

Union  
Générale des  
Fédérations de  
Fonctionnaires



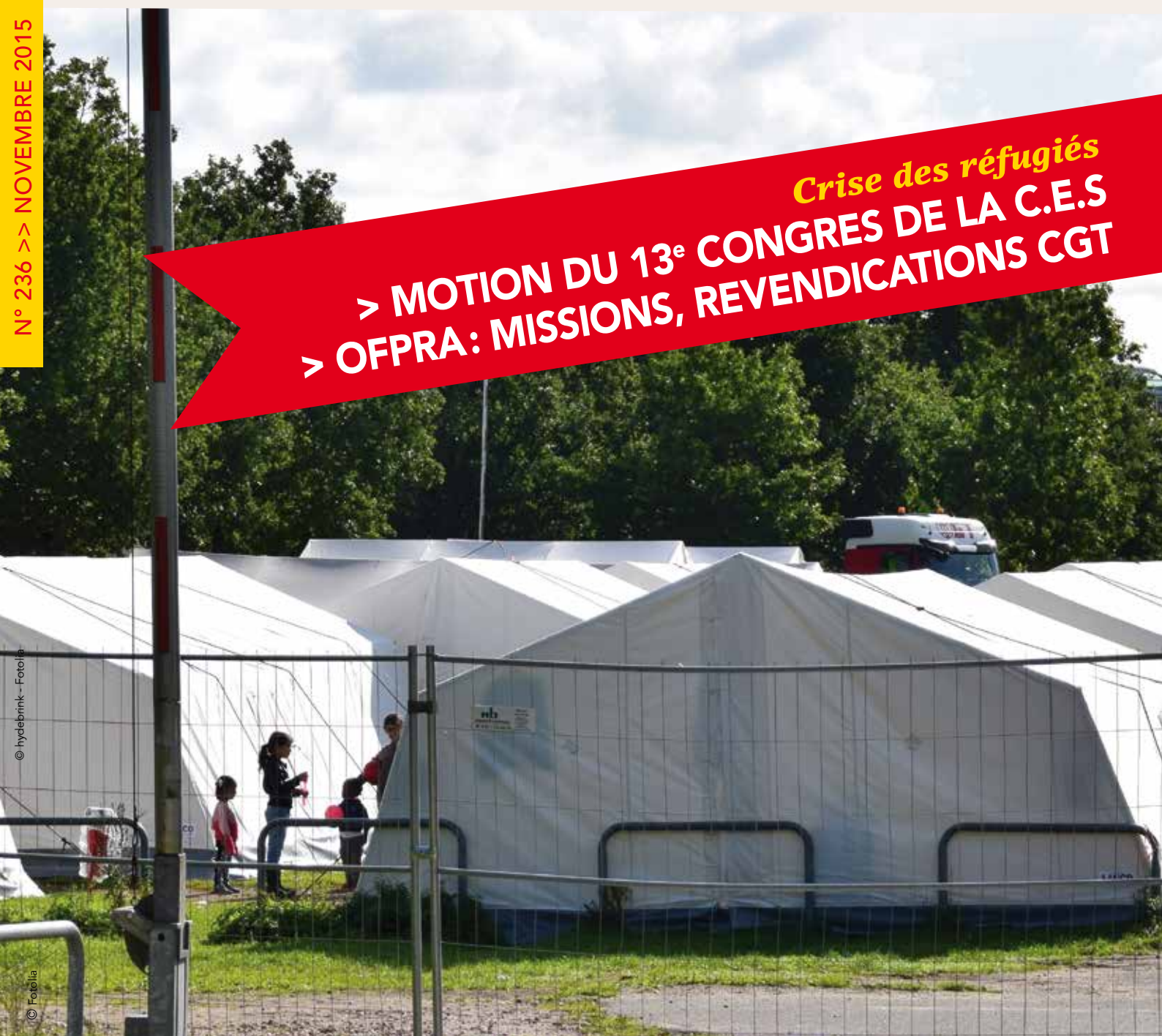
■ ■ ■ **PLFSS 2016** >>  
Marisol Touraine  
serre la vis



■ ■ ■ **REFORME TERRITORIALE**  
>>DREAL Alsace, Champagne-  
Ardenne, Lorraine

# FONCTION **PUBLIQUE**

*Crise des réfugiés*  
**> MOTION DU 13<sup>e</sup> CONGRES DE LA C.E.S**  
**> OFPRA: MISSIONS, REVENDICATIONS CGT**



© hydebrink - Fotolia  
© Fotolia



## **ACCORD CONTRACTUEL**

### **PROLONGATION DU PLAN DE TITULARISATION**

Point sur les dispositions  
du projet de loi déontologie



**A**u moment où ces lignes sont écrites, le rapport que doit rendre une mission constituée par différentes inspections générales au sujet des modalités de financement de la protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique territoriale et de l'État n'a toujours pas été rendu public...

Par ailleurs, deux articles ont été introduits dans le projet 2016 de loi de financement de la Sécurité sociale.

L'un a pour objectif de mettre fin, à compter du 1er janvier 2020, à la

délégation de gestion du régime obligatoire de l'assurance maladie aux mutuelles territoriales et hospitalières et remet en cause les habilitations des mutuelles de fonctionnaires de l'État, qui deviendraient de simples délégataires de gestion révocables par décret.

L'autre a pour objectif de créer un dispositif, nouveau et spécifique, d'accès à la complémentaire santé pour les personnes retraitées de plus de 65 ans sur la base d'appels d'offres.

Ces deux articles constituent une attaque en règle contre les systèmes de protection sociale complémentaire des agents de la Fonction publique.

Outre la remise en cause de la gestion des régimes obligatoires et complémentaires, le Gouvernement entend bel et bien mettre par terre les mécanismes

consistant à créer les nécessaires solidarités entre les personnels, fonctionnaires et non-titulaires, actifs et retraités !

La CGT Fonction publique exige le retrait de ces articles. Elle se félicite des expressions unitaires des organisations syndicales de la Fonction publique et de la Mutualité Fonction publique dans ce sens (communiqués de presse disponibles sur le site Internet de l'UGFF-CGT).

Mettre fin aux tentatives de marchandisation de la Sécurité sociale et plus largement de la protection sociale dans ses dimensions obligatoire et complémentaire, c'est possible !

Développer des mécanismes de solidarité entre les actifs, les privés d'emploi, les retraités, c'est possible !

Dégager les moyens de financement nécessaires, c'est possible !

Ensemble et dans l'unité la plus large, agissons dans ce sens ! ♦

<p><b>2</b> ÉDITO</p> <p><b>3</b> <b>■</b> Consultation</p> <p><b>4</b> <b>■</b> Libertés syndicales</p> <p><b>5</b> <b>■</b> Réforme territoriale, fronde à l'Est</p> <p><b>6-7</b> <b>■</b> Crise des réfugiés : Motien du XII<sup>e</sup> congrès de la CES</p> <p><b>7</b> <b>■</b> Retour du congrès :</p> <p><b>8</b> questions à Frédéric Imbrecht</p> <p><b>8-11</b> MISSIONS</p> <p><b>■</b> Les missions de l'OFPPRA</p> <p><b>■</b> Les revendications de la CGT OFPPRA</p> <p><b>■</b> L'urgence d'une autre politique d'accueil</p>	<p><b>11</b> <b>■</b> Préparation du 51<sup>e</sup> congrès</p> <p><b>12-13</b> SERVICE PUBLIC</p> <p><b>■</b> Analyse UGFF-CGT du projet de loi de financement 2016 de la sécurité sociale</p> <p><b>14-15</b> <b>■</b> Accord contractuel : prolongation du plan de titularisation</p> <p><b>16</b> INSTANCES</p> <p><b>■</b> Conseil commun de la Fonction publique du 24 septembre</p> <p><b>17</b> <b>■</b> Commission statutaire consultative du CSFPE du 25 septembre</p> <p><b>18</b> SANTE</p> <p><b>■</b> Présentation du <i>collectif santé</i> inter-versants</p> <p><b>19</b> DROIT</p> <p><b>■</b> La protection fonctionnelle (2<sup>e</sup> volet)</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 RÉDACTION, PAO :  
Stéphane Jéhanno  
COMITÉ DE RÉDACTION :  
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien,  
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zaouche

CREDIT PHOTOS :  
Sauf mention expresse  
© UGFF, Stéphane Julien

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

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



# SALAIRES EMPLOI SERVICE PUBLIC

*Exprimez-vous !*

Depuis de trop longues années, la situation de la Fonction publique se dégrade sous l'effet des politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs.

Nos salaires sont en baisse continue en terme de pouvoir d'achat, situation principalement liée au gel de la valeur du point d'indice.

Les suppressions d'emploi se poursuivent dans de nombreux secteurs et vont s'accroître encore avec les diverses réformes de l'action publique en cours et à venir.

Nos conditions de travail et la qualité du service public se détériorent.

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les usagers, ni pour les fonctionnaires et agents publics, ni pour la cohésion sociale et le développement économique.

## Il est urgent d'opérer d'autres choix !

Pour y contribuer, les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires et FAFP de la Fonction publique ont décidé d'organiser une grande consultation démocratique des personnels de la Fonction publique. Elle se poursuit jusqu'au 30 novembre, pour une remise à la ministre début décembre.

Cette consultation vise à permettre l'expression la plus large possible des agents de la Fonction publique afin de donner plus de poids à l'expression des revendications auprès du gouvernement.

Nous vous invitons donc à prendre quelques instants pour répondre à ces questions.

*Notre force, c'est le nombre. Exprimez-vous !*

1. Le gouvernement considère que le gel du point d'indice est un effort que les agents de la Fonction publique doivent consentir pour le redressement de la situation économique du pays.

Pensez-vous au contraire qu'il est urgent et nécessaire d'augmenter les salaires, ce qui passe notamment par une augmentation de la valeur du point d'indice ?

**Oui**  **Non**

2. Dans votre service ou établissement, les emplois sont-ils en nombre suffisants pour assurer les missions de service public ?

**Oui**  **Non**

3. Etes-vous pour un nouveau plan de titularisation et des mesures fortes pour empêcher la reconstitution de la précarité ?

**Oui**  **Non**

4. Les réformes en cours (réforme territoriale, Santé, réforme de l'État...) vous semblent-elles susceptibles :

- d'améliorer le service rendu aux usagers ?

**Oui**  **Non**

- d'améliorer les conditions de travail des personnels ?

**Oui**  **Non**

Grade : ..... Etablissement : .....

.....Département : .....

**A remettre à un militant de votre connaissance. Merci pour votre participation !**



Anney le 5 juin 2015 manifestation de soutien à Laura Pfeiffer, inspectrice du travail, qui comparait devant le tribunal correctionnel

## PAS DE CONQUÊTES SOCIALES SANS LIBERTÉS SYNDICALES !

**C**e 23 septembre, la CGT s'est mobilisée pour défendre les libertés syndicales.

Plus de 150 initiatives se sont déroulées sur l'ensemble du territoire.

Des milliers de militantes et militants se sont rassemblé-e-s, ont interpellé les pouvoirs publics pour dénoncer les discriminations, la répression, l'entrave et la criminalisation de l'activité syndicale.

### POUR DE NOUVEAUX DROITS

À Paris, nous étions deux mille à nous retrouver Place de la République, notamment en soutien aux cinq camarades d'EDF-GDF qui comparaissent ce jour même au tribunal.

Cette journée a été une réussite.

Elle démontre notre solidarité, notre détermination face à la répression qui se renforce à l'encontre des syndicalistes, de l'action et de l'expression syndicales.

Pour rappel, à cette occasion, la CGT a porté avec force ses propositions pour accéder à de nouveaux droits :

→ Le vote d'une loi d'amnistie pour les militantes et les militants syndicalistes et associatifs;

→ La cessation des poursuites judiciaires engagées par le patronat et l'État;

→ Le renforcement de la protection des syndicalistes en modifiant le Code pénal;

→ L'engagement de l'État à assurer le respect des libertés syndicales en

garantissant l'application du droit et en sanctionnant celles et ceux qui bafouent la loi;

→ L'hébergement gratuit des syndicats dans les collectivités territoriales.

### UNE MANIFESTATION QUI EN APPELLE D'AUTRES

L'ensemble des initiatives du 23 septembre n'est que le début d'une longue bataille.

Une manifestation a été organisée le 16 octobre à Anney en soutien à la camarade inspectrice du travail. D'autres le seront, notamment le 16 novembre à Paris pour nos camarades d'EDF-GDF qui comparaitront à nouveau ce jour.

La CGT sollicite, une fois de plus, la ministre de la justice et la ministre du tra-

vail pour une rencontre et un échange sur l'application du droit dans les entreprises et services et sur l'évolution possible de ce droit notamment en matière d'hébergement des syndicats dans les territoires. Les bourses de travail sont de véritables lieux d'accueil, vecteurs de lien social où des milliers de salarié-e-s se rendent chaque année afin d'être soutenu-es dans leurs démarches et actions. Elles doivent être reconnues d'utilité publique et donc bénéficier d'un statut légal.

De même, les droits, notamment en matière de grève, dans la Fonction publique d'État doivent évoluer: certaines professions sont encore privées du droit de grève (justice, intérieur...) et pour celles qui en ont le droit, le retrait systématique d'une journée de salaire quelle que soit la durée de l'arrêt de travail lors de la journée, reste aussi une aberration.

Les libertés syndicales ne sont pas négociables, elles sont déterminantes pour l'obtention de nouvelles conquêtes sociales.

Protéger un ou une militant-e c'est protéger l'organisation syndicale, c'est protéger l'outil au service des revendications de toutes et tous les salarié-es.

Les attaques sont si nombreuses qu'il est impératif de nous rassembler, de nous défendre, de nous battre et de conquérir de nouveaux droits. ♦

Les libertés syndicales  
ne sont pas  
négociables, elles sont  
déterminantes pour  
l'obtention de nouvelles  
conquêtes sociales



Le 8 octobre les personnels ont envahi le CT pour manifester leur colère

## Déclaration commune des représentants du personnel CGT, FO, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires des DREAL Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine à la réunion conjointe des comités techniques du 7 octobre 2015

**L**es représentants des personnels siégeant dans les comités techniques (CT) des DREAL Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine ont été convoqués aujourd'hui pour une réunion conjointe des CT. Les points inscrits à l'ordre du jour ne feront l'objet que d'une simple information.

Des documents d'accompagnement ont été transmis le 29 septembre. Ils sont incomplets au regard de l'ordre du jour et de notre demande à ce sujet dans notre courrier du 24 septembre.

### LES REVENDICATIONS

Nous rappelons une nouvelle fois nos revendications, qui sont :

- de pouvoir disposer du macro-organigramme avec les effectifs par service métier et leur projection par site, ainsi que du rapport de la MICORE,
- que soit confirmé le maintien des effectifs actuels présents par domaine métier sur chaque site au-delà de 2019,
- que l'engagement d'absence de mobilité géographique forcée soit respectée et que les mobilités fonctionnelles restent l'exception,
- que soit mise en place une concertation avec les représentants du personnel pour l'élaboration de l'étude d'impact.

### LES ORGANIGRAMMES

Concernant les modalités d'élaboration des micro-organigrammes, nous

Les risques psychosociaux liés à ce « plan social » sans précédent et à la manière dont il est conduit sont majeurs

avons constaté une très grande hétérogénéité dans leur construction et une absence de concertation ou une concertation limitée des personnels selon les services.

Nous exigeons :

- un report du rendu des micro-organigrammes par les chefs de service préfigurateurs à la directrice préfiguratrice, qui devra disposer du même délai pour rendre sa copie au préfet,
- que les différents projets soient présentés et concertés dès que possible avec les agents avec la tenue systématique d'une AG par service,
- que les micro-organigrammes soient présentés en CT conjoint dans un temps suffisant pour pouvoir les modifier avant leur transmission par la directrice préfiguratrice au préfet.

Enfin, nous demandons que le positionnement puisse se faire jusqu'à la fin du 1er semestre 2016 selon des

modalités acceptables et réalistes en termes de calendrier et de méthode.

### RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les risques psycho-sociaux liés à ce « plan social » sans précédent et à la manière dont il est conduit sont majeurs. La prévention de ces risques est une priorité. Vous et vos chefs de service êtes responsables de la santé et des conditions de travail des agents de vos services. Il vous appartient donc de mener cette réforme dans la transparence et le respect que vous devez à tous les agents.

### AGIR

Les représentants du personnel siégeant aux CT des trois DREAL de l'ACAL :

- dénoncent l'absence d'un véritable dialogue social et le calendrier irréaliste de la réforme,
- exigent que nous soit communiqué le tableau des effectifs physiques, les postes vacants et les ETP 2015 par service et par site aujourd'hui et en 2019 (y compris CPCM, UT et PSI),
- exigent que soit arrêté un agenda social qui fixe les dates de concertation des représentants du personnel et de l'équipe-projet de préfiguration d'ici le 31 octobre pour les micro-organigrammes, avant le 31 décembre pour l'arrêté de création de la nouvelle DREAL et au-delà. ♦



**CRISE DES RÉFUGIÉS EN EUROPE  
MOTION ADOPTÉE AU 13<sup>e</sup> CONGRÈS DE LA CES**

Congrès de la CES

Dans notre dernier numéro nous diffusons les propositions de la confédération qui ont été portées au congrès de la CES. À l'issue de congrès nous publions la motion adoptée par le congrès de la CES concernant la crise migratoire actuelle et nous revenons avec Frederic Imbrecht, qui conduisait la délégation CGT, sur les débats du congrès et la contribution de la CGT.

Ces derniers mois, l'Europe a été confrontée à une énorme augmentation du nombre de personnes fuyant la guerre et les destructions dans leurs pays et traversant ses frontières pour y chercher protection.

Nombre de ces demandeurs d'asile risquent leur vie et la vie de leurs enfants et de leur famille à la recherche d'un environnement paisible et respectueux où pouvoir vivre. La CES condamne fermement toute mesure mettant en danger leur dignité humaine, leurs droits humains ou leur intégrité physique.

Les obstacles et les clôtures récemment érigés se sont révélés inefficaces et ont pour seul effet de dévier les flux migratoires d'un pays vers un autre et de faire le jeu des passeurs. Il faut les bannir.

Nous pleurons les pertes de vie de migrants en Méditerranée et réitérons notre appel à la Commission européenne pour qu'elle poursuive les opérations de recherche et de sauvetage en mer afin d'assurer une aide humanitaire efficace.

Les longues files d'attente devant les bureaux d'accueil pour demandeurs d'asile, les centres de réception surpeuplés et les camps de migrants improvisés dans plusieurs régions d'Europe montrent combien les pays sont mal préparés et réticents face à cette crise. Les politiques d'austérité n'ont fait qu'aggraver les problèmes, rendant les conditions encore plus difficiles dans les pays où les réfugiés arrivent d'abord.

La CES soutient les valeurs européennes fondamentales de respect de la vie et de la dignité humaines et s'oppose aux comportements populistes et xénophobes. Ces valeurs doivent se traduire en actions concrètes. À cet effet,

La CES soutient les valeurs de respect de la vie et de la dignité humaines et s'oppose aux comportements populistes et xénophobes.

une véritable coopération entre États membres de l'UE est essentielle pour que chaque pays accueille un nombre suffisant de réfugiés conformément à la lettre et à l'esprit des traités.

La CES réclame une politique européenne proactive en matière d'asile qui respecte les normes de protection prévues par les accords internationaux, y compris la convention de 1951 des Nations unies relative au statut des réfugiés et son protocole de 1967.

Le règlement de Dublin doit être révisé. De nouvelles règles doivent assurer que la prise en charge des demandeurs d'asile soit équitablement répartie entre les États membres et tienne compte, autant que possible, des besoins et du choix du pays de destination des réfugiés, notamment sur la base de liens communautaires, linguistiques ou familiaux.

La CES plaide pour un programme de réinstallation urgent allant bien au-delà de la réinstallation de 20000 ressortissants de pays tiers initialement proposée par la Commission européenne.

Il faut saluer les décisions du Conseil adoptées le 22 septembre. La réparti-

tion de 160000 réfugiés peut apporter un soulagement immédiat aux pays les premiers touchés par les flux énormes de personnes cherchant protection. De plus, le soutien financier aux agences des Nations unies viendra aussi en aide aux millions de déplacés dans les camps à la périphérie des zones de conflit. Cependant, les mesures arrêtées par le Conseil ne répondent que partiellement aux défis auxquels l'Europe doit faire face et sont loin de constituer une solution permanente dans le cadre d'une véritable politique européenne de l'asile. La CES encourage les États membres à agir ensemble dans un esprit de solidarité constructive sous la houlette des institutions européennes. La CES condamne les gouvernements qui refusent actuellement une approche commune de la réinstallation des demandeurs d'asile en Europe.

La CES appelle à une coopération plus efficace en faveur du développement des pays d'origine. En effet, leur développement démocratique et économique est essentiel pour éliminer les causes premières des déplacements de populations à grande échelle. L'UE a un rôle à jouer pour favoriser ce processus.

L'agenda de la Commission européenne pour gérer la crise des réfugiés pourrait se révéler insuffisant compte tenu de l'ampleur grandissante du problème, en particulier dans les Balkans orientaux et en mer Méditerranée. Il faut en faire davantage: toutes les personnes ont droit à la protection, à la sécurité économique, à la liberté religieuse et politique ainsi qu'à l'accès aux soins de santé de qualité et à une éducation de qualité au sein d'une société respectueuse de ces principes. L'UE et ses États membres doivent rétablir des services publics de qualité adéquats pour tous. Priorité doit être donnée aux services qui préservent la cohésion sociale tels que les services pour l'emploi et le logement. Les centres d'accueil et de traitement des demandes d'asile doivent disposer d'employés bien formés.

Fort de ses 60 millions de membres, le mouvement syndical européen reste un rempart contre toute forme d'intolérance et continuera à faire pression pour que des réponses humanitaires soient données à une crise humanitaire. Lorsque des réfugiés sont en mesure de travailler, les syndicats les recruteront et les représenteront. Avec leurs partenaires, ils apporteront l'aide humanitaire nécessaire à ceux qui n'ont pas de travail. La CES coopérera avec la Confédération syndicale internationale pour répondre à une crise qui est non seulement européenne mais aussi mondiale. ♦



Frédéric Imbrecht, membre de la CEC, conduisait la délégation lors du congrès de la CES

## >> Retour congrès CES: Frédéric Imbrecht

■ FONCTION PUBLIQUE : LE CONGRÈS DE LA CES S'EST TENU DU 29 SEPTEMBRE AU 2 OCTOBRE 2015. LA CGT Y ÉTAIT PRÉSENTE. QUELLES SONT LES MOMENTS FORTS DU CONGRÈS ?

■ FREDERIC IMBRECHT : Plus que de moments forts, ce que je retiens de ce Congrès c'est la confirmation des évolutions des débats au sein de la CES depuis le début de la crise et des positionnements des organisations affiliées à la CES. Le précédent Congrès qui s'est déroulé il y a quatre ans et demi à Athènes avait déjà positionné la CES sur une ligne clairement anti-austéritaire. À cette époque, les conséquences des politiques d'austérité étaient les plus visibles dans les pays du Sud (Grèce, Espagne, Portugal et déjà en Italie). Des organisations syndicales, celles surtout issues du Nord dont les politiques étaient moins brutales, exprimaient bien sûr leur solidarité vis-à-vis des travailleurs de ces pays mais se sentaient quelque peu à l'abri de l'austérité. Depuis, celle-ci s'est généralisée avec des formes et des conséquences certes différentes et quasiment toutes les organisations qui composent la CES portent une analyse commune: les politiques budgétaires, économiques, mais aussi de fait, sociales, menées de façon coordonnée et convergente en Europe sont en train de détruire l'Europe. Inefficaces du point de vue de la relance nécessaire de la croissance, ces politiques produisent des dégâts et des reculs sociaux considérables. C'est vrai en termes de progression du chômage comme de la remise en cause de droits sociaux et syndicaux fondamentaux. Ce qui se passe avec la Grèce montre aussi une remise en cause de la démocratie et de l'expression populaire elle-même. Tous ces éléments concourent à une remise en cause de l'idée même de construction de l'Europe.

Au-delà de cette dénonciation commune, nous avons été en capacité de construire des propositions alternatives à l'austérité; des propositions certes ambitieuses, bien sûr à

contre-courant de celles du patronat et des gouvernements, mais aussi très concrètes.

Au travers de la proposition d'un plan d'investissements massif et ciblé, dont l'objectif vise la création à court terme de onze millions d'emplois de qualité, nous avons placé la CES comme une force en capacité de proposer un sens et une voie alternative pour les travailleurs en Europe. Et puis pour se donner les moyens d'avancer dans cette voie alternative, des débats forts ont aussi débouché sur une orientation qui positionne la CES dans un rôle qui soit plus tourné vers les travailleurs, plus coordinatrice des actions des organisations territoriales et professionnelles, plus comme un outil de convergences syndicales et moins lobbyiste. Une CES non plus calée sur l'agenda institutionnel mais sur celui décidé par les organisations.

■ **FONCTION PUBLIQUE: LA CGT, PAR DES MOTIONS OU DES INTERVENTIONS, A-T-ELLE PU PARTICIPER ACTIVEMENT À CE CONGRÈS, A-T-ELLE PU AMENER LE DÉBAT SUR LA MANIÈRE DONT LA CES DOIT ÉVOLUER POUR PESER RÉELLEMENT CONTRE LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ IMPOSÉES PAR LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES?**

■ **FREDERIC IMBRECHT:** Dans le syndicalisme européen « on n'amène pas le débat sur la manière dont la CES doit évoluer ». On y apporte notre contribution à partir de ce que l'on est et dans le respect de ce que sont toutes les organisations qui la composent. Cela se passe dans le Congrès mais surtout en amont par l'implication réelle de la CGT dans les débats, la prise de décisions mais aussi dans la mise en œuvre de celles-ci. La présence marquée et remarquée de camarades de la CGT, très nombreux ces dernières années dans les mobilisations organisées par la CES, nous a donné une plus grande crédibilité encore.

Avec beaucoup d'organisations au sein de la CES, nous considérons que le « dialogue social » et la négociation ne sont pas une fin en soi mais qu'il est nécessaire d'établir un rapport de forces favorable qui passe par des mobilisations coordonnées européennes. Encore faut-il y répondre lorsqu'elles sont décidées. Ce que nous faisons de mieux en mieux, mais disons-nous les choses: pas encore assez. Comme nous ne faisons pas encore assez pour faire connaître dans toute la CGT ce que formule et décide la CES; c'est-à-dire ses organisations territoriales et professionnelles, dont la CGT.

Et pour répondre à la deuxième partie de la question, j'invite vraiment les camarades à lire les orientations et résolutions adoptées à ce 13e Congrès de la CES pour mesurer la tonalité ambitieuse et offensive des axes revendicatifs, à laquelle nous avons participé utilement\*.

C'est en particulier le cas sur le contenu que nous mettons derrière la notion « d'emplois de qualité », de lutte contre le dumping social, du besoin d'augmenter partout les salaires, de conforter et développer les services publics... Nous avons pu également réintroduire dans le débat syndical européen la nécessité d'une réduction du temps de travail. Quant aux évolutions de la CES, je l'ai abordé précédemment, le Congrès a confirmé le besoin qu'elle soit plus revendicative, plus combative. Là encore notre présence active et nos interventions répétées ont contribué à ces évolutions. Mais la réalisation de ces évolutions dépendra pour une part importante de ce que toute la CGT et ses militants s'impliqueront beaucoup plus au sein de toutes les structures interprofessionnelles et professionnelles de la CES. ♦

\* Tous les documents, résolutions débattus et adoptés au Congrès de la CES sont disponibles en français sur le site [etuc.org](http://etuc.org) ou en lien sur le site [CGT.fr](http://CGT.fr) (13e Congrès de la CES).

© PabloHidalgo - Fotolia

**C**réé il y a 63 ans (Loi n° 52-893 du 25 juillet 1952), l'OFPPRA est un établissement public administratif. Etablissement, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière et administrative, sous la tutelle, au moment de sa création, du ministère des affaires étrangères, il est passé sous la tutelle du ministère de l'intérieur en 2010. Le Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile (CESEDA), qui organise notamment le système de l'asile en France, a subi de multiples modifications et vient d'être récemment remanié le 29 juillet 2015. L'Office est administré par un Conseil d'administration comprenant des parlementaires, des représentants des grands ministères concernés et d'un seul représentant des personnels, auquel prennent part également (sans voix délibérative) des personnalités qualifiées (représentants associatifs) et un délégué du Haut-Commissaire aux Réfugiés des Nations Unies.

**CONVENTION DE GENEVE**

Les personnels de l'OFPPRA sont chargés de la mise en œuvre de la Convention de Genève de 1951, qui définit le statut de réfugié, et du protocole de New York de 1954 relatif aux apatrides. Ainsi, en vertu de cette Convention internationale, les agents de l'OFPPRA reconnaissent le statut de réfugié aux personnes craignant des persécutions dans leur pays d'origine du



## OFFICE FRANÇAIS DE PROTECTION DES RÉFUGIÉS ET APATRIDES

# MISSIONS DE L'OFPPRA

Protéger les hommes et les femmes persécutés dans le monde : telle est la mission de l'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides..

fait de leur origine ethnique, de leur religion, de leur appartenance à un certain groupe social ou de leurs opinions politiques. Ils peuvent accorder aussi « l'asile dit constitutionnel », au regard du Préambule de notre Constitution, à « toutes personnes persécutée en raison de son action en faveur de la liberté ». Enfin, depuis les lois de 1998 et 2003, l'OFPPRA peut accorder une « protection subsidiaire » aux personnes exposées dans leur pays à des menaces « graves de peine de mort, tortures ou peines ou traitements inhumains ou dégradants » ou en raison « d'une violence généralisée résultant d'une situation de conflit armé ».

### CHIFFRES

Les Officiers, Secrétaires et Adjoints de Protection de l'OFPPRA instruisent donc les demandes de reconnaissance du statut de réfugié ou de la qualité d'apatride et délivrent des documents administratifs et d'état civil aux personnes protégées. (Cf.: « Le droit d'asile » Anicet Le Pors, Collection Que-Sais-je, PUF).

Les décisions administratives de refus d'octroi de protection sont susceptibles de recours devant une juridiction administrative, la Cour Nationale du Droit d'Asile (cf.: Fonction Publique n° 229, avril 2015).

L'OFPPRA compte à ce jour un peu plus de 500 agents dont une majorité d'agents de catégorie A, appelés « Officiers de Protection », et dispose d'un budget de 47 M€ pour l'année 2015.

L'OFPPRA a reçu en 2014 près de 65 000 demandes d'asile et la tendance actuelle, contrairement à nos voisins européens allemand et suédois, est à une faible augmentation de la demande d'asile avec 51 800 demandes pour les 9 premiers mois de 2015 (+ 8 % par rapport aux 9 premiers mois de 2014).

Le taux de reconnaissance global en France du statut de réfugié est de 28 % en 2014 (taux d'accord en 1re instance à l'OFPPRA: 17 % en 2014), alors que, selon Eurostat, les taux d'admission au statut de réfugié en Allemagne, Suède, Pays Bas et Royaume Uni sont beaucoup plus importants. ♦

### LES REVENDICATIONS CGT-OFPPRA

→ La France doit reprendre toute sa place historique de véritable patrie d'accueil et de refuge des personnes persécutées ou menacées dans le monde, en accueillant plus largement.

→ L'OFPPRA, établissement en charge de cette mission de protection, doit prendre une dimension nouvelle pour être à la hauteur des enjeux que notre pays se doit de relever.

→ Pour traiter dignement et dans des délais raisonnables les 65 000 dossiers en instance puis ceux des 15 000 personnes que la France s'est engagée à relocaliser en 2016, pour envisager un plus large accueil à l'avenir, il est urgent et nécessaire que l'OFPPRA se dote de moyens humains et matériels adéquats.

→ La CGT OFPRA demande ainsi la création d'emplois budgétaires de personnels titulaires de toutes catégories (Adjoints, secrétaires et officiers de protection) et pour chacun des services de l'office (documentation, instruction des demandes, service juridique, service de l'état civil pour les réfugiés statutaires), qui permette de répondre dans des délais raisonnables à nos usagers, en préservant la qualité de nos décisions et en ne détériorant pas les conditions de travail de nos agents qui connaissent déjà des cadences de travail très tendues.

→ La CGT OFPRA demande des traitements décents pour ses personnels, à la hauteur de nos missions régaliennes, par la fin du gel et l'augmentation de la valeur du point d'indice. La CGT OFPRA demande l'application du nouvel espace statutaire aux secrétaires de protection, pour qui le NES n'est toujours pas entré en vigueur.

→ Alors que leur suppression se profile pour l'année 2016, les statuts particuliers des personnels des 3 catégories doivent être préservés, en raison de la mission spécifique de l'OFPRA, de sa nécessaire autonomie et indépendance,

→ La CGT OFPRA demande ainsi un moratoire sur la suppression du corps des officiers de protection (cat. A) qui devrait disparaître au profit du corps interministériel des attachés d'administration (CIGEM). Elle demande, de la même façon, la préservation des statuts particuliers de secrétaires (cat. B) et d'adjoints (cat. C) de protection, dont les corps devraient disparaître dans les prochains mois, les agents devant être intégrés dans les corps existants du ministère de l'intérieur.

→ Pour que l'OFPRA prenne une nouvelle dimension, qu'il se dégage de toute tutelle de ministère spécifique, tant de son ancienne tutelle du Ministère des Affaires étrangères et de ses contingences diplomatiques, que de l'actuelle tutelle du Ministère de l'Intérieur et de ses préoccupations de gestion de flux migratoires, l'OFPRA doit être directement rattachée au Premier Ministre. Ce serait un signe fort, marquant l'autonomie et l'indépendance réelles de l'OFPRA. ♦



Camp de réfugiés syriens près de Hambourg

© hygebrink - Fotolia

## >> ACTUALITÉ

### >> L'URGENCE D'UNE AUTRE POLITIQUE D'ACCUEIL

Le contexte international des guerres, les flots de migrants subséquents imposent de modifier certaines règles inadaptées et de mettre en œuvre des dispositifs qui répondent aux drames humains.

**L**e monde compte actuellement, selon le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) 60 millions de réfugiés. Et ce sont les pays en développement qui accueillent 86 % du nombre total de réfugiés dans le monde.

#### GUERRE EN SYRIE

Ce que l'Europe appelle actuellement la crise des réfugiés est l'arrivée sur son territoire depuis le début de l'année 2015 de 520 000 réfugiés (au 28 septembre, selon le HCR). L'unique conflit en Syrie a engendré le départ de 4 millions de Syriens accueillis notamment dans les pays voisins tels la Turquie (1,4 million), le Liban (1 million) ou la Jordanie (600 000).

Ainsi les chiffres sont à relativiser.

S'il faut saluer l'attitude de l'Allemagne qui accueille nombre de demandeurs ces derniers mois et de la Suède qui reste un pays de destination des demandeurs d'asile en Europe, la France, qui n'a pas connu en 2015 de forte augmentation du nombre de demandeurs (environ 65 000 en 2014), s'est engagée à accueillir 30 000 demandeurs d'asile supplémentaires à relocaliser sur son sol au cours des 2 prochaines années.

Cette annonce reste, selon la CGT OFPRA, qui s'associe en ce sens à

nombre d'organisations syndicales, associatives et citoyennes, en deçà du défi posé pour répondre à l'attente des personnes en attente de protection, qu'elles se trouvent déjà en Europe ou encore dans des pays tiers au-delà de la Méditerranée.

La CGT OFPRA soutient le dispositif de relocalisation permanent et obligatoire permettant une meilleure répartition de l'accueil des demandeurs d'asile entre les pays de l'Union Européenne. Cependant, la solidarité envers la Grèce et l'Italie doit être plus ambitieuse. Si la CGT OFPRA approuve la mise en place de centres d'identification et d'enregistrement dans les pays de première arrivée, elle s'interroge sur le rôle exact qui leur sera dévolu: « équipes de soutien à la gestion de la migration » chargées de l'enregistrement, de l'orientation et du retour éventuel des déboutés du droit d'asile ou centres de rétention établis en Grèce et Italie? Quelles seront les méthodes utilisées? La situation particulière de chaque demandeur d'asile, quelle que soit sa provenance, doit faire l'objet d'un examen individuel ainsi que le prévoient les textes internationaux ratifiés par la France.

#### SUSPENDRE LE RÈGLEMENT DE DUBLIN

L'application du règlement de Dublin, qui impose aux personnes fuyant des

persécutions, de demander l'asile dans le premier pays de leur arrivée en Europe doit être suspendue pour tous: le demandeur d'asile, quelle que soit sa nationalité doit pouvoir choisir le pays auquel il souhaite demander protection.

Il faut lever les contrôles remis en place entre la France et l'Italie, notamment à la frontière intérieure Schengen de Menton/Vintimille.

La France et l'UE doivent renégocier avec le Royaume-Uni les règles d'entrée sur le territoire britannique, à l'origine des problèmes majeurs rencontrés depuis près de 20 ans dans la région de Calais.

## OUVRIR DES VOIES D'ACCES LEGALES

Au vu de l'ampleur et de l'urgence de la situation, connue depuis plusieurs mois déjà, des mesures doivent être prises afin d'éviter de nouvelles tragédies (plus de 3000 morts ont pu être recensés depuis le début de l'année et combien ont disparu?): il faut ouvrir des voies d'accès légales et sûres pour les personnes se trouvant dans des pays tiers (Jordanie, Liban, Egypte, Libye, Tunisie, Maroc...) et souhaitant rejoindre l'Europe sans risquer leur vie et sans être contraints d'avoir recours à des passeurs.

La délivrance de visas, la suppression de visa de transit aéroportuaires et les regroupements familiaux facilités sont nécessaires.

La France et l'OFPPA ont déjà accueilli et pris part dans leur histoire à des opérations d'accueil de réfugiés espagnols (450000), de réfugiés en provenance du Sud Est asiatique venant de camps en Thaïlande (170000) ou plusieurs centaines d'albanais au début des années quatre-vingt-dix, par exemple.

Il nous semble donc nécessaire de participer mieux et plus, en accueillant les femmes et les hommes en besoin de protection, sans les laisser risquer leur vie à travers les déserts, sur les mers ou les routes et en alimentant les trafics. L'OFPPA connaît les situations de précarité auxquelles sont confrontés certains migrants contraints de s'installer à Calais, à La Chapelle ou sur les quais de la Seine et va à leur rencontre. Mais l'OFPPA et son personnel sont aussi conscients du nombre de demandeurs en attente de réponse, de personnes déjà protégées en attente d'actes d'état civil et du besoin potentiel de protection de nombre de personnes quittant leur pays, traversant des pays de transit ou installés temporairement dans des pays tiers. ♦

## 51<sup>e</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL

### MARSEILLE

### 18 AU 22 AVRIL 2016

Le 51<sup>e</sup> congrès de la CGT se tiendra du 18 au 22 avril 2016 à Marseille. Il revêtra, à n'en point douter, une importance historique pour les salariés de ce pays et plus particulièrement pour les syndiqués de la CGT. En effet, ce congrès aura à tirer les leçons d'un mandat marqué par les difficultés internes de la direction confédérale et la démission du secrétaire général. Mais surtout, ce congrès se prépare dans un contexte politique et social marqué par une conflictualité nouvelle générée par des politiques gouvernementales et patronales qui visent continûment à affaiblir les droits des salariés, des retraités et des demandeurs d'emplois. Dans le cadre de ces attaques virulentes, les fonctionnaires constituent une cible de choix de la part de tous ceux qui rêvent d'abattre les capacités de résistance et de conquêtes sociales du monde du travail. Les syndicats CGT de la Fonction publique auront donc à cœur en préparant le congrès de leur confédération de veiller à la mettre en ordre de marche pour mener les luttes dont ont plus que jamais besoin les travailleurs.

Dans le débat des syndicats préparatoires au congrès figureront deux documents principaux: le rapport d'activité de la direction sortante, qui ne sera pas amendable, et le document d'orientations, amendable, qui constituera le mandat de la future direction élue par le congrès. Le projet de document d'orientations devrait être organisé autour des thématiques suivantes: notre démarche syndicale et notre rapport aux salariés; la construction des luttes; notre rapport aux autres organisations syndicales, au politique et au monde associatif; notre place dans le syndicalisme européen et mondial; la démocratie dans la CGT; le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle. On le voit, nombre des questionnements et des sujets de débat au sein de l'UGFF et de ses organisations ces dernières années trouveront leur place dans la préparation du congrès confédéral. Le congrès aura aussi à débattre de certaines questions statutaires et à élire la commission exécutive confédérale.

Comme le démontrent les débats de la commission exécutive de l'UGFF, sur tous ces sujets, et d'autres, les organisations de l'UGFF pourront amplement contribuer aux échanges dans la préparation du congrès, en déposant des amendements aux textes, lors du congrès lui-même. La délégation de l'UGFF sera composée de onze camarades, représentant dix des organisations directement affiliées à l'UGFF. Si le nouveau processus croisé de désignation des délégués rend un peu plus complexe la constitution de la délégation de l'UGFF, celle-ci devrait être réalisée dans les délais. Cela permettra notamment de la réunir afin de préparer au mieux sa présence au congrès. ♦



© UGFF-CGT

## Projet de loi de financement de la Sécurité sociale MARISOL TOURAINE SERRE LA VIS SUR L'ASSURANCE MALADIE

Pour 2016 encore un projet de loi de financement de la Sécurité sociale dominé par une approche comptable

**P**lacé sous la contrainte du pacte de responsabilité, le projet de budget de la Sécurité sociale 2016 limite comme jamais la progression des dépenses de santé.

Serrer la vis au système de santé tout en augmentant les largesses à l'intention des entreprises: telle est l'ambition affirmée par le gouvernement au travers du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2016.

Ce PLFSS est en effet placé sous le sceau du pacte de responsabilité, dont la deuxième étape doit valoir aux entreprises, outre un accroissement du crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE), de nouvelles baisses de leur contribution au financement de la Sécurité sociale, en particulier des exonérations de la cotisation famille à hauteur de 4,5 milliards d'euros.

Simultanément, ce même pacte prévoit de réaliser quelque 21 milliards d'économies sur la protection sociale dans les prochaines années. S'attendant à la tâche, le gouvernement Valls s'est

donc fixé pour objectif de continuer à comprimer les dépenses de la Sécurité sociale l'an prochain, à hauteur de 3,5 milliards d'euros.

L'UGFF-CGT souligne à nouveau son opposition au pacte de responsabilité

L'UGFF-CGT souligne à nouveau son opposition au pacte de responsabilité et à la multiplication des exonérations et allègements des cotisations sociales patronales et des impôts des entreprises (CICE, cotisation famille, contribution sociale de solidarité des sociétés...) qui ne font que nourrir les profits et les dividendes versés aux actionnaires, au détriment de l'investissement productif, de l'emploi et des salaires.

En outre, dans le contexte d'une politique d'austérité généralisée et qui ne cesse de s'aggraver, de lourdes

incertitudes se font jour sur la réalité de la compensation intégrale des baisses de recettes de la Sécurité sociale au risque de creuser toujours plus le déficit.

### D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES

Pour l'UGFF-CGT, le financement de la Sécurité sociale nécessite de procéder à des créations massives d'emplois et à une revalorisation significative des salaires.

Dans le même temps, il faut mettre fin aux cadeaux financiers alloués aux entreprises et faire contribuer les revenus du capital.

Enfin, en luttant contre toutes les formes du mal travail qui génèrent d'importantes dépenses au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, en exerçant une action volontariste pour diminuer les prix des médicaments prohibitifs imposés par l'industrie pharmaceutique, en favorisant la recherche et l'investissement dans les nouvelles technologies médicales, il est possible de mieux financer la Sécurité sociale.

7,5 milliards  
de déficit pour l'assurance  
maladie en 2015

40 %  
C'est la baisse du déficit de  
la Sécurité sociale dont se  
glorifie Marisol Touraine

1,75 %  
Objectif de limitation de la pro-  
gression des dépenses d'assu-  
rance maladie pour 2016

#### LES CHIFFRES

Arc-boutée, quoi qu'elle en dise, sur une vision comptable, la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes s'est glorifiée d'une baisse du déficit de 40 % depuis son « arrivée » en 2012 (à 12,8 milliards d'euros prévus en 2015).

Et Marisol Touraine de promettre de passer sous « la barre symbolique » des 10 milliards l'an prochain.

L'amélioration principale serait enregistrée par le régime de retraites qui pourrait redevenir excédentaire en 2016. Fruit amer des dernières réformes, celle, sarkozyste, de 2010, qui a reculé l'âge légal du départ à soixante-deux ans, et celle de Hollande de 2014 qui porte à quarante-trois ans la durée de cotisation obligatoire.

À l'évidence et de manière totalement irrecevable, le Gouvernement continue de proposer aux salariés, actifs et retraités, de financer la Sécurité sociale en organisant une insécurité sociale généralisée et des reculs conséquents des conditions de vie au et hors travail (Santé, retraite, famille, accidents du travail et maladies professionnelles, prise en charge de la dépendance...).

À l'inverse, la situation de l'assurance maladie continue de se dégrader (7,5 milliards de déficit cette année, en hausse de 1 milliard sur 2014).

C'est là que Marisol Touraine a choisi de porter le fer en limitant la progression des dépenses (l'Ondam - Objectif national des dépenses d'assurance maladie) en 2016 à 1,75 %, soit un niveau d'une faiblesse sans précédent.

#### LA PROPAGANDE GOUVERNEMENTALE

Cela se ferait sans remettre en question « la protection de nos concitoyens », jure la ministre.

C'est « le système de santé » qui fera « des efforts », « pas les Français », dit-elle. Comme si les restrictions imposées aux hôpitaux, par exemple, étaient sans effet sur leurs usagers...

Le garrot mis sur l'Ondam ne peut que générer des difficultés accrues pour des hôpitaux qui ont déjà le plus

grand mal à boucler leur budget. Et qui, pour s'en sortir, dégradent les conditions de travail de leurs agents, à l'image de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris, qui ferment des lits, voire des services et s'attaque à l'organisation des temps de travail des personnels.

« Pas une franchise, pas un déremboursement n'a été voté », se targue Mme Touraine, omettant de relever qu'aucun des nombreux déremboursements et franchises mis en place par les précédents gouvernements n'a été remis en question.

L'article 38 du projet de loi créé les conditions d'une suppression, à partir du 1er janvier 2020, de la délégation de gestion du régime obligatoire de la Sécurité sociale aux mutuelles

La ministre préfère s'appesantir sur la « progression », au demeurant limitée, de « droits » inscrits dans le PLFSS 2016 : réforme simplifiant les démarches des assurés pour faire valoir leurs droits à remboursement, mise en place de contrats de complémentaires santé « moins chers, labellisés » pour les plus de soixante-cinq ans, aide financière des employeurs aux salariés en CDD très courts pour se payer une couverture santé, accès renforcé des mineures à la contraception...

Des mesures loin de répondre au défi des inégalités criantes d'accès aux soins.

#### FONCTION PUBLIQUE PAS EPARGNEE

Enfin, le PLFSS 2016 doit aussi

s'analyser comme une machine de guerre contre le système de protection sociale des personnels de la Fonction Publique.

Ainsi, l'article 38 du projet de loi créé les conditions d'une suppression, à partir du 1er janvier 2020, de la délégation de gestion du régime obligatoire de la Sécurité sociale aux mutuelles.

Dans le même temps, les mécanismes fiscaux envisagés pour faciliter l'accès à la complémentaire santé des personnes retraitées de 65 ans et plus pourraient mettre par terre les systèmes de protection sociale complémentaire qui protègent de manière solidaire les actifs et les retraités, en organisant un couplage des droits dans les domaines de la santé et de la prévoyance.

Soulignons ici que l'introduction de ces deux articles dans le PLFSS intervient à un moment où le rapport élaboré par différentes inspections générales (IGF, IGA, IGAS) au sujet des modalités de financement de la protection sociale complémentaire des personnels de l'État et des collectivités territoriales n'a toujours pas été rendu public...

Soulignons aussi que, pour ce qui concerne les personnels de la Fonction Publique de l'État, les dispositifs de référencement des opérateurs de la protection sociale complémentaire ont été reconduits pour une période d'un an et que de lourdes incertitudes existent quant à leur devenir.

À l'évidence, une lourde bataille s'engage sur l'avenir des systèmes de protection sociale complémentaire des personnels, actifs et retraités, de la Fonction Publique, ceux de l'État mais aussi ceux des collectivités territoriales.

En cette année d'anniversaire des 70 ans de la Sécurité sociale, il y a besoin de la défendre, de la reconquérir et de la développer et de lui octroyer des moyens de financement pérennes. Le PLFSS 2016 tourne le dos à de telles ambitions. ♦

## L'austérité détruit la Sécurité sociale !



© Fotolia/jr\_casas

## ACCORD CONTRACTUEL: PROLONGATION DU PLAN DE TITULARISATION

Le point sur les dispositions contenues dans le projet de loi déontologie contenant deux articles importants pour les contractuels de la Fonction publique.

**L**e 8 octobre 2015, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi sur la déontologie dans la Fonction publique, plus de deux ans après le dépôt du projet de loi initial, délai qui prouve l'intérêt sans mesure que ce gouvernement porte à la Fonction publique. La « petite loi », issue des débats de l'Assemblée, sera ensuite débattue au Sénat, une seule fois du fait de la procédure accélérée, pour une publication début 2016.

Ce projet de loi contient deux articles importants pour les contractuels de la Fonction publique, un qui prolonge de deux ans le plan de titularisation Sauvadet, un autre qui restreint considérablement le champ d'emploi des CDI dans les établissements publics.

### TITULARISATION JUSQU'AU 12 MARS 2018

L'article 18 quinquies (avant numérotation définitive: <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl15-041.html>) prolonge de deux ans le plan de titularisation ouvert par la loi Sauvadet. Les titularisations seront ouvertes jusqu'au 12 mars 2018. Les conditions permettant d'être éligible à la titularisation sont elles-mêmes décalées de deux ans.

Ainsi, il faudra avoir été employé à la date du 31 mars 2013 (au lieu du 31 mars 2011) depuis deux ans au moins, pour une ancienneté globale de quatre ans au moins, pour être titularisable, à condition d'être sous contrat pour un besoin permanent. La condition d'emploi entre le 1er janvier et le 31 mars pour les agents qui n'était plus

sous contrat au 31 mars est reconduite pour l'année 2013.

De même, dans l'État uniquement, pour les agents répondant à un besoin temporaire, la condition d'ancienneté de quatre ans pour les cinq années précédant le 31 mars 2013 est reconduite.

Les éligibles au 31 mars 2011 conservent dans tous les cas leur éligibilité.

Par contre les dispositions qui avaient permis une cédésation au 12 mars 2012 des agents ayant six ans d'ancienneté, quel que soit le support légal de leur contrat, pour un besoin aussi bien temporaire que permanent, ne sont pas reconduites. Le dispositif pérenne s'applique depuis le 13 mars 2012, soit une possibilité de cédésation si on relève d'un contrat pour satisfaire un besoin permanent.

Cette prolongation augmentera le nombre d'éligibles à la titularisation et augmentera le nombre d'épreuves organisées par les employeurs publics. Cette mesure a clairement pour objet de répondre à la mise en œuvre très incomplète de la loi du 12 mars 2012, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche, dans une partie des collectivités territoriales et dans l'hospitalière, ce dernier versant ayant largement ignoré la loi Sauvadet.

Dans la territoriale, cet élargissement du nombre d'éligibles rendra obligatoire dans les trois mois un nouvel examen d'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, ainsi qu'un bilan du plan précédent, en comité technique puis en assemblée délibérante. Dans l'État et l'hospitalière, la même procédure devra être mise en œuvre en comité technique, mais il n'est pas nécessaire de passer par la loi pour la rendre obligatoire, contrairement aux collectivités territoriales.

La CGT demandait depuis 2013, au vu des retards des employeurs publics, que le plan de titularisation soit prolongé. En particulier les agents employés mais non éligibles au 31 mars 2011, et ne relevant ni du dispositif pérenne, ni de la titularisation, ont vu leur situation fragilisée, à l'inverse des objectifs du protocole du 31 mars 2011. La prolongation du plan rend une partie d'entre eux éligibles à la titularisation.

Contrairement à une vision naïve de la signature d'un accord, parfois portée par d'autres syndicats, il ne s'agit dans un comité de suivi ni de prendre le thé avec les employeurs publics, en s'attendant à ce qu'ils appliquent de bonne grâce et sans mobilisation les dispositions conclues, ni de capituler devant la volonté des employeurs en acceptant toutes les compromissions.

La signature d'un accord, tel celui sur la déprécarisation, entérine un rapport de forces, tel qu'il existe à un moment donné, dans le cadre de la démarche revendicative du syndicat. Signer n'implique aucune renonciation à nos revendications, mais suppose de se mobiliser pour leur satisfaction, pour améliorer le rapport de force, ce qu'ont largement entrepris les syndicats CGT dans les trois versants.

### FACILITER LA SORTIE DE LA DÉROGATION À L'EMPLOI TITULAIRE

Le même article 18 quinquies prolonge la possibilité d'être titularisés pour les contractuels d'un établissement public, si l'établissement sort de la dérogation à l'emploi permanent par des titulaires, sur décret-liste (décret 84-38). Pour les établissements dérogatoires par la loi, c'est une disposition législative qui peut permettre de sortir de la dérogation.

Cette possibilité de titularisation était ouverte jusqu'au 12 mars 2016,

Signer n'implique aucune renonciation à nos revendications, mais suppose de se mobiliser pour leur satisfaction, pour améliorer le rapport de force, ce qu'ont largement entrepris les syndicats CGT dans les trois versants.

elle le sera dans un délai de trois ans à compter de la sortie de la dérogation, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, pour une condition d'ancienneté d'un an avant la sortie de la dérogation. Reste le désaccord sur les conditions de la titularisation, en particulier pour les établissements disposant d'un quasi-statut, avec grilles indiciaires et concours d'entrée. Pour la CGT les conditions de titularisation doivent être examinées au cas par cas, et fixées par un décret particulier à chaque établissement relevant de ces cas.

L'article 16, pour sa part, bouleverse le champ de la dérogation à l'emploi titulaire pour les établissements publics.

L'inscription sur le décret-liste (84-38), qui permet de recruter des contractuels en lieu et place de titulaires, sera dorénavant à durée déterminée. Un premier examen de la validité de la dérogation sera fait dès la publication de la loi, et est d'ailleurs largement entamé dans les ministères concernés.

Surtout, la dérogation ne pourra plus concerner la totalité des emplois d'un établissement public, mais seuls ceux « qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques (des établissements) et non dévolues à des corps de fonctionnaires ». En conséquence, à la date de publication de la loi, l'ensemble des contractuels occupant des fonctions relevant de corps de fonctionnaires dans les établissements dérogatoires non-législatifs seront immédiatement éligibles à la titularisation par la loi Sauvadet; et ce sans avoir besoin d'attendre une sortie de la dérogation, qui ne concernera plus que les emplois les plus spécifiques.

De même, à la date de publication de la loi, les contrats sur besoins permanents seront considérés comme tous en CDI, qui sera le contrat obligatoire, le CDD étant réservé aux seuls besoins temporaires, contrairement à une pratique beaucoup trop répandue.

### LA PÉRENNISATION DE L'EMBAUCHE EN CDI EN L'ABSENCE DE CORPS DE FONCTIONNAIRES

L'article 18ter pérennise le dispositif expérimental pour 4 ans d'embauche en CDI dans l'État en cas d'absence de corps de fonctionnaire (article 4 alinea 1 de la loi 84-16, titre I du statut). Cette disposition concerne quelques centaines d'emplois et a été portée par la CGT dans le cadre de l'accord de mars 2011.

Cette disposition rend nécessaire un suivi en comité technique ministériel de la liste des emplois concernés. Elle a déjà permis d'élargir au ministère de l'Intérieur le corps des psychologues du ministère de la Justice, afin d'éviter de futures embauches de contractuels et d'offrir un support statutaire aux CDI déjà recrutés. ♦



**COMPLEMENT:** Cet article vient compléter le supplément qui a paru en janvier 2015. Ce supplément est toujours téléchargeable sur notre site internet: [www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)  
**> COMMUNICATION ET INFORMATION**  
**> LE FONCTION PUBLIQUE > 2015**  
**Supplément 225/226**

## >> Conseil commun de la Fonction publique du 24/09

## >> Commission statutaire du conseil supérieur de la Fonction publique de l'État 25/09



### ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU C.C.F.P DU 24 SEPTEMBRE 2015 MISSION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Philippe LAURENT, Président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, a présenté la mission sur le temps de travail dans la Fonction publique qui lui a été confiée par le Premier ministre en juillet 2015. Il s'agira de réaliser un état des lieux objectif de la mise en œuvre et des conséquences des 35h sur le fonctionnement des services.

Les propositions devront porter sur l'évolution du cadre des 1607h et la mise en œuvre d'outils de prospective et d'évaluation. La remise du rapport est prévue pour février 2016.

L'audit commencera mi-octobre, à ce jour le recueil des données est terminé.

P. Laurent a affirmé qu'il sera très attentif aux auditions des organisations syndicales et des employeurs.

Pour la CGT, le calendrier de lancement de la mission est inquiétant et peut donner l'impression d'être le pendant, pour la Fonction publique, des réflexions sur le temps de travail dans le secteur privé.

Il est nécessaire que la mission identifie les spécificités des formes d'emploi rencontrées dans la Fonction publique. On note par exemple que les formes atypiques d'organisation du travail (travail de nuit, de WE et horaires variables entre les cycles de travail) y sont plus fréquentes que dans le secteur privé.

Le repérage des dérives en terme de comptabilisation et organisation du temps de travail qui aboutissent, comme cela est flagrant dans la Fonction publique hospitalière, à des niveaux d'heures supplémentaires non payées, non récupérées, voire gratuites, ou mises en stock dans des comptes épargne-temps qui débordent, doit être précis.

Une focale est certainement à mettre sur la situation de l'encadrement, des catégories A (voire une partie des catégories B) qui sont de plus en plus soumis à un régime de forfait jour.

### PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX MODALITÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL :

La CGT reconnaît la qualité de la concertation, et les évolutions nombreuses du texte par la prise en compte de certaines des revendications des organisations syndicales. Reste encore à traiter ce que le télétravail n'est pas : il ne doit pas être confondu avec le travail nomade ou distant et ne doit en aucun cas constituer un outil au service des restructurations.

### Les amendements ont porté sur quatre grands points du texte :

- La définition du télétravail et la distinction avec le travail distant : le télétravail se fait soit au domicile de l'agent, soit en télé centre. Le travail distant se déroule dans des locaux de l'employeur mais éloignés du lieu d'affectation de l'agent.

- La quotité de travail : la CGT souhaite limiter le télétravail à 50 % du service de l'agent sur une période de 15 jours. En effet, l'inclusion des agents dans le collectif de travail nécessite une durée minimum de présence sur le lieu de travail. Un trop grand éloignement du collectif de travail comporte des risques psycho-sociaux. L'administration est défavorable à cet amendement.

- Les modalités d'organisation du télétravail : le renouvellement du télétravail au-delà de trois jours par semaine, pour raison médicale, ne peut être indéfini et une durée supérieure impliquerait de passer à une autre procédure (par exemple le reclassement). La limitation à un seul renouvellement est acceptée par l'administration.

Par ailleurs les organisations syndicales refusent unanimement qu'il soit mis fin au télétravail pour nécessités de service. L'administration précise que la nécessité de service devra être dûment motivée.

Les CHSCT doivent être consultés pour avis avant toute décision de mise en œuvre collective du télétravail. Le bilan annuel consacré au télétravail doit être soumis aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les postes en télétravail seront insérés dans le DUERP.

- Les organisations syndicales demandent la prise en charge financière des coûts directs ou indirects liés à la mise en place du télétravail à domicile. L'administration la refuse.

La CGT s'est abstenue sur le texte parce que la quotité des 50 % n'ayant pas été retenue, les verrous ne sont pas suffisamment posés à l'utilisation du télétravail dans le cadre des restructurations.

### VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE

**Pour :** CFDT (5), CFTC (1), UNSA (3), CFE-CGC (1), employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)  
**Abstention :** CGT (8), FO (5), Solidaires (2), FSU (2)

**L'avis rendu est donc favorable.**





© studiostoks - Fotolia

## COMMISSION STATUTAIRE CONSULTATIVE DU CSFPE DU 25 SEPTEMBRE 2015

### STATUT D'EMPLOI DE CHEF DE PROJET EN SIC

Deux projets de décrets instaurent un statut d'emploi commun aux administrations de l'État de chef de projet en systèmes et réseaux d'information et de communication (SIC), le premier définissant le statut du nouvel emploi fonctionnel et le second fixant son échelonnement indiciaire. Ils viennent en complément de la création du nouveau corps du ministère de l'intérieur mais à vocation interministérielle des ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC). Des emplois de chef de projet pourront être créés dans l'ensemble des administrations centrales, services à compétence nationale, services déconcentrés et établissements publics administratifs de l'État.

Les nominations dans l'emploi seront prononcées pour une durée de trois ans renouvelable, sans que la durée totale puisse excéder cinq ans dans le même emploi.

La grille de l'emploi de chef de projet en systèmes et réseaux d'information et de communication des administrations de l'État comportera neuf échelons et un échelon spécial doté de l'échelle lettre A.

Pourront être nommés dans l'emploi,

les ISIC et les autres fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966. Les uns et les autres devront justifier de dix ans d'ancienneté en catégorie A dont trois ans de services effectifs dans un grade d'avancement du corps ou cadre d'emplois. Les fonctionnaires autres que les ISIC devront en outre posséder une expérience dans le domaine des systèmes d'information et de communication d'une durée d'au moins trois ans.

Pour la CGT, la création d'un statut d'emploi fonctionnel alors que le corps des ingénieurs SIC est créé sur trois grades n'est pas acceptable. En effet, le 3<sup>e</sup> grade doit précisément avoir pour objectif de mettre en extinction les statuts d'emploi.

Les fonctions informatiques sont remplies suivant les ministères par des corps généralistes (le tiers des informaticiens est à la DGFIP), des corps techniques (ITRF à l'éducation nationale), des contractuels. La seule transversalité repose sur le décret de 1971 totalement obsolète.

Une réflexion stratégique, associant les organisations syndicales est indispensable : une filière informatique existe de fait mais il ne saurait être question de corps interministériel.

**LA CGT AYANT DÉCIDÉ DE VOTER CONTRE LE TEXTE S'EST ABSTENUE SUR TOUS LES AMENDEMENTS.**

### ATTACHÉ DE L'AVIATION CIVILE

Un projet de texte a pour objet d'intégrer les membres du corps des attachés d'administration de l'aviation civile dans le corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration de l'État. Il prend en compte les missions spécifiques actuellement dévolues aux attachés d'administration de l'aviation civile.

**LA CGT EST FAVORABLE À L'INTÉGRATION DES ATTACHÉS DE L'AVIATION CIVILE DANS LE CIGeM**

### FORMATION PROFESSIONNELLES PUBLICS SPECIFIQUES

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle transfère aux conseils régionaux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la gestion des dispositifs de formation professionnelle au bénéfice de publics spécifiques (personnes handicapées, personnes sous-main de justice, français établis hors de France), les actions de lutte contre l'illettrisme et l'accompagnement des

candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Conformément à la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 le transfert de ces compétences entraîne la mise à disposition des services ou parties des services des DIRECCTE et ceux des directions inter-régionales de services pénitentiaires (DISP).

Dans un délai de trois mois à compter de la publication de la convention type, une ou plusieurs conventions, conclues entre le représentant de l'État et l'exécutif de la collectivité bénéficiaire du transfert de compétences, constatent la liste des services ou parties de service mis à disposition de la collectivité. Les agents affectés dans ces services sont de plein droit mis à disposition à titre individuel et gratuit. Pour ces transferts précis, aucun agent ne sera effectivement concerné.

Pour la CGT, l'État a pris progressivement la décision de se dessaisir de ses compétences en matière de formation professionnelle. Par ce dernier acte, il abandonne les dispositifs spécifiques qu'il pilotait encore par le biais de plans nationaux garantissant un cadre commun de mise en œuvre sur tout le territoire. Le transfert aux régions signe l'abandon d'une de ses missions et par conséquent, l'abandon de la garantie de l'égalité d'accès de tous à ces dispositifs.

**LA CGT NE PEUT QU'Y ÊTRE HOSTILE ET VOTE CONTRE LE TEXTE.**

Par ailleurs, la loi prévoit, comme lors des précédents transferts la mise en œuvre d'un droit d'option de deux ans des agents mis à disposition. Dès lors ils pourront choisir entre l'intégration dans la Fonction publique territoriale ou le maintien dans leur corps d'origine par le biais du détachement sans limitation de durée.

La circulaire du 22 juillet 2015 émanant de la DGAFP et de la direction du budget décide que « les détachements sortants ne sont pas intégrés dans l'assiette des promouvables ». Même si les agents demeurent promouvables en droit, leur sortie de l'assiette, surtout dans les ministères dans lesquels ils représentent un très grand nombre d'agents (Ecologie et éducation nationale) impliquera une diminution très importante des taux et par conséquent les exclura de fait des promotions.

Le dispositif de détachement sans limitation de durée devient dès lors un leurre. Les agents perdent toute possibilité d'évolution de carrière dans leur corps d'origine. Ce qui avait été vendu comme un droit permettant de faire avaler la pilule des transferts se transforme en piège pour ceux qui sont dans cette situation depuis plusieurs années. ♦

Préparation d'une formation, dans les locaux de l'UGFF et de la fédération des services publics, Rue Pixérécourt Paris XXe



## COLLECTIF SANTÉ INTER-VERSANTS

© UGFF-CGT

Depuis quelques années maintenant, l'UGFF organise un collectif santé-travail inter-versants. La réunion du matin ne concerne que le versant Etat et l'après-midi elle se déroule conjointement avec les camarades des collectifs santé-travail de la fédération de la santé et de l'action sociale et ceux de la fédération des services publics.

### LES PROBLEMATIQUES

Les problématiques de la santé-travail sont, pour la majorité d'entre elles, des problématiques transversales aux trois versants de la Fonction Publique. Les camarades présents dans ce collectif sont mandatés par leur organisation syndicale et débattent de la politique en santé-travail dans la Fonction publique, tout en faisant des propositions à leurs commissions exécutives.

C'est ainsi qu'a été créé, par exemple, le module de formation de 5 jours sur les CHSCT Fonction publique animé par des camarades des trois versants et destiné, pour l'instant, aux camarades de l'Etat et de la territoriale (les textes sont quasiment les mêmes, contrairement à la Fonction publique hospitalière qui est

alignée sur le Code du travail).

Ce besoin de formation correspondait à une demande forte des mandatés en CHSCT suite à leur création à l'Etat et à la territoriale et à un manque de possibilité de se former (les formations CHSCT dispensées dans les UD sont destinées aux camarades du secteur privé et à ceux de la Fonction publique hospitalière car ceux-ci dépendent entièrement du livre IV du Code du travail). Depuis 4 ans, plusieurs centaines de camarades ont été formés mais nous sommes encore loin du compte. Cette année, une session a eu lieu en janvier à Lille, en septembre à Nantes, en octobre à Metz et à Saint-Etienne. Une autre session se tiendra en décembre à Paris.

### LES INSTANCES MEDICALES

Suite aux débats dans ce collectif, nous sommes également en train d'expérimenter une session plus courte sur les instances médicales. Cette formation traite des commissions de réforme, des comités médicaux et comités médicaux supérieurs, des principaux types de dossiers arrivant devant ces instances. Une première session a eu lieu à Paris en octobre, une deuxième suivra en dé-

cembre pour l'année 2015.

Ce collectif a permis également de débattre et de concevoir les différentes fiches revendicatives en santé-travail de l'UGFF qui ont été présentées, débattues, amendées et adoptées lors de la conférence nationale des 9 et 10 juin 2015.

Ces fiches (bientôt publiées) ont permis d'asseoir nos revendications sur le handicap, sur les conditions de vie au travail, la prévention des risques professionnels, les CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques), les horaires atypiques, la médecine de prévention, l'imputabilité des accidents de services et maladies professionnelles, les instances médicales et les CHSCT.

Le dernier collectif a eu lieu le 16 septembre 2015 et a permis de débattre de la situation dans différents secteurs de la Fonction publique d'Etat (recherche, finances, culture...), des possibilités de recours juridiques (avec une invitation de la camarade s'occupant du secteur juridique à l'UGFF au prochain collectif), car on constate le non-respect des textes par les différentes administrations (ces textes sont favorables aux travailleurs, c'est une caractéristique importante de la santé-travail). Le collectif a réaffirmé que le recours au juridique ne devait avoir lieu qu'après avoir épuisé les différentes possibilités de création de rapport de forces, mais qu'il serait utile d'avoir un éclairage sur cette possibilité. Nous nous heurtons, en effet, à certains ministères dont la culture en santé-travail est réduite et qui n'appliquent pas et ne font pas appliquer les textes et directives données par le ministère de la Fonction Publique dans leurs services. Quels moyens avons-nous, lorsque nous n'arrivons pas à construire le rapport de forces, pour imposer leur respect?

L'après-midi, en inter-versants, nous sommes convenus d'un programme de travail qui nous traitera des horaires atypiques, du statut des médecins de prévention et des mises en inaptitude. Les camarades de l'hospitalière ont également proposé d'établir un questionnaire sur les commissions de réforme afin d'avoir des informations sur leurs fonctionnements (ou non) et sur les maladies reconnues à caractère professionnelles hors tableau de la sécurité sociale. Ceci permettra d'avoir une connaissance transversale. Enfin, nous avons également décidé ensemble de la tenue d'une initiative dans le patio à Montreuil sur les Risques Socio-organisationnels (appelés plus communément RPS) dans la Fonction Publique et de réunir un collectif inter-versants environ 4 fois par an. ♦

# La protection fonctionnelle

## 2<sup>e</sup> volet: Protection contre les menaces et les violences

Dans certaines circonstances, l'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents victimes d'agression dans le cadre de leurs fonctions, de leurs mandats, ou lors de condamnations civiles ou pénales dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne leur est pas imputable c'est-à-dire liées à une faute de service.

**L**a jurisprudence considère que dès lors que les conditions d'octroi de la protection sont réunies, il appartient à l'administration « non seulement de faire cesser ces attaques, mais aussi d'assurer à l'agent une réparation adéquate des torts qu'il a subis » (CE, 18 mars 1994 Rimasson, req. n° 92410). Le choix des moyens les plus appropriés aux circonstances de l'espèce appartient à l'administration (CE, 21 février 1996, De Maillard, n° 155915).

Il appartient à l'autorité administrative de qualifier juridiquement les faits d'« attaques » au sens de la loi du 13 juillet 1983, sous le contrôle du juge administratif.

### Les actions de prévention peuvent concerner aussi bien l'agent agresseur que son agresseur.

Les actions dites de prévention et de soutien en faveur de l'agent peuvent intervenir afin d'éviter la réalisation d'un dommage pour l'agent ou après la commission de l'agression, et visent à soutenir l'agent et à éviter toute aggravation du préjudice. Elles ont pour objet **d'assurer la sécurité** (changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique professionnels, changement de service voire surveillance de son domicile), de soutenir l'agent (la hiérarchie pourra choisir de lui adresser une lettre de soutien ou encore de le recevoir personnellement. En effet, l'administration est tenue d'apporter à l'agent le soutien moral qu'il est en droit d'attendre du fait des souffrances psychologiques causées par l'attaque dont il a été victime (TA Lyon, 19 mai 1998, M. Jarnet, n° 9500306). La direction

peut également diffuser un communiqué de soutien et favoriser la prise en charge médicale de l'agent: ainsi, l'existence au sein de l'administration d'un dispositif d'aide et de suivi aux agents victimes d'une agression ou d'un attentat survenu dans l'exercice de leurs fonctions permet d'assurer une prise en charge médico-sociale immédiate. Cette prise en charge peut être collective: lorsque l'agression ou l'attentat a fait plusieurs victimes ou a provoqué un traumatisme au sein du service, une cellule de soutien peut être mise en place à l'initiative du chef de service concerné. Cette cellule, qui réunit les acteurs concernés, définit les différentes actions à mener pour apporter une aide immédiate, administrative et médico-sociale aux victimes. Le dispositif est adapté en fonction de la gravité des cas à traiter.

Les actions peuvent concerner l'ensemble d'un service: ainsi, dans l'hypothèse où l'agression d'un agent aurait gravement perturbé ses collègues ou aurait une incidence sur le fonctionnement même du service, la direction concernée pourra adresser par exemple un message de sympathie à l'ensemble du personnel concerné.

Les actions de prévention pourront également prendre la forme d'interventions directes auprès de l'auteur des attaques. Lorsque l'agresseur est lui-même un agent public, une procédure disciplinaire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre à son encontre (CE, 21 novembre 1980, Daoulas, n° 21162, Rec. p. 711).

D'où l'obligation faite à l'administration d'indemniser l'agent lorsque l'auteur des attaques ne règle pas le montant des dommages et intérêts

auxquels il a été condamné, soit parce qu'il est insolvable, soit parce qu'il se soustrait à l'exécution de la décision de justice.

Toutefois, l'administration n'est pas liée par le montant des dommages-intérêts fixé par le juge pénal (CE, 17 décembre 2004, Barrucq, req. n° 265165).

La procédure est enclenchée à l'initiative de l'agent. Il en formule la demande par courrier auquel sont jointes les pièces justificatives prouvant la réalité du préjudice dont il demande réparation.

L'indemnisation peut être immédiate dès lors que ces pièces ont été produites (telles que les attestations d'arrêts de travail, de paiement des frais médicaux, de perception d'une pension ou d'une allocation d'invalidité...), sans qu'il soit nécessaire de rechercher si les auteurs des faits ont été identifiés ou non.

L'administration ne peut indemniser son agent lorsque la créance résultant de la demande d'indemnisation est éteinte par l'effet de la prescription quadriennale, ou lorsque les préjudices personnels sont indemnisés au titre de la réparation des accidents de service.

L'administration qui a réparé le préjudice subi par l'agent sera en droit de réclamer à l'auteur dudit préjudice le remboursement des sommes versées.

En principe, les ayants droit de l'agent public ne bénéficient pas de la protection fonctionnelle. ♦

### TEXTES DE RÉFÉRENCE

■ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 11)

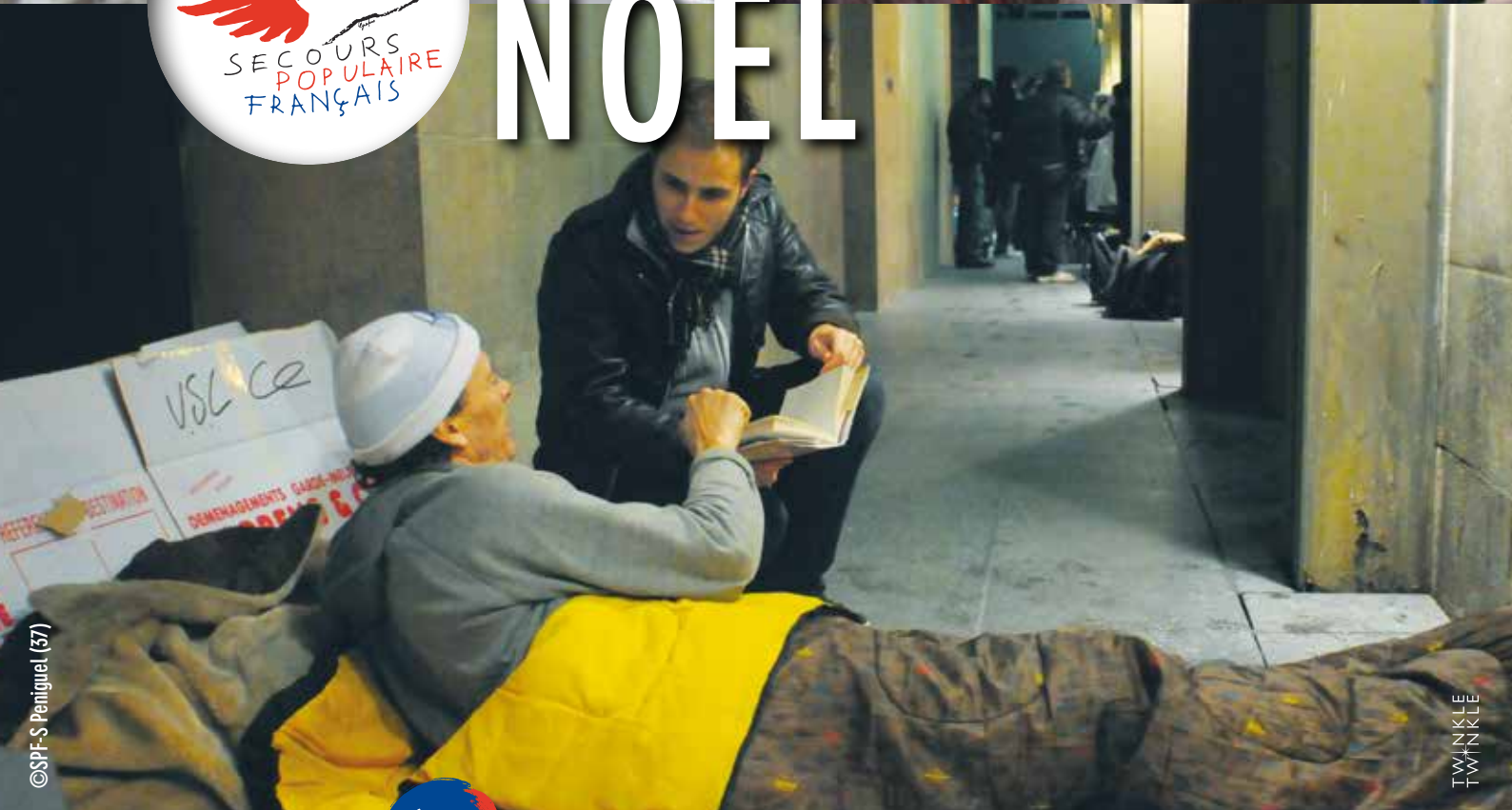
■ Circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État

### Erratum

Dans notre dernière livraison – Fonction publique n° 235 d'octobre 2015 – la carte publiée en page 15 rubrique Instances, n'est pas celle qui a été retenue dans le cadre de la réforme territoriale. Cette carte faisait partie des hypothèses. Nous vous prions de bien vouloir excuser cette erreur.



# IL N'Y A PAS DE PETIT NI DE GRAND NOËL



DEPUIS **70 ans** TOUT CE QUI EST HUMAIN EST NÔTRE

## Bon de soutien

OUI, j'aide le Secours populaire à offrir un vrai Noël aux plus démunis en versant un don de

30 €  50 €  80 €  100 €  autre montant ..... €

Je règle par chèque à l'ordre du Secours populaire français

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

CP ..... Ville ..... Tél. ....



Coupon à compléter et à retourner, accompagné de votre don, dans une enveloppe affranchie au tarif en vigueur, au Secours populaire - 9/11, rue Froissart - 75140 Paris Cedex 03

Votre don vous fait bénéficier d'une réduction d'impôt de 75% du montant de votre don dans la limite de 528 euros.

Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de suppression et de rectification des données personnelles vous concernant en vous adressant au siège de notre organisation.

Dons en ligne sur [www.secourspopulaire.fr](http://www.secourspopulaire.fr)