

# FONCTION

Numéro 209  
Avril 2013

# PUBLIQUE

Et le mur des "non",  
il est *aussi* "inconvenant" ?

NON À L'AUSTÉRITÉ

Non  
à  
l'austérité

NON à  
l'austérité

URGENT!

LE CHANGEMENT C'EST ~~MAINTENANT~~ !

GAGNONS LE !

# Édito.

## Sortir de l'impasse des politiques d'austérité

C'est incroyable mais vrai, pour le premier ministre (déclaration du le 5 mai 2013): "il n'y a pas d'austérité, c'est une invention de propagande"! On en oublierait le gel du point d'indice que subissent les fonctionnaires depuis 2010 et la volonté gouvernementale de reconduire la mesure en 2014. On en oublierait l'annonce faite par la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique d'une nouvelle réduction d'au moins 14 milliards des dépenses publiques en 2014. En France comme dans tous les pays d'Europe, les mêmes purges imposées aux peuples conduisent à l'asphyxie des économies, à l'explosion du chômage, à la course au moins disant social, avec l'ANI et ses équivalents dans les autres pays européens.

Les deux années accordées par la commission européenne pour passer sous la barre des 3% de déficit public ne règlent en rien la situation et vont être payées au prix fort avec de nouvelles mesures imposées à la France en s'attaquant aux retraites, à la sécurité sociale, en obligeant à des privatisations,...

Non le choix de la récession et du recul social n'est pas la seule voie, l'autre solution passe par les salaires, l'emploi, la relance en France et en Europe, une finance au service des peuples et non des grands groupes mondialisés, en prenant appui sur les besoins de la population. C'est cela que les salariés, la population, doivent porter haut et fort. C'est tout l'enjeu des prochain rendez vous avec en particulier la "conférence sociale" des 20 et 21 juin prochains. Celle-ci ne doit pas se tenir sans la pression et la mobilisation des salariés du public comme du privé pour refuser une austérité sans fin et faire entendre les revendications.

## cOup dE GueUle !!!

### De la "Société Générale" ... à la société en général.

Oh bien entendu il y a eu quelques échos dans « leur » grande presse. Mais c'était avant tout pour tancer ce qui constitue avant tout à leurs yeux une faute « morale » en cette période de crise où tant et tant de gens souffrent.

Et il est vrai qu'obtenir d'un seul coup d'un seul le relèvement de 75 % de la part variable de sa rémunération - 1,19 millions tout de même (en plus du salaire d'un million) - comme c'est le cas du PDG de la « Société Générale », ça fait un peu beaucoup.

Mais s'en tenir là est un peu court et pour tout dire éloigne considérablement du cœur de la question. De ce qui pourrait en fait gêner nos « bien pensant » de tous poils qui ne manquent pas de dire combien tout ça « ce n'est pas beau », sans aller un tout petit peu plus loin.

Car il ne faut voir dans cette très substantielle augmentation aucune faute « morale » personnelle, mais simplement, tout simplement, l'application de la logique implacable du système.

Le PDG de la société générale est tenu de satisfaire les appétits de rentabilité financière des actionnaires, c'est la règle à la société générale comme la règle générale de la société dans laquelle nous vivons.

Il s'y est donc attaché, le PDG, en procédant à des « économies » de fonctionnement, notamment en supprimant 1000 emplois, s'ajoutant aux 1600 supprimés en 2012 (dont 880 en France) ...mais aussi en verrouillant les salaires, en restructurant, en dégageant des fonds etc etc ...

Et le conseil d'administration d'estimer, pour justifier l'explosion du bonus du PDG (mais aussi l'augmentation de 20% des rémunérations de traders), que « *la direction générale avait très largement atteint ses objectifs fixés .....* ».

La boucle est bouclée. Le fric va rapporter du fric ... et tant pis pour les dégâts collatéraux subis par les salariés. C'est le système qui va ainsi, dans sa logique, celui que le précédent président s'était engagé à « moraliser » avec les effets que l'on peut constater, et que l'actuel ne semble pas très déterminé à bousculer.

Ce système que nous combattons.



### Ça interpelle !

Un tour sur le site « Atlantico ». Celui qui s'est distingué contre le Syndicat de la Magistrature.

Avertissement au lecteur épris de sports extrêmes : Se boucher le nez avec une bonne épingle à linge et se munir de pinnettes avec de très longs manches.

Il y est traité du projet de loi d'amnistie sociale.

L'auteur, péremptoire, affirme qu'accepter cette loi est « *une nouvelle preuve que l'actuel leader ship français est complètement déboussolé face aux tempêtes de l'économie globale(...)* », et suivent caricatures et insultes sur fond d'une haine viscérale.

Extraits : « *Le gouvernement, faisant passer cette loi, me rappelle un médecin incompetent qui, incapable d'établir un diagnostic adéquat, prescrit un « traitement de papa » sous forme de cachets d'aspirine à un malade atteint d'un cancer.* »

« *La gauche française la plus idéologique et la plus archaïque du monde occidental s'accroche comme à une bouée de sauvetage à une vision fossile du XIX siècle qui sent la naphthaline du « Capital » de Karl Marx ....* » y ajoutant la « *forte influence de ... Proudhon avec son célèbre aphorisme « la propriété c'est le vol » ...*

Et de préciser, pour bien identifier sa cible, que « *la France, sous le prétexte de la justice sociale, a accouché d'un monstre syndical ...* »

Et conclure que la France « *aurait besoin d'une Margaret Thatcher, volontariste et audacieuse, pour inscrire son mouvement syndical atavique dans la modernité....* ».

**Précisions du rédacteur :** Mme Thatcher, c'est la répression sauvage, avec des moyens militaires, de la grève des mineurs (84/85) traités d'« *ennemis de l'intérieur* ». Avec pour objectif de supprimer le NUM (le syndicat des mineurs), objectif déclaré comme aussi indispensable « *que se réarmer contre la menace d'hitler dans les années 30* » !!!

C'est 6 morts sur les piquets de grève, 20 000 blessés 11 000 interpellés, 200 incarcérés ... et l'organisation syndicale dissoute !

Voilà pour ce qu'écrit le dénommé Melnik .

Mais, au-delà du contenu de cet article, il se trouve que, depuis, le gouvernement a déclaré qu'il n'était « *pas favorable à cette amnistie...* », puis fait dans l'enterrement en commission (à la date où les lignes sont écrites). Sans en conclure trop hâtivement que les argumentations sont comparables, on ne pourra que constater que les conclusions sont convergentes ...

... Et moi ça m'interpelle beaucoup.

*Enfin, c'est à vous de voir ...*

# L'austérité, c'est non seulement une erreur, c'est aussi une impasse.

Alors que les annonces de la situation de récession de la France, de baisse historique du pouvoir d'achat, de recul de la consommation, de plans de licenciements massifs qui se succèdent, de hausse du chômage etc... constituent autant de signaux d'alerte sur la nature de la crise – en même temps qu'ils entraînent un mal vivre profond -le Président de la République, intervenant devant la presse, loin d'en tirer tous les enseignements, s'est d'une part voulu rassurant sur la profondeur de la crise, (Elle serait derrière nous : « ... ce qui frappe l'Europe, ce n'est plus la crise financière. Je le redis ici : elle est derrière nous. Cela ne veut pas dire qu'il n'y ait plus de menaces, mais les causes ont été régulées et jugulées ... ») et d'autre part a tracé les pistes d'une poursuite et d'un approfondissement des orientations suivies jusqu'alors avec les effets que chacun peut mesurer

## Continuer ?

Avec de nouvelles ponctions sur les dépenses publiques utiles. Avec de nouveaux cadeaux aux entreprises

privées et des mesures de privatisations d'entreprises publiques stratégiques. Avec la dérèglementation du marché du travail. Avec des perspectives de travailler plus longtemps encore avant de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, sans même s'interroger sur cette contradiction qu'il y a entre un chômage qui explose chez les jeunes et des salariés âgés à qui on impose de travailler plus longtemps. Sans même laisser la place au débat pour d'autres réponses, comme le revendique la CGT. Avec des inégalités qui se creusent de plus en plus, et leurs contingents d'exclusions. Etc, etc.....

## Oui, il faut changer de cap. Et maintenant !

Et toujours en s'appuyant sur une idée répétée en boucle – que ne cessent de répéter patronat, milieux d'affaires et financiers - idée selon laquelle le coupable serait un coût du travail excessif (comprenez salaires, emplois, garanties collectives, protection sociale etc ...) qui pèserait sur la compétitivité des entreprises Et sans jamais parler du coût du capital

et des rentes dont se nourrissent les actionnaires. **Et pourtant la part de ce qui est versé aux actionnaires est passée en trente ans de 5% à 25% des richesses créés par le travail des salariés !** N'est ce pas à cela qu'il faut s'attaquer en priorité ?

**Et du côté de la fraude et des évasions fiscales**, n'y a-t-il pas urgence à se doter les moyens pour mener le combat à la hauteur de la cinquantaine de milliards estimés.

A l'inverse, poursuivre sur la voie de l'austérité, faire payer aux salariés les conséquences de la crise de rentabilité du capital, c'est nourrir une spirale de reculs sociaux ... en même temps qu'une profonde désillusion au regard des espoirs de changement qui pourrait être lourde de conséquences pour aujourd'hui mais aussi pour demain.

Nous le réaffirmons avec force. Répondre aux revendications des salariés, c'est non seulement socialement juste, mais c'est aussi efficace économiquement.

Et pour cela, il est urgent de changer de cap.

## Recherche

### A Nantes, les précaires se font entendre.

Le PDG de l'INSERM qui se rendait à une réunion avec « l'aréopage nantais de la recherche biomédicale » a eu droit à un comité d'accueil bruyant et revendicatif. Ce sont plus d'une centaine de précaires qui l'ont accueilli, formant une double haie de manifestants aux cris de « sauvez nos emplois », « titularisez les précaires des laboratoires ».

C'est que la situation est particulièrement tendue dans les organismes de recherche où, ainsi que l'écrit le SNTRS-CGT dans son appel à une journée d'action pour le 22 Mai, se poursuivent les non-renouvellements

de précaires, ce qui conduit à ce que « **le processus de « déprécarisation » est en train de se transformer en un scandaleux « plan social » des personnels précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche** ».



# Le 15 juin, à PARIS, défendons la santé et l'action sociale.

Alors que les questions de santé restent la deuxième préoccupation des français, le gouvernement Ayrault n'en a pas fait une priorité, pourtant il s'agit bien d'une question de société primordiale.

L'avenir de notre système de santé et de son financement est remis en question. En effet, la loi Hôpital-Patient-Santé-Territoire (HPST), dites loi Bachelot, petite sœur de la RGPP, a ouvert la porte à la casse de l'hôpital public en imposant des restructurations et des fermetures de services et d'établissements, créant des déserts médicaux et laissant le champ libre aux établissements privés.

Partout en France la remise en cause de l'offre de soins publique est en cours. L'asphyxie de l'hôpital public créé par la mise en place de la Tarification à l'Activité (T2A), ne permet plus une prise en charge optimale des patients. Pire, les projets en cours tels que la fermeture des urgences à l'Hôtel Dieu de Paris vont conduire à une catastrophe sanitaire annoncée.

**La santé n'est pas une marchandise**, il est temps de dire stop aux visées lucratives des grands groupes

qui n'ont pour but que le profit et la rentabilité au détriment de l'humain et du bien commun.

Le financement de l'action sociale dans les territoires et au niveau national est de plus en plus attaqué par l'intermédiaire de la réforme territoriale. A Rouen, des services complets d'aide à la population sont fermés et le personnel est licencié. **Plus que jamais, regagner un grand service d'action sociale et de santé est nécessaire.**

Les salaires ne sont pas revalorisés depuis plusieurs années, gel du point dans la fonction publique et même chose pour les personnels du secteur de la santé non lucrative et de l'action sociale. Les qualifications exigées par les employeurs ne sont pas reconnues.

Le 15 juin prochain, la CGT Santé-Action Sociale avec d'autres organi-



sations syndicales, associations d'usagers et comité de défense appellent à une **manifestation nationale à Paris** pour exiger, ensemble, l'abrogation de la loi HPST et la construction d'un grand service public de santé et d'action sociale en France. Les militants de la fédération CGT Santé-Action Sociale organisent la montée à Paris et il est possible de se renseigner auprès d'eux pour participer.

La mobilisation du plus grand nombre, professionnels et usagers, est aujourd'hui d'actualité pour y parvenir.



## Festival de Vannes

### la palme d'or est décernée à .....

**...Monsieur Michel Sapin**, ministre du travail, qui a déclaré -sans rire paraît-il - que la loi dite de sécurisation de l'emploi « *porte la sève nouvelle de la démocratie sociale en entreprise* ».

Une loi qui génère en fait de très importants reculs pour les salariés encore plus soumis aux chantages et diktats patronaux dont il faudra nous démontrer en quoi ceux-ci pourraient répondre aux intérêts des salariés. En tout cas tout le contraire de la démocratie sociale ...

Même s'ils ont trouvé un artifice pour s'abstenir sur cette loi, les parlementaires de droite, comme les responsables du MEDEF n'ont eu de cesse de soutenir

l'orientation du texte. Ainsi C.Jacob, président du groupe des députés UMP qui rappelait en avril "Nous restons sur une ligne avec un regard plutôt positif" ou encore, J-N Cardoux qui au nom du groupe UMP au sénat a justifié l'abstention "au nom de l'intérêt supérieur du monde économique" ainsi que pour saluer le "courage des signataires de l'accord", et sans oublier le MEDEF auteur/signataire du dit accord dont la (encore) présidente se déclarait « *plutôt satisfaite* » après les débats à l'assemblée Nationale.

Alors cela conduit à rappeler la phrase de Bebel :

« **quand la bourgeoisie m'applaudit, je me demande quelle erreur j'ai bien pu commettre** ».

## Formation professionnelle : Où en sommes-nous ?

## Où allons-nous ?

*Alors que la loi d'orientation de la refondation de l'école suit les arcanes politiques en vue de son adoption, un certain nombre de voyants sont inquiétants pour ce qui concerne le volet de la formation professionnelle, malgré les dénégations de nos décideurs politiques. La régionalisation rampante existe bel et bien.*

Les actes précédents de la décentralisation ont confié aux Régions d'une part la compétence en matière de développement économique (loi du 30 décembre 2005), et d'autre part la compétence de l'élaboration du schéma régional de la formation professionnelle (Code de l'Éducation). La formation professionnelle se développe selon 3 axes.

- La formation initiale publique et privée (dont les Lycées professionnels)
- La formation continue publique et privée (dont les GRETA)
- L'insertion

Aujourd'hui, les Régions déclinent le contenu du schéma régional de la formation professionnelle par l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles.

Ce document a pour objectif de structurer l'ensemble de l'offre de formation initiale et continue, il est construit en concertation avec les territoires et les organisations syndicales. Des mandats CGT y siègent.

**Pour la formation professionnelle initiale**, les Régions ont déjà la maîtrise sur l'apprentissage, que ce soit pour le financement ou les structures.

**En ce qui concerne les formations sous statut scolaire**, seul le financement est de son seul ressort. Les structures sont construites en fonction de contrats d'objectifs (mixité des publics et des parcours, enseignements modulaires, cursus entier d'une filière intégrant l'insertion, résultats aux examens, investissements des entreprises ...). Souvent présentées comme un ajustement technique, les Réformes du Cadre Budgétaire et Comptable, résultent d'une politique définie par les instances régionales avec obligation d'être intégrées au projet d'établissement. Ils feront l'objet, par la Région, d'un bilan et d'une évaluation qui détermineront le devenir des structures dans les lycées professionnels. Une partie du financement des structures devrait être laissée dans le cadre de l'autonomie des établissements, et conduire à la recherche d'entreprises « partenaires » dans le bassin d'emploi. De ce fait, ces entreprises auront un droit de regard sur les contenus de formations par l'expérimentation et la mise à disposition des plateaux techniques.

### DU LYCÉE DES MÉTIERS AU CAMPUS DES MÉTIERS

Bon nombre de lycées sont aujourd'hui

labellisés « lycées des métiers ». Or la loi de modernisation de l'école envisage leur transformation en « campus des métiers » (réf. Loi de refondation chapitre : Valorisation de l'enseignement professionnel).

L'objectif est de faire émerger des pôles d'excellence offrant une gamme de formations professionnelles, technologiques et générales dans un champ professionnel spécifique. Ces campus pourront accueillir différentes modalités de formation (statut scolaire, apprentissage, formation continue, VAE), organiser des poursuites d'études supérieures et offrir des conditions d'hébergement et de vie sociale. En un seul lieu donc : mixité des formations et des publics... Cela facilitera encore l'ingérence des entreprises dans le monde éducatif sous couvert de rentabilité à la fois pour les « deniers publics » investis et d'une meilleure adéquation emploi/formation au sein des territoires. Cette mixité portera atteinte aux conditions d'études des élèves et aux conditions de travail des enseignants.

La mixité des publics et des formations c'est aussi la modularisation des diplômes. Le découpage en modules de chaque référentiel permettrait à des adultes en FC d'intégrer des classes pour préparer tel ou tel module. Celle-ci est, de plus, un levier utile au patronat pour faire acquérir des compétences qui ne



s'inscrivent plus dans un diplôme ou une qualification et ne sont plus reconnues en terme de salaire. C'est donc l'individualisation des « qualifications » qui ne seront plus reconnues nationalement ni dans les conventions collectives, ni dans la rémunération. De plus, les compétences liées à l'entreprise bloquent le salarié dans son avenir professionnel. Il devra se former sur d'autres compétences s'il veut intégrer une autre entreprise devenant ainsi l'otage du monde de l'entreprise.

Concrètement le campus des métiers est un établissement qui a la configuration d'une *chambre consulaire*. Il est géré par un conseil de perfectionnement et non un conseil d'administration. Ce conseil de perfectionnement n'a qu'un but consultatif et non délibératif sur les questions finan-

cières et celles de l'évolution des structures.

Les camarades CGT, qui siègent dans les instances de la formation professionnelle assistent à la mise en place de tous les éléments permettant la régionalisation de l'ensemble de la formation professionnelle à très court terme.

Cette logique poursuivie par le gouvernement dans l'acte III de la décentralisation est due en grande partie au fait que la formation est aujourd'hui présentée comme LA solution aux problématiques de l'emploi. Les gouvernements successifs de ces dernières décennies n'ont cessé de démontrer que le chômage résulterait de l'inefficacité de notre système de formation à commencer par la formation initiale sous statut scolaire. Or la formation ne

crée pas l'emploi : c'est le développement économique et en grande partie l'industrie qui crée les emplois. Sans une volonté politique forte de relance de notre industrie, le chômage continuera de progresser.

**C'est pourquoi nous continuons à nous opposer à tout transfert de compétences entre l'État et les régions dans le domaine de l'enseignement professionnel public. Ce transfert met en pièce l'égalité de tous sur l'ensemble du territoire et éloigne de l'accès à un niveau élevé de qualification un grand nombre de nos jeunes et en premier lieu les plus fragiles. Pire ! C'est un renoncement à un véritable projet national d'éducation permettant une réelle démocratisation du lycée et la réduction des inégalités scolaires et sociales.**

## Grève sur l'indexation des salaires à Mayotte

Fin avril le gouvernement a reçu les syndicats mahorais et les fédérations de la Fonction Publique (CGT-Mayotte et l'UGFF cette fois-ci pour toutes les fédérations de la Fonction publique).

Le gouvernement a annoncé enfin sa volonté de respecter la promesse de M. Hollande, alors candidat, de mettre en œuvre l'indexation des rémunérations des fonctionnaires, comme dans les autres DOM, applicable rétro-activement au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

La proposition d'une indexation de 40 %, avec une montée en charge sur 8 ans, de 5 % par an, est inacceptable pour l'ensemble des syndicats. Le niveau de vie est bien plus élevé à Mayotte, plus chère encore que la Réunion, les syndicats revendiquant 115 %. La montée en charge sur 8 ans équivaut au non respect de l'engagement pris.

Le tout prend place dans un contexte d'intégration tardive et incomplète dans la fonction publique de droit commun, une grande partie des agents appartenant encore à des corps et cadres d'emploi temporaires et dotés d'une grille souvent inférieure au SMIC métropolitain. Entre les fonctionnaires des 3 versants, les agents des établissements publics (Sécurité sociale) et

des entreprises à statut (énergie), c'est la moitié de la population active mahoraise qui est directement concernée.

L'indexation est un élément essentiel pour le développement de l'île.

Le gouvernement réunira de nouveau les syndicats en métropole fin mai, pour une ultime séance de concertation.

L'ensemble des syndicats mahorais (CGT-Ma - CFDT - UD-FO - CFE-CGC - FSU - Union syndicale Solidaires Mayotte - UNSA - SAEM/FAEN) ont appelé à une grève reconductible le 14 mai, extrêmement suivie dans tous les secteurs (il y avait le 14 mai 2000 manifestants sur la place de Mamoudzou), et ont reconduit le mouvement :

« *Tant que l'ouverture des négociations ne sera actée :*

- sur le taux d'indexation
- sur l'échéancier
- sur la situation des non titulaires
- sur le dispositif indemnitaire »



**Partout dans le monde les salariés se sont mobilisés à l'occasion du 1er Mai. En France ce sont 286 manifestations et rassemblements unitaires qui se sont tenues avec 160 000 manifestants.**

## Suicides à l'ONF

# La forêt ... (très) noire

La crise.... La crise ne touche pas seulement l'emploi et les salaires. Des salariés, malheureusement de plus en plus nombreux, mettent fin ou tentent de mettre fin à leurs jours. Ces salariés sont issus aussi bien du secteur privé que du secteur public. Les techniques de management (excusez ce mot barbare !) mises en pratique dans le secteur privé le sont également maintenant dans le secteur public. Si celles-ci permettent aux actionnaires d'empocher des dividendes toujours plus conséquents, leurs effets sur la santé des salariés est catastrophique.

### Pas d'effets multiples sans cause interne

Si les suicides chez France Télécom, à La Poste ou plus récemment chez Renault ont eu des échos médiatiques, ceux ayant cours dans la fonction publique sont passés sous silence. D'ailleurs le gouvernement n'avance aucun chiffre : il est impossible d'obtenir des chiffres fiables en dehors de nos propres moyens ! Pourtant les cas se multiplient, et encore dernièrement à l'office national des Forêts. Le 4 avril un garde forestier a mis fin à ses jours avec son arme de service à son domicile à Erckartswiller. C'est le

31<sup>ème</sup> suicide à l'ONF depuis 2005. Plus grave encore, si on peut dire, à la Réunion un agent, en souffrance professionnelle établie (des écrits datant de 2008), a abattu le responsable RH de la Direction Régionale de La Réunion, puis a retourné l'arme contre lui !

Comment ne pas faire le lien avec les restructurations qui touchent cet organisme, l'ONF, qui compte 9.500 salariés et a perdu plus du tiers de ses effectifs en 25 ans. Le contrat d'objectifs pour la période 2012-2016 prévoit la suppression de plus de 600 nouveaux postes en cinq ans !

Renault, la poste, France Télécom, l'ONF, les services des routes, la litanie est longue et à chaque fois il est question de restructurations, de perte de sens du travail, de nouvelles techniques de gestion. Les cadres sont également touchés par cette vague morbide : il leur est de plus en plus difficile d'être pris dans des injonctions contradictoires, de mettre de côté leur éthique au nom de la sacro-sainte rentabilité.

### Il faut changer vraiment

Il est temps de replacer l'humain au centre, de ne plus considérer les hommes comme des numéros, comme de simples variables d'ajustement. Dans la Fonction publique, en France, être fonctionnaire nous engage à servir l'intérêt général, ce principe de base fondamental est remis en cause par les différentes politiques mises en œuvre, qu'elles s'appellent LOLF (Loi Organique relative à la Loi de Finances), RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) ou MAP (Modernisation de l'Action Publique).

Il est temps, il est urgent, il est même vital d'en changer !



### Des lois et de quelques « manips »

Si nous pouvons nous réjouir du vote de la loi par l'Assemblée Nationale et le Sénat concrétisant l'égalité des droits aux couples homosexuels en matière de mariage, nous ne saurions être dupes sur l'espace et le temps qui a été consacré à cette Loi, tant attendue. Le temps des débats fut lent et la date de départ repoussée une première fois.

Si le gouvernement avait voulu aller vite, il l'aurait fait. Il nous l'a montré avec la transcription de l'ANI, dans la loi, laquelle, étrange coïncidence, s'est déroulée très rapidement et au même moment que le vote sur le mariage pour les couples homosexuels. Il en a été de même avec la Loi dite d'Amnistie, rejetée à sa demande !

Subterfuge politique d'un gouvernement « félon » :

l'espace politique et médiatique a donc été détourné de certains débats au profit de la Loi sur le mariage avec l'aide des manifestants contre l'égalité des droits. Autre ruse gouvernementale déployée : le temps politique a été long, trop long permettant ainsi aux antis de mieux s'organiser, se déployer, se radicaliser ; « s'intégriser et s'homophobiser » encore plus ! Ainsi, avec l'aide du gouvernement ils ont accaparé le temps médiatique se faisant ainsi passer pour des victimes.

Ces tranches d'histoires nous ont montré, que plus de 100 ans après la loi sur la séparation entre l'église et l'état et la laïcisation de notre démocratie, l'église et ses intégristes ont encore du pouvoir ! Certains, reviendraient même peut être avec bonheur aux temps de l'Inquisition ! Méfions-nous, les plus grands criminels, ceux qui historiquement portent du sang sur les mains, ne sont pas tous en prison !

# CONSEIL SUPÉRIEUR

30 avril 2013

*hausse du taux de promotion à l'échelon spécial.*

les tableaux d'avancement, d'autres pas.

L'intérêt des personnels concernés plaide pour ne pas demander une application du décret avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013, comme le demandait Solidaires.

La difficulté vient du fait que l'échelon spécial est accessible aux agents ayant 3 ans d'ancienneté, tandis que son remplacement par un 8<sup>ème</sup> échelon instauré par le décret examiné est accessible automatiquement avec 4 ans d'ancienneté au 7<sup>ème</sup> échelon.

Les agents retraits, ayant demandé leur départ en retraite à partir du 30 juin 2013, ont intérêt à accéder à l'échelon spécial dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Le décret prévoit aussi que les listes d'aptitude continueront à produire leur effet jusqu'au 31 décembre, ce qui permettra aux agents ayant 3 ans d'ancienneté au 2<sup>ème</sup> semestre de 2013 d'accéder à l'indice 430. Pour les agents ayant déjà demandé leur retraite, ils doivent savoir qu'ils peuvent demander l'annulation de cette demande jusqu'à la veille de leur départ. Seul un arrêté de nomination postérieur à leur radiation des cadres peut les empêcher de bénéficier de l'indice d'un nouvel échelon détenu pendant 6 mois. Ainsi un agent partant le 30 juin, et nommé à l'échelon spécial avec date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier, partira avec un indice 430 et non 416.

Combiner les deux types de promotion sur la même année, une sur l'échelon spécial, et l'autre sur le passage automatique au 8<sup>ème</sup> échelon, permet un nombre de promotions supérieur au tableau d'avancement seul ou au passage automatique à 4 ans seul.

Pour toutes ces raisons, la CGT n'est donc pas favorable à une date antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2013 de mise en application du décret établissant un passage automatique au 8<sup>ème</sup> échelon pour tous les agents ayant 4 ans d'ancienneté au 7<sup>ème</sup> échelon.

D'autre part, la DGAFP n'a pas répondu favorablement à la demande de Solidaires, mettant en avant l'impossibilité selon elle de mettre en œuvre de façon rétroactive ce décret.

**Vote sur les deux projets de décret :**

**Pour : unanimité**

*Toutefois, nous pensons qu'il ne faut pas en rester là.*

*La CGT considère qu'il faut aller plus loin sur la grille de la catégorie C, mais aussi sur l'ensemble de la grille de rémunération. Nous vous rappelons notre désaccord sur vos propositions relatives aux rémunérations, aux parcours professionnels et aux carrières dans la Fonction Publique présentées le 16 avril dernier. Les négociations en cours doivent prendre une autre orientation, plus conforme aux attentes des personnels. Il est nécessaire et urgent de rompre avec la politique de gel de la valeur du point d'indice. 2013 ne doit pas être une année blanche qui se traduirait, pour l'ensemble des fonctionnaires, par une nouvelle perte de pouvoir d'achat. La CGT n'est d'ailleurs pas la seule à le penser, à porter cette revendication de la nécessaire revalorisation de la valeur du point d'indice, et à revendiquer qu'au-delà de cette mesure un abondement uniforme, immédiat et significatif, s'impose pour permettre le rattrapage des pertes accumulées.*

*Donc vous l'avez compris, nous ne lâcherons pas sur cette question car il y a urgence à engager de réelles négociations sur les rémunérations, incluant la question de la valeur du point d'indice. »*

En réponse Marylise Lebranchu précise que la réforme de la catégorie C de 2014 n'épuisera pas le sujet, la révision de l'ensemble de la grille statutaire et des catégories se fera dans le respect des grands principes d'organisations du statut, de la grille et des catégories.

**Sur les textes examinés, il y a eu débat.**

Solidaires proposait un vœu reprenant le contenu d'un amendement rejeté le 19 avril en commission statutaire, section préparatoire du Conseil. La CGT s'était abstenue en commission, ce qui valait vote contre, car elle considère qu'il faut prendre en compte la situation de l'ensemble des ministères ; certains ont déjà réunis les CAP pour établir

La ministre Marylise Lebranchu présidait cette séance du Conseil. Dans une déclaration liminaire elle affirme que, malgré le contexte économique et budgétaire difficile, elle envisage d'améliorer les carrières et les rémunérations des fonctionnaires et que les textes examinés sont une première disposition dans ce sens. Elle a eu des propos se voulant rassurants sur le statut et les valeurs de la Fonction Publique, au moment où des discussions s'engagent sur un avant projet de loi « relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ».

## **Projet de décret relatif à la création d'un huitième échelon dans les grades dotés de l'échelle 6 de la catégorie C de la Fonction Publique de l'Etat et projet de décret modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008.**

La CGT a fait la déclaration suivante: « Madame la Ministre, Nous entendons avec satisfaction vos propos liminaires sur votre volonté de garantir l'avenir du statut, de promouvoir et réaffirmer le modèle de la Fonction Publique à la française. Avec votre présence à ce Conseil Supérieur dont l'ordre du jour n'a qu'un seul objet « le décontingement du 8<sup>ème</sup> échelon de la catégorie C », vous témoignez de l'intérêt que vous portez à cette catégorie de personnels et à l'abrogation, très attendue, de cette disposition discriminatoire imposée par votre prédécesseur malgré l'avis « contre » unanime des organisations syndicales.

*Vous l'avez entendu, c'est une bonne chose, l'unanimité syndicale est un signe fort qui mérite d'être entendu. Cela devrait être le cas pour d'autres dossiers.*

*Nous voterons donc des deux mains les projets de textes proposés à l'examen de ce Conseil. Cette mesure a besoin d'être accompagnée d'une*

## Commission Statutaire

19 avril 2013

La commission convoquée le 19 avril 2013 a examiné en section préparatoire les textes soumis au Conseil Supérieur du 30 avril, et en section consultative deux autres textes ci-après.

### Projet de décret portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine.

Ce texte en comité technique ministériel du ministère de la culture et de la communication avait recueilli le vote favorable de la CFDT et l'abstention des 5 autres organisations syndicales (CGT - SUD Culture Solidaires - UNSA - FO - FSU).

Il est créé un corps unique des conservateurs du patrimoine par la fusion du corps des conservateurs du patrimoine avec celui des conservateurs généraux du patrimoine. Ce nouveau corps de catégorie A, d'encadrement supérieur, à caractère scientifique et technique, est à vocation interministérielle.

Il y a eu débat sur un amendement de la CGT de suppression de l'interdiction de recruter par concours interne « *un élève, ou ancien élève, ayant déjà bénéficié de la formation initiale à l'Institut national du patrimoine et n'ayant pas été titularisé* ». Pour la CGT il s'agit d'une disposition discriminatoire qui n'existe pas par ailleurs pour des corps analogues, excepté pour l'ENA. Elle est contraire au droit d'accès de tous les fonctionnaires aux concours.

Il y a eu unanimité syndicale sur cette question.

Un amendement présenté conjointement par la CFTC et la FSU, a obtenu une majorité de voix favorables (la CGT s'est abstenue). Il s'agissait de lever l'obligation de « *mobilité géographique ou fonctionnelle* » pour la nomination au grade de conservateur en chef.

**Vote sur le projet de décret :**

**Pour : CFDT**

**Abstention : CGT - FSU - FO - UNSA - CFTC - CGC - Solidaires**

### Projet de décret portant statut particulier du corps des paramédicaux civils du ministère de la défense.

Ce texte entérine le refus d'un classement en catégorie A des techniciens paramédicaux alors que cela se justifie pour un bon nombre d'entre eux, comme par exemple, les masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes... La CGT n'accepte pas cette déclassification et dévalorisation de ces agents. De plus, il s'agit de l'application du Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B avec ses écueils déjà dénoncés par la CGT. Cela concerne 417 agents affectés au sein des services du ministère de la Défense ainsi que 32 au sein de l'Institution nationale des invalides.

Il y a eu débat sur un amendement de FO, soutenu par la CGT, concernant le recrutement et les conditions de reclassement des « *religieux hospitalier* ». La DGAFP va réécrire l'article en question pour une formulation plus conforme.

**Vote sur le projet de décret :**

**Pour : FO - CFDT - CFTC**

**Contre : CGT**

**Abstention : Solidaires - FSU - CGC**

## Conseil Commun

14 mai 2013

### Projet de décret relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection et la promotion des

#### fonctionnaires, par l'administration, dans la Fonction Publique.

En vertu de l'application de la loi et de son décret d'application n° 2002-766 pour « *une représentation équilibrée entre les femmes et les*

*hommes* » il s'agit d'imposer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent déroger à cette règle. Outre la proportion d'un tiers qui reste en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015, il en est de même pour l'exception prévue pour le corps de la recherche.

# LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

# www.ugff.cgt.fr

## Administration territoriale de l'Etat :

- **mobilité dans les territoires,**
- **gestion des “ressources métiers”,**
- **mutualisation et une prospective à 5 ans !**

4 missions ont été confiées aux inspections générales. Elles portent, dans une démarche au total d'une grande cohérence, sur *“l'affectation et la mobilité des fonctionnaires sur les territoires”*, la gestion *“interdépartementale et interrégionale des ressources métiers”*, la *“mutualisation des moyens déconcentrés de l'Etat”* et une vision prospective à 5 ans.

Les travaux doivent être rendus d'ici le début de l'été. L'ensemble des questions touchant au rôle et à la place de

l'Etat sont questionnées, notamment dans les volets gestion des personnels et organisation des services.

Si la CGT est disponible pour contribuer à tous les travaux visant l'objectif d'améliorer l'efficacité de l'administration, nous dénonçons le cadre imposé des politiques d'austérité, qui se traduisent par une hémorragie des emplois dans les services déconcentrés et des abandons de missions.

### 1- De la REATE à l'ATE :

*On change les mots mais pas le fond, avec l'annonce d'une vision prospective à 5 ans*

Dans une lettre du 28 mars, le Premier ministre confie à Jean-Pierre Weiss et Jean-Marc Rebière une mission prospective sur l'évolution des missions de l'Etat. La démarche est explicitée avec une première demande au Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) de propositions de mesures d'amélioration du fonctionnement de l'administration territoriale de l'Etat « **à organisation constante** ». Le Premier ministre annonce ensuite deux missions sur les *“mutualisations interdépartementales ou interrégionales possibles”* sur certains « métiers ou compétences rares » et sur le bilan des mutualisations existantes.

**Le Premier ministre ne remet aucunement en cause les réformes précédentes**, il note simplement les évolutions fortes depuis 2008, parmi lesquelles *“une demande forte de présence territoriale”*, *“le redressement des finances publiques”*, le **projet de loi de décentralisation**. L'objectif de la mission prospective est d'analyser les missions de l'Etat et de proposer *“plusieurs scénarios d'organisation fonctionnelle”* à un horizon de 5 ans. Le rapport doit être rendu à la fin du mois de juin 2013.

La mission Weiss -Rebière a voulu d'emblée engager une démarche de

concertation avec les organisations syndicales de la Fonction publique, ce dont la CGT ne peut que se féliciter. Une première rencontre a eu lieu le 24 avril et deux autres rendez-vous sont d'ores et déjà prévus.

Lors de la première rencontre avec la mission, la CGT a regretté le cours dévolu à la mission, ce qui ne permet pas d'explorer toutes les questions. Elle a dénoncé les réformes autoritaires intervenues au titre de la Reate, réformes qui se sont traduites par un affaiblissement du service public dans les territoires et le développement d'un mal vivre dans les services. L'ampleur des restructurations intervenues et des pertes d'emplois ne permet pas de raisonner en terme de simple retour en arrière, il est cependant décisif de porter un coup d'arrêt aux suppressions continues des emplois et des missions. C'est une demande forte de la CGT. Des réflexions sont également à engager en faisant le lien avec la fonction publique territoriale.

Sur le périmètre de l'administration territoriale de l'Etat, les rapporteurs indiquent que la mission ne s'interdit pas d'élargir le champ de la réflexion en prenant en compte les finances et l'éducation. Ils font part de leur volonté d'inscrire leur action dans la recherche d'une contribution des services de l'Etat à la croissance et à la création d'emplois, la CGT ne les contredira pas sur ce point! Des enquêtes sur le terrain seront menées notamment en région Rhône-Alpes et en Poitou- Charente.

### 2- La “mutualisation” des moyens des services déconcentrés

La mission est chargée de faire un bilan sur la question des mutualisations en dressant un bilan des schémas de mutualisation et des mutualisations déjà intervenues, ainsi les SIDSIC. L'objectif est de lever les obstacles qui s'opposent au développement des mutualisations en levant *“les contraintes et les freins à la mise en œuvre de ces projets, notamment en matière budgétaire, juridique ou de gestion des ressources humaines”*. Il est ajouté la formule usuelle: *“dans ce cadre devront être prises en compte les conditions et les modalités du nécessaire dialogue social”*.

### 3- La “mutualisation des ressources métiers”

Les objectifs confiés à cette mission sont d'examiner les conditions permettant de mobiliser au niveau interdépartemental et interrégional les *“ressources métiers”*. Un service déconcentré pourrait ainsi agir pour le compte d'un autre service déconcentré. Il faut pour cela notamment sécuriser *“les mesures de police administrative et judiciaire susceptibles d'être prises lors de l'exercice d'une mission”* réalisée dans un tel cadre.

Mais, dit la lettre de mission, *“il conviendra de privilégier des dispositifs souples et déclinables localement”*.

#### 4- La mobilité des fonctionnaires dans les territoires

La ministre de la Fonction publique, dans le cadre des évaluations retenues au CIMAP, confie une mission aux inspections générales portant sur *“l’affectation et la mobilité des fonctionnaires dans les territoires”*. La mission portera sur les systèmes existants en matière *“d’attractivité territoriale”* et sur l’amélioration de l’organisation des recrutements et des mutations, dans les 3 versants de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière). Elle devra également évaluer l’action des plateformes régionales de gestion des ressources humaines *“notamment dans la perspective d’une nouvelle étape dans la déconcentration des actes de gestion”*.

Le rapport devait être remis le 20 mars 2013. Dans les faits, le rapport sera rendu pour le 14 juillet 2013, nous disent les rapporteurs.

La CGT a été reçue le 2 mai. Elle a porté la revendication de la mise en œuvre d’un véritable droit à la mobilité choisie qui doit pouvoir s’exercer dans l’ensemble de la fonction publique. La mobilité est un droit prévu par le statut de 1983 qui reste aujourd’hui théorique pour la grande masse des agents.

Dans les faits, la mobilité s’inscrit aujourd’hui la plupart du temps dans un cadre contraint lié aux restructurations. Les freins à l’exercice de la

mobilité sont multiples : avis des chefs de service, plafonds d’emplois de la Lolf, absence d’information sur les postes vacants, obligation de démissionner dans la fonction publique hospitalière, inexistence la plupart du temps de mesures sociales d’accompagnement...

La CGT porte le besoin d’une totale transparence sur les emplois vacants et d’une meilleure la gestion de la mobilité, en garantissant les droits des personnels. La mobilité doit devenir un droitposable.

Cela suppose la mise en place de lieux permettant de centraliser les postes vacants, notamment au niveau régional, en renforçant les prérogatives des CAP et en associant les organisations syndicales.

La CGT a également porté le besoin de faciliter la mobilité géographique avec des mesures concrètes d’aide au logement et en prenant aussi mieux en compte les données familiales. La mobilité doit s’accompagner de dispositifs systématiques de formation de prise de poste.

**TOUT EST EN APPARENCE SUR LA TABLE ... SAUF LA POLITIQUE D’AUSTÉRITÉ !**

En apparence, l’ensemble des ques-

tions portant sur l’administration de l’Etat est mis en débat: les missions en tenant compte du projet de loi décentralisation qui impacte lourdement un certain nombre d’administrations, l’organisation des services, la gestion des personnels et leur statut.

Ce qui n’est pas négociable, c’est la politique d’austérité et l’idéologie libérale qui la sous-tend. La lettre du Premier ministre prend le soin de préciser que l’exercice de la mission Weiss-Rebière s’inscrit dans la stabilisation globale des effectifs de l’Etat, les créations de postes dans l’éducation nationale et les ministères dits prioritaires devant être compensées par autant de suppressions par ailleurs. De ce fait, les suppressions d’emplois dans les services déconcentrés se poursuivent au même rythme que précédemment. Dans chaque ministère s’élabore *« un programme ministériel de modernisation et de simplification »*. La ministre de la réforme de l’Etat, de la décentralisation et de la fonction publique croit utile de préciser devant la commission des Finances du Sénat le 23 avril 2013: *“on y retrouve les éléments préparés par la DGME”*. **Mais alors quel changement par rapport à la RGPP?**

Les commandes aux inspections générales tracent les pistes de réponses recherchées avec un remodelage des services territoriaux en les recentrant sur un certain nombre de missions liées à la conception de l’Etat stratège” et autour d’objectifs



politiques à court terme.

Comme il est difficile d'annoncer la disparition des services locaux de l'Etat, au plan départemental ou infra départemental, compte-tenu des "attentes de nos concitoyens qui, dans un contexte de crise, formulent une demande forte de présence territoriale", d'autres solutions sont mises en avant: la mutualisation des services dits "supports", une gestion interdépartementale voire interrégionale de certaines missions faisant appel à des "ressources rares", une nouvelle gestion des personnels pour faciliter les mobilités interservices résultant des restructurations successives.

**Le rôle résiduel dévolu aux organisations syndicales, dans ce cadre, est d'accompagner cette orientation, en tentant de faire croire à du dialogue social.**

La ministre de la réforme de l'Etat,

de la décentralisation et de la fonction publique annonce de plus, devant la commission des finances du Sénat le 23 avril 2013, une nouvelle purge pour toute la fonction publique: "les efforts prévus par le pacte de stabilité sont lourds: ils s'élèvent à 14 milliards pour 2014" dont "une baisse d'un milliard et demi d'euros pour les collectivités territoriales, de cinq milliards d'euros pour la sécurité sociale" !

## IMPOSER UNE AUTRE CONSTRUCTION

La CGT porte une autre conception de la fonction publique au service de l'intérêt général. La question des missions publiques et de leur évolution ne peut rester confiner dans quelques cercles étroits, gouverne-

mentaux ou même d'association d'élus.

La première priorité est de sortir de la spirale des suppressions d'emplois et d'une gestion de la fonction publique dominée par les dogmes de la réduction de la dépense publique. Ceux-ci constituent un véritable obstacle qui s'oppose à la reconstruction d'une fonction publique à même de relever les défis posés au pays, en termes de reconquête industrielle, de transition écologique, de création d'emplois comme de cohésion sociale et d'aménagement du territoire.

L'action doit s'inscrire au quotidien, dans les services mais aussi avec les usagers, pour la défense des emplois, des missions, le remplacement des départs en retraite, en informant et portant le débat sur les conséquences de la disparition des services publics dans les territoires- les banlieues comme les zones rurales- et la nécessité d'y mettre fin.

## Travail :

### Un plan sapin qui masque (bien mal) une casse de l'outil d'inspection.

Le Ministre Sapin s'est fixé pour objectif de supprimer tout d'abord le type d'organisation, puis le fonctionnement et enfin la finalité de l'inspection du travail.

**La première étape** vise à parvenir à la suppression du corps des contrôleurs du travail. Par l'organisation de la promotion de 540 d'entre eux en inspecteurs (sur les 3400 dont 1600 en inspection), le « stock résiduel » basculant sur des corps communs de la fonction publique. Une carotte qui tend bien entendu à jouer sur la division des personnels par la mise en concurrence, mais aussi à baisser les effectifs et particulièrement ceux affectés à des fonctions d'inspection. Ce qui conduit indubitablement à remettre en cause l'organisation actuelle sur une base géographique (la section territoriale d'inspection du travail est jusqu'à présent sous la responsabilité d'un inspecteur du travail, avec 2 contrô-

leurs et ... 1 ou 2 secrétaires).

**Derrière, c'est le type de fonctionnement qui est radicalement transformé.** De sections territoriales généralistes (répondant en cela à l'existence d'un code du travail qui s'applique de manière générale) qui sont le cas échéant saisies par les salariés, les syndicats, l'objectif est de supprimer cette structure à base géographique pour passer à des brigades « spécialisées » soit par thèmes soit par grandes entreprises ...

**Et, au bout du bout, c'est le fond des missions qui est en cause ...** et bien entendu aussi un outil qui doit jouer un rôle dans la défense des salariés à partir de la loi. Car s'efface dans le même temps la capacité d'intervenir en opportunité que détiennent aujourd'hui les inspecteurs du travail (ils décident en toute autonomie de leurs interventions en fonction des saisines, des demandes des salariés ...). Avec

une toute autre conception et des interventions devant être celles décidées par la hiérarchie ... jusqu'au sommet de la pyramide.. Et passer ainsi d'une inspection au service des droits des salariés à une inspection au service des politiques et stratégies gouvernementales... Ce qui est non seulement très différent, mais de plus totalement contraire à la convention 81 de l'OIT qui stipule que l'inspection du travail doit être indépendante (« ... le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue. »), notion reconnue comme fondamentale par le conseil d'état.

A noter que lors de l'examen du texte de mise en extinction du corps des contrôleurs du travail, le projet du Ministre n'a recueilli **aucun avis favorable !** (Pour : 0 ; Contre : Cgt (4) + Sud (2) + Snu (2) + Fo(1) Abstention : Unsa (3) + Cfdt (2)).

**Va-t-il oser passer en force ?**

# Carrières et rémunérations

## Quelle négociation ?

## Et pour quoi faire ?

*L'agenda social de la Fonction publique bat son plein, en dépit de changements incessants de dates.*

*Les sujets qui y sont abordés sont nombreux et multiples, allant du parcours des militants syndicaux à la formation professionnelle, en passant par les conditions de vie au travail.*

*Avec quasiment 30 réunions prévues (qui s'ajoutent aux nombreuses qui ont déjà eu lieu depuis l'automne dernier), ce n'est pas l'ennui qui risque de nous guetter même si, par ailleurs, la béatitude n'est pas de mise sur le fond des dossiers. Après la grande réunion plénière présidée par la Ministre le 7 février dernier, la négociation sur « les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » semble lancée.*

*En effet, à l'issue d'une nouvelle rencontre en date du 16 avril, un document portant sur une méthode, un programme et un calendrier a été transmis aux organisations syndicales le 22 avril.*

*Mais, s'agit-il vraiment d'une négociation tant le cadre semble enfermé par la logique d'austérité qui prédomine sur l'ensemble ?*

### Qu'est-ce qui est en jeu ?

Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'objet de ces prétendues négociations ne relève pas de l'anecdotique. Si l'on s'en tient simplement aux items mis en avant dans le document précité, on est même dans du lourd, du très lourd.

« Réaffirmer l'unité de la Fonction publique », ce n'est pas la CGT qui va s'y opposer, au contraire. Mais, encore faut-il s'entendre sur ce dont on parle. S'il s'agit, par exemple, d'étendre la philosophie des cadres d'emploi du versant territorial aux deux autres, c'est une CGT en opposition résolue qu'on trouvera, convaincue qu'elle est que c'est le chemin inverse qu'il faut

### Les thèmes de la négociation selon les autorités ministérielles

- « - Réaffirmer l'unité de la Fonction publique par une plus grande harmonisation des parcours professionnels et des carrières entre les trois versants ;
- Revoir les critères actuels des classements statutaires que sont les niveaux de qualifications et les missions ainsi que l'organisation en trois catégories, qui ne suffisent plus à caractériser les différents niveaux de fonction et de qualifications de la Fonction publique ;
- Remédier au tassement des grilles indiciaires qui ne permettent plus des déroulements de carrière satisfaisants ;
- Améliorer la mobilité, notamment fonctionnelle, des fonctionnaires dans et entre les trois versants de la Fonction publique ;
- Simplifier et alléger la gestion statutaire, devenues complexe, lourde et peu déconcentrée, pour donner une place accrue à une gestion qualitative et personnalisée des agents, permettant le développement des parcours de carrière et des qualifications ».

Même si nos interlocuteurs jurent leurs grands dieux que leur volonté est, à partir « de grandes ambitions », d'améliorer les choses en respectant et même en renforçant le socle que constitue le Statut, on ne nous empêchera pas d'emblée d'être circonspects.

Rien qu'en s'en tenant aux deux premières thématiques, on voit bien qu'il y a place pour des lectures extrêmement différentes.

emprunter.

« Revoir les critères actuels des classements statutaires », cela peut constituer une entreprise fort louable tant l'écrasement de la grille et la dégradation de la reconnaissance des qualifications ont atteint des niveaux insupportables. Mais, s'il est question, comme cela se susurre, de supprimer brut de décoffrage les catégories C, B et A, ce n'est pas du côté de la CGT qu'on trouvera des appuis.

## Une méthode sujette à beaucoup de questions

« Le calendrier des négociations... s'organisera ainsi en deux volets :

① Une négociation tous les deux ans, qui fera l'objet d'un rendez-vous à mi-parcours pour dresser un premier bilan de la mise en œuvre des mesures et définir, le cas échéant, les mesures d'ajustement à apporter.

② Une négociation portant sur la rénovation de l'architecture statutaire, dont la mise en œuvre sera pluriannuelle.

La première négociation sera ouverte immédiatement ; la seconde le sera à l'automne ».

Ce nouvel extrait du document ministériel du 22 avril soulève bien des interrogations pour ne pas dire des réserves.

En premier lieu, la CGT a immédiatement rappelé que, si elle n'était pas hostile par principe aux plans pluriannuels, s'agissant des rémunérations, elle demeurerait attachée au principe des négociations annuelles.

d'une conception d'éclatement que la CGT ne pourrait dès lors que combattre.

En tout état de cause, on a le droit d'être à tout le moins dubitatifs sur comment vont s'articuler d'éventuelles mesures attachées à la priorité affichée pour la catégorie C – dont on nous dit qu'elles seraient applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014 – et une refonte globale de la grille qui, censément, devrait intervenir un peu plus tard.

## Les différents thèmes des négociations

La négociation biennale (celle qui débute dès maintenant et dont les conclusions sont censées être mises en œuvre sur 2013 et 2014) comporte, selon nos interlocuteurs, 4 points principaux et « une incidente ».

### 1 - Le décontingement de l'accès à l'échelon spécial de l'échelle 6 (8<sup>ème</sup> échelon).

On observera simplement, dans le cas d'espèces, que de parler de négociation est une forme d'abus de langage. En effet, cette mesure – partielle mais positive, réclamée par

satisfaisant de la carrière des fonctionnaires ».

Passons rapidement sur « l'amplitude nécessaire à un déroulement satisfaisant... », quintessence de l'euphémisme. Le plus saisissant (et le plus symptomatique) dans cette présentation, c'est que ce n'est pas les revalorisations insignifiantes de la valeur du point – ou, a fortiori, son gel pur et simple – qui sont responsables de cette situation catastrophique **mais** les augmentations, pourtant bien modestes, du SMIC... On croit rêver !

Par ailleurs, on touche ici concrètement à ce qu'on a évoqué précédemment : comment envisager des dispositifs parcellaires, même transitoires, dans un ensemble qui repose sur un principe de cohérence. Prendre des mesures pour les bas salaires, ce n'est évidemment pas la CGT qui va s'en plaindre. Mais, si on s'en tient à cela, on ne pourra aboutir qu'à des effets pervers et indésirables.

Par exemple, si on se contente de n'augmenter ne serait-ce que de 3 % le salaire minimum, et rien d'autre, le Nouvel Espace Statutaire du B verrait son bas de grille plonger en dessous, cependant que le début de la catégorie A lui serait supérieur de moins de 10 %.

Pour la CGT, cela confirme bien que seule une refonte d'ensemble est à même de répondre aux enjeux posés.

### 3 - La simplification des régimes indemnitaires :

Précisons tout de suite que, à cette étape, il s'agit simplement de substituer à la PFR un nouveau dispositif indemnitaire.

Là également, pas d'ambiguïté : la CGT qui n'a eu de cesse de combattre une PFR, synonyme d'inégalités honteuses et de mises en œuvre de critères de gestion antinomiques des valeurs de la Fonction publique, ne saurait donc se plaindre de la disparition de celle-ci.

Mais, de quoi est-il réellement question ici ?

On est quand même en droit de s'interroger fortement quand on lit que le « nouveau régime » envisagé

**Tout augmente  
sauf les salaires  
Ça suffit !**

Au-delà, cette séquence de 2 négociations distinctes n'est pas sans poser de sérieux problèmes.

En effet, la matière sur laquelle elles portent n'est pas constituée par des thématiques notoirement différentes et donc saucissonnables entre elles. Tout au contraire, lorsque l'on parle de carrière, de rémunération et de grille indiciaire, on évoque un édifice cohérent et homogène. Dès lors, prétendre à débattre de manière séparée, sous 2 phases de calendrier disjointes, peut, au minimum, créer des effets d'usine à gaz, voire relever

toutes les organisations syndicales – a déjà été actée par la Ministre elle-même lors du rendez-vous du 7 février dernier.

### 2 - La rénovation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Sur ce thème, on appréciera d'abord à sa juste valeur la formule introductive du document du 22 avril.

« Sous l'effet des revalorisations régulières du SMIC, la grille de la catégorie C ne comporte plus l'amplitude nécessaire à un déroulement

« devra permettre de prendre en compte les fonctions ainsi que la manière de servir ».

Du coup, la CGT a d'ores et déjà émis les plus fortes réserves sur une réforme qui consisterait à remplacer la PFR version 1 par .... la PFR version 2.

Nous avons en outre rappelé l'exigence d'un véritable débat de fond autour de notre revendication de l'intégration dans le traitement des primes et indemnités ayant un caractère de complément salarial.

#### 4 - La modernisation de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement :

Des réformes de ces 2 dispositifs ont déjà été évoquées et même largement discutées ces dernières années. Force est de constater que tout cela s'est enlisé au fil du temps.

Et il y a de quoi être très circonspect cette fois-ci également.

En effet, la cause principale des échecs précédents tient avant tout à ce que les gouvernements de l'époque encadraient la réflexion sur les nouveaux dispositifs éventuels dans un strict souci de « coût constant ».

Tout laisse malheureusement à penser qu'il en soit de même cette fois-ci, d'autant plus qu'il est bien question « de modernisation » et non pas « d'amélioration » et encore moins « de revalorisation ».



Et, cerise sur le gâteau, demeure le thème éventuel, celui « du cas où ». Et, excusez du peu, il s'agit des mesures générales en matière de salaires et, singulièrement, de la valeur du point.

Comme en la circonstance, chaque mot doit être pesé au trébuchet, voici le libellé exact qui aborde la question :

« En fonction de l'évolution de la situation économique du pays et de la trajectoire de redressement de ses finances publiques, des mesures générales pourront être examinées, notamment celles relatives à l'évolution de la valeur du point, lors du rendez-vous à mi-parcours en 2014 ».

Autrement dit, on nous annonce à peu près clairement que, dans le meilleur des cas, la valeur du point sera également gelée en 2014 (c'est dire qu'aux yeux de nos interlocuteurs, l'année 2013 est déjà passée aux oubliettes de l'histoire) et que, pour 2015, tout cela reste très aléatoire.

Fort heureusement, il ne s'est trouvé aucune organisation syndicale pour adouber une telle perspective. Pour la CGT, nous avons bien sûr confirmé qu'il s'agissait là d'un casus belli.

#### Le contexte de l'austérité

Les « grandes négociations » sur l'ensemble de la grille indiciaire et sur l'architecture statutaire devraient débiter à l'automne 2013. Pour la préparer, nous dit-on, une mission (une de plus) sera confiée à une personnalité.

On n'en sait guère plus à ce stade, sauf que la Ministre et son Cabinet nous affirment vouloir être « ambitieux », ce qui n'est pas forcément rassurant.

Et pour cause. En effet, quelles ambitions nourrir quand tous les jours, quasiment, la politique d'austérité est renforcée à coups de nouvelles mesures ou de renoncements? Quand il est affirmé dès le début du document que « cette négociation s'inscrit dans un contexte budgétaire marqué par la priorité donnée au redressement des finances publiques, condition nécessaire au redémarrage de la croissance et au développement de l'emploi ? »

Notre désaccord avec ces orientations est patent et profond. Non seulement parce qu'elles sont profondément injustes et dévastatrices mais aussi parce qu'elles nous conduisent dans l'impasse. Il n'y aura pas de relance durable et véritable en sabrant les dépenses publiques socialement utiles, en multipliant les largesses en direction des profiteurs et en comprimant le pouvoir d'achat des salariés, et donc des fonctionnaires.

#### Les réunions prévues dans le cadre de la négociation biennale

**Catégorie C : le 21 mai**

**Régime indemnitaire : le 27 mai**

**Indemnité de résidence et supplément familial : le 5 juin**

**Catégorie C : le 19 juin**

**Régime indemnitaire : le 28 juin**

**Catégorie C et / ou régime indemnitaire : le 8 juillet**

**Indemnité de résidence et supplément familial : le 16 juillet**

**Conclusive : le 23 juillet**

Reconstruire la grille indiciaire, reconnaître leur place aux qualifications, redonner de l'amplitude aux carrières, augmenter la valeur du point... Tout cela nécessite une toute autre politique que celle actuellement menée.

Et c'est particulièrement avéré en matière de dépenses publiques. Obnubilés par le fait de ramener très rapidement le déficit public à moins de 3 % du Produit Intérieur Brut, le Président de la République et le gouvernement qui veulent, de ce fait, réaliser plusieurs milliards d'économie supplémentaires, entendent faire porter ce nouvel effort pour 70% sur une énième réduction des dépenses publiques.

Encore s'il s'agissait de tailler dans les sommes vertigineuses (environ 190 milliards d'euros en 2014) que l'Etat consacre aux divers « aides » - pour la plupart inefficaces - aux entreprises, on pourrait dès lors discuter. Mais, de cela, il n'en est même pas question l'ombre d'une seconde puisque, tout au contraire, François Hollande vient, en cette fin avril, d'annoncer de nouveaux cadeaux aux patrons.

Dans de telles inacceptables conditions, on voit mal quelles marges de manœuvre financières pourraient exister pour mener à bien une réforme d'ampleur de la grille indiciaire et des carrières. On a plutôt le sentiment qu'il va falloir combattre pied à pied de nouvelles régressions liées à de nouvelles amputations budgétaires.

## Que faire ?

On nous pardonnera d'emprunter cette formule à un de nos illustres prédécesseurs.

Ce qui est sûr, c'est qu'il est hors de question de laisser les choses aller dans la direction et au rythme que la Ministre souhaite imposer.

Sans vouloir tout cristalliser autour de cette unique question, il est notamment inenvisageable de passer l'enjeu de la valeur du point par pertes et profits.

Cette dernière est gelée depuis juillet 2010. Il s'agit là, rappelons le, d'une situation absolument sans précédent. Les conséquences en sont catastrophiques. Depuis janvier 2000, le

décrochage de la valeur du point avec l'indice des prix à la consommation atteint quasiment les 14 %. Un bien triste record! Et il faudrait accepter une nouvelle « glaciation » d'un an, voire davantage.

Qu'on ne compte pas sur la CGT pour adouber un tel scénario désastreux.

Pour se convaincre, s'il en est besoin, de l'utilité de faire bouger les lignes, dressons à nouveau, de manière sommaire, le sombre tableau d'où nous en sommes rendus par la faute de cette politique insensée menée à la hache depuis de trop longues années:

- ◆ *Environ 1 million d'agents sur les 3 versants de la Fonction publique – soit 1 sur 5 - rémunérés au SMIC ou quelques euros au-dessus.*
- ◆ *A l'échelle 3, les 18 premières années de carrière n'entraînent qu'un gain de 6 points d'indice, soit l'équivalent de 28 euros.*
- ◆ *Le fameux Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B ne débute plus que 2 % au-dessus du SMIC et donc du salaire minimum de la Fonction publique, et la catégorie A, quant à elle, que 12 % au-dessus.*

Oui, décidément, il y a urgence à redonner du sens à tout ça !

Qui peut raisonnablement croire aujourd'hui qu'un tel chantier, incontournable et sans délai, pourra trouver des issues favorables par le simple biais de négociations, aussi pointues soient-elles?

Le doute n'est évidemment pas per-

mis.

Il faut donc travailler à l'intervention des salariés pour peser et, en conséquence, construire les mobilisations indispensables.

C'est ce que la CGT ne cesse de faire, y compris par la recherche permanente de contacts unitaires.

Dans le même temps, il faut gagner la conviction du plus grand nombre. Et, en l'espèce, l'important n'est pas tant de démontrer que les directions empruntées en matière de salaire, d'emploi public ou de MAP ne sont pas les bonnes - de ce point de vue le mécontentement est relativement flagrant - que d'emporter l'adhésion que des politiques alternatives sont possibles. De ce point de vue, force est de constater que la partie est loin d'être gagnée. Le poids de la crise, les assauts de la pensée unique, les regards sur les pays où c'est encore pire, tout cela constitue autant d'obstacles et de freins à la prise de conscience massive qu'on peut parfaitement mettre en œuvre des orientations en rupture.

Face à ce qu'il faut bien appeler des rouleaux compresseurs, nous devons redoubler d'efforts pour faire entendre une autre voix.

La question n'est donc pas de quitter la table des négociations (nous serions isolés et dans une posture stérilisante) mais de mettre celles-ci sous le contrôle des personnels.

A l'évidence, c'est tout l'enjeu des jours et des semaines qui viennent.

**C'est ce à quoi l'UGFF va continuer à s'employer sans compter.**

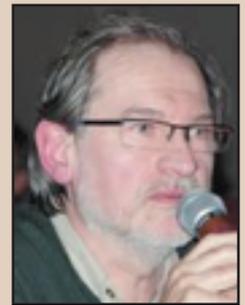
## Les principales revendications de la CGT

- **Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi;**
- **Un recrutement basé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent être renouvelées et donner lieu à nomination par ordre de mérite;**
- **Le maintien d'une grille indiciaire unique;**
- **La valeur du point comme élément essentiel des traitements avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation;**
- **Le rattrapage des pertes intervenues depuis des années;**
- **Un salaire minimum porté au SMIC revendiqué par la CGT, soit 1.700 euros bruts mensuels;**
- **Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète;**
- **Une carrière avec 2 grades maximum par corps;**
- **L'intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement indicé.**

**L'insertion des  
handicapés dans  
la F.P.**

# 3 questions à... Didier Marguery

Représentant CGT au comité national du FIPHFP



**Le comité national du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique vient d'être renouvelé et tu y représentes la CGT, peux-tu nous en dire plus ?**

Le FIPHFP résulte de la Loi de 2005 sur l'égalité des chances et l'insertion des personnes handicapées. C'est un établissement public administratif dont la mission est d'aider les employeurs publics à atteindre les objectifs de cette Loi. C'est donc un outil comparable à l'AGEFIPH qui existe pour le privé. Les enjeux sont donc particulièrement importants dans la période d'autant que le taux moyen de travailleurs handicapés se situe autour de 4% alors que la Loi fixe ce taux à 6%.

Concrètement le FIPHFP finance des aides, des conventions avec les employeurs et l'intervention de partenaires institutionnels liés au handicap au moyen des contreparties financières récoltées auprès des employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6%.

Le Comité National du FIPHFP est composé de représentants des trois versants de la fonction publique, État, Santé et employeurs territoriaux, de représentants des personnels et des associations intervenant dans le champ du handicap. Son rôle est important puisqu'il définit les orientations générales du fonds, orientations qui sont également déclinées en régions dans les 26 comités locaux du FIPHFP, comités locaux où siègent également les organisations syndicales. Je suis membre titulaire et mon camarade Aldo PITARESI de la fédération des

services publics est mon suppléant.

**Quelle est l'actualité du FIPHFP ?**

L'an dernier, la mobilisation des syndicats et du comité dans son ensemble a permis d'éviter une réduction des moyens de fonctionnement de l'Établissement Public, sachant que sa charge s'est accrue notamment après les orientations de la conférence sur le handicap de juin 2012. Alors que le précédent mandat s'est terminé en septembre dernier, il a fallu attendre ce mois d'avril pour la mise en place d'un nouveau comité. Deux exemples qui peuvent aussi illustrer certaines difficultés alors que le Président de la République a pris l'engagement « de faire du handicap une préoccupation générale de l'action du Gouvernement » (circulaire interministérielle du 4 septembre 2012). La prochaine conférence sur le handicap se tient en juin prochain.

Le Comité National du FIPHFP entend bien poursuivre les efforts entrepris pour améliorer le niveau d'emplois et plus généralement la situation des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Une première priorité est bien le maintien dans l'emploi, il s'agit d'améliorer la prise en charge du handicap pour permettre le développement des qualifications du travailleur handicapé. Il existe dans tous les cas des réponses adaptées, ce qui manque souvent c'est la volonté de mettre en œuvre les moyens existants. Une des priorités du FIPHFP s'est aussi de faire connaître les possibilités et les aides existantes, comme en matière d'adaptation du poste de travail. Un catalogue d'aides existe et il est consultable sur le site internet du FIPHFP.

Si des actions telle que l'aménagement d'un poste de travail sont indispensables, elles ne sauraient suffire pour compenser la situation de handicap subie par l'agent. En effet, les contraintes d'effectifs et de moyens dans les services, de même que des objectifs de plus en plus prégnants constituent bien trop souvent des freins au recrutement, au maintien dans l'emploi et plus globalement à l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique (recrutement, formation, déroulement de carrière ...). L'insertion des travailleurs handicapés affichée comme une priorité en matière de ressources humaines est aujourd'hui menacée de régression. Dans ce contexte difficile, les actions du FIPHFP constituent des points d'appuis mais ils ne sont pas suffisants.

**Justement, quelle intervention syndicale au-delà des instances de représentation des personnels ?**

La lutte pour l'insertion des travailleurs handicapés fait partie intégrante de l'amélioration des conditions de vie au travail de tous les agents. Il faut prendre en compte tous les leviers et outils d'intervention syndicale sur ce sujet. La CGT dispose de militants compétents sur le terrain dans le domaine du handicap, sans doute faudrait-il mieux mutualiser et mettre en réseau ces compétences dans le champ de la fonction publique comme c'est le cas dans d'autres secteurs et plus généralement dans l'interpro CGT. Les prochains renouvellements des comités locaux du FIPHFP seront l'occasion de progresser dans cette démarche. Nous aurons aussi l'occasion de faire un premier point d'étape à l'échéance du congrès de l'UGFF cet automne.

# La « Gouvernance » de l'action sociale, un enjeu d'actualité.

Dans le cadre de l'agenda social, une première rencontre entre les organisations syndicales Fonction publique et le cabinet de la Ministre en présence de la DGAFP a eu lieu le 25 avril. L'objectif de cette réunion était de faire l'état des lieux de l'action sociale dans les trois versants de la fonction publique et de tracer des perspectives et une méthode de travail.

L'examen du cadre général commun (article 9 de la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), puis des déclinaisons spécifiques à chaque versant (le décret 2006-21 du 6 janvier 2006 pour la FPE), des organisations propres (CGOS pour les hospitaliers, AS ministérielle et interministérielle pour la FPE avec modalités de gestion diverses de type associations, privés...), des champs couverts différents (la FPT et la FPE se ressemblent en ouvrant un large champ d'intervention : famille, logement, restauration etc., mais la FPT n'a pas constitué de socle commun au contraire de la FPE), des bénéficiaires etc... a permis de mettre en évidence une très grande diversité sur tous les

points examinés.

C'est pourquoi la délégation CGT a revendiqué «...que dans un premier temps, soit privilégiée dans chaque versant la poursuite de l'état des lieux et des éventuelles discussions en cours, (c'est le cas pour le versant Etat).

*La négociation préalable dans chaque versant serait de nature à ouvrir la perspective d'une négociation commune aux trois versants afin de faire évoluer le cadre, le périmètre de la définition et de la gestion commune à tous les agents des trois versants de la Fonction publique ».*

En conclusion des travaux du 25 avril, le cabinet de la ministre a décidé que la concertation devait se poursuivre versant par versant, sans exclure, à terme, l'ouverture d'une négociation inter versants.

**C'est ainsi que dans la Fonction publique de l'Etat, le nouveau cycle de concertation débute le 30 mai avec à l'ordre du jour, la gouvernance de l'action sociale.**

## RECUEIL DES OBSERVATIONS DES OS

Le recueil des observations est l'émanation du premier cycle de la concertation des OS menée en 2012 par la DGAFP en 10 groupes de travail, à la suite du rapport de la CGFI et de l'IGAS sur l'évolution de l'action sociale dans la FPE ;

Il ne reprend aucun des projets des rapporteurs de la mission en l'état et partage les avis des OS entre deux scénarii.

### ◆ Dans les deux projets, les OS sont unanimes pour :

- **Conforter les grands principes** qui régissent l'action sociale spécifique à la FPE. Un fort attachement à la définition actuelle de l'AS et à ce qui fait sa spécificité dans la FP, c'est-à-dire qu'elle soit distincte des autres politiques sociales (handicap, conditions de travail, PSC...), mais aussi qu'elle soit statutairement distincte de la rémunération (versement indépendant du grade, de l'emploi, et en référence à un quotient fiscal ou familial). Les syndicats sont attachés aux dispositifs collectifs, mais n'ex-

cluent pas le besoin d'agir également par des prestations individuelles.

- **Etendre le bénéfice de l'action sociale** à tous les agents de l'état, actifs ou pensionnés, titulaires ou non, affectés en métropole ou ultra marins, rémunérés ou non sur le budget de l'état.

- **Mieux piloter les politiques** en évaluant mieux le besoin et la satisfaction de l'agent et en faisant mieux connaître les actions mises en œuvre.

- **Créer un portail commun** permettant l'information et l'accès aux prestations à tous les agents.

### ◆ La gouvernance est au cœur de ce qui les divise actuellement.

Les uns défendent l'amélioration de l'existant, soit le maintien de deux niveaux interministériels et ministériels en sauvegardant les compétences consultatives des instances, par ex du CIAS et des SRIAS, en demandant de renforcer le socle commun et à l'interministériel d'être un observatoire des politiques ministérielles et en parallèle de mener un débat dans les instances ministérielles sur les politiques interministérielles...

Les autres préfèrent transférer à un «opérateur» l'action sociale ministérielle et interministérielle qui permettrait d'obtenir un budget en % de la masse salariale. Ils soutiennent le besoin d'un cadrage national plus fort, des guichets « uniques » au niveau déconcentré qui soient des antennes locales, des services de prestations qui puissent agir sur les besoins. Ils visent l'égal accès des agents à toutes les prestations, tout en sauvegardant une politique ministérielle pour certaines actions spécifiques liées aux spécificités locales ou aux caractéristiques des emplois etc.

**La délégation de l'UGFF CGT est évidemment favorable à ce dernier scénario tout en n'en épousant pas complètement les formes.** Elle s'est prononcée lors de la concertation pour un outil autonome à structures déconcentrées mais cet organisme doit-il englober toutes les politiques ministérielles et interministérielles, rompre dans tous les domaines les liens sociaux de proximité existants entre les instances locales ministérielles et les agents ? La délégation de l'UGFF lors de ce premier round de concertation n'avait pas de mandat pour répondre à ces questions. Avant le 30 mai, approfondir nos revendications était nécessaire.

## La gestion du social ça nous regarde

### LA DIRECTION DE L'UGFF EST PORTEUSE DE PROPOSITIONS ALTERNATIVES

*Celles-ci tracent les pistes d'une nouvelle organisation de l'action sociale des agents de l'état.*

Une session d'échanges organisée à Guidel autour des questions de « la gouvernance » de l'AS, a permis de préparer les travaux de la commission exécutive de l'UGFF.

La direction de l'UGFF a basé sa réflexion à partir d'une réalité incontestée et sur ses valeurs fondamentales.

La part congrue réservée actuellement au socle commun des prestations (30% des crédits sociaux) et la grande diversité ministérielle des offres de prestations entraînent une injuste inégalité de traitement entre les agents. Par ailleurs, cette inégalité est de plus en plus mal perçue par les agents transférés dans les DDI etc.

Dans notre action syndicale, c'est un enjeu pour le syndicalisme d'obtenir des droits nouveaux les plus importants possibles.

Avec la question de l'évolution de l'action sociale, ou l'employeur remet à plat toutes les bases de son organisation, son fonctionnement, son financement, sa gestion, on est actuellement à la croisée des chemins. Pour les personnels, en termes de garanties, de droits et prestations sociales à conquérir pour le plus grand nombre, et pour leurs représentants, en termes de pouvoirs de décision pour définir et gérer l'AS à gagner.



### Pour la gouvernance

◆ **La création d'outil(s) de type Etablissement public administratif ou association (loi 1901)** afin de définir les réponses aux besoins sociaux et les gérer **au lieu et place des organismes consultatifs actuels** ? (La CGT n'exclut aucune forme juridique dès lors qu'elle soit autonome, de type, par exemple, service à compétence nationale qui aurait des relais déconcentrés).

Quelque soit le statut juridique de l'outil, cette création est assortie de plusieurs exigences :

- Les représentants syndicaux composant l'organe directeur (conseil d'administration) de l'EPA ou l'association ont voix décisionnelles
- Cet outil est organisé au niveau central pour mener une politique nationale, il se dote de structures déconcentrées ;
- Celles ci se situent à proximité des services et empruntent un type d'organisation et de fonctionnement semblable au niveau central.

- Les structures territoriales organisent l'offre des prestations sociales ou l'accompagnement social (ASS) des agents sur un seul lieu, en mettant en œuvre la politique nationale. Elles sont aussi dotées de moyens propres à la prise en charge de besoins nouveaux ou d'expérimentation susceptibles d'être reprise au niveau national.
- Ces nouveaux services d'action sociale à disposition de tous les personnels coordonnent leurs activités avec les instances ministérielles. La CGT n'exclut pas de réunir sur le même lieu, la dimension interministérielle et ministérielle d'action sociale, et la création d'un portail commun.
- Ces outils de niveaux central et déconcentrés sont installés dans les administrations, dotés de moyens matériels, financiers (cf. nos revendications) et humains dont des professionnels comme les assistantes sociales.

### ◆ Installé par champ social et partagé ente le commun et le ministériel

Soit une action sociale commune aux agents de l'état - donc le niveau interministériel - pour le logement,

la restauration et l'aide aux familles, et le maintien au niveau ministériel des secours financiers, de l'accès à la culture, aux loisirs, aux sports, et le droit aux vacances pour les agents et leur famille.

## L'action sociale commune aux agents FPE

Elle serait définie et gérée par les représentants des personnels dans le cadre :

- *d'une association nationale ou d'un EPA relatif à la politique du logement* (aide à l'installation, réservation de logements sociaux, accession à la propriété, amélioration de l'habitat etc.) des agents de l'état avec adhésion volontaire des ministères ou établissements autonomes. Chaque employeur contribuerait à hauteur de 1% de la masse salariale. Cet outil pourrait avoir un regard sur la gestion préfectorale du 5%. Les structures locales de cet outil national pourraient capter les besoins, construire les dossiers de conventionnement près des bailleurs sociaux, préparer ceux des prêts et des aides etc... et constituer un seul guichet ouvert à tous les agents du territoire concerné. Il pourrait aussi s'ouvrir aux autres versants de la FP.
- *d'une association nationale ou d'un EPA pour la politique en direction des familles* (création de crèches, réservation de berceaux, aide financière à la prise en charge du coût d'un accueil de la petite enfance etc.). Pour les pensionnés, un développement de l'aide au maintien à domicile, des réservations de lits en établissements etc. et toutes les aides pour handicap, frais de scolarité etc. Les structures locales auraient une compétence identique à celles du

logement.

- *du maintien des associations existantes par unité de restauration*. il conviendrait toutefois d'organiser et de coordonner aux niveaux régional et national la politique de restauration collective, d'harmoniser les règles de gestion pour une égalité de traitement des agents partout en France, relatif à l'accueil des agents dans les restaurants et au tarif social pratiqué.

## L'action sociale ministérielle

Elle déciderait de ces formes d'organisation (association, EPA ou maintien des outils actuels constitués par les cnas/clas et prestataires extérieurs pour gérer). Elle serait compétente pour les secours financiers, l'accès à la culture, aux loisirs, aux sports, le droit aux vacances pour les agents et leur famille, Les ministères auraient toutefois l'obligation d'ouvrir leurs centres de vacances à tous les agents de l'état et de mettre en commun les lits inoccupés.

Les structures déconcentrées de l'action sociale ministérielle pourraient être logées dans les mêmes locaux que les structures communes déconcentrées.

## La création d'une commission spécialisée du CSFPE

**avec présidence syndicale ayant à la DGAFP un secrétariat dédié.**

Le conseil sup. aurait ainsi un rôle de tutelle sur les outils autonomes et d'élaboration de la réglementation.

La commission serait ainsi compétente pour :

- élaborer les textes: statut, arrêtés, conventions liant le ministère de

la FP aux outils chargés de définir concrètement et de gérer les actions sociales, leur donnant ainsi les grandes orientations.

- élaborer des prescriptions valables pour tous les agents dans des domaines comme la restauration par exemple, sous la forme par exemple d'un règlement national de l'action sociale qui se substituerait aux nombreuses circulaires actuelles,
- débattre et voter les crédits alloués à ces organismes,
- entendre et débattre des rapports annuels d'activité des organismes sous tutelle.

En ce qui concerne, les ministères qui décideraient de conserver le logement, la restauration, ou la politique vers les familles, la marge d'autonomie serait restreinte.

En ce qui concerne, les vacances, la commission exercerait un rôle de pilotage, d'orientation.

La commission pourrait aussi harmoniser « par le haut » les prestations servies - construire les barèmes utilisés, viser les publics bénéficiaires - mais, dans le cadre d'un outil vraiment autonome, celui-ci pourrait s'en charger. De même l'outil relatif au logement ou à la famille pourrait très bien élaborer sa politique commune à l'ensemble des agents conformément aux orientations contenues dans leur convention.

**Toutes ces pistes revendicatives seront portées par la délégation CGT lors du second round de concertation des le 30 mai.** Ce sera aussi l'occasion pour la CGT de demander à la fonction publique de clarifier le caractère des groupes de travail programmés. Si la CGT juge aujourd'hui nécessaire de poursuivre le débat avec les autres OS sur la gouvernance, elle revendique aussi une négociation se concluant sur un accord.

## Financer la retraite :

# Une équation tout sauf impossible

Les 2 paramètres principaux pour financer le système de retraite sont, pour la CGT : plus d'emplois et plus de ressources.

## PLUS DE RESSOURCES

Les propositions de la CGT concernant le financement des retraites visent à répondre aux trois fuites qu'organise le patronat.

### La fuite de l'emploi et des salaires rémunérateurs

De très nombreux dispositifs d'exonérations des cotisations sociales, chèrement payés par l'Etat à coût de dizaines de milliards d'euros, exonèrent les entreprises de tout ou partie de leurs cotisations sociales, en particulier pour les salaires les plus faibles (1 à 1,6 SMIC). Ces dispositifs ont pour effet de tirer les salaires vers le bas et de ponctionner des ressources fiscales qui seraient mieux utilisées ailleurs.

La CGT propose de **moduler les cotisations sociales pour favoriser les entreprises faisant le choix de l'emploi et d'une rémunération plus juste** des salariés, ainsi que les secteurs ayant besoin de plus de salariés (le bâtiment plus que l'informatique), **en tenant compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée.**

Le gain attendu est de 10 milliards d'euros pour la protection sociale.

### La fuite de la cotisation sociale

Intéressement, participation, épargne salariale, distributions d'actions, de nombreuses solutions sont utilisées pour verser aux salariés une partie de leur rémunération sans qu'elle soit du salaire. Ainsi le patronat se libère de l'obligation de garantir le niveau de rémunération, et de cotiser sur ces sommes. Un peu comme les employeurs publics avec les primes...

La CGT propose **d'assujettir ces**

**montants à cotisations**, avec là aussi 10 milliards d'euros de recettes attendues. Et si les employeurs les intègrent dans le salaire, ce qui est aussi un objectif pour une telle mesure, le financement de la protection sociale n'y perdra rien.

### La fuite de l'investissement productif

Plutôt que d'investir dans leur développement, beaucoup d'entreprises préfèrent investir leur argent disponible sur les marchés financiers. Au point qu'on peut se demander si certaines sont toujours des entreprises de production ou si elles sont devenues des quasi-banques, comme Peugeot par exemple, avec les résultats que l'on sait. Ces montants sont supérieurs à 10 % du PIB français, ce qui donne la mesure de la financiarisation de l'économie, qui est à l'origine de la crise.

La CGT propose de **taxer ces revenus financiers**, ce qui produirait 20 milliards de recettes supplémentaires. Si ces montants étaient investis pour la production, l'investissement et l'emploi, ils généreraient aussi des cotisations.

Ces trois propositions procureraient près de 2 % de PIB supplémentaires de ressources au système de retraite. Mais ces propositions ont aussi pour objectif de prendre le chemin de la sortie de crise, en favorisant la réorientation des pratiques du patronat vers le développement de l'investissement, de l'emploi et des salaires, à l'exact inverse d'une politique inefficace d'« allègement de charges » postulant que le salaire est un coût nuisant à la « compétitivité du travail ».

## PLUS D'EMPLOI

Les autres 2 % nécessaires au financement du système de retraite sont à chercher du côté de la politique d'emploi.

La CGT admet parfaitement que la démographie est une contrainte à laquelle il sera nécessaire de répondre d'ici 2040. Elle admet aussi que, face à l'allongement de la vie, il est nécessaire d'allonger la durée d'activité **moyenne** des salariés.

Par contre ce qu'elle refuse avec acharnement, c'est que la seule réponse soit un recul présenté comme inéluctable de l'âge de départ en retraite, et un allongement sans fin de la durée d'assurance requise.

Aujourd'hui, ce sont plus de 5 millions de travailleurs qui en France sont en sous-emploi, sur une population active de 23 millions, dont 18 millions dans le privé. Les jeunes entrent en moyenne à 23 ans sur le marché du travail, subissent la précarité, et ensuite seule leur serait promise une sortie prématurée de l'activité ! Celle-ci est à 58 ans et 9 mois aujourd'hui, ce qui n'est pas compatible avec un recul de l'âge de départ en retraite.

Avant d'envisager quelque'autres mesures, ce qui est nécessaire, c'est de diminuer les périodes de non activité avant 60 ans :

- en favorisant l'intégration des jeunes
- en limitant les mises à l'écart des salariés âgés
- en prenant en compte les temps de formation et d'études
- en offrant aux salariés contraints au temps partiel une possibilité de temps plein...

Enfin, la CGT propose d'augmenter la cotisation employeurs, ce qui n'a pas été fait depuis 25 ans, et en dernier ressort, si nécessaire, d'augmenter la cotisation salariés.

Les propositions revendicatives de la CGT sont cohérentes, réalistes, visent à fournir près 4 % de PIB de financement supplémentaire pour le système de retraite d'ici 2040, et répondent concrètement aux besoins d'aujourd'hui et à ceux de demain.

## RALLONGER LA DURÉE D'ASSURANCE POUR FINANCER LES FUTURES RETRAITES ?

Dans son dernier rapport, le COR (Conseil d'orientation des Retraites) envisage plusieurs solutions pour aboutir à un équilibre financier du système de retraite :

- ◆ Repousser encore une fois l'âge de départ en retraite ;
- ◆ Continuer à augmenter la durée assurance (37,5 années en 2003, 41,5 années en 2017...)
- ◆ Désindexer les pensions des salaires (déjà fait) et des prix (c'est fait pour l'Agirc et l'Arrco !)
- ◆ Augmenter les cotisations retraite (pourtant déjà en cours pour les fonctionnaires, passage de 7,85% en 2010, 8,76 % aujourd'hui..., à 10,80% en 2020).

Quelle recommandation le gouvernement s'apprête-t-il à suivre ? Peut-il augmenter la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite dite à « taux plein », c'est-à-dire sans décote ? La durée d'espérance

de vie s'allonge, mais, les gouvernants oublient de préciser que l'espérance de vie **en bonne santé** a reculé depuis 2008. Elle s'arrête aujourd'hui à 61 ans !

Le COR, estime, dans l'un de ses scénarios, que le système pourrait devenir excédentaire en 2060 si l'allongement de la durée d'assurance était programmé dans les conditions suivantes :

- 41,75 ans à partir de la génération née en 1958,
- 42 ans pour la génération née en 1962,
- 43 ans pour la génération née en 1975,
- 44 ans pour la génération née en 1989
- et 44,75 ans pour la génération née en 2000.

Cela aurait pour effet une diminution du besoin de financement, obtenue par l'allongement de la durée d'assurance requise (- 0,3 point PIB en 2040, - 0,7 point en 2060).

Concrètement, cela signifierait, par exemple, qu'un salarié entré sur le



marché du travail en 2013, né en 1989, donc âgé de 24 ans aujourd'hui, ne pourrait espérer bénéficier d'une retraite à taux plein qu'à l'âge de 68 ans, soit en 2057. De qui se moque-t-on ?

**Pour sa part, la CGT a toujours été claire dans ses propositions. Seul le retour au plein emploi permettra de financer les retraites. Tout doit être mis en œuvre pour atteindre cet objectif, et cessons de faire payer aux salariés les errements délibérés de la finance mondialisée.**

## La Retraite additionnelle s'allie au CIES pour refuser de voter le dividende de Sanofi Aventis

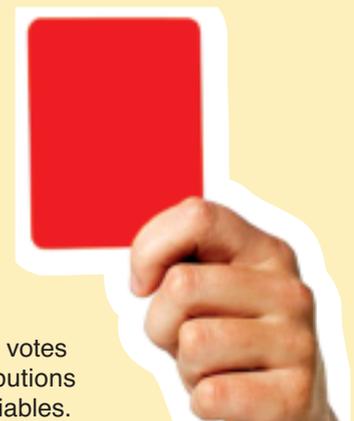
Le plan de restructuration de Sanofi-Aventis, annoncé en juillet 2012, prévoit en France, d'ici 2015, des centaines de suppressions nettes d'emplois et de redéploiements par mobilité interne. Ces mesures inacceptables toucheront particulièrement le secteur de la recherche et le site de Toulouse.

Le 3 mai, jour de l'assemblée générale des actionnaires, pendant que les salariés de Sanofi-Aventis se rassemblaient contre la restructuration, les gestionnaires de fonds de la retraite additionnelle refusaient d'approuver le dividende proposé pour 2013.

L'entreprise proposait de verser aux actionnaires plus de 3,6 milliards d'euros à titre de dividende. Il apparaît clairement que la direction privilégie les actionnaires. Les restructurations atteignent la recherche, qui est pourtant le cœur d'une firme comme Sanofi, dont la rentabilité reste à un niveau très élevé. Outre les activités de recherche de médicaments, ces restructurations conduisent ou peuvent conduire à des suppressions d'emploi dans les activités de production de vaccins et les fonctions support en France. Pourtant, la

quasi-totalité du chiffre d'affaires réalisé en France, soit 3,1 milliards d'euros en 2011, est assurée par l'assurance-maladie.

Les administrateurs de la retraite additionnelle et du CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale) se sont coordonnés pour demander à leurs mandataires financiers de voter contre ce bénéfice, refus inhabituel dans le monde des actionnaires ! Les administrateurs syndicaux des deux instances ont fait connaître leur position au CWC (Committee on Worker's Capital), réseau international d'administrateurs syndicaux de fonds de pension, qui permet de coordonner des politiques de vote lors des assemblées générales d'actionnaires de grandes entreprises. La politique de vote, adoptée à la quasi unanimité du Conseil d'administration de l'ERAFP, entraînera ce printemps de nombreux votes « contre » des distributions de dividendes non justifiables.



# Non, militer, se défendre, n'est pas un délit.

*Partout, à tous niveaux, combattons la criminalisation de l'action syndicale, défendons les libertés syndicales.*

On connaît l'attitude peu glorieuse du gouvernement et de sa majorité pour écartier toute « amnistie sociale ». Ceux-ci ont été moins frileux lorsqu'il s'est agi de voter une loi imposant toujours plus de flexibilité aux salariés ou encore lorsqu'il a été décidé d'accorder 20 milliards de crédits d'impôts aux entreprises.

Mais, là, lorsqu'il s'agit d'un projet de loi visant à amnistier certains délits commis dans le cadre d'actions syndicales durant le mandat du président Sarkozy, alors qu'une politique terriblement brutale s'abattait contre le monde du travail, qu'il a bien fallu réagir, se défendre, là, cela deviendrait donc plus compliqué et pour tout dire impossible ! Faudrait-il rappeler ici ces luttes auxquelles nos camarades ont pris part, pour la défense des retraites, pour l'emploi etc ... ces luttes qui ont participé du rejet du président de l'époque... et de l'élection de l'actuel président.

Oui, comme le rappelait Thierry Le Paon en interpellant les députés devant l'assemblée nationale, nos camarades sanctionnés, et parfois durement sanctionnés, « *ce n'est pas pour eux-mêmes qu'ils agissaient mais pour défendre le bien commun. C'est pourquoi les condamner, c'est nous condamner. Les rejeter une seconde fois en refusant l'amnistie sociale, c'est nous rejeter. Les traiter comme des délinquants, c'est nous insulter. Toucher à un adhérent, un élu, un dirigeant de la CGT, c'est toucher à toute la CGT.* »

Et c'est pourquoi chacun est appelé à s'associer et à développer partout toutes les actions de solidarité autour de nos camarades sanctionnés.

Le gouvernement a choisi le camp de ceux qui refusent d'amnistier. Nous choisissons le nôtre : Celui de ceux qui luttent pour le progrès social.

## Vers le 26ème congrès de l'UGFF

### On débat, on agit....

#### Après Paris, deux journées à Rennes et Saint-Lô

Dans le fil des deux journées d'échanges et de débat des 16 janvier et 27 mars dernier, deux initiatives territoriale sont prévues à Rennes et Saint-Lô.

Rappelons que la journée du 16 a porté sur l'administration territoriale et la démocratie citoyenne, la journée du 27 mars sur l'administration de l'Etat et le statut général des fonctionnaires.

**Le mardi 2 juillet**, à Rennes, avec un ancrage territorial, en l'occurrence régional, nous débattons de deux thèmes au cœur des préoccupations des agents de la fonction publique :

-Décentralisation et territoires: quels enjeux pour les personnels?

-L'agenda social, le statut, Quelle construction revendicative, quelles perspectives, quel outil syndical en appui?

La journée s'adresse plus particulièrement aux militants de la fonction publique de Bretagne, les départements voisins des pays de Loire pouvant également être intéressés.

**Le 23 septembre**, à la maison des associations de Saint-Lô, la journée sera départementale et portera également sur la décentralisation, les actions revendicatives et l'outil syndical avec le collectif fonction publique et l'UD de la Manche.

## MDDE Des résultats prometteurs !

Au MEDDE, les agents de 2 corps de catégorie B nouvellement créés par fusion de corps étaient appelés à élire leurs représentants en CAP.

Pour les Techniciens Supérieurs du Développement Durable (10 982 agents) la baisse de participation est significative (67,32%, soit - 5 %). La CGT arrive en tête avec 29,47 % des suffrages, devant l'UNSA (29,27%) qui perd près de 3 % par rapport à 2011, au profit de FO (23,12%), de la CFDT (11,06%) et de la FSU (4,07%), Solidaires obtient 3,01%. C'est une victoire importante étant donné le contexte compliqué de ces élections.

Pour le corps des Secrétaires d'administration et de Contrôle du Développement Durable (6 346 agents) la participation a été de 72,46 %. La CGT est en 3ème position avec 23,55 % des suffrages derrière l'UNSA (26,97%) et FO (24,90%). La CFDT obtient 13,85 %, Solidaires 5,74 %, FSU 3,59 % et la CFTC 1,39 %.

D'autre part, au sein de l'Etablissement Public VNF les résultats des différents scrutins pour les personnels du MEDDE transférés depuis 1<sup>er</sup> janvier 2013, permettent d'envisager avec optimisme les élections, à l'automne, pour désigner les représentants aux Conseil d'Administration, Comité Technique Unifié dont découlera la représentativité aux C.H.S.C.T., ainsi que celle pour les Comités locaux d'action sociale.

En effet, la CGT arrive largement en tête chez les Personnels d'exploitation à la DT Centre Bourgogne avec 72,55 % des suffrages (FO 18,30% - CFDT 9,15%) et à la DT Nord Est où alors qu'elle était absente jusqu'à présent elle obtient 1 siège et 21,34 % (FO 49,10 % - CFDT 29,56%), chez les dessinateurs la CGT obtient 65,51% des suffrages et les C administratifs 36,61 %.

Ces résultats témoignent de la confiance des personnels en la CGT pour défendre les missions de Service Public et porter leurs revendications. Ils constituent des points d'appui pour travailler, dès à présent, à créer les conditions d'une victoire CGT aux élections de décembre 2014, à l'EPA-VNF et au MEDDE.



Le point  
sur...

## ... la jurisprudence " NTIC "

### CLE USB PERSONNELLE ET CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR DES DONNEES

**Cass Soc – 12 février 2013 - N° de  
pourvoi : 11-28649**

Une assistante administrative a été licenciée pour faute grave, son employeur arguant :

- d'un « refus de communication » avec celui-ci ;
- d'un « comportement insolent » lors de l'entretien préalable de licenciement ;
- et « de l'enregistrement sur sa clé USB personnelle d'informations confidentielles concernant l'entreprise et de documents personnels de collègues et du dirigeant ».

Contestant son licenciement, la salariée a saisi le Conseil des prud'hommes de Bernay, qui a requalifié le licenciement, considérant qu'il n'y avait pas de faute grave, mais tout de même une cause réelle et sérieuse de licenciement. La salariée a alors saisi la Cour d'appel de Rouen. Analysant chacun des griefs, et notamment les deux premiers, cette dernière considère que l'employeur ne prouvait en rien le « refus de communication » et que le comportement insolent devait être remis dans son contexte (un seul témoin, contexte conflictuel, etc.).

Surtout, à propos du dernier grief concernant l'enregistrement d'informations confidentielles sur le périphérique de stockage de la salariée, la Cour d'appel constate que celle-ci « n'était pas présente lorsque sa clé USB personnelle a été consultée par son employeur et elle n'a donc pas par là même été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin ». Considérant qu'il suffisait à l'employeur « de retirer la clé pour que l'ordinateur puisse fonctionner et d'attendre l'arrivée » de la salariée pour effectuer le contrôle, elle estime que l'employeur n'aurait jamais dû opérer son contrôle de cette façon. En conséquence, le moyen de preuve

qui en est issu est illicite et il ne peut être utilisé pour fonder sa sanction. Pour les magistrats, la cause est entendue : il n'y avait aucune cause réelle et sérieuse à ce licenciement. L'employeur décide de ce pouvoir en cassation.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation a estimé qu'une clé USB connectée à un ordinateur professionnel est censée être utilisée à des fins professionnelles et un employeur peut en lire le contenu, sauf si comme pour les ordinateurs, les fichiers sont clairement identifiés comme « personnels » ou « privés » par l'utilisateur. Dans ce cas, ils ne peuvent pas être ouverts sans la présence du salarié (Cass Soc du 18/10/2006).

*« Attendu cependant qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ; »*

**(cf pour plus de détails à ce sujet la rubrique « Zig-Zag dans le droit » publiée dans le Fonction Publique n° 203 d'octobre 2012)**

**Commentaire :** Ce nouvel arrêt concerne une clé USB privée d'un salarié, mais le principe peut parfaitement être étendu à des périphériques de mémorisation autres (disques durs externes). Une décision qui laisse mieux entrevoir ce que pourrait être la jurisprudence à venir en matière de contrôle de tablettes et autres smartphones privés... et pourrait apporter un soutien imprévu aux Responsables de Sécurité du Système d'Information dans leur souhait de canaliser cette nouvelle pratique.

**Rappelons que l'employeur n'a pour autant pas tous les droits :** s'il peut contrôler l'activité du salarié en vertu de son pouvoir de direction, ce pouvoir s'inscrit dans les

limites fixées par le Code du travail et loi « Informatique fichiers et libertés » du 6 janvier 1978 (information préalable de la possibilité d'un contrôle, proportionnalité, etc.). C'est en pratique le rôle de la charte annexée au règlement intérieur d'encadrer les usages de son SI (internet, messagerie, serveurs réseaux, réseaux sociaux, etc.), mais également les procédures de contrôles entre autres, dans le respect des droits de chacun. Or l'employeur est tenu de se plier aux moindres règles qu'il a pu édicter dans ce document, opposables aux salariés comme à lui (idem pour l'ensemble du règlement intérieur d'ailleurs).

Ainsi, dans la présente affaire, si l'employeur avait prévu dans sa charte qu'il ne pourrait accéder au périphérique de stockage du salarié qu'avec son consentement par exemple, ou seulement en la présence du salarié, c'est cette règle qui aurait dû s'appliquer et non celle dérogée par la Cour de cassation, en raison du principe de faveur. C'est le principe qui a été rappelé par la chambre sociale en matière de charte dans un arrêt du 26 juin 2012.

Attention donc à la rédaction de ce document, absolument essentielle pour que la charte puisse se concevoir comme une aide à la sécurité des SI et non un frein de nature à empêcher les contrôles utiles et licites !

### VOTE ELECTRONIQUE : L'UTILISATION DE LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE POUR L'ENVOI DES CODES D'ACCES EST A EVITER

**Cass Soc – 27 février 2013 - N° de  
pourvoi : 12-14145**

Le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authen-

tification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (art R 2314-9 et R 2324-5 du Code du travail).

Dans cette affaire, le protocole pré-électoral indiquait que chaque électeur reçoit du prestataire, un code PIN secret et un mot de passe, à son domicile par courrier simple et sur sa boîte mail, et peut voter ainsi en toute confidentialité sur le site web sécurisé créé pour l'occasion. Il précisait également que le flux de vote et celui de l'identification de l'électeur seront séparés en sorte que

l'opinion émise par l'électeur sera cryptée et stockée dans une urne électronique dédiée, sans lien aucun avec le fichier d'authentification des électeurs.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation considère que « l'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'était pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi

transmises, ce dont il résultait que la conformité des modalités d'organisation du scrutin aux principes généraux du droit électoral n'était pas assurée ».

L'atteinte aux principes généraux du droit électoral est une cause d'annulation du protocole électoral (Cass Soc, 6-10-2011, n° 11-60035) et, par ricochet, du scrutin qui s'est déroulé sur la base de celui-ci.

**Commentaire :** privilégier la communication des éléments d'authentification des salariés par un courrier postal traditionnel.

Le point  
sur...

### COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ET PARITE EFFECTIVE

**CE, 1<sup>er</sup> mars 2013, Ministre de la Culture et de la communication c/ M. Hoddé, req n° 351409**

Dans cette décision, le Conseil d'Etat a jugé que l'avis d'une CAP émis alors que le nombre des représentants de l'administration excédait celui des représentants du personnel n'entache pas la régularité de la consultation.

La règle de la parité s'impose pour la composition de la CAP mais l'administration ne peut être tenue responsable de l'absence de représentants du personnel dûment convoqués.

« Considérant qu'aux termes de l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : « Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. [...] » ; qu'en vertu de l'article 58 de la même loi, les tableaux d'avancement sont établis après avis de la commission administrative paritaire ; que, selon de l'article 5 du décret du 28 mai 1982 relatif aux

## ... la jurisprudence " NTIC "

commissions administratives paritaires, ces commissions " comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. " ; qu'aux termes de l'article 34 du même décret : « Les commissions administratives siègent en formation restreinte lorsqu'elles sont saisies de questions résultant de l'application des articles [...] 58 [...] de la loi du 11 janvier 1984 [...]. Dans les autres cas, elles siègent en assemblée plénière. " ; que, selon son article 35 : « Lorsque les commissions administratives paritaires siègent en formation restreinte, seuls les membres titulaires et, éventuellement, leurs suppléants représentant le grade auquel appartient le fonctionnaire intéressé et les membres titulaires ou suppléants représentant le grade immédiatement supérieur ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration sont appelés à délibérer. " ; qu'enfin, l'article 41 de ce décret dispose que : « Les commissions administratives ne délibèrent valablement qu'à la condition d'observer les règles de constitution et de fonctionnement édictées par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et par le présent décret, ainsi que par le règlement intérieur. / En outre, les trois quarts au moins de leurs membres doivent être présents lors de l'ouver-

ture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents. " ;

« Considérant qu'en vertu de ces dispositions combinées, une commission administrative paritaire ne peut valablement délibérer, en formation restreinte ou en assemblée plénière, qu'à la condition qu'aient été régulièrement convoqués, en nombre égal, les représentants de l'administration et les représentants du personnel, membres de la commission, habilités à siéger dans chacune de ces formations, et eux seuls, et que le quorum ait été atteint ; que, si la règle de la parité s'impose ainsi pour la composition des commissions administratives paritaires, en revanche, la présence effective en séance d'un nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'administration ne conditionne pas la régularité de la consultation d'une commission administrative paritaire, dès lors que ni les dispositions précitées, ni aucune autre règle, ni enfin aucun principe ne subordonnent la régularité des délibérations des commissions administratives paritaires à la présence en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel ; »

*Le point sur...*

# ... la jurisprudence “recrutement”

*l'université de Paris Ouest Nanterre La Défense a refusé de l'admettre à se présenter au concours de recrutement pour un poste de professeur des universités au motif qu'en cas d'admission au concours, il aurait dépassé la limite d'âge de soixante-cinq ans à la date de sa titularisation et que, n'ayant pas la qualité d'agent public, il ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 relatives au recul de limite d'âge ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'un tel motif est entaché d'erreur de droit ; que, dès lors, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, M. B... est fondé à demander l'annulation de la décision attaquée ; »*

## ADMISSION A UN CONCOURS ET CONDITIONS D'ÂGE

**CE, 8 avril 2013, M. Lepastier, req n° 340152**

Le Conseil d'Etat annule la décision d'un président d'université de refuser l'admission d'un candidat à un concours de recrutement de professeur des universités au motif que l'intéressé aurait dépassé la limite d'âge à la date de sa titularisation.

Il a jugé que l'administration si elle est tenue de refuser l'admission à concourir d'un candidat s'il apparaît qu'il aura dépassé la limite d'âge du corps le jour de sa titularisation :

« *Considérant, d'une part, qu'en vertu de l'article L. 952-10 du code de l'éducation, dans sa rédaction alors applicable, la limite d'âge des professeurs de l'enseignement supérieur était fixée à soixante-cinq ans, sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables ; qu'aux termes de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté : “ Les limites d'âges sont reculées d'une année par enfant à charge, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à trois ans. (...) / Les limites d'âge seront également reculées d'une année pour tout fonctionnaire et employé civil qui, au moment où il atteignait sa cinquantième année, était parent d'au moins trois enfants vivants, à la condition qu'il soit en état de continuer à exercer son emploi. (...) ” ;*

Elle doit, toutefois, prendre en compte les reculs de limite d'âge dont le candidat pourrait bénéficier :

« *Considérant, d'autre part, que, sauf disposition contraire, les candidats à un concours pour le recrutement à des emplois publics doivent remplir, au moment de l'ouverture de ce concours, toutes les conditions auxquelles leur nomination est subordonnée ; qu'en particulier, l'administration est tenue de refuser l'admission à concourir s'il apparaît que le candidat aura dépassé la limite d'âge le jour de sa titularisation dans le corps auquel le concours*

*donne accès ; que la détermination de la limite d'âge applicable au candidat doit tenir compte, y compris pour les candidats n'ayant pas la qualité d'agent public, des reculs de limite d'âge auxquels le candidat aura droit s'il est nommé et titularisé, notamment en application des dispositions de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 ;*

« *Considérant que M. B...demande l'annulation de la décision du 18 mai 2010 par laquelle le président de*

## Sommaire :

### Actu.

- Édito. .... p 2
- L'austérité, c'est une impasse ..... p 3
- A Nantes, les précaires se font entendre ..... p 3
- Défendons la santé et l'action sociale ..... p 4
- Formation professionnelle . p 5
- Mayotte ..... p 6
- Suicides à l'ONF ..... p 7

### Conseil supérieur

- Conseil Supérieur ..... p 8
- Commission Statutaire .... p 9
- Conseil Commun ..... p 9

### Service public

- Administration territoriale de l'Etat ..... p 10
- Travail ..... p 12

### Dossier

- Carrières et rémunérations ..... p 13

### 3 questions à ...

- Didier Marguery ..... p 17

### Action sociale

- La “Gouvernance” ..... p 18

### Retraites

- Financer la retraite ..... p 21
- ERAFF ..... p 22

### Vie syndicale

- Militer n'est pas un délit ... p 23
- Vers le 26ème congrès ... p 23
- Elections MDDE ..... p 23

### Zig-zag dans le droit

- Le point sur..... ..... p 25

### Éditeur de la publication : UGFF-CGT

(Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires – Confédération Générale du Travail)

SIRET : 784312043 00036

Adresse postale : 263,Rue de Paris - case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

TEL : 01 55 82 77 56

MEL : ugff@cgt.fr

SITE : www.ugff.cgt.fr

### Directeur de publication : Bernard BRANCHE

Dépôt légal : à parution

ISSN : 0762-9044

Prix de vente : 1,50 €

Périodicité : mensuel

Numéro de CPPAP : 0917-S-06197

### Impression : "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

MEL : accueil@rivet-pe.com

SITE : http://www.rivet-pe.fr/

### Maquette : "PUBLICOM 91" SARL U.

SIRET : 434 096 277 00026

Adresse postale :

Saint Guillaume – 22110 Kergrist Moelou

MEL : publicom91@wanadoo.fr

# Accueillez un enfant DEVENEZ FAMILLE DE VACANCES pour les vacances!

C'est un temps  
de bonheur qui comptera  
dans sa vie



SOUTENEZ-NOUS  
FINANCIÈREMENT  
MERCİ



SECOURS  
POPULAIRE  
FRANÇAIS

infos & dons en ligne sur [www.secourspopulaire.fr](http://www.secourspopulaire.fr)