

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgft



■ **GUERET** >>
Capitale des services publics



■ **UGFF et UGICT** >>
Pour la défense des cadres

FONCTION **PUBLIQUE**



Loi déontologie:
**POUR UNE VÉRITABLE
RÉNOVATION DU STATUT!**



CINEMA

CARMEN CASTILLO
ON EST VIVANTS

De quoi est fait l'engagement
politique aujourd'hui?



Une alternative est possible !

Au moment où ces lignes sont écrites, la commission européenne, la banque centrale européenne et le fonds monétaire international maintiennent la pression sur Athènes en exigeant toujours plus de baisse de la dépense publique, de diminution des budgets permettant le financement de la protection sociale, des politiques et des services publics, des droits et des besoins fondamentaux.

Personne n'est dupe sur les objectifs poursuivis : étrangler et

faire capituler un peuple qui, par référendum, rejette et propose de sortir des politiques d'austérité ; piétiner la démocratie en imposant la loi du capital, des actionnaires et des marchés financiers.

En Grèce comme dans les autres pays membres de l'Union européenne, l'austérité sape la démocratie.

En France, toujours sous l'aiguillon des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, le Gouvernement persiste et signe dans sa volonté d'imposer la loi Macron à coups de 49-3 !

N'en déplaise au patronat et à celles et ceux qui gouvernent, d'autres choix sont possibles.

A l'évidence, c'est en amplifiant le rapport de forces, dans des cadres les plus unitaires possibles, dans le champ syndical et au-delà, qu'il nous faut imposer la prise en compte de nos propositions et revendications alternatives.

C'est aussi dans ce sens que l'UGFF-CGT travaille à la construction d'une mobilisation la plus unitaire et large possible dès la rentrée prochaine. ♦

<p>2 ÉDITO</p> <p>3 ACTU</p> <p>4 ■ Retraités sur tous les fronts</p> <p>5 ■ TFN grève</p> <p>6-7 ■ Guéret : Capitale des services publics</p> <p>7 ■ Manifestation des personnels sociaux et médico-sociaux</p> <p>8 ■ Annecy : mobilisation en soutien à l'inspectrice du travail</p> <p>9 INTERNATIONAL</p> <p>10-11 ■ Répression syndicale en Espagne</p> <p>12-13 ■ FSESP : bilan d'un an de vice-présidence CGT</p> <p>MISSIONS</p> <p>■ Les CROUS</p>	<p>14-16</p> <p>17-19</p> <p>20</p> <p>20-22</p> <p>22-23</p> <p>24</p> <p>24-25</p> <p>26-27</p> <p>27</p>	<p>SERVICE PUBLIC</p> <p>■ Loi déontologie</p> <p>■ DDI : Laboratoire de la réforme de l'Etat</p> <p>INSTANCES</p> <p>■ Boycott CSFPE</p> <p>■ Réforme territoriale toujours à combattre</p> <p>SANTE</p> <p>■ Le coté obscur du travail de nuit</p> <p>VIE SYNDICALE</p> <p>■ Compte rendu de la conférence nationale UGFF-CGT</p> <p>■ L'UGFF-CGT et l'UGICT-CGT en soutien aux cadres sur le parvis de la Défense</p> <p>CULTURE</p> <p>■ <i>On est vivants</i> de Carmen Castillo, documentaire sur l'engagement</p> <p>ZIG-ZAG DROIT</p> <p>■ Les instances médicales</p>
--	--	--

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

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

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

CREDIT PHOTOS :
 Sauf mention expresse
 © UGFF, Stéphane Julien

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

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



Egoutier



RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE!

Le ministère de la Fonction publique concerte les organisations syndicales sur la santé et la sécurité des personnels au travail. La reconnaissance de la pénibilité au travail est inscrite au programme des discussions de cet automne. Pour la CGT, il relève de la responsabilité des employeurs publics de prévenir et d'éliminer les facteurs de pénibilité au travail. A défaut, la pénibilité doit être reconnue, réparée et compensée. Reçue, à sa demande, le 25 juin dernier, la CGT a porté à la connaissance du ministère de la Fonction publique ses exigences revendicatives :

■ **Montée en puissance des CHSCT sur les conditions de travail et des comités techniques sur l'organisation du travail.**

Alors que les personnels de la Fonction publique sont, en proportion, plus exposés à la pénibilité du travail que les salariés du secteur privé, la CGT a développé une conception de l'organisation du travail devant prévenir les risques. Il ne s'agit pas seulement de réparer

mais aussi de prévenir afin de garantir la santé des personnels au et hors travail.

■ **Bénéfice du service actif pour tous les fonctionnaires subissant des facteurs de pénibilité et de dangerosité relevant de contraintes de service public.**

Bonification de service d'un trimestre par an pour tous les fonctionnaires relevant du service actif, condition indispensable pour leur permettre de bénéficier d'un droit effectif au départ anticipé à la retraite.

Recul de l'âge d'ouverture des droits et de la limite d'âge, égal au nombre de trimestres de bonification obtenus, pour les agents en service actif n'ayant pas encore leur condition de durée de 17 ans (15 ans pour la CGT).

Droit à un départ anticipé 5 ans avant l'âge légal de départ en retraite, 55 ans pour la CGT, et possibilité de départ à l'âge de 50 ans pour les corps subissant une pénibilité et une dangerosité renforcée (pompiers, policiers, agents des routes, égoutiers...). Pour la CGT, l'exposition à la pénibilité doit faire l'objet d'une

définition collective, statutaire et réglementaire selon 15 critères (les 12 critères de pénibilité du secteur privé et 3 critères de dangerosité). Le service actif est lié aux missions du corps définies par son statut particulier afin de garantir la responsabilité de l'employeur et non le suivi individuel de l'exposition.

■ **Droit au compte pénibilité pour les personnels contractuels**, comme pour les salariés du secteur privé, aussi insuffisant soit-il.

■ **Afin de favoriser la prévention :** Les fonctionnaires changeant de corps et provenant d'un corps exposé à la pénibilité doivent conserver leurs droits acquis au départ anticipé à la retraite. Des périodes de non exposition à la pénibilité doivent pouvoir être intégrées à la carrière, en particulier avant le départ à la retraite. La CGT Fonction publique entend bel et bien faire reconnaître la pénibilité au travail.

Signons et faisons signer la pétition CGT Fonction publique pour une reconnaissance complète de la pénibilité : Pétition disponible sur

www.ugff.cgt.fr



4 juin, Paris.

MOBILISATION : LES RETRAITÉ-ES DOIVENT ÊTRE ENTENDUS !

Mobilisation des retraités pour leur pouvoir d'achat et leur condition de vie.

Les retraité-e-s restent mobilisés depuis la formidable manifestation du 3 juin 2014 à Paris qui a rassemblé 25 000 retraité-e-s venus de toute la France, déterminé-e-s à gagner sur la question de leur pouvoir d'achat. La revalorisation immédiate de toutes les pensions est une urgence car la pauvreté frappe durement; un constat alarmant, 12 % de retraités doivent recourir à l'aide alimentaire pour survivre !

DÉPENSES CONTRAINTES ET MESURES FISCALES

Les retraité-e-s voient leur pouvoir d'achat s'effondrer depuis plusieurs années avec l'augmentation constante des dépenses contraintes et les multiples mesures fiscales (CASA, disparition de la demi-part « parent isolé », fiscalisation de la majoration pour 3 enfants, augmentation de la TVA, modification de l'assiette de la CSG...). À cela s'ajoute le gel des pensions depuis juillet 2013. La pauvreté qui s'étend parmi la population des retraité-e-s, touche particulièrement les femmes et la tentative du Medef et du gouvernement de remise

en cause de la pension de réversion est un réel sujet de préoccupation.

PROXIMITÉ DES SERVICES PUBLICS : UN BESOIN PRIMORDIAL

Le développement des services publics de qualité, avec plus de proximité, indispensable à l'ensemble des citoyens (transports, santé...) est au cœur des préoccupations des retraité-e-s. Il se pose avec acuité alors que l'on assiste à la fermeture de bureaux de poste, d'hôpitaux... véritable sujet d'inquiétude pour ceux qui, avec l'âge, ont des difficultés à se déplacer.

12 % de retraités
doivent recourir à
l'aide alimentaire
pour survivre !

Les retraité-e-s sont particulièrement concernés par la loi de « modernisation du système de santé » qui dans la continuité de la loi Bachelot a pour seul objectif de réaliser des économies et pour conséquence une dégradation généralisée du système de santé.

UN COLLECTIF EN MARCHÉ

Le collectif des unions fédérales des retraité-e-s de l'UGFF constitué suite au congrès de l'UCR en mars 2014 travaille depuis un an à approfondir les questions spécifiques concernant les retraité-e-s de la fonction publique de l'État.

Les revendications portées le 2 septembre 2014 en audience au cabinet de la ministre de la Fonction publique par une délégation conduite par Jean-Marc CANON, secrétaire général de l'UGFF, ont reçu une oreille attentive. Pour autant, la situation n'a pas évolué dans le sens souhaité. Aussi, l'UGFF a décidé d'appeler le 4 juin 2015 à la mobilisation dans les territoires, avec des assemblées générales de retraité-e-s des finances, de la Police, l'équipement, l'éducation nationale, la culture, la défense, et des demandes d'audience aux préfets... Cette date coïncidait avec des initiatives prévues le même jour par les UFR de la FNTE (Travailleurs de l'État) et de la Fapt (Poste).

Il s'agissait d'une première action de ce type, qui en appelle d'autres. Le soutien des (USR) a été précieux. À noter qu'en région PACA, la journée du 4 juin a débouché sur la création d'un « collectif » régional des UFR CGT de la fonction publique de l'État.

L'UGFF a déposé une demande d'audience à la Fonction publique pour rappeler qu'en pointant la spécificité liée à leur statut de retraité-e-s de la Fonction publique de l'État ceux-ci s'opposent catégoriquement à la création d'une caisse de retraite et revendiquent :

- D'être présents au même titre que les actifs dans les instances consultatives de l'action sociale;
- L'amélioration des droits sociaux, en matière de logement, d'aide à domicile, de restauration, transports et loisirs...
- Le droit à une retraite en bonne santé avec un suivi médical post-professionnel, l'accès à des soins de qualité.

Nombreux sont les polypensionnés inquiets de l'évolution des discussions sur l'AGIRC et l'ARRCO. Présents dans toutes les actions, aux côtés des actifs, les retraité-e-s sont bien décidé-e-s à se faire entendre. ♦



ENTREPRISE DE NETTOYAGE TFN PROPRETÉ : CONTRE LA SUREXPLOITATION ET POUR LA DIGNITÉ !

Retour sur la grève des personnels de TFN, entreprise de nettoyage, titulaire des marchés aux finances publiques.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL INDIGNES

Du 11 mars au 11 mai, 23 salarié-e-s de TFN (entreprise de nettoyage titulaire du marché) ont fait grève sur quatre sites parisiens des Finances publiques, pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de rémunération.

Il s'agit majoritairement de femmes immigrées, travaillant de 2 à 3 heures par jour, soit 10 à 15 heures par semaine pour nettoyer 1400 m² par jour en moyenne ! Ces salarié-e-s gagnent entre 450 et 550 € par mois. Leur employeur, TFN Propreté fait partie du groupe Atalian, une multinationale de 65000 salariés et 1,3 milliard de chiffre d'affaires.

Certaines de leurs revendications portent sur l'application du Code du travail (accès à la formation, fourniture et entretien des vêtements de travail, remboursement du pass navigo, paiement des heures complémentaires majorées au lieu de primes de remplacement, etc.). D'autres revendications visent à augmenter leurs salaires et à améliorer leurs conditions de travail :

16 heures minimum de travail hebdomadaire et 13^e mois.

SOUTIEN LARGE ET UNITAIRE AUX GRÉVISTES

Une pétition intersyndicale CGT-Solidaires-FO a recueilli plus de 800 signatures d'agents des Finances publiques et le succès de la collecte financière de solidarité a été au-delà de notre milieu professionnel. Des associations, des partis, des élu-e-s parisiens, d'autres syndicats et des anonymes ont aussi manifesté leur solidarité.

UNE GRÈVE LONGUE ET VICTORIEUSE

Avec une grande combativité et le soutien de la CGT Finances publiques et de

Ces salarié-e-s gagnent entre 450 et 550 € par mois.

l'UD CGT Paris, les grévistes ont manifesté chaque jour devant les centres des Finances publiques et la DRFIP ou devant les sièges de TFN-Atalian.

À l'issue d'une grève de deux mois, dirigée par les grévistes, et face à un employeur intransigeant, les salarié-e-s ont réussi à obtenir :

- 16 heures de travail par semaine pour 7 d'entre eux;
- 2 CDD transformés en CDI;
- la suppression de la clause de mobilité de leurs contrats;
- le retrait d'un avertissement abusif;
- la régularisation des dossiers non conformes à la réglementation du travail;
- l'affichage du plan de formation professionnelle;
- le paiement de 60 % des jours de grève.

COMPLICITÉ DU DONNEUR D'ORDRE : INACCEPTABLE !

La grève a été l'occasion d'interpeller les donneurs d'ordre à tous les niveaux : direction parisienne et nationale des Finances publiques, service des achats de l'État, préfecture de Région, ministère...

Les donneurs d'ordre se sont renvoyés la balle comme dans une partie de ping-pong.

La préfecture a prétexté ne pas avoir à s'immiscer dans un conflit privé, alors qu'elle a le pouvoir de résilier sans indemnité un contrat d'un prestataire n'appliquant pas la réglementation du travail. La DG et le ministère, eux, n'ont pas ouvert leurs portes.

CE N'EST QU'UN DÉBUT, LA LUTTE CONTINUE

Par leur longue grève, les salarié-e-s du nettoyage sont sortis de l'invisibilité où elles et ils étaient. Personne, dorénavant, ne pourra prétendre ignorer leur situation.

Les grévistes, restés combattifs, continuent leur lutte par d'autres moyens, en particulier sur le plan juridique.

Les démarches auprès des donneurs d'ordre se poursuivent. Dans aucun secteur de la Fonction publique, on ne doit tolérer de telles pratiques.

L'arrêt de la sous-traitance et la ré-internalisation des tâches de nettoyage sont des objectifs pour mettre fin à la surexploitation et à la précarité.

Agents des Finances publiques et salarié-e-s du ménage forment une même communauté de travail : la CGT les défend au même titre. ♦

Pour en savoir plus vous pouvez contacter :

cgt.drifip75@dgfip.finances.gouv.fr



Le 14 juin à Guéret, forte présence de l'UGFF-CGT.



13 ET 14 JUIN 2015: GUÉRET, CAPITALE DES SERVICES PUBLICS

A l'appel de la Convergence nationale des collectifs de défense et de développement des services publics, d'organisations syndicales (CGT, FAFP, FSU, Solidaires), d'associations, de partis politiques, quelques 7 000 personnes se trouvaient à Guéret les 13 et 14 juin derniers.

LE SAMEDI 13 JUIN: UNE JOURNÉE DE DÉBATS ET UNE MANIFESTATION D'AMPLEUR!

Dans un contexte caractérisé par des attaques toujours plus conséquentes contre les politiques publiques, les services publics, l'emploi public, les finances publiques, des milliers de personnes ont tout d'abord participé à différents débats afin de confronter leurs analyses critiques des réformes en cours, leurs propositions et leurs revendications alternatives.

Ces débats auront notamment porté sur les enjeux posés par les projets de traités internationaux, ceux sur le libre-échange transatlantique (Tafta) et sur le commerce des services (Tisa), la transition écologique et la COP 21, la nécessaire reconquête des services publics de l'eau, du rail, etc., le service public comme bien fondamental des femmes ou encore la réforme territoriale...

Au terme de ces débats, la manifestation organisée sur le thème « Services Publics, Convergeons pour

notre bien commun! L'austérité, Non! Le Service public, oui! » fut aussi un véritable succès.

LE DIMANCHE 14 JUIN: UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE POUR LA DÉFENSE, LA RECONQUÊTE, LA RÉINVENTION ET LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES PUBLICS

Dépasant les attentes des organisateurs des journées de Guéret, plus de 300 personnes ont participé à l'assemblée générale organisée le dimanche 14 juin.

Le débat a porté sur les suites à donner aux mobilisations de Guéret.

Un débat qui a notamment mis en évidence les points suivants:

- ✓ Volonté de poursuivre et de développer un travail convergent associant les citoyens usagers du service public, les personnels, les élus, les collectifs et comités existants, les organisations syndicales, les associations, les partis politiques...

- ✓ Poursuivre et amplifier les

batailles contre les attaques portées à l'encontre des services publics mais aussi besoin de porter des propositions et des revendications alternatives pour faire des politiques publiques et des services publics des outils au service de la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux, de la création et d'une autre répartition des richesses, d'une nouvelle logique de développement assurant la nécessaire transition écologique...

Autant de propositions et de revendications qui seront construites et débattues lors d'assises locales dans l'objectif d'adopter, en 2016, un manifeste national pour les services publics...

- ✓ Apporter la démonstration qu'il est possible de financer toute l'action publique au moyen notamment d'une véritable réforme fiscale, de nouveaux mécanismes de péréquation...

C'est le sens de l'appel de Guéret que « Fonction publique » a décidé de publier intégralement ci-contre. ♦

Appel de Guéret le 14 juin 2015

Nous, citoyens, usagers du service public, militants syndicaux, associatifs, politiques, élus, collectifs de la Convergence, coordinations, lançons aujourd'hui un appel pour la défense, la reconquête, la réinvention et le développement des services publics.

Des services publics, créateurs de richesses, au service de la satisfaction des besoins et des droits fondamentaux, de la redistribution des richesses produites et s'inscrivant clairement dans la transition écologique.

Des services publics bénéficiant de financements pérennes au moyen notamment d'une véritable réforme fiscale et d'un contrôle public des banques et des organismes financiers.

Des services publics au sein desquels les citoyens doivent disposer de nouveaux droits sur l'expression des besoins de service public et leurs modalités d'exercice.

Des services publics assurant les principes de solidarité, d'égalité de traitement notamment entre les femmes et les hommes, de continuité et d'égal accès, sur l'ensemble du territoire

Des services publics, dans les territoires, en France et en Europe, pour combattre l'austérité et sortir de la crise.

Nous appelons au renforcement des collectifs et comités existants et à la création de nouveaux collectifs de la Convergence sur l'ensemble du territoire pour engager cette bataille dans la durée

Nous appelons à l'organisation d'assises locales dans l'objectif d'adopter, en 2016, un manifeste, outil de mobilisation pour les services publics.

Nous nous inscrivons dans toutes les mobilisations, territoriales et professionnelles, pour les services publics et la protection sociale, en France, en Europe et dans le monde, en 2015.

La Convergence nationale de défense et de développement des services publics

MOBILISATION: 25 JUIN 2015 SOCIAL & MEDICO SOCIAL CONTRE L'AUSTÉRITÉ



Le secteur médico-social en manifestation à Paris le 25 juin

Les professionnels des secteurs du social, du médico-social et de l'aide à domicile se sont mobilisés le 25 juin. Ils appelaient à une journée de grève nationale et de rassemblements avec la CGT, la FAFP, FO, FSU et Solidaires. Face à une situation économique et sociale très dégradée où le travail social et les dispositifs sanitaires et sociaux sont malmenés parce que soumis aux lois du marché, les professionnels ont décidé de réagir fortement pour dénoncer notamment :

- Les politiques d'austérité et la baisse des dépenses publiques ;
- Les suppressions de postes et de services, la casse des métiers et de la formation initiale et continue ;
- La dégradation des conditions de travail, le gel des salaires, la remise en cause des conventions collectives ;
- La perte du sens du travail social ;
- La remise en cause de règles déontologiques dont par exemple le secret professionnel des assistant-e-s sociaux-ales.

A Paris, les manifestant-es ont rejoint le cortège interprofessionnel au Ministère du travail pour la remise des pétitions sur les salaires, après avoir été reçus par le cabinet de Ségolène Neuville et par celui de la ministre de la Santé.





Soutien massif et solidaire devant le palais de justice d'Annecy



Annecy:

UNE INSPECTRICE DU TRAVAIL POURSUIVIE PAR LA JUSTICE POUR AVOIR FAIT SON DEVOIR

Quand un procureur décide de « faire le ménage » en poursuivant une inspectrice du travail

Le 5 juin 2015, en présence notamment du secrétaire général de l'UGFF, Jean-Marc Canon, un rassemblement a eu lieu avec près de 400 personnes devant le palais de justice d'Annecy.

Une inspectrice du travail, Laura Pfeiffer de Haute-Savoie, comparaisait devant le tribunal correctionnel en tant que prévenue pour recel (passible de 5 ans d'emprisonnement et de 37500 euros d'amende) et violation du secret professionnel (un an d'emprisonnement et 15000 euros d'amende) à la suite d'une plainte déposée par l'entreprise TEFAL.

Mais quel est l'objet de ce recel reproché à l'inspectrice du travail? Ce sont les documents internes transmis par un salarié anonyme de l'entreprise relatant des échanges entre la direction de TEFAL et la hiérarchie de l'inspectrice du travail visant à obtenir que celle-ci ne soit plus en charge du contrôle de TEFAL. Pour bien comprendre le dossier : l'entreprise TEFAL supportait difficilement l'action de l'inspectrice du travail, qui remettait en cause la légalité de son accord sur les 35 heures. Ces documents ont donc permis la ré-

daction d'un procès-verbal d'obstacle aux fonctions d'agents de l'inspection du travail. Le procureur d'Annecy, a fait le choix de ne pas poursuivre ce procès-verbal, mais de faire comparaître le salarié lanceur d'alerte et l'inspectrice du travail sur la base de la plainte de TEFAL pour recel. Le syndicat de la magistrature et le syndicat des avocats de France se sont fortement émus de ce choix dans un communiqué: « *Par quelle singulière conception de l'ordre public social un procureur en vient-il à poursuivre une inspectrice du travail — et le salarié qui lui a révélé les pressions exercées sur sa hiérarchie pour obtenir son éviction — plutôt que de s'attaquer aux entraves à l'exercice des missions de cet agent?* » Interrogé par la presse, il est allé jusqu'à déclarer dans le journal L'Humanité vouloir « faire le ménage »

à l'inspection du travail.

Ce qui est en jeu dans ce procès, c'est le respect par la France de l'article 6 de la Convention 81 de l'OIT qui prévoit que les inspecteurs du travail doivent être « *indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue* ». Sur la base de cette convention, le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) a reconnu en 2014 que l'entreprise TEFAL avait porté atteinte à ce principe d'indépendance. Présent devant le palais de justice d'Annecy le 5 juin, Bernard Thibault, représentant des travailleurs du Bureau international du travail, a relevé que la situation à laquelle était confrontée l'inspectrice, relevait d'une violation grave de la convention 81 et a ajouté que si la justice venait à condamner l'inspectrice, il saisirait immédiatement les instances habilitées de l'Organisation internationale du travail pour violation de la Convention 81 ratifiée par la France.

Le procès a été reporté au 16 octobre 2015, l'UGFF reste mobilisée pour obtenir la relaxe de l'inspectrice du travail et du salarié lanceur d'alerte. ♦

L'entreprise TEFAL supportait difficilement l'action de l'inspectrice du travail



L'ESPAGNE TENTE D'EMPRISONNER SES SYNDICALISTES



Comisiones Obreras

ILS NE NOUS FERONT PAS TAIRE !

Répression et attaques contre les droits des salariés en Espagne.

Ces dernières années, l'Espagne a connu une aggravation des attaques contre les droits fondamentaux visant à mettre en cause la liberté d'expression, ainsi que le droit de manifester inscrit dans la Constitution.

Dernièrement ce sont huit camarades, syndicalistes d'Airbus, qui encourent des peines de prison sévères uniquement parce qu'ils ont exercé leur droit de grève !

Le bureau du procureur de la République requiert 8 ans et 3 mois pour chacun des syndicalistes, pour avoir participé à un piquet de grève pendant une grève générale il y a cinq ans. Une telle sanction n'a jamais été prononcée à l'encontre d'un syndicaliste depuis que l'Espagne est parvenue à la démocratie. Ces syndicalistes sont tous accusés du même crime : une prétendue attaque contre la police antiémeute. « Ils essaient de faire croire qu'un vieil homme comme moi, qui sera bientôt retraité, pourrait attaquer une police antiémeute équipée » explique José Alcazar, ex-secrétaire général du conseil de travail. Il assiste à une réunion organisée par la FSESP, avec des journalistes syndicaux de la Norvège et d'autres pays européens.

L'ATTAQUE BRUTALE DE LA POLICE

Le crime présumé aurait eu lieu en face de la porte de l'usine Getafe lors de la grève générale de 2010 contre la réforme des lois sur l'emploi — une grève entraînant une agression

brutale de la police sur les travailleurs. Plusieurs centaines de travailleurs et de personnes de la zone industrielle à la périphérie de Madrid s'étaient rassemblées devant l'usine d'Airbus 8. « Quand je suis arrivé à l'usine la police nationale et la police antiémeute étaient en face de la porte. L'atmosphère était extrêmement tendue. Je craignais que quelque chose de mauvais se passe » raconte Alcazar aux journalistes de la FSESP.

TIRS EN L'AIR

Tenant de calmer la situation, José Alcazar s'était avancé auprès de la police pour parler, dans l'espoir de réduire la tension croissante. Au lieu de cela, les policiers antiémeutes ont chargé leurs armes, prêts à tirer ! Les manifestants ont paniqué, essayant de se réfugier dans l'usine. Mais à ce moment, la police antiémeute a tiré sept fois en l'air, forçant les gens à fuir dans un mouvement de panique.

DE GRAVES ACCUSATIONS

Le lendemain les forces de l'ordre sont venues frapper à la porte d'Alcazar en portant de graves accusations. José Alcazar, et six autres membres des Commissions ouvrières (CCOO) ont tous été accusés d'avoir attaqué la police antiémeute, et de violer les droits des grévistes.

« Un mensonge éhonté » dit Alcazar.

« Le témoignage d'un garde de la société de sécurité confirmant ces faits

a été rejeté par le juge. Désormais, les seuls témoignages émanent des services de police » raconte Alcazar. Lors de la première audience préliminaire, 8 travailleurs ont refusé l'offre du ministère public visant à réduire la peine de 8 ans et 3 mois à 2 ans.

« Nous devons admettre que nous étions coupables, ce qui est hors de question. Nous avons lutté pour la liberté toutes nos vies ! Et sans le droit de manifester, il n'y a pas de liberté ! », affirme Alcazar. Le seul espoir des travailleurs et des syndicalistes d'Airbus est que la loi change !

En effet, plus de 300 syndicalistes sont aujourd'hui poursuivis — des peines de prison sont requises contre eux —, selon les dispositions de l'article 315.3 du Code pénal, qui permettent aux procureurs généraux et aux juges d'inculper et de condamner à des peines de prison des travailleurs et des travailleuses pour organisation et participation à des grèves pourtant légales.

L'article 315.3 est uniquement utilisé contre la classe ouvrière, puisque jamais un chef d'entreprise n'a été condamné au titre de cet article qui stipule « Des peines de prison de six mois à trois ans, assorties d'une amende, et de six à douze mois seront infligées à tous ceux qui, agissant en groupe, ou individuellement mais en accord avec d'autres, exerceront des pressions sur d'autres personnes afin de commencer ou de poursuivre une grève. »

J. Alcazar et ses anciens collègues se réuniront à nouveau devant le tribunal. « Je souhaite dire aux citoyens et aux camarades des pays européens ce qui se passe en Espagne. Ceci est une attaque coordonnée contre nos droits ! Si nous devons aller en prison pour notre droit de grève, alors nous irons ! » dit Alcazar.

DE NOMBREUX CAS SIMILAIRES

Malheureusement, cette situation n'est pas unique en Espagne. Dans des cas similaires, des peines de prison ont été prononcées contre cinq membres de l'UGT ; deux d'entre eux ont été condamnés à cinq ans et trois d'entre eux à trois ans et demi. À l'heure actuelle plus de 300 autres syndicalistes espagnols sont confrontés à des peines de prison en vertu de la même loi. Ces cas montrent comment le gouvernement espagnol tente d'intimider et de museler la classe ouvrière, étrangler la protestation et criminaliser les syndicats ! ♦



FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE DES SERVICES PUBLICS
UNE CGT BIEN PRÉSENTE ET ACTIVE

Rôle et poids de la CGT au sein de la FSESP. Une année de vice-présidence CGT.

Après avoir tenu son 9^e congrès à Toulouse en mai 2014, la FSESP repart avec un nouveau secrétaire général: Jan Willem Goudrian et une nouvelle présidente: Annelie Nordström (Kommunal, Suede). Les vice-présidents sont: Dave Prentis, Unison au Royaume-uni, Françoise Geng, de la CGT santé action sociale France, Isolde Kunkel-Weber, Verdi Allemagne et Mikhail Kuzmenko, hwurf Russie.

UN PREMIERE ANNEE MARQUEE PAR LA CRISE

Le mandat de présidente était précédemment occupé par Anne-Marie Perret (FO). Pour ce mandat, la France a été élue à une des vice-présidences tenue par Françoise Geng de la fédération santé action sociale CGT.

Pour la CGT, cette vice-présidence permet d'être au cœur de la décision et des mises en œuvre des orientations.

L'impulsion des actions à mener doit emporter la plus grande adhésion de toutes les organisations syndicales européennes. Cela implique donc que la présidente, le secrétaire général et les vice-présidents connaissent au mieux les affiliés.

Cette première année du mandat a été marquée par une activité revendicative intense face aux effets de la crise économique et financière. Les mesures d'austérité imposées

par de nombreux gouvernements nationaux ainsi que par les institutions européennes et internationales ont dominé une bonne partie des activités de la FSESP en 2014.

L'élection d'un nouveau Parlement européen et de son président,

M. Junker, présenté comme le « président du dialogue social » était prétendument porteuse de nouvelles perspectives. Malheureusement sa crédibilité a été mise à mal dès le début par des révélations quant à l'ampleur de l'évasion fiscale au



LA GRÈCE UNE CHANCE POUR L'EUROPE

La FSESP estime qu'imposer de nouvelles mesures d'austérité à la Grèce ne fera qu'aggraver l'état déjà désespéré des services publics et l'accès pour tous les citoyens Grecs à ces services.

Le système de protection sociale est lui aussi en mauvais état. Dans les difficiles négociations à venir avec les institutions européennes, la priorité devrait être de répondre à ces problèmes sociaux urgents et de solidarité et non de prendre des mesures punitives qui viendront aggraver la situation des plus démunis.

Le Comité exécutif de la FSESP tient en outre à souligner l'urgence nécessaire d'une action pour stabiliser les finances publiques notamment par une augmentation substantielle des emplois de l'administration fiscale pour lutter contre l'évasion fiscale et la fraude, et de construire un système d'imposition progressif et

durable, nécessaire au financement des services publics. Cela nécessite des investissements dans la formation professionnelle et de bonnes conditions d'emploi pour les inspecteurs des impôts. La FSESP estime que l'administration fiscale grecque a besoin d'accroître l'emploi par trois ou quatre pour être à la hauteur.

La FSESP soutient également sans réserve, l'appel du parlement grec pour un audit complet de la dette publique. Cet audit permettrait de faire la lumière sur la façon dont la dette s'est accumulée et dans quelle mesure les finances publiques sont effectivement détournées pour maintenir les institutions financières.

Enfin, le Comité exécutif de la FSESP exprime sa solidarité avec l'ADEDY et le reste du mouvement syndical grec dans leurs luttes continues pour défendre les droits des travailleurs et de protéger les services publics. ♦



Luxembourg lorsqu'il était premier ministre et ministre des finances.

SOUTIEN AU PEUPLE GREC ET AUX MIGRANTS

La FSESP a continué à réclamer des politiques différentes, en particulier l'augmentation des investissements publics et la lutte contre la fraude fiscale pour améliorer les finances publiques. Ces revendications font partie des principaux points abordés lors du 9^e Congrès de la FSESP à Toulouse en mai. La résolution sur « Une autre Europe » a clairement défini le type de changements que souhaitent les affiliés pour reconstruire et consolider des services publics de qualité, ainsi que la rémunération et les conditions de travail des travailleurs du service public.

Les comités exécutifs qui se sont tenus depuis cette nouvelle mandature ont permis de faire acter des déclarations en soutien de nouvelles orientations politiques décidées par le peuple Grec ou encore pour appeler à une réelle prise en compte des drames humains survenus en Méditerranée.

Des enjeux prépondérants sont déjà pointés par la FSESP, comme la Justice fiscale et la nécessaire augmentation des financements destinés aux services publics, la lutte pour plus de moyens dans les secteurs de santé et du social terriblement impactés par les politiques de restrictions budgétaires. Après le succès de l'Initia-

tive citoyenne européenne sur l'eau il est nécessaire de poursuivre et développer notre engagement pour l'eau « bien public commun ».

La FSESP doit poursuivre son opposition aux accords économiques et commerciaux de tous bords et autres TTIP (Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement), ou ACS (accord sur le commerce des services).

Le congrès de la CES, qui se tiendra à l'automne à Paris, est préparé activement par la deuxième fédération qu'est l'EPSU.

Ce congrès comporte également des enjeux majeurs pour un syndicalisme résolument tourné vers la défense et l'amplification des droits sociaux de tous les travailleurs d'Europe. Il faut aussi combattre les politiques ultralibérales dictées par un patronat assoiffé de moins-disant social, relayées puis mises en œuvre par la commission et le Parlement européen.

Avoir une vice-présidence, c'est, impérativement s'adosser à une activité CGT intense de toutes nos organisations adhérentes qui préparent et suivent l'ensemble des dossiers revendicatifs pour peser plus et mieux sur les décisions et orientations de la FSESP.

Une CGT offensive sur les services publics, c'est une CGT au service de ses orientations de défense des services publics, c'est dans cette démarche que la vice-présidente CGT met en œuvre son mandat. ♦

GRÈCE

LA GRÈCE DEVIENT LE PREMIER PAYS EUROPÉEN À RECONNAÎTRE LE DROIT HUMAIN À L'EAU

Le 18 mai 2015, soit un an après le référendum populaire consultatif en Thessalonique, le Président du Parlement grec Zoi Konstantopoulou a solennellement promis son soutien à la mise en œuvre du droit humain à l'eau, une demande juste de la société. Cela signifie qu'elle va travailler à le faire approuver par l'ensemble du Parlement. La Grèce deviendrait alors le premier pays à reconnaître ce droit.

Le président du Parlement a déclaré qu'elle est ouverte aux demandes des mouvements sociaux et soutient le droit à l'eau. Ce mouvement soutenu par la FSESP a provoqué la première initiative citoyenne européenne réussie.

En effet, à l'automne dernier, l'initiative citoyenne européenne sur le droit à l'eau et contre la privatisation, « Right2Water », annonçait avoir recueilli suffisamment de signatures – 1,9 million dans toute l'Union – pour obliger les institutions européennes à se saisir du dossier. C'est la première fois que cette nouvelle procédure participative, introduite par le traité de Lisbonne, est mise en œuvre avec succès. La Commission a donc été obligée de reconnaître que l'eau est un « bien public » et qu'il revient aux collectivités locales d'assumer la responsabilité ultime de ce service.

Les membres du Parlement européen voteront sur un rapport sur l'ECI Right2Water dans les prochaines semaines. Le projet de rapport demande à la Commission européenne de reconnaître et de mettre en œuvre le droit humain à l'eau et à l'assainissement tel que défini par la Déclaration des Nations Unies de 2010 dans l'UE.

Cette déclaration est issue d'un effort conjoint de la société civile européenne (Right2Water ECI, le mouvement de l'eau en Europe et la FSESP) avec ses alliés locaux (les syndicats de EYDAP, EYATH et POE-DEIA ainsi que des groupes tels que Soste à Nero et d'autres qui se battent pour la mise en œuvre des droits de l'homme).

Aujourd'hui, la Grèce a envoyé un message d'espoir à des millions de citoyens en Europe qui ont combattu et luttent contre la libéralisation et la privatisation de l'eau. L'eau est un bien commun, pas une marchandise! Non à la libéralisation et la marchandisation des services d'eau et d'assainissement!

CROUS: TROIS CATEGORIES DE PERSONNELS POUR UNE SEULE MISSION...



Coup de feu en cuisine. Les personnels des CROUS sur tous les fronts

LES CENTRES
RÉGIONAUX
DES ŒUVRES
UNIVERSITAIRES
ET SCOLAIRES

Les Crous sont des établissements publics à caractère administratif, Leurs missions encadrées par le Décret N° 87-155 ont vocation sociale et participent activement à la politique nationale d'égalité des chances d'accès à l'enseignement supérieur. Avec la crise et la paupérisation de la population, l'accompagnement social des étudiants, la restauration, l'hébergement, la culture sont, plus que jamais, nécessaires à la démocratisation de l'enseignement supérieur. Cette ambition ne peut se satisfaire de la précarité dans laquelle sont installés les personnels ouvriers depuis 30 ans. C'est en effet un statut dérogatoire qui régit la majorité des personnels des œuvres.

Régime précaire, sentiment d'oubli, ... malgré les contraintes les personnels ouvriers des CROUS restent combatifs avec la CGT!

Le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État pouvant déroger à la règle selon laquelle les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires a permis aux CROUS depuis 1987 de remplir ses missions en recrutant deux types de personnel sur deux profils de tâches différentes:

- Les tâches d'ordre administratif sont assurées par 2820 fonctionnaires d'État issus des catégories A, B et C, ITRF;

- Les tâches de production et de service ainsi que de plus en plus de tâches administratives (à travers l'évolution des fiches métiers) sont assurées par 9980 agents non-titulaires de l'État régis par le décret 86-83 et encadré par un « quasi-statut » nommé dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires (DAPOOUS);

- Les CDD de droit privé.

**DEPUIS 30 ANS, L'UN/CGT/
CROUS MÈNE L'ACTION POUR LA
RÉDUCTION DES INÉGALITÉS!**

En précisant: « Aucun principe

général de droit n'impose de faire bénéficier les agents non-titulaires des règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires », le Conseil d'État a placé depuis 30 ans, par ce régime dérogatoire, les personnels ouvriers des CROUS dans une situation d'inégalité permanente en matière de salaire, de droit, de carrière et de reconnaissance de qualification. C'est donc par l'action

Le ressenti d'être des oubliés, des maltraités

syndicale que les personnels ouvriers avec leur syndicat CGT des CROUS ont toujours été amenés à reconquérir ce qui leur est refusé. Un fort sentiment d'injustice, et l'incompréhension de la nécessité d'avoir deux statuts pour une seule et même mission demeurent d'autant que les personnels subissent tous de front le gel du point d'indice depuis des années.

Les mesures salariales 2014 en faveur des catégories C non transposées aux personnels ouvriers ont déchainé

une vive et légitime réaction sociale avec de nombreuses actions menées à l'initiative de l'UN/CGT/CROUS. Celles-ci n'ont abouti qu'à un rattrapage partiel des augmentations de salaire accordées aux fonctionnaires (au 1er juillet 2014 au lieu 1er février 2014) accompagné de la reconnaissance d'une situation considérée comme anormale par la ministre de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans un courrier aux élus du comité technique central du CNOUS le 16 octobre 2014.

Depuis 1987, chaque avancée sociale a été conquise suite à des retards où des refus d'appliquer les avancées de la fonction publique aux personnels ouvriers des CROUS (augmentations, ISF, subrogation de traitement, etc.):

Le ressenti d'être des oubliés, des maltraités à qui on applique, de droit, uniquement les contraintes liées à la fonction publique, a toujours été l'élément catalyseur des mouvements sociaux des personnels ouvriers.

À ce jour, nul n'a pu nous démontrer qu'avec une transposition des aménagements divers de modernisation de la fonction publique, les CROUS ne sauraient fonctionner sans ce régime dérogatoire. ♦

CONTRE L'INJUSTICE ET LA PROVOCATION SOCIALE, LA CGT RESTE MOBILISÉE !

Parce que les personnels ouvriers des CROUS subissent de plein fouet toutes les réformes et politiques d'austérité (MAP, mutualisations, restrictions de moyens, d'effectifs, réorganisations des services, dégradations des conditions de travail, pertes aggravées de pouvoir d'achat, etc.) : l'UN CGT CROUS exige un réexamen de l'intégration des personnels ouvriers dans un véritable statut d'État pour obtenir :

>> L'établissement du principe d'égalité de traitement entre les différents statuts.

>> La garantie d'une juste reconnaissance de l'engagement des personnels ouvriers salué unanimement pour leur contribution efficace à l'accompagnement de la vie étudiante dans son volet social.

>> Une cohérence nationale des effectifs garante de bonnes conditions de travail en adéquation avec les structures et services et non liées aux contraintes budgétaires des établissements.

>> Une cohérence nationale des droits et des conditions de travail.

>> Le rétablissement nécessaire du sentiment d'appartenance au ministère de l'enseignement supérieur.



2014 :

Année de forte mobilisation pour l'UN/CGT/CROUS afin de faire reconnaître les écarts de traitement subis par les personnels ouvriers : grève très suivie le 4 février, manifestation CGT à Matignon le 13 mai, où les représentants ont rappelé leur revendication d'intégration dans un véritable statut abolissant définitivement les inégalités de traitement entre les catégories de personnels. Occupation du Conseil d'administration du CNOUS le 17 octobre afin d'exiger le rattrapage des pertes de salaire occasionnées par les mesures en faveur des catégories C.

DEPUIS 30 ANS,
LES PERSONNELS
OUVRIERS SONT
EN ATTENTE
D'UNE VÉRITABLE
RECONNAISSANCE
STATUTAIRE !

L'ORIGINE DU RÉGIME DÉROGATOIRE DES CROUS

Selon le rapport du contrôle général économique et financier, de l'Inspection générale des affaires sociales et de l'Inspection générale de l'administration, l'origine juridique de cette disposition relevait de la spécificité des métiers exercés par les personnels ouvriers des CROUS et de l'absence de corps existant dans la fonction publique.

Au fil des trente dernières années, le principe de convergence des deux statuts et la volonté de la CGT et des personnels de sortir des inégalités et d'intégrer un véritable statut ont modifié les grandes lignes des dispositions applicables des personnels ouvriers des œuvres universitaires en les calant en de nombreux points sur les règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires sans aucune remise en cause de ce régime dérogatoire. ♦

Sortir les CROUS du régime dérogatoire ?

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit dans son article 1 : « Par dérogation à l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, dans les conditions définies par le présent chapitre et précisées par des décrets

en Conseil d'Etat, pendant une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la présente loi. »

La circulaire NOR : RDF 1314245C du 22 juillet 2013 signée de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation, et de la fonction publique réaffirme le principe de l'occupation des emplois permanents des collectivités publiques par des fonctionnaires.

Dans le rapport sur les dérogations accordées à certains établissements publics administratifs en matière de recrutement d'agents non-titulaires les inspecteurs et contrôleurs pointent les différentes dispositions qui auraient pu permettre d'effacer la spécificité de fonctionnement

des CROUS et les faire sortir du régime dérogatoire depuis 1987 :

✓ Regroupement et élargissement des missions des corps interministériels et ministériels tendant à restreindre les obstacles au détachement, ex : Arrêté du 31 décembre 2007 fixant la liste des spécialités communes à plusieurs corps d'adjoints techniques des administrations de l'État.

✓ Un assouplissement considérable des conditions de mobilité des fonctionnaires loi n° 2009-972 du 3 août 2009 permettant de mettre des fonctionnaires par détachements sur des postes non pointés dans les corps, décret n° 2008-370 organisant les conditions d'exercice des fonctions en position normale d'activité. ♦



LOI « DÉONTOLOGIE » : POUR UNE VÉRITABLE RÉNOVATION DU STATUT

© iwatt1929 - Fotolia

Le statut de fonctionnaire est attaqué depuis trente ans. La loi déontologie en cours d'élaboration y apportera des modifications. Point d'information sur l'état d'avancement de ce projet.

Selon ses concepteurs, le statut général des fonctionnaires, tel qu'adopté en 1983, visait 4 objectifs majeurs :

- Consacrer la notion de « fonctionnaire-citoyen » qui plaçait les agents dans une situation statutaire et réglementaire par rapport à l'administration;

- Offrir à tous les agents une carrière en étendant les garanties de la FPE aux agents publics territoriaux et hospitaliers;

- Affirmer l'unité statutaire de la Fonction publique dans le respect de la diversité;

- Mettre en exergue trois principes essentiels : l'égalité (d'accès au grade

Ensemble de droits et obligations, le statut constitue toujours aujourd'hui un socle de garanties fondamentales

et de traitement), l'indépendance (face à l'arbitraire administratif et aux pressions extérieures) et la responsabilité (impliquant la capacité d'initiative de l'agent).

Ensemble de droits et obligations, le

statut constitue toujours aujourd'hui un socle de garanties fondamentales pour les agents et pour tous les citoyens. Cependant, depuis les grandes lois des années 80 (loi du 13 juillet 1983 pour le titre I, du 11 janvier 1984 pour la FPE, du 26 janvier 1984 pour la FPT et du 9 janvier 1986 pour la FPH) le statut a été fréquemment modifié.

En mars 2014, le président de la section de l'intérieur du conseil d'État recensait 225 modifications législatives dont 30 pour le titre I, 50 pour la FPE, 84 pour la FPT et 61 pour la FPH. Cette profusion législative (en moyenne 7 modifications par an!) ne résulte pas seulement de la nécessaire adaptabilité du statut. Elle reflète aussi et surtout l'acharnement

mis par les gouvernements successifs, notamment de droite, à revenir sur les acquis. Ainsi, dès 1987, la loi Galland a élargi les possibilités de recours aux contractuels et, dans la FPT, a permis de choisir les agents discrétionnairement sans tenir compte des classements aux concours, tandis que l'amendement Lamassoure remettait profondément en cause les conditions d'exercice du droit de grève dans la FPE. Plus près de nous, sous l'ère Sarkozy la loi mobilité de 2009, a introduit l'intérim dans la FP, a étendu encore la possibilité de contrats et a créé, à travers la position de réorientation professionnelle, la possibilité de licencier un fonctionnaire pour motif économique.

La même année, la loi « Warsmann II » a instauré les GIP comme nouvelle forme d'administration, recrutant, quelle que soit la nature de l'activité, des salariés régis par le Code du travail. En 2010, à l'occasion de la loi « démocratie sociale », un amendement mettait fin au régime de départ anticipé des infirmières et un autre instaurait, dans les ARS, des instances de représentation des personnels calquées sur le droit privé. En 2012 encore, un amendement à la loi « Sauvadet » instaurait des dispositions particulières de certification des comptes des syndicats de la Fonction publique dans l'objectif de valoriser financièrement la mise à disposition de temps syndical.

LA LOI DÉONTOLOGIE: UN PROCESSUS CHAOTIQUE

Face à cette litanie de mauvais coups les agents des 3 versants de la Fonction publique attendaient des changements d'orientation significatifs de la part du gouvernement issu des élections du printemps 2012. Cette attente était d'autant plus importante que, d'une part, la nouvelle majorité quand elle était dans l'opposition s'était opposée sur ces sujets à la droite et que d'autre part, les mesures attendues de restauration et rénovation du statut n'ont pas ou pratiquement pas d'incidence budgétaire. Les premières déclarations de M. Lebranchu, annonçant, en réponse aux revendications syndicales notamment de la CGT, son intention d'une grande loi pour célébrer les 30 ans du statut, paraissaient volontaristes dans ce domaine.

RÉPERCUSSION DE L'AFFAIRE CAHUZAC

C'était sans compter avec l'affaire Cahuzac dont l'aboutissement fut la démission du ministre du budget en mars 2013.

Pour répondre à cette crise, le gouvernement concocta, dans la précipitation, un projet de loi relatif à la « transparence de la vie publique », examiné en urgence par le Parlement.

Alors que le scandale était provoqué par la turpitude d'un homme politique, le projet de loi visait à créer des obligations de déontologie étendues à l'ensemble des personnes chargées d'une mission de service public

Alors que le scandale était provoqué par la turpitude d'un homme politique, le projet de loi, examiné en conseil des ministres, le 24 mars 2013, visait à créer des obligations de déontologie étendues à l'ensemble des personnes chargées d'une mission de service public. Dans la foulée, le gouvernement décida de transposer ces dispositions dans le statut général alors même que pour les agents publics ces sujets sont déjà largement traités par le statut, le Code pénal et la jurisprudence. Les conditions même de préparation et de présentation du projet de loi sur « la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires » posent donc question puisqu'elles nourrissent à l'encontre des agents publics qui ne sont concernés en rien par l'affaire Cahuzac, des suspicions de manquement aux règles de probité et de déontologie. Par ailleurs, ce projet ne se contentait pas de transposer à la fonction publique les règles de « transparence de la vie publique ». Au travers de chapitres traitant de la mobilité, du renforcement de la protection fonctionnelle, des garanties disciplinaires, de l'égalité professionnelle, des non-titulaires, du dialogue social ou de « dispositions diverses relatives aux fonctionnaires », il abandonnait, sans aucune concertation préalable avec les organisations syndicales, nombre des sujets qui, théoriquement, devaient figurer dans la grande loi de rénovation du statut amorcée par Marylise Lebranchu. Cette ambiguïté démontrait clairement que l'ambition de la ministre était revue à la baisse au profit de la loi « Déontologie ». Ce revirement suscita la protestation de toutes les organisations syndicales représentatives qui déposèrent 167 amendements correspondant aux modifications statutaires qu'elles portaient de façon unanime sur plusieurs sujets. Marquant une volonté d'ouverture, au conseil commun de la fonction publique du 13 juin 2013, la

ministre accepta plusieurs dizaines de ces amendements et sur les autres annonça son intention d'ouvrir des concertations destinées à enrichir le texte pendant le débat parlementaire. Examiné en conseil des ministres le 17 juillet 2013 et déposé à l'assemblée nationale le surlendemain le projet de loi n'a depuis toujours pas été inscrit à l'ordre du jour du débat parlementaire! Ce long silence laissait présumer un enterrement de première classe, ce qui a suscité des protestations régulières des organisations syndicales qui s'inquiétaient surtout du devenir des mesures progressistes qu'elles avaient imposé dans le texte. Finalement, après ces longs attermoissements dont on nous dit qu'ils étaient justifiés par une surcharge parlementaire, le gouvernement a paru décidé à réexaminer le texte. En effet, comme nous l'avons relaté dans le numéro 231 de Fonction Publique, une lettre rectificative, raccourcissant le texte pour renvoi de plusieurs chapitres à des ordonnances, a été examinée au conseil commun de la fonction publique le 18 mai puis au conseil des ministres le 17 juin et transmis à l'assemblée nationale le 20. Sauf nouveau rebondissement, l'examen parlementaire du projet de loi devrait donc pouvoir débiter à la rentrée.

L'examen parlementaire du projet de loi devrait donc pouvoir débiter à la rentrée.

AU MILIEU DU GUÉ

À l'heure où ces lignes sont écrites il est difficile de préjuger ce que sera la teneur définitive de la loi puisque la ministre affirme que le texte va évoluer suite à des amendements gouvernementaux ou de la commission des lois. Outre les incertitudes qui pèsent habituellement sur les résultats des travaux parlementaires on ignore encore la position officielle du gouvernement sur nombre de propositions faites par la CGT.

Ainsi par exemple, sur le sujet ayant trait aux non-titulaires, les arbitrages ne seront rendus qu'après la réunion de bilan sur la loi Sauvadet. De même concernant le droit syndical et les droits et libertés des agents, un nouveau cycle de concertation est prévu dans le cadre de l'agenda social.

À partir de ce qui figure déjà dans le projet de loi et des engagements officiels de la ministre on peut cependant tirer un premier bilan sur les différents sujets abordés par le texte.

Concernant la « déontologie » proprement dite, la disposition prévue concernant la protection des agents « lanceurs d'alerte » comme la clarification des règles de cumul (largement étendues en 2009 par la loi « mobilité ») apporte des améliorations au statut général. En grande partie grâce à la CGT, l'obligation de réserve et l'ahurissante proposition de restauration du serment ont été finalement retirées du texte. De même, concernant l'obligation de laïcité, le Conseil d'État reprenant les arguments de la CGT a imposé une réécriture plus conforme à la jurisprudence. Demeure dans le texte une obligation de dignité et d'intégrité s'ajoutant à celle de probité, ce qui continue à poser question, ces notions, de création jurisprudentielle, ayant été écartées du statut en 1982 pour être renvoyées à l'appréciation du juge administratif. Enfin, la ministre refuse, à ce stade, que figure dans le statut la non-obligation pour le fonctionnaire d'adhérer à un ordre professionnel (infirmier, architecte, etc.).

Concernant la discipline, l'harmonisation de l'échelle de sanctions entre les trois versants, la révision, même légère du niveau de ces sanctions, tout comme la création de garanties nouvelles (délais de prescription et de caducité des fautes autres que celles susceptibles de condamnation pénale, protection fonctionnelle renforcée) constituent d'indéniables progrès. Toutefois, concernant la fonction publique de l'État, le gouvernement se refuse pour l'instant à abroger les régimes de sanction discrétionnaire existant aux ministères de l'intérieur et de la justice pour certaines catégories (policiers, service de transmission, services pénitentiaires). Il exprime le même refus concernant le rôle de la commission disciplinaire de recours, décisionnaire dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, exprimant de simples avis généralement non suivis d'effets dans la fonction publique de l'État.

DES QUESTIONS ENCORE EN DISCUSSION

LES NON-TITULAIRES

La principale avancée obtenue, dans la suite de l'accord sur la résorption de la précarité signée en 2012, est la profonde révision des dispositions permettant à certains EPA de la fonction publique de l'État de recruter des contractuels en lieu et place de fonctionnaires. Quelques aménagements à la loi Sauvadet sont également positifs (prise en compte de l'ancienneté en cas de multi-employeurs) et la ministre a annoncé une prorogation

de deux ans du plan de titularisation. Toutefois, sous réserve des échanges devant avoir lieu, la possibilité de la titularisation des agents de certains établissements publics dérogatoires de par la loi (Pôle emploi, INRAP, CNC...) n'est pas actée et la ministre se refuse à ouvrir un nombre de postes équivalents au nombre de titulaires éligibles au dispositif « Sauvadet ».

La ministre s'est engagée à revoir les conditions de négociation et de signature d'un accord dans le sens de nos propositions

DIALOGUE SOCIAL ET LIBERTÉ SYNDICALE

Le projet de loi prévoit pour le Conseil commun de la fonction publique la réunification en un seul collège de la représentation « employeur », ce que la CGT demandait depuis 2010. De même la ministre s'est engagée à revoir les conditions de négociation et de signature d'un accord dans le sens de nos propositions et à revenir sur les conditions particulières de certification des comptes dans la fonction publique.

Elle se déclare ouverte à la discussion sur la levée de l'interdiction du droit de grève pour certaines catégories de personnel mais, en revanche, exclut catégoriquement de revenir sur la retenue du 1/30^e dans la fonction publique de l'État.

Par ailleurs, Marylise Lebranchu a confirmé son accord pour inscrire dans la loi des moyens nouveaux pour les CHSCT de la fonction publique territoriale, des dispositions anti-discrimination pour la carrière des permanents syndicaux, la suppression des effets négatifs de la grève sur les droits à pension.

Concernant les droits syndicaux dans certains secteurs de la fonction publique de l'État qui échappent au statut général, le plus grand flou demeure. Après avoir accepté, en 2013, un amendement CGT allant dans ce sens, le gouvernement n'a pas repris cette proposition dans le projet déposé au parlement.

DISPOSITIONS DIVERSES

C'est sur ces sujets que le projet de loi et les annonces gouvernementales marquent les inflexions politiques les plus significatives puisqu'il est prévu d'abroger le dispositif

permettant, depuis 2009, de licencier un fonctionnaire d'État pour motif économique, de replacer sous contrat administratif les agents des GIP à caractère administratif, et de supprimer dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État la possibilité de recourir à des entreprises d'intérim. Sur ce dernier sujet les arguments avancés pour le maintien de l'intérim dans la fonction publique hospitalière ne sont absolument pas pertinents et reflètent simplement la position des employeurs hospitaliers qui trouvent dans ce mode de gestion de l'emploi une solution facile pour se décharger de leurs responsabilités concernant les agents précaires.

UN TEXTE COMPLÉTÉ PAR ORDONNANCES

C'est le point noir du projet de loi tel qu'il résultait de la lettre rectificative puisque le gouvernement entend légiférer sans passage devant le parlement sur des sujets aussi sensibles que la position des fonctionnaires ou la mobilité.

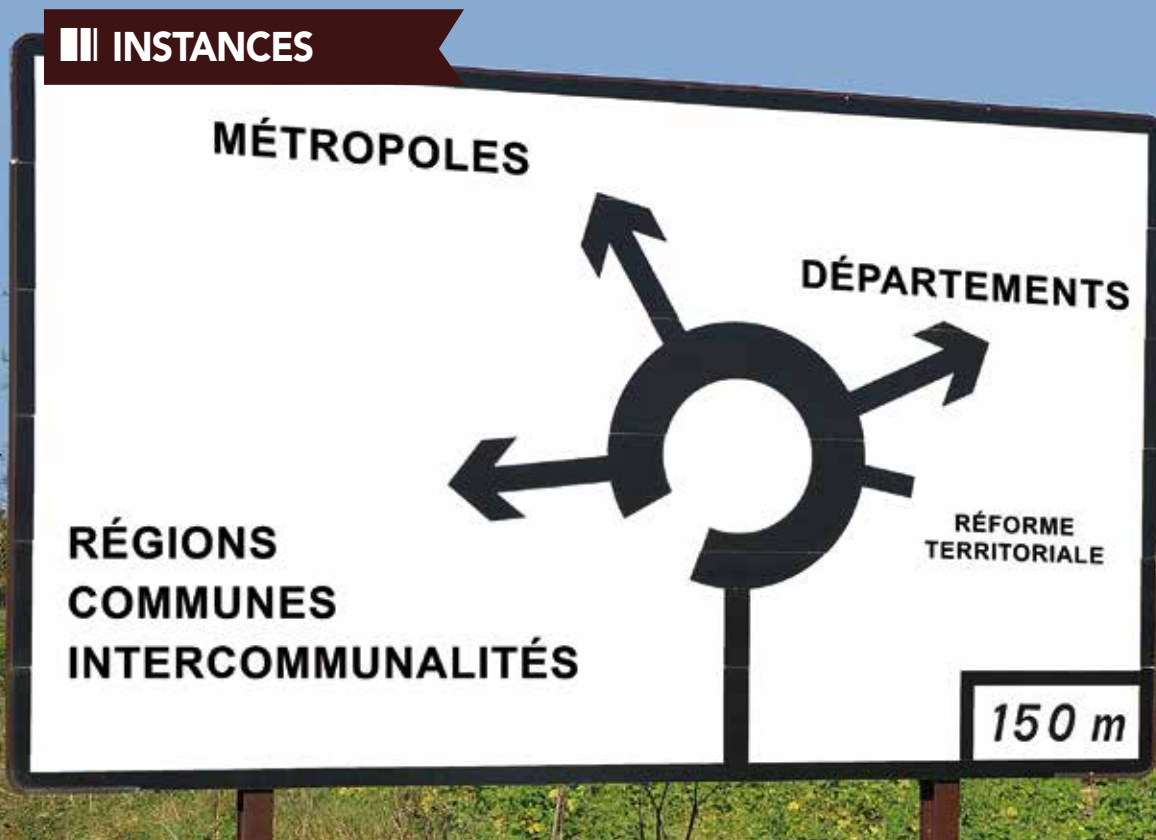
La ministre accepte le principe d'un examen par le conseil commun de la fonction publique de ces projets d'ordonnances mais, dans un contexte de réorganisation permanente des administrations, ces sujets nécessiteront la plus grande vigilance.

SE MOBILISER POUR FAIRE ABOUTIR LES REVENDICATIONS

Les revendications portées par la CGT sont nettement plus ambitieuses que le projet gouvernemental puisque, par exemple, nous demandons l'abrogation du dispositif des « reçus collés » mis en œuvre dans la fonction publique territoriale par la loi Galland, la sanction de l'entrave à l'action des représentants des personnels, l'abrogation du 1/30^e pour fait de grève dans la fonction publique de l'État, la réintégration des missions et des personnels dans les services en établissement public pour les GIP administratifs créés depuis plus de 6 ans, etc.

Nos propositions sont précises et reposent sur des argumentaires que même le gouvernement considère parfaitement étayés. Pour les mettre en œuvre, il suffirait d'une dose de courage politique visant à affirmer, pour le statut des fonctionnaires, une rupture avec les politiques conduites par la droite. Si ce courage semble aujourd'hui faire défaut, c'est aux militants et agents de l'insuffler en faisant connaître les propositions auprès des agents et en les portant en région auprès des parlementaires. Au final, ce sont eux qui voteront la loi et qui en porteront la responsabilité. ♦

III INSTANCES



LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES LABORATOIRES DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

En 2010, accompagnant la RGPP, la Réforme des administrations territoriales de l'État (RéATE) a recomposé le paysage administratif en régions (de plus de vingt à huit directions) et en départements (de douze à trois directions). Ont été créées des directions départementales interministérielles, dénommées DDI et, à tort, *les* DDI. Car si DDI il y a, elles n'ont pas la même genèse ni ne répondent aux mêmes finalités. De ce fait, les impacts sur l'exercice des missions et la situation des personnels n'ont pas été uniformes, d'où peut-être des difficultés à faire émerger des convergences tout en faisant valoir les particularités.

Écologie et agriculture ont poursuivi leur rapprochement départemental, entamé par le début de la fusion DDE/DDA. La direction départementale des territoires (DDT; DDTM dans les zones côtières) a ainsi prolongé un processus antérieur.

Plus compliquée a été la constitution des directions départementales de la protection des populations (DDPP), des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des hybrides directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP).

Dans les DDPP, au nom de synergies inexistantes, les agents de la DGAL et de la DGCCRF ont été placés sous une autorité commune.

Les personnels de l'administration sanitaire et sociale ont été partiellement affectés en DDCS, alors que le sanitaire partait dans les ARS. S'y ajoutaient les personnels Jeunesse et Sports et les déléguées aux droits des femmes.

Les DDCSPP ont constitué un patchwork sans fil conducteur autre que celui de regrouper à tout prix des agents travaillant dans un département.

Impossible dans ces conditions de parler des DDI comme d'un ensemble

homogène et cohérent.

Ce qui s'est passé au cours des cinq années (plus une de préfiguration) a montré une volonté d'ancrer dans le paysage administratif des directions interministérielles de plus en plus déconnectées de l'échelon ministériel.

Tête de pont d'une nouvelle phase de réforme de l'État et ce, quelle que soit la couleur du Premier ministre à la manœuvre, la RéATE1, en ce qui concerne les DDI, aura été un véritable laboratoire des réformes actuelles, tant sur la forme (avec un dialogue social formel et de façade) que sur le fond (la véritable prise de pouvoir des préfets et la mise à l'écart des ministères, la rupture des chaînes de commandement, une attaque en règle des emplois). Dans ce contexte, les questions touchant à la gestion ainsi qu'aux droits et garanties des personnels ne peuvent être détachées du mouvement de fond engagé.

La réforme territoriale dans sa nouvelle phase porte en germe les mêmes schémas.

■ UNE MÉTHODE QUI A FAIT SES PREUVES DANS LA DURÉE AFFIRMER UNE CONCERTATION POUSSÉE: ÉCOUTER PLUS POUR ENTENDRE MOINS

Belle vision des relations sociales si le dialogue social se mesurait en temps agent qui y est consacré,

L'écoute attentive, parfois (mais pas toujours) l'empathie sont autant de qualités que nos interlocuteurs se devaient de déployer. Sur les contenus par contre, un dialogue de sourd s'est instauré.

Plusieurs fois, la CGT s'est interrogée et a interrogé sur le rôle du CT des DDI sans jamais avoir eu les réponses. Rien n'a réellement été clarifié sur l'articulation entre le CT central des DDI, les CT ministériels et les CT directionnels.

Hormis des textes concourant à l'harmonisation d'actes de gestion, le CT aura été au mieux un lieu d'information.

L'exercice des missions, les effectifs, la situation des personnels, leurs conditions détériorées de vie au travail, sont autant de sujets qui auront été abordés sans solution à la clé.

Dans le même temps, la problématique des DDI était exclue, de fait, du champ des ministères qui n'exerçaient pas de prérogatives concrètes sur les nouvelles organisations.

EXPÉRIMENTER... MAIS SURTOUT SANS TIRER LES PREMIERS BILANS

Les agents les auront connues les assemblées générales du personnel avec pièce de théâtre, les sorties en kayak... et puis l'élaboration participative des projets de services. Autant de méthodes plaquées, dépourvues de sens mais devant conduire à l'acculturation, car le problème n'est pas la réforme mais l'archaïsme des personnels arc-boutés sur des organisations passistes.

Les problèmes soulevés ont été ignorés, l'avis des agents (mais aussi celui des usagers et des élus) méprisé.

L'expérimentation a permis de montrer de la considération de façade envers les personnels, de faire semblant de traiter à leur juste valeur leurs compétences... et puis aucune ligne n'a bougé.

■ QUI CONDUIT LES POLITIQUES PUBLIQUES ?

LA PRÉFECTORALE À LA MANŒUVRE

Le préfet de région RBOP et les préfets de département sous ses ordres : voici la technocratie préfectorale qui désormais centralise les moyens et les pouvoirs.

Le problème n'est pas tant dans l'ingérence au quotidien que dans l'éloignement orchestré des ministères porteurs des missions et la rupture des chaînes de commandement.

L'échelon départemental aura été déconnecté du national par la RéATE1;

la RéATE2 achèvera la coupure avec le niveau central.

Le politique est neutralisé au profit d'une technocratie instrumentalisant indicateurs et objectifs, définissant les priorités.

LA GESTION DU PERSONNEL DANS LE VISEUR

La charte de gestion des DDI du 5 janvier 2010 a placé le directeur départemental (sous l'autorité du préfet) comme « un acteur de la chaîne RH » et impose son avis sur certains actes de gestion tels que la promotion, l'avancement, la mobilité (intérêt du service à la sortie; compétences à l'entrée). Il dispose de prérogatives disciplinaires (sanction du 1^{er} groupe).

L'application de cette charte (dont le caractère obligatoire a été rappelé en 2014) pèse sur l'égalité de traitement des agents d'un même corps affectés dans des structures de nature différente (DR, DD par exemple), sur la transparence des actes de gestion (remise en cause des règles communes), sur le rôle et la place des CAP devenant des chambres d'enregistrement de décisions prises par ailleurs.

L'« HARMONISATION » : UNE MÉCANIQUE ANTI-REVENDEICATIONS.

Par le bas ou par le haut, l'harmonisation est une arme de guerre contre les droits et garanties collectives des personnels. Sous couvert de transversalité, elle peut apparaître comme un moyen de cohésion... Dans les DDI, elle aura signifié :

Le refus de prise en compte des conditions d'exercice des missions pour l'organisation du temps de travail (Jeunesse et Sports, DGC-CRF...),

Le raboutage des droits acquis pour les frais de déplacement (Affaires sociales);

Le statu quo sur l'indemnisation des astreintes, en repoussant la revendication de revalorisation portée par les personnels concernés.

L'action sociale et les régimes indemnitaires sont dans les tuyaux. Pourtant, l'harmonisation n'est qu'une réponse à minima aux « envies », pas aux revendications qui nécessitent la mobilisation des personnels.

■ L'ASSÈCHEMENT DES MOYENS POUR LE SERVICE PUBLIC ET RATIONALISATION

SABRER LES EFFECTIFS, PARFOIS EN RÉAFFIRMANT LES MISSIONS MAIS SANS MOYENS POUR LES EXERCER

Entre les scrutins de 2010 et 2014, c'est plus d'un quart des électeurs inscrits qui a disparu. La RGPP puis la MAP ont porté la destruction de l'emploi public de manière générale dans la Fonction Publique. Dans les DDI (et particulièrement les DDCS et DDCSPP), la purge a été particulièrement marquée.

Les missions ont été remises en cause (notamment celles d'ingénierie publique), mises en jachère car jugées non prioritaires, ou encore exercées à minima au mépris des technicités à mettre en œuvre.

Les méthodes du type Lean sont arrivées : à défaut d'emplois, les agents doivent encore gagner en productivité par une rationalisation accrue du travail. À la charge de travail s'ajoute aujourd'hui une forte dégradation des conditions d'exercice des missions et de vie au travail.

LA CRÉATION D'UN CHSCT CENTRAL DES DDI : LA RÉPONSE À LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET AU MALAISE RÉCURRENT DES AGENTS ?

Alors que la dégradation des conditions de travail s'est accentuée, la réponse apportée est avant tout institutionnelle. Sans réelle expertise juridique sur les responsabilités du SGG, des ministres, des Préfets, sans éclaircissement sur l'articulation des CHSCT déconcentrés avec les CHSCT ministériels et le CHSCT des DDI, seule la délégation CGT au CT des DDI aura voté contre la création de cette nouvelle instance. Elle a rappelé qu'il ne saurait être question d'avaliser une nouvelle étape dans la rupture des compétences des ministères qui doivent traiter dans leur globalité les questions de santé, l'hygiène, de conditions de travail des personnels porteurs de leurs missions.



Banderoles sur l'Hôtel de ville de Guéret lors des assises de défense, de développement et de démocratisation des services publics de juin

MUTUALISER LES FONCTIONS SUPPORT

L'histoire administrative a façonné divers types d'organisation de gestion: au plus près des agents quand le dimensionnement administratif l'imposait, plus centralisée quand les volumes des crédits et personnels étaient plus modestes.

Aux fins d'économies et de rationalisation, nous constatons ou bien l'éloignement d'un service de proximité qui à la fois connaissait parfaitement les règles de gestion et assurait une interface de plein exercice pour les agents, ou bien une dichotomie entre des règles nationales et des applications plus déconcentrées.

Sans nier certains avantages à la mise en commun, aux échanges des pratiques les mieux adaptées, ces processus de mutualisation sont plus conduits aux fins d'économie et non selon des principes d'efficacité et de réponse aux besoins.

Quant aux personnels concernés, ils ne sont plus considérés comme relevant du « cœur des métiers ».

LE SORT PARTICULIER DE L'INFORMATIQUE

L'informatique en « mode dégradé » est devenue une constante. L'urgence a été de mutualiser les personnels, placés, quelle que soit leur administration

d'origine, sous l'autorité du préfet dans des services départementaux dédiés (SIDSIC).

Sans réel état des lieux (ou sans avoir voulu prendre en compte les diversités des programmes et applications « métier »), une harmonisation informatique s'est propagée avec ses avatars : incompatibilités, applications professionnelles non accessibles, documents officiels jugés comme indésirables par des antivirus, adresses de messagerie non reconnues...

L'informatique « métier » a été niée au profit d'une informatique directement utilitaire et déconnectée de nombre de besoins professionnels.

■ POUR UN SERVICE PUBLIC EFFICACE, RÉPONDANT AUX BESOINS, ANCRÉ AU PLUS PRÈS DES USAGERS ET CITOYENS: RÉHABILITONS L'ACTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Nombreuses ont été les critiques des personnels et des organisations syndicales. Ces critiques auront été reprises dans des rapports d'inspections générales, de la mission Rebière-Weiss en 2012, de la mission Babusiaux (Cour des comptes), auxquelles les interpellations des élus auront fait écho.

Récemment encore, la CGT a réclamé un bilan de la RéATE1, contradictoire et différencié selon le type de DDI.

Le premier ministre choisit le silence.

Et la réforme n'est pas à son terme dans les directions départementales et il serait vain d'affirmer que les DDI assureraient durablement l'ancrage départemental.

Des attaques sont à venir résultant de la RéATE2, tout aussi dogmatique mais plus violente que sa première phase. Elles produiront des effets à tous les niveaux de la mise en œuvre des missions publiques.

Nul ne peut prétendre ignorer les autres niveaux territoriaux car c'est bien plus globalement qu'il nous faut gagner:

- Le maintien et la reconquête des missions, tant de contrôle que techniques;
- L'abandon du recours à de la mutualisation dans des ressorts territoriaux autres que ceux des agents;
- Le maintien et la reconquête des chaînes de commandement;
- L'arrêt des suppressions d'emplois et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de recrutement (volume et nature);
- La gestion des personnels par les ministères porteurs des missions et des emplois;
- Le respect effectif des prérogatives des CAP. ♦



CSFPE ET GROUPE DE TRAVAIL

© jeantrekkeur - Fotolia

LE BOYCOTT DU CSFPE

LA COMMISSION STATUTAIRE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT (CSFPE) ÉTAIT CONVOQUÉE LE 2 JUIN 2015 ET L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE LE 18 JUIN POUR EXAMINER DES TEXTES LIÉS AUX CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME TERRITORIALE.

La CGT, FO et Solidaires ont décidé de n'assister à aucune des deux séances considérant que l'étude de ces textes, alors même que les réunions consacrées aux réorganisations des services régionaux étaient en cours, démontrait que tout était déjà ficelé. Le dialogue social n'est pas à la hauteur de l'enjeu.

Depuis des mois, ces trois organisations affirment que la réforme territoriale dans son ensemble (métropole, intercommunalités, fusions des régions, charte de déconcentration et prochainement la loi NOTRe et la Revue des missions) va à la fois diminuer la présence du service public au plus près de nos concitoyens, mais aussi entraîner des restructurations de grande ampleur qui auront un impact sur la mobilité forcée des agents et de leur famille.

Dans une lettre commune à la ministre, nos organisations ont indiqué qu'elles ne sauraient être de simples cautions aux réformes gouvernementales. Elles ont exigé l'arrêt de

cette réforme et un véritable débat de fond sur les missions de service public permettant la mise en adéquation des moyens et des missions en faveur d'un meilleur service rendu à l'usager et des conditions de travail améliorées pour les agents.

LA RÉFORME TERRITORIALE : UNE RÉFORME TOUJOURS À COMBATTRE

LA RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL « ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT » DU 15 JUIN

La CGT a assisté à la réunion du groupe de travail sur la réforme territoriale de l'État afin d'une part de recueillir des informations et d'autre part d'exprimer dans une déclaration liminaire son point de vue sur la réforme en cours.

JL Nevache, coordonnateur national et la DGAFP ont répondu aux principales questions posées par la CGT.

Le document d'accompagnement RH présenté n'est à ce stade qu'un projet émanant du gouvernement qui souhaite l'enrichir avec les organisations syndicales.

La lettre cosignée à destination des ministères et préfets relative au respect des droits syndicaux a été envoyée. Toutefois, la demande de

la CGT sur l'octroi de droits syndicaux supplémentaires est restée sans réponse.

L'administration affirme qu'elle connaîtra le nombre réel d'agents impactés par une mobilité géographique fin juin avec la production des macro-organigrammes et le choix de positionnement des agents dans les macro-organigrammes.

Les diagnostics territoriaux demandés par le Premier ministre aux préfets seront communiqués aux OS de la fonction publique, représentatives du personnel.

Les fonds interministériel ne pèsera pas sur les moyens catégoriels des ministères. Il pourra s'agir soit d'un fonds doté par chaque ministère (sur quelle enveloppe?), soit d'une réserve sur un programme de mesures d'accompagnement.

La CGT se félicite que les SRIAS ne jouent pas de rôle dans la mise en œuvre de l'accompagnement RH et restera particulièrement exigeante sur l'engagement à tenir dans les meilleurs délais possibles une discussion sur l'avenir des SRIAS.

POINT D'ACTUALITÉ ET RETOUR SUR LES RÉUNIONS DES INSTANCES DE CONCERTATION LOCALE

Les préfets préfigurateurs ont commencé le travail le 22 avril après le conseil des ministres. Ils doivent rendre leurs projets et propositions

pour le 30 juin au Premier ministre. Le travail d'instruction interministérielle précèdera les arbitrages qui seront rendus après le 14 juillet...

Les projets de macro-organigrammes dans les directions régionales seront prochainement présentés aux CT. Les macro-organigrammes indiqueront le schéma des futures directions (en multi-sites ou en mono site). S'il s'agit d'une direction multi-sites, les domaines de spécialisation seront présentés précisément, ainsi que les effectifs qui resteront dans chacun des sites considérés, indépendamment du siège. Selon le coordonnateur national cela coupera court aux annonces faites par la mission inter-inspections selon lesquelles des milliers (10700) de mobilité pourraient être envisagées. Néanmoins, l'administration rappelle que les spécialisations impliqueront des mobilités professionnelles. Les agents devront donc faire un choix entre mobilité géographique et/ou professionnelle!

L'administration souligne le risque de faible pérennité des unités secondaires en effectifs restreints au sein des structures multi-sites. Elles devront se spécialiser et étendre leur périmètre à la nouvelle région, si elles souhaitent durer.

La CGT exige que le passage des macro-organigrammes en CT soit obligatoire et qu'ils soient soumis au vote des représentants du personnel.

L'administration répond qu'il ne peut pas y avoir de vote, puisqu'il ne s'agit pas d'un texte...

Des propositions qualifiées d'innovantes sur le travail à distance effectué dans des télé-sites ont été avancées en Bourgogne-Franche-Comté. L'administration souligne que le travail à distance n'est pas du télétravail, car le télétravail ne s'effectue qu'au domicile de l'agent.

La CGT rappelle qu'un groupe de travail examine actuellement le projet de décret relatif au télétravail. Dans ce cadre, l'administration prévoit bien la possibilité du télétravail dans des locaux professionnels autres que le domicile. De plus, au cours de ce groupe de travail, la CGT a fortement insisté sur le fait que tout dépassement de la quotité de télétravail au-delà de 50 % du temps de travail, devra faire l'objet de décrets dérogatoires.

L'administration contournerait elle les négociations en cours pour imposer ses réformes ?

PRÉSENTATION DE LA FEUILLE DE ROUTE PAR L'ADMINISTRATION

Selon elle, la feuille de route présente le double objectif de favoriser

Réforme territoriale : Se mobiliser pour une Fonction publique qui réponde aux besoins !

Porteuses de propositions pour le développement des services publics des collectivités territoriales, de l'Etat et de la santé, les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, FA-FP, tiennent à rappeler leurs critiques et leur opposition à la logique globale de la Réforme territoriale.

Métropoles, intercommunalités, fusions des conseils régionaux et des services régionaux de l'Etat, revue des missions de l'Etat, maisons de service au public, etc. inquiètent et mécontentent légitimement les agents et les usagers.

Les fusions, mutualisations sont synonymes de profonds changements, dont la mobilité forcée avec les conséquences dramatiques pour les agents et leur famille.

Ces restructurations interrogent fortement sur la présence et l'implantation des Services publics au plus près des citoyens.

Cette réforme territoriale a été engagée à marche forcée enfermant la concertation dans des conditions et un calendrier indignes des enjeux en cours. Tant sur le plan national que local, nos organisations affirment qu'un débat contradictoire, sincère et véritable sur les enjeux posés, est nécessaire, tant auprès des citoyens qu'auprès des personnels de la fonction publique.

Quelles que soient les modifications d'organisation, nous revendiquons des services publics de proximité permettant d'assurer les missions de la Fonction publique partout et garantissant aux agents de conserver, au travers de la pérennité des unités territoriales, leur affectation, leurs missions et leur statut particulier.

Les agents ne doivent être

contraints à aucune forme de mobilité forcée, (ni géographique, ni fonctionnelle) ce qui s'apparenterait à de la flexibilité pour s'adapter aux restructurations.

Ce qui suppose dans la fonction publique de l'Etat, le maintien de services strictement ministériels. Pour les usagers, c'est la seule garantie de conserver un interlocuteur de terrain.

Par ailleurs, nos organisations réaffirment leur attachement au Statut général des fonctionnaires et aux statuts particuliers, autant de garanties pour l'exercice des missions publiques, tant pour les usagers que les personnels, et aux spécificités des trois versants de la Fonction publique.

Le développement de l'emploi public, la revalorisation de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies depuis des années, la reconstruction de la grille, l'amélioration des conditions de travail, plus globalement l'arrêt des politiques d'austérité, nécessitent une réaction forte des fonctionnaires et agents publics.

Ensemble, nos organisations syndicales créeront les conditions d'une mobilisation la plus unitaire et la plus large des personnels pour que leurs revendications soient prises en compte dans l'ensemble de la Fonction publique.

Sans attendre, les organisations syndicales apportent également tout leur soutien aux différentes actions en cours actuellement dans de nombreux secteurs de la fonction publique.

**CGT Fonction publique
FO
FSU
Solidaires Fonction publique
FAFP**

Paris, le 22 juin 2015

LES DISPOSITIFS

D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

Trois dispositifs d'accompagnement financier sont annoncés : prime spécifique de réorganisation régionale (PARRE), indemnité de départ volontaire, indemnité de changement de résidence.

Les bénéficiaires de la prime spécifique de réorganisation régionale (PARRE) seront les agents mutés ou déplacés à la suite de la suppression de leur poste. Les modalités d'attribution seront les suivantes :

>> barème interministériel revalorisé pouvant aller progressivement jusqu'à 30 000 € en fonction des distances géographiques ;

>> en cas de changement de résidence familiale, la composition de la cellule familiale sera prise en compte, y compris en cas de célibat géographique ;

>> indemnisation de la mobilité du conjoint en cas de cessation de l'activité professionnelle (6 100 €) ;

>> indemnisation des mobilités fonctionnelles dans le cas de mutations à l'initiative de l'administration sous réserve d'une formation professionnelle de 5 jours minimum pour la prise de poste ;

Les indemnités sont cumulables en fonction des situations individuelles.

Les bénéficiaires de l'indemnité de départ volontaire sont les agents dont le poste est supprimé du fait de la restructuration. L'administration propose d'ouvrir cette indemnité aux agents jusqu'à 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension au lieu de 5 ans actuellement. Aucune adaptation de ce dispositif n'est envisagée en faveur des agents dont le nombre d'annuité ne leur permettrait pas de bénéficier d'une pension à taux plein. Cette indemnité sera de 24 mois de rémunération (traitement + prime fonctionnelle).

Une dérogation sera faite aux règles de prise en charge des frais de déménagement et une majoration de 20 % sera effectuée.

d'une part, le dialogue social sur la réforme territoriale et d'autre part un traitement « en égalité » des agents.

Un document de cadrage pour la réalisation des plans d'accompagnement RH par chaque ministère sera élaboré.

Le contenu de la feuille de route est organisé autour de 4 principes :

- un dialogue approfondi tout au long de la réforme ;
- un accompagnement individualisé des agents des services régionaux ;
- un traitement identique des agents quelle que soit leur appartenance ministérielle ;
- un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement.

Les études d'impact, ne seront réalisées par l'administration qu'après l'adoption des macro-organigrammes.

Les organisations précises des services découlant des macro-organigrammes seront examinées à l'automne. La mise en route effective

des nouveaux services est fixée à fin 2018.

Cette nouvelle réunion a confirmé la volonté gouvernementale d'imposer à marche forcée la réforme territoriale.

La CGT réaffirme que l'acte II de la Réate doit être combattu. Les réformes initiées par le gouvernement, sur fond de politique d'austérité, constituent une véritable entreprise de démolition des politiques publiques, des services et de l'emploi publics. A l'évidence, l'éventail des mesures dites d'accompagnement des personnels annonce un plan social d'envergure. Outre la dégradation des conditions de travail des personnels, leurs conditions de vie sont également mises à mal. Malgré les exigences réitérées de la CGT, les réponses apportées par la DGAFP sur l'absence de mobilité contrainte des personnels sont irrecevables.

La CGT soutient toutes les actions d'ores et déjà engagées par les personnels pour combattre la réforme territoriale. ♦

© milkovasa - Fotolia



Depuis 2001 le travail de nuit est de plus en plus fréquent. C'est dans le secteur tertiaire qu'il est le plus répandu, secteur à forte prédominance féminine. Un tiers des travailleurs nocturnes exercent dans la fonction publique. Or les horaires de travail décalés ont des conséquences sur la santé. Penser qu'alterner activité diurne et nocturne constituerait un remède est une fausse bonne idée.



LE COTÉ OBSCUR DU TRAVAIL DE NUIT

15 % des salariés, soit 3,5 millions de Français travaillent la nuit, habituellement ou occasionnellement. Ces chiffres proviennent d'une enquête de la Direction de l'animation de la recherche, des études et de statistiques (DARES) du ministère du travail, publiée en août 2014. Ils sont en nette augmentation: un million de salariés de plus qu'en 1991 sont désormais concernés et les femmes sont de plus en plus nombreuses. 2001 marque la fin de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, hors professions réglementées. Contrairement aux idées reçues, c'est dans le secteur tertiaire que le travail de nuit est le plus répandu; secteur dont la majorité des effectifs est féminin. Ainsi les femmes y représentent désormais 30 % des actifs nocturnes contre 20 % il y a 20 ans. Depuis, leur nombre a doublé quand celui des hommes augmentait de 25 %.

Contrairement aux idées reçues, c'est dans le secteur tertiaire que le travail de nuit est le plus répandu

30 % des travailleurs nocturnes exercent dans la fonction publique. Les femmes de moins de 30 ans sont les plus concernées car elles n'ont souvent pas d'enfant.

LES CONSEQUENCES SUR LA SANTE

Les conséquences sur la santé sont avérées, avec une augmentation des risques de cancer du sein pour les femmes et de la prostate pour les hommes et aussi du risque de fausse couche car « le rythme de vie des salariées n'est pas celui de leur corps, il change aussi leur cycle menstruel. » (S. Prunier-Poulmaire, ergonomiste, spécialiste des questions du temps et du travail). Le travail de nuit enclenche un cercle vicieux car, tous sexes confondus, le sommeil est plus court et moins réparateur. Les pathologies digestives sont fréquentes: les horaires de repas sont décalés, l'alimentation de substitution de moindre qualité et le grignotage plus fréquent entraînent une prise de poids et des risques cardiovasculaires plus importants. Ces salariés sont exposés à de multiples risques. Selon S. Prunier-Poulmaire, être exposé à un produit chimique deux heures la nuit est plus nocif qu'une exposition de même durée en journée. De plus la vigilance dont doit faire preuve le ou la salarié-e engendre un stress important.

Il est clair que les femmes sont les victimes les moins visibles du mal travail. L'institut syndical européen (Etui) a organisé du 4 au 6 mars dernier à Bruxelles, un colloque intitulé « Femmes, santé et travail ». Le constat est terrible: au niveau européen le taux d'activité des femmes chute brutalement après 50 ans. Le travail de nuit est loin d'en être la seule la cause.

Les expositions professionnelles des femmes sont peu reconnues car elles exercent des métiers (nettoyage, services à la personne, etc.) dans lesquels le taux de syndicalisation est très faible. De ce fait, elles sont moins bien informées des dangers. Elles métabolisent les toxiques différemment. Par exemple, dans le secteur de la coiffure la manipulation de colorants provoque très probablement des cancers de la vessie « mais personne n'a fait le lien pour ce métier, alors qu'on l'a fait pour des métiers industriels masculins au contact avec ces colorants » indique le sociologue Paul Bouffartigue. Le travail est encore long: Bernadette Ségol (secrétaire générale de la confédération européenne des syndicats) indique que nous avons perdu dix années avec la présidence de la commission européenne de José Manuel Barroso.

L'ALTERNANCE N'EST PAS LA SOLUTION

En dehors de ces expositions professionnelles, on pourrait dès lors préconiser la solution d'une alternance de travail de jour — travail de nuit, mais cette alternance est probablement cancérigène. L'organisation du travail doit permettre de favoriser les « horaires les plus favorables au sommeil ». « Il vaut mieux par exemple démarrer à 6 heures du matin qu'à 4 heures », selon Jean-Claude Marquié, chercheur du CNRS à Toulouse

De plus en plus répandu le travail en horaires décalés a fait l'objet de plusieurs études ces dernières années. Ainsi, l'alternance irrégulière de travail de jour et de travail de nuit a été classée cancérigène « probable », en 2007, par le Centre international de recherche sur le cancer (IARC), l'agence de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour le cancer. Une étude suédoise datant de 2011 a, pour sa part, montré que le travail de nuit double le risque de sclérose en plaques chez les jeunes.

Toutes les catégories de personnel sont concernées et l'UGFF vient d'adopter ses repères revendicatifs sur le travail atypique à 98,9 %. Cette problématique est prise en compte dans nos revendications, il faut maintenant faire vivre ces repères, il en va de la santé des agents. ♦



CONFÉRENCE NATIONALE UGFF

La conférence nationale de l'UGFF qui s'est réunie les 9 et 10 juin a adopté les repères revendicatifs de l'UGFF. Les 28 fiches soumises aux débats, amendements et votes ont été adoptées très majoritairement par les délégués. Elles portaient sur la vie de l'agent actif et retraité, la santé au travail, l'action sociale et le droit syndical et les instances de représentation du personnel.

L'UGFF et ses organisations disposent maintenant d'un outil au service de leur démarche au quotidien et qui leur permettra de construire des processus revendicatifs et de luttes à plus long terme.

Il reste que l'adoption de ces repères ne clôt pas tous les débats : certains points nécessitent des approfondissements et de plus larges échanges afin de mieux croiser les points de vue et mieux cerner les enjeux. Sans prétendre à l'exhaustivité, il s'agit en particulier de la gestion sociale et humaine des agents non titulaires qui peut percuter notre conception du statut général et de son

rapport aux statuts particuliers que nous défendons, de l'articulation des primes et du traitement brut, des enjeux liés au droit syndical et à la représentativité, de l'action sociale dans les ministères et les établissements publics...

La direction de l'UGFF organisera, dans un délai raisonnable, la poursuite de ces échanges sur ces différentes thématiques.

L'UGFF et les organisations sont également sollicitées pour contribuer à la rénovation des repères revendicatifs confédéraux en particulier sur les questions de services publics. Il relève plus globalement des organisations de s'emparer de l'ensemble des repères revendicatifs confédéraux. Les travaux menés pour préparer la conférence nationale et leur résultat constituent des guides permettant d'alimenter le débat confédéral.

Les repères revendicatifs de l'UGFF doivent permettre notre implication totale dans le renforcement des luttes, renforcement, aujourd'hui, absolument indispensable. ♦

Mercredi 17 juin 2015, l'UGFF a participé à la journée de mobilisation de l'UGICT sur le grand parvis de la défense. Cette journée sur le thème « les cadres, ingénieurs et techniciens organisent leur défense » a accueilli, malgré une circulation sur RER A totalement coupée, plus de 1 300 militants au cœur du premier quartier d'affaire européen, composé de 82 tours et au sein duquel travaillent 165 000 salariés.

La journée a été rythmée par deux tables rondes. La première, à laquelle participait notamment Edwy Plenel (Médiapart), était relative à « l'éthique professionnelle et la liberté d'expression, un levier pour reprendre le pouvoir face à la finance ? » la seconde portait sur les alternatives au low cost et au dumping des droits et des qualifications. Un concert de jazz a clos la journée.

UN STAND UGFF DE CONSULTATION JURIDIQUE

Le stand UGFF a permis aux agents du ministère de l'Ecologie, de l'Energie et du Logement implanté à la grande arche de la Défense (4 500 agents dont 60 % d'ingénieurs, de cadres et de techniciens) de bénéficier de consultations juridiques gratuites et individualisées. Cette première rencontre était nécessaire puisque les statistiques démontrent que dans la fonction publique de l'Etat (FPE), seulement 35,7 % des cadres et 43 % des techniciens se tournent vers les syndicats pour faire défendre leurs droits.

Les ICT accueillis sur le stand ont aussi été sensibilisés à leurs droits et devoirs en tant que lanceurs d'alerte potentiels et se sont vu remettre un livret explicatif des différents textes de loi régissant la fonction publique à ce sujet.





LES CADRES, INGÉNIEURS ET TECHNICIENS ORGANISENT LEUR DÉFENSE

UN STAND OFICIT- FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT ET ENVIRONNEMENT « LES CADRES AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE »

Point de rencontre des participants du secteur équipement environnement, ce stand proposait des panneaux thématiques sur les missions du ministère de l'Ecologie, de l'Energie et du Logement ainsi que sur le sens du syndicalisme de la CGT en direction des ICT. Un quizz en lien avec les missions du ministère a permis d'aller à la rencontre du grand public. Plus de 50 agents du ministère se sont mobilisés pour participer à l'évènement. Objectif réussi pour l'OFICT!

PRÉSENTATION DE DEUX SONDAGES RÉALISÉS PAR L'UGICT SUR LES OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES ET DES PROFESSIONS TECHNICIENNES AU TRAVAIL

Le sondage UGICT a été réalisé auprès de 1000 cadres et de 1000 techniciens des secteurs public et privé.

Les résultats en ce qui concerne la fonction publique d'État (FPE) sont flagrants et traduisent le mal-être des ICT après une succession de politiques publiques intolérables (RGPP, MAPE, RéATE) combattues par la CGT et dans un contexte à la fois de réduction des effectifs et de gel du point d'indice. Ainsi, pour l'ensemble des cadres interrogés issus de la FPE, le niveau de reconnaissance profes-

sionnelle est encore plus bas que dans le secteur privé et la perception des perspectives professionnelles continue de se dégrader sévèrement. Les cadres expliquent ce mal de reconnaissance dans la FPE par l'inadéquation entre la rémunération et les critères suivants: qualification (58,2 % dans la FPE vs 39,1 % dans le secteur privé), la charge de travail (63,4 % dans la FPE vs 49,5 % dans le secteur privé), la prise en compte des responsabilités (55,2 % dans la FPE vs 41,3 % dans le secteur privé), la reconnaissance de l'implication (64,5 % dans la FPE vs 51,2 % dans le secteur privé).

S'agissant des professions techniques, le manque de reconnaissance y est également plus élevé dans la FPE que dans le secteur privé. 60,6 % des techniciens de la FPE ne se sentent pas reconnus dans leur travail, contre 52,2 % dans le secteur privé. Le déficit de reconnaissance professionnelle par le niveau de rémunération est plus important dans la FPE que dans le privé.

L'écart atteint plus de 15 points sur le critère « adéquation avec la qualification » (25,9 % dans la FPE vs 43,8 % dans le privé). Ainsi, 72,4 % des techniciens de la FPE considèrent que leur niveau de rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification.

Un management qui nie le rôle

de l'encadrement: 47 % des cadres estiment que les pratiques managériales se sont détériorées, même s'il apparaît un léger mieux par rapport à l'année derrière (52 % en 2014). Cette forte détérioration demeure encore plus sensible dans le secteur public par rapport au secteur privé (54,4 % vs 42,9 %). C'est dans la FPE que la détérioration est jugée la plus forte (57,6 %).

Un système d'évaluation largement mis en cause: 59 % des cadres rejettent le système d'évaluation en raison de son manque de transparence et 65 % estiment qu'il n'est pas fondé sur les bons critères. C'est dans la FPE que le ressentiment est le plus fort: 61,4 % sur le manque de transparence et 73,5 % sur les critères.

Par ailleurs, les cadres de la FPE semblent davantage jugés sur leur capacité à porter la stratégie des réformes plutôt que sur leur valeur professionnelle.

Des charges de travail très lourdes pour les cadres dans la FPE: la fonction publique de l'Etat est cependant plus touchée que le secteur privé (65,6 % vs 63,9 %). L'instabilité des organisations, les réorganisations incessantes participent à la surcharge de travail. Dans la FPE, le non-remplacement des départs en retraite et l'augmentation du nombre de missions nouvelles dans le cadre des réformes publiques accentuent le phénomène. ♦

De quoi est fait l'engagement politique aujourd'hui? Est-il encore possible d'infléchir le cours fatal du monde? C'est avec ces questions que Carmen Castillo entreprend un voyage qui la mène vers ceux qui ont décidé de ne plus accepter le monde qu'on leur propose.



Pouvons-nous encore infléchir le cours fatal du monde ?



"L'histoire n'est pas écrite d'avance, c'est nous qui la faisons" Daniel Bensaïd



ON EST VIVANTS

Un film de Carmen Castillo

III OÙ LE VOIR?

Le film, sorti fin avril, continue de tourner dans plusieurs salles à Paris et en province. Voir le site internet du distributeur www.happinessditribution.com

Il sera également projeté lors du festival du film de Douarnenez qui consacre sa 38^e édition aux peuples des Andes, leurs minorités, leurs combats. Douarnenez du 21 au 29 août 2015.

Un débat sur les formes actuelles d'engagement, en présence de Carmen Castillo et de différents militants, y sera organisé le 27 août à 18 h (gratuit). www.festival-douarnenez.com

On est vivants. Un peu comme un cri qui surgirait de l'arrière des barricades après l'assaut.

Souvenons-nous. Dans les années 60-70, il se construisait à chaque coin de rue, des chapelles « convaincues de livrer la bataille finale » qui abattraient l'hydre capitaliste. La lucidité l'exige : il faut bien admettre que depuis le tournant des années 80, la bourrasque néolibérale a tout emporté dont bon nombre de ces édifices brinquebalants tout en recyclant leurs thuriféraires les plus illuminés.

Aujourd'hui pourtant, sous l'amoncellement d'immondices, sourd toujours une révolte contre le poids de ce monde de spéculations financières et ses injustices. C'est auprès de ceux qui résistent, qui luttent contre cet état de fait que Carmen Castillo nous conduit dans *On est vivants*.

LA PENSÉE DE DANIEL BENSÛID COMME FIL CONDUCTEUR

En filigrane du documentaire, comme un échange intime, elle ponctue son développement par la lecture de textes de Daniel Bensaïd, un parmi ceux qui ne se sont pas laissés recycler : « nous nous sommes parfois trom-

pés, souvent peut-être et sur bien des choses. Du moins, nous ne nous sommes trompés ni de combat ni d'ennemi » Philosophe marxiste, professeur à Paris VIII, trotskiste fondateur de la Ligue communiste révolutionnaire ; c'est par l'annonce de sa disparition en 2010, à l'âge de 63 ans, que s'ouvre le film. Bensaïd fut un ami proche de la réalisatrice qui l'accueillit quand elle s'exila en France après avoir résisté, armes à la main, contre le coup d'Etat et la dictature de Pinochet au Chili. Parcours personnel qu'elle a évoqué dans le magnifique *Rue Santa Fe* sorti en 2007.

D'UN CONTINENT A L'AUTRE

Le film multiplie ensuite les allers-retours entre France et Amérique du Sud. L'emblématique leader du mouvement zapatiste au Chiapas, le sous-commandant Marcos, est convoqué puis témoignent des anonymes : des militants du Droit au logement qui réquisitionnent des immeubles à Paris ; des Sans-Terre brésiliens qui occupent les terres en friche de grands propriétaires du Parana ; des guerrières pour l'accès à l'eau de Cochabamba en Bolivie qui ont gagné la bataille contre les multinationales ; des militants asso-

Les instances médicales

Si trois types d'instances existent aujourd'hui : les commissions de réforme, les comités médicaux et les comités médicaux supérieurs, sont des instances consultatives : aucune ne lie l'administration, il faut attendre la décision de l'administration pour engager une procédure en contentieux s'il est impossible d'instaurer un rapport de force. Ce rapport de force est difficile à créer car il s'agit de décisions individuelles.

ciatifs des quartiers nord de Marseille ; des syndicalistes de la raffinerie Total à Donges qui ont fait grève pendant trois semaines contre la réforme des retraites en 2010.

La construction pourrait donner le tournis : « *Trotsky tue le ski* » proclamait un graf' lu sur un mur de Paris. Pourtant, en interrogeant successivement tous ces enrégés, il se dégage une ligne de force ignorée des médias lorsqu'ils relatent ces luttes. Pour Oscar Olivera, syndicaliste devenu leader de la coordination de Cochabamba, « *C'est dans l'action collective et la création d'espaces de récupération de la confiance en nous-mêmes et dans les autres* » que la peur et le sentiment d'être dominés s'effacent. À propos de Daouda, Carmen Castillo confesse un murmure que lui confia ce militant associatif de la Busserine à Marseille : « *ici je suis passé de la vie à l'existence* ». La leçon est belle, simple et sincère : c'est ensemble, souvent dans l'épreuve, que chacun conquiert sa propre dignité.

LA LUTTE COMME TERREAU DE LA VIE

Le film se termine avec les syndicalistes de Donges près de Saint-Nazaire. À la question de Carmen Castillo « *comment l'engagement peut-il devenir le pari de toute une vie ? Quelles seraient les choses vitales qu'on y gagne ?* » la réponse fuse : « *gagner une colonne vertébrale, être un homme* ». Le témoignage de Christophe Hiou, syndicaliste CGT, en fin de mouvement contre la réforme des retraites, est poignant : « *Le tous ensemble qu'on a chanté plein de fois, on l'a vécu !* » Il raconte la grève de trois semaines sur le ton de la confiance. Il ne contient pas son émotion « *on a tout livré et on a quand même perdu. Ils sont trop forts en face. Et puis, après, je me suis remémoré les trois semaines de grève. On a perdu certes mais des choses ont évolué. J'ai regardé mon téléphone, et je me suis aperçu que j'ai plus gagné de camarades qu'en dix ans de syndicalisme. Et ce sont des gens sur lesquels je sais pouvoir compter toute ma vie* »

Au sortir de ce film de 1h40, il persiste le sentiment d'une humanité partagée et vécue par chacun des acteurs engagés dans les luttes contre une économie qui voudrait nous soumettre tant et plus. L'heureux paradoxe du film réside dans l'idée que, même perdus, les combats font sortir les individus de leur solitude et leur permettent d'enrichir une vie que chacun désire digne, avec et auprès des autres. Aidée par la pensée de Daniel Bensaïd, Carmen Castillo réussit le pari, même modeste, d'entretenir la braise rougeoyante de la nécessité de l'engagement tout en rappelant que nous ne sommes pas seuls. Ça fait du bien ! ♦

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires : articles 5 à 19-1.

COMMISSIONS DE REFORME

>> COMPOSITION

- Un chef de service ou un directeur (ou leur représentant)
- le contrôleur budgétaire ou le trésorier-payeur général (ou leur représentant)
- Deux représentants du personnel issu de la CAP dont dépend le requérant
- Les membres du comité médical prévus aux articles 5 ou 6 du décret, soit deux praticiens de médecine générale auxquels est adjoind un spécialiste en lien avec la pathologie.

>> COMPÉTENCES

La réalité des infirmités, la preuve de leur imputabilité, le taux d'invalidité, l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions sont appréciés par la commission de réforme.

>> FONCTIONNEMENT

La commission de réforme ne peut délibérer que si la majorité absolue des membres en exercice assiste à la séance. Ce qui veut dire qu'une réunion sans représentant du personnel peut délibérer valablement. Le fonctionnaire peut consulter la partie administrative de son dossier au bout de huit jours.

La commission peut faire comparaître le fonctionnaire qui peut se faire accompagner par une personne de son choix ou demander que celle-ci soit entendue.

COMITÉS MÉDICAUX

>> COMPOSITION

- Deux praticiens de médecine générale auxquels est adjoind un spécialiste en lien avec la pathologie.
 - Un suppléant pour chacun de ses membres.
- Ils sont désignés pour une durée de

trois ans renouvelable. Leur âge limite est de 73 ans.

>> COMPÉTENCES

Ils sont compétents en matière de congé maladie, congés de longue maladie et congés de longue durée, et déterminent les obligations auxquelles les fonctionnaires sont tenus de se soumettre.

Ils sont obligatoirement consultés sur :

- La prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs
- L'octroi des congés de longue maladie et de longue durée
- Le renouvellement de ces congés
- La réintégration après douze mois consécutifs de congé maladie ou à l'issue des congés longue maladie et longue durée.
- L'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congés ou disponibilité
- La mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement
- Le reclassement dans un autre emploi d'un fonctionnaire.

COMITÉ MÉDICAL SUPÉRIEUR

Il existe un Comité médical supérieur placé auprès du ministère de la santé.

>> COMPOSITION

Cinq membres pour ce qui concerne les maladies mentales et de huit membres pour les autres maladies. Chaque membre à un ou plusieurs suppléants. Il est à noter qu'il n'y a aucun représentant du personnel.

>> COMPÉTENCES

Il est consulté en cas de contestation de l'avis donné par le comité médical. Il ne se prononce que sur la base des pièces figurant au dossier tel qu'il lui est soumis au jour où il l'examine.

Donc il n'y a pas de représentant du personnel, on ne peut amener de nouveaux éléments et il n'entend pas l'intéressé.

>> CE COMITÉ MÉDICAL EST SAISI

- Par l'autorité administrative compétente.
- À son initiative
- À la demande du fonctionnaire. ♦

Nouvelle formule bimédia

nvo mensuel

nvo.fr

+ de réactivité
+ de réflexion
+ de participation

- Une réaction quotidienne à l'actualité sociale, juridique et syndicale
- Des analyses, des enquêtes, des débats
- Un accès facilité à l'ensemble des services juridiques

Un bimédia riche, vivant, à l'image de la CGT et de ses militants



TARIFS ABONNEMENTS 2015

	NVO BIMÉDIA	RPDS BIMÉDIA	OFFRE COMPLÈTE
NVO	✓		✓
RPDS		✓	✓
VO IMPOTS+ACCÈS SITE	✓		✓
CHRONIQUES JURIDIQUES	✓	✓	✓
ARCHIVES NVO	✓		✓
ARCHIVES RPDS		✓	✓
DROIT DU TRAVAIL T1	✓	✓	✓
DROIT DU TRAVAIL T2		✓	✓
MODÈLES DE LETTRES	✓	✓	✓
TARIFS ANNUELS	60 EUROS	108 EUROS	144 EUROS
TARIFS MENSUELS	5 EUROS	9 EUROS	12 EUROS