 - 23 174	23 175 - 28 406	28 407 - 33 273	33 274 - 36 237	
2	15 006	15 007 - 25 425	25 426 - 31 251	31 252 - 36 092	36 093 - 39 412	
2,25	16 309	16 310 - 27 677	27 678 - 34 096	34 097 - 38 910	38 911 - 42 587	
2,5	17 612	17 613 - 29 929	29 930 - 36 941	36 942 - 41 729	41 730 - 45 762	
2,75	18 915	18 916 - 32 180	32 181 - 39 786	39 787 - 44 548	44 549 - 48 937	
3	20 218	20 219 - 34 432	34 433 - 42 631	42 632 - 47 366	47 367 - 52 112	
3,25	21 521	21 522 - 36 684	36 685 - 45 477	45 478 - 50 185	50 186 - 55 287	
3,5	22 824	22 825 - 38 936	38 937 - 48 322	48 323 - 53 004	53 005 - 58 463	
3,75	24 127	24 128 - 41 187	41 188 - 51 167	51 168 - 55 822	55 823 - 61 638	
4	25 430	25 431 - 43 439	43 440 - 54 012	54 013 - 58 641	58 642 - 64 813	
4,25	26 733	26 734 - 45 691	45 692 - 56 857	56 858 - 61 460	61 461 - 67 988	
4,5	28 036	28 037 - 47 942	47 943 - 59 702	59 703 - 64 278	64 279 - 71 163	
4,75	29 339	29 340 - 50 194	50 195 - 62 547	62 548 - 67 097	67 098 - 74 338	
5	30 642	30 643 - 52 446	52 447 - 65 392	65 393 - 69 916	69 917 - 77 514	
5,25	31 945	31 946 - 54 697	54 698 - 68 237	68 238 - 72 734	72 735 - 80 689	
5,5	33 248	33 249 - 56 949	56 950 - 71 083	71 084 - 75 553	75 554 - 83 864	
5,75	34 551	34 552 - 59 201	59 202 - 73 928	73 929 - 78 372	78 373 - 87 039	
6	35 854	35 855 - 61 453	61 454 - 76 773	76 774 - 81 190	81 191 - 90 214	
6,25	37 157	37 158 - 63 704	63 705 - 79 618	79 619 - 84 009	84 010 - 93 389	
6,5	38 459	38 460 - 65 956	65 957 - 82 463	82 464 - 86 827	86 828 - 96 564	
6,75	39 762	39 763 - 68 208	68 209 - 85 308	85 309 - 89 646	89 647 - 99 740	
7	41 065	41 066 - 70 459	70 460 - 88 153	88 154 - 92 465	92 466 - 102 915	
7,25	42 368	42 369 - 72 711	72 712 - 90 998	90 999 - 95 283	95 284 - 106 090	
7,5	43 671	43 672 - 74 963	74 964 - 93 843	93 844 - 98 102	98 103 - 109 265	
7,75	44 974	44 975 - 77 214	77 215 - 96 688	96 689 - 100 921	100 922 - 112 440	
8	46 277	46 278 - 79 466	79 467 - 99 534	99 535 - 103 739	103 740 - 115 615	
8,25	47 580	47 581 - 81 718	81 719 - 102 379	102 380 - 106 558	106 559 - 118 790	
par 0,25 part supplémentaire	1 303	1 303 - 2 252	2 252 - 2 845	2 845 - 2 819	2 819 - 3 175	



RÉFORME TERRITORIALE DE L'ÉTAT

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Un dispositif financier, individuel et statutaire, dédié à l'accompagnement des agents dans le cadre des opérations de réorganisation est mis en œuvre. Ce dispositif spécifique à la réforme de la fusion des régions a une durée limitée à compter de la publication des arrêtés d'organisation des nouveaux services. Ils pourront être mis en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020.

→ PUBLICS CONCERNES

Les fonctionnaires, personnels ouvriers des établissements industriels de l'État à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense de l'État et agents contractuels de l'État de droit public recrutés pour une durée indéterminée, mutés ou déplacés dans le cadre d'une réorganisation d'un service de l'État dans lequel ils exercent leurs fonctions, résultant de la fusion des régions.

→ DISPOSITIF INDEMNITAIRE

Il prévoit une prime d'accompagnement à la réorganisation régionale de l'État (PARRE) et un complément à la mobilité du conjoint ; des dérogations aux décrets relatifs à l'indemnité de départ volontaire et à l'indemnité de changement de résidence, pour adapter celles-ci au contexte de la réforme ; l'extension du bénéfice de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité et du complément indemnitaire d'accompagnement aux agents impactés par les opérations de réorganisation territo-

riale ; une modification des conditions de versement de la prime de restructuration de service et de l'indemnité de départ volontaire.

A > PRIME D'ACCOMPAGNEMENT DE LA REORGANISATION REGIONALE DE L'ÉTAT (PARRE)

La PARRE constitue l'outil principal du dispositif d'accompagnement, créé spécifiquement pour accompagner les agents impactés par la fusion des régions.

Le bénéfice de la prime et du complément à la mobilité du conjoint est exclusif du bénéfice de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et de tout autre indemnité de même nature.

Les déplacements d'office prévus par l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée n'ouvrent pas droit à la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État.

Celle-ci se décline en deux parts, qui peuvent être cumulées, dont les montants sont fixés par arrêté :

→ la PARRE « géographique » qui indemnise les sujétions résultant du changement de résidence administrative. Son montant est modulé en tenant compte des contraintes supportées par les agents à raison de la réorganisation. Elle est versée en une seule fois au moment de la prise de fonction de l'agent, ou, à la demande de l'agent, en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives. Les bénéficiaires, mutés ou déplacés dans le cadre d'une opération de réorganisation de service, qui quittent les fonctions sur lesquelles ils ont été nommés dans les douze premiers mois suivant cette nomination, sont tenus de rembourser les montants perçus. Lorsqu'ils quittent ces fonctions par suite d'une radiation des cadres, ce remboursement a lieu en fonction du temps passé dans ces fonctions.

Cette part ne peut être attribuée :

– aux agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération mentionnée à l'article 1er ;

– aux agents mariés, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité affectés, au moment de l'opération de réorganisation, dans la même résidence administrative, dont le conjoint ou le partenaire reçoit la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat. Le bénéficiaire de la prime est celui d'entre eux qu'ils ont désigné d'un commun accord.

→ la PARRE « reconversion professionnelle » qui indemnise la reconversion professionnelle de chaque agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq journées. Elle est versée en une fois, à l'issue de la période de formation, lorsque l'agent prend ses nouvelles fonctions.

Le barème de la PARRE est unique et interministériel, permettant ainsi de garantir le traitement identique des agents, quel que soit leur département ministériel d'appartenance. (Voir arrêté du 4 septembre 2015)

Cette prime peut, le cas échéant, être complétée par un complément à la mobilité du conjoint.

B > COMPLEMENT A LA MOBILITE DU CONJOINT

Dès lors que le conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité de l'agent est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement du bénéficiaire, il peut être attribué à ce dernier au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement.

Son montant, forfaitaire, est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Lorsque la prime d'accompagnement à la réorganisation régionale de l'Etat est remboursée, le complément à la mobilité du conjoint est remboursé également.

Son bénéfice court à compter de :

- la constatation de la cessation de l'activité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité

- la mise en disponibilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité

- la mise en congé sans traitement ou dans une position assimilée du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, s'il est agent de l'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un de leurs établissements publics, de la fonction publique hospitalière ou d'une entreprise publique à statut

C > INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

Ouverture des droits

Par dérogation à l'article 5 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, les agents

demandant le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire instituée par ce même décret et dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une réorganisation dans le cadre d'une opération figurant sur la liste établie par un arrêté pris en application de l'article 1er du présent décret doivent se situer à deux années au moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension. Cette condition est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné, le cachet de la poste faisant foi.

Par dérogation à l'article 6 du même décret, son montant est égal à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. Le montant peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration. L'appréciation de l'ancienneté tient compte des services éventuellement accomplis dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière.

Pour la détermination de la rémunération brute annuelle, sont exclus :

1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;

3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;

4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;

6° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;

7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;

8° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;

9° L'indemnité de résidence ;

10° Le supplément familial de traitement.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant de cette indemnité est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service.

Pour les agents placés en position de disponibilité, de congé parental ou de congé de présence parentale, la rémunération brute annuelle prise en compte est celle perçue au cours de la dernière année civile au titre de laquelle ils ont



été rémunérés par l'administration.

Le versement intervient :

En une fois dès lors que la démission est devenue effective.

A la demande de l'agent, ce versement peut intervenir en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

D – CONDITIONS ET MODALITES DE REGLEMENT DES FRAIS OCCASIONNES PAR LES CHANGEMENTS DE RESIDENCE LORSQU'ILS SONT A LA CHARGE DES BUDGETS DE L'ETAT, DES ETABLISSEMENTS PUBLICS



NATIONAUX A CARACTERE ADMINISTRATIF ET DE CERTAINS ORGANISMES SUBVENTIONNES

Par dérogation à l'article 18 du décret du 28 mai 1990, les agents bénéficient de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 25 (L'agent à qui un logement meublé est fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence ou qui quitte un tel logement est remboursé de ses frais de transport de bagages au moyen d'une indemnité forfaitaire dont le mode de calcul est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.) ou à l'article 26 de ce même décret (L'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration dans sa nouvelle résidence est remboursé de tous les frais autres que les frais de transport des personnes au moyen d'une indemnité forfaitaire dont le mode de calcul est déterminé suivant les modalités fixées par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.), majorée de 20 %, et à la prise en charge du transport des personnes, lorsque le changement de résidence est rendu nécessaire par une suppression de poste ou une réorganisation de service dans le cadre d'une opération

figurant sur la liste établie par l'un des arrêtés pris en application de l'article 1er du présent décret.

→ DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES AGENTS

A – AUTORISATIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCE DANS LE CADRE D'UNE MOBILITE GEOGRAPHIQUE OU FONCTIONNELLE LIEE A LA NOUVELLE ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT

Dès lors que l'agent est informé de sa nouvelle affectation, il peut bénéficier d'une autorisation d'absence de deux jours ouvrés maximum, à prendre à sa convenance en une ou plusieurs fois, pour prendre connaissance de son nouveau lieu ou service d'affectation et en cas de changement de domicile, réaliser certaines démarches administratives.

Les dates des autorisations d'absence doivent être fixées conjointement avec le chef de service et leur octroi reste subordonné au bon fonctionnement du service.

Des facilités horaires doivent être accordées aux agents afin de leur permettre de présenter leurs candidatures sur les différents postes susceptibles de leur convenir.

B – PERIODE D'ADAPTATION EN CAS DE CHANGEMENT D'AFFECTATION

But: mieux appréhender les impacts de cette mobilité géographique ou fonctionnelle.

Cette période d'adaptation est de droit, sur la base d'une demande écrite formulée par l'agent.

Sa durée est convenue entre l'agent, le responsable hiérarchique du poste d'accueil et son service d'origine. Elle est d'une durée minimale d'un mois.

Au terme du délai convenu entre les parties, un entretien de bilan de la période d'affectation est conduit à la demande de l'agent par son supérieur hiérarchique. Cet entretien doit permettre à l'agent qui le souhaite de faire part des difficultés qu'il a rencontrées durant sa période d'affectation et d'examiner avec son supérieur hiérarchique, les solutions à apporter à ces difficultés, ainsi que les possibilités d'aménagement utiles.

L'agent pourra bénéficier d'une formation spécifique destinée à apporter une réponse au besoin identifiée d'adaptation.

L'agent peut émettre le vœu, durant la période d'adaptation ou à l'issue de celle-ci, d'un retour sur le poste qu'il occupait précédemment, si celui-ci n'est pas supprimé et est toujours vacant, ou un poste équivalent.

Sous réserve des nécessités de ser-

– TEXTES DE RÉFÉRENCE –

➤ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat ;

➤ Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;

➤ Le décret n°2015 1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État ;

➤ L'arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2015 1120 ;

➤ La circulaire du 9 septembre 2015 relative à l'accompagnement individuel des agents dans le cadre de la réforme territoriale de l'État ;

➤ L'arrêté interministériel du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État et du complément à la mobilité du conjoint ;

➤ La circulaire du 4 janvier 2016 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle liée à la nouvelle organisation territoriale de l'État - mise en œuvre de l'engagement n° 7 de la feuille de route de l'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'État ;

➤ La circulaire du 4 janvier 2016 relative à la période d'adaptation en cas de changement d'affectation - mise en œuvre de l'engagement n° 8 de la feuille de route de l'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'État



La bourse ou l'industrie ?

D'un côté, la course au rendement financier immédiat qui pressure les salariés; de l'autre, la conception et la production de biens utiles à la société, ce qui suppose un travail de qualité, des innovations, des investissements et des coopérations. Qui va gagner ce bras de fer? Doit-on se replier sur les seuls services et se résigner à voir l'industrie migrer vers les pays pratiquant le dumping social et fiscal? Quel est l'avenir de l'industrie à l'heure de la révolution numérique et de la transition énergétique?

Ces questions sont au coeur de ce livre qui tord le cou aux clichés selon lesquels l'industrie appartiendrait au passé. Il montre que la France, dont la dépendance à l'égard des multinationales étrangères s'accroît, a encore des atouts pour développer ses savoir-faire industriels, répondre aux besoins de la société, financer des projets qui prennent en compte les innovations technologiques et les impératifs de la lutte contre le réchauffement climatique. Et si, en misant sur les savoirs des salariés, les attentes des territoires et des coopérations européennes, le travail damnait le pion à la finance?

Cet ouvrage a été dirigé par **Jean-Christophe Le Duigou**.

Contributeurs :

Ingénieure EDF, **Marie-Claire Caille-**taud**** est porte-parole de la fédération nationale CGT Mines-Énergie. Bernard Devert est ancien dirigeant de la Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM-CGT). Il a également siégé au Conseil national de l'industrie. **Paul Continente** est expert-comptable et commissaire aux comptes.

160 PAGES • Relié
ISBN 978-2-7082-4505-1
EAN-ISBN
9782708245051
Prix Unitaire: 16,00 €

vice, son service d'origine met tout en œuvre pour donner une suite favorable à cette demande, dans un délai raisonnable. La solution recherchée doit permettre à l'agent de retrouver une situation professionnelle compatible avec ses compétences et ses aspirations professionnelles.

→ DISPOSITIF SPECIFIQUE AUX EMPLOIS FONCTIONNELS

Le décret du 31 juillet 2015 prévoit des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des personnels occupant des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat dans le cadre de la réorganisation des services de l'Etat en région.

Ces mesures d'accompagnement sont entrées en vigueur le 6 août 2015.

Elles concernent les fonctionnaires détachés sur un emploi régi par le décret du 31 mars 2009 au sein d'une direction régionale ou d'un secrétariat général pour les affaires régionales dans les régions constituées par le regroupement de plusieurs régions.

Elles permettent, selon les situations des fonctionnaires :

- de prolonger les détachements sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat concernés au-delà des durées maximales prévues, aux fins de cohérence avec le calendrier de la réorganisation des services de l'Etat en région;

- le maintien provisoire, pendant cinq ans, de la situation administrative (rémunération indiciaire et indemnitaire servie précédemment sur l'emploi) des personnels dont l'emploi de DATE est supprimé ou classé dans un groupe d'emplois inférieur. Dans l'hypothèse où l'agent n'est pas nommé sur un autre emploi de DATE, son régime indemnitaire est réduit de moitié après trois ans.

Dans ce cadre :

- les fonctionnaires qui perdent leur emploi de DATE du fait de sa suppression à la suite de la réorganisation des services de l'Etat en région, seront réintégrés dans leur corps d'origine et pris en charge par leur administration d'origine.

- Sur ces cinq ans de maintien de la situation administrative à titre personnel, deux années pourront être comptabilisées au titre des années de services requises pour l'accès aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, de directeur de projet, d'expert de haut niveau, de chef de service et de sous-directeur.

- de nommer les personnels préfigurateurs dans un emploi de DATE au sein des nouvelles directions régionales ou au sein des nouveaux secrétariats généraux pour les affaires régio-

nales qu'ils auront préfigurés, même s'ils ne remplissent pas les conditions statutaires et d'ancienneté requises pour être nommés sur ces emplois.

Le décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 met en place des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels du niveau de la catégorie A de direction, d'encadrement ou d'expertise, ainsi que des fonctionnaires nommés chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales ou délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité ou délégués régionaux à la recherche et à la technologie: il comporte ainsi une clause de maintien provisoire de la situation administrative des personnels précités dont l'emploi est supprimé ou classé dans une grille indiciaire inférieure.

Elles sont entrées en vigueur le 23 août 2015.

Elles permettent :

- en outre de prolonger les détachements sur les emplois fonctionnels, et les nominations dans les emplois précités, au-delà des durées maximales réglementairement fixées, aux fins de cohérence avec le calendrier de la réforme de l'administration territoriale.

- la possibilité de conserver, à titre transitoire et personnel, le versement de la nouvelle bonification indiciaire dont leur précédent emploi était doté s'ils sont nommés dans un nouvel emploi ne donnant pas lieu au versement de celle-ci ou donnant lieu au versement d'un nombre de points inférieurs à celui dont ils bénéficiaient dans leur précédent emploi, et s'ils y ont intérêt, pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de leur situation, dans les conditions suivantes :

1° Pendant les trois premières années, maintien du montant total de points de nouvelle bonification indiciaire;

2° Durant la quatrième année, perception des deux tiers du montant total;

3° Durant la cinquième année, perception d'un tiers du montant total.

Le versement de cette nouvelle bonification indiciaire ne peut se cumuler avec celui d'une autre bonification indiciaire. ♦

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR NOTRE SITE INTERNET

www.ugff.cgt.fr



LE RALLONGEMENT DE LA DURÉE DE VIE AU TRAVAIL!

Les chiffres concernant les retraités de la Fonction publique

Au 31 décembre 2013, le nombre de pensionnés des régimes de retraite de la Fonction publique était de 3 543 209 dont 2,4 millions relevaient du régime de la Fonction publique de l'État (rapport sur les pensions de retraite de la Fonction publique 2015).

Même en tenant compte des effets du « baby-boom », les deux réformes des régimes de retraite de la fonction publique (en 2003 puis en 2010) ont contribué à réduire sensiblement le nombre de départs en retraite. Tel est le constat que nous formulons au regard des données ministérielles. Il y a eu 33 000 départs en retraite de 2008 à 2013 soit une moyenne de 6 600 départs par année. Ce chiffre chute brutalement aux environs de 3 000 pour la période de 2013 à 2014.

LES RAISONS LIÉES AUX RÉFORMES

Outre le poids de la crise économique, le recul des départs à la retraite résulte en grande partie des réformes des retraites de 2003 et 2010. Elles ont notamment fait reculer progressivement l'âge minimum de départ à la retraite de 60 à 62 ans et mis un terme aux départs anticipés pour les mères de trois enfants et plus ayant quinze ans de carrière minimum.

Selon un rapport de Bercy, l'âge moyen de liquidation (c'est-à-dire le moment où le fonctionnaire décide de transformer ses droits à la retraite en pension) aurait ainsi augmenté d'environ de 4 mois en 2015 (3 mois de plus

L'aumône de 0,1 % de revalorisation des pensions consentie au 1er octobre 2015 après 30 mois de gel, pour les retraité-e-s cela ne passe pas !

pour les fonctionnaires civils de l'État, 7 mois pour les militaires, 2 mois pour ceux de la territoriale et 4 pour l'hospitalière).

L'âge moyen de départ des femmes est de 7 mois supérieur à celui des hommes.

Plus d'un fonctionnaire de la Fonction publique de l'État sur trois en activité est âgé de 50 ans ou plus en 2013, ils sont 34,5 % en 2014.

Enfin les données ministérielles confirment la non-compensation des départs en retraite: pour la période de 2008 à 2014 le nombre des agent.e.s partant en retraite passe de 119 000 à 152 000 (+36 200) pendant que le nombre d'entrant.e.s se réduit de 184 600 à 148 400 (-36 200).

LE POUVOIR D'ACHAT : ENJEU MAJEUR

En ce qui concerne le pouvoir d'achat l'embellie énoncée par les ministres est un leurre si l'on prend en compte le réel pouvoir d'achat des fonctionnaires retraité-e-s. Calculée en euros courants de 2015, la pension moyenne d'un fonc-

tionnaire était en effet supérieure en 2000 (1 313 euros en 2000 contre 1 265 en 2015).

La non-revalorisation des pensions au 1^{er} octobre 2016, l'aumône de 0,1 % de revalorisation des pensions consentie au 1er octobre 2015 après 30 mois de gel, pour les retraité-e-s cela ne passe pas !

D'autant plus que la justification se trouverait dans les dispositions de la loi de Finances du 29 décembre 2015 et au prétexte de l'évolution de l'indice moyen des prix inférieure à 0,1 % sur un an. C'est oublier que si le gouvernement avait appliqué au 1er octobre 2015 le dispositif instauré par la Loi du 20 janvier 2014 (repris dans l'article L 161-23-1 du Code la Sécurité Sociale) c'est une revalorisation de 0,9 % qui aurait dû être appliquée et non pas 0,1 % au 1er octobre 2015. Pour ne revaloriser les pensions que de 0,1 % le gouvernement s'est appuyé sur un projet de texte qui n'était pas encore voté.

Ainsi le gouvernement fait la démonstration qu'il n'applique pas des dispositions législatives lorsqu'elles ne lui conviennent pas. Les retraité-e-s n'auront eu que 0,1 % de revalorisation de leurs pensions entre le 1er avril 2013 et le 30 septembre 2017. Et, dans le même temps, beaucoup ont vu leurs revenus disponibles sérieusement amputés avec la suppression de la demi-part en impôt sur le revenu pour les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant et l'imposition des majorations de pension pour les parents de 3 enfants et plus. C'est scandaleux !

Grâce à leur détermination à agir et les multiples manifestations des retraité-e-s, le gouvernement a reculé avec la suppression de la CSG pour les basses pensions et sa diminution pour certaines tranches. La lutte paie !

Dans la continuité des actions menées depuis juin 2014 à l'initiative des organisations et associations de retraités (CGT, CFE-CGC, CFTC, FGR-RP, FSU, FO, Solidaires, LSR, UNRPA), agissons le 30 mars 2017 pour notre pouvoir d'achat, le droit à la santé et des services publics de proximité et de qualité.

L'UGFF-CGT appelle les retraité-e-s de la Fonction Publique de l'État à participer massivement aux actions prévues dans les territoires.

L'UGFF-CGT appelle aussi les retraité-e-s à participer massivement aux mobilisations du 7 mars dans les trois versants de la Fonction Publique, du 8 mars dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, du 21 mars afin de reconquérir les emplois et les activités industriels ♦

Établissement public et commercial - 326 817 442 RCS Portofino - Immatriculation/ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPEAMA ASSURANCE-CRÉDIT - Assurance RCP : HISCOX - Crédits photos : © Getty Images, Thinkstock - août 2014_CV_BAREMES_DGAFP



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat, épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'Etat.

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

Nouveau
Une bonification de **35%** pour les - de 30 ans

