



■ ■ ■ **ÉTAT D'URGENCE, LOI PÉNALE**
L'avis de la CNCDDH, point
de vue du Syndicat de la
magistrature



■ ■ ■ **MISSIONS**
Inspection du travail :
volonté politique de faire taire

FONCTION **PUBLIQUE**

**EN MARS
ENSEMBLE**

*Élevons le
rapport de force
Gagnons sur
nos revendications*

ÉGALITÉ

8
mars

**CODE
DU TRAVAIL**

9
mars

Retraités

10
mars

12 LIBERTÉS

mars

22
mars

*Fonction
publique*

31
mars

**MOBILISATION
INTERPRO**



PPCR

COMMISSION CONSULTATIVE

CSFPE

DISPOSITIF catégories C, B, «petit» A

Tableau évolution des bornages indiciaires



Les organisations syndicales de la Fonction publique - Cgt, Cfdt, Cgc, Fa-Fp, Fsu, Solidaires et Unsa - se sont souvent retrouvées, ces dernières années, pour faire le point sur la situation des agents des trois versants de la fonction publique et intervenir unitairement sur nombre de sujets propres à garantir la qualité du service public à tous les citoyens.

Dans une période où nombre de réformes impactent le travail des agents, les organisations signataires portent ensemble le néces-

saire respect du statut général de la Fonction publique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre la précarité et l'exigence d'emplois statutaires en nombre suffisant pour faire face aux besoins, l'amélioration des conditions de travail et le pouvoir d'achat des agents publics.

Aujourd'hui, à quelques jours de l'ouverture des négociations salariales dans la Fonction publique, elles rappellent leur exigence qu'il soit mis immédiatement fin au gel du point d'indice et que celui-ci soit revalorisé significativement pour conforter les salaires de tous les agents. En effet, la politique d'austérité salariale a abouti à une baisse constante de leur pouvoir d'achat.

Pour les organisations syndicales, l'heure est venue de mettre un terme au contentieux salarial qui s'est accumulé depuis des années !

Les agents de la fonction publique jouent un rôle détermi-

nant pour la cohésion de toute la société. La reconnaissance de leur travail et de leur engagement quotidien en faveur de l'intérêt général ne peut plus attendre.

Le gouvernement s'est engagé à ouvrir des négociations salariales. Ce rendez-vous aura lieu le mercredi 17 mars et doit déboucher sur des mesures fortes.

Les organisations syndicales, Cgt, Cfdt, Cgc, Fa-Fp, Fsu, Solidaires et Unsa porteuses des exigences des agents publics jugeront à cette aune les annonces qui seront faites par le gouvernement.

Si celles-ci étaient trop éloignées de leurs attentes et de celles des personnels qu'elles représentent, elles en appelleront à la mobilisation des agents de la Fonction publique y compris par la grève et les manifestations.

Dès à présent, elles inscrivent cette possibilité d'action le 22 mars prochain et se retrouveront dès après le rendez-vous salarial pour confirmer ou non cette mobilisation.

Paris, le 26 février 2016

<p>2 ÉDITO</p> <p>3 ACTU</p> <p>3 ■ Code du travail : Ne laissons pas faire</p> <p>4 ■ État d'urgence, l'avis de la CNCDH</p> <p>5-6 ■ Loi contre le terrorisme, le point de vue du Syndicat de la magistrature</p> <p>6 ■ Finances publiques : Vierzon</p> <p>7 INTERNATIONAL</p> <p>■ Genève, Casse des services publics, la rue dit « Non ! »</p> <p>8-10 MISSIONS</p> <p>■ Inspection du travail</p> <p>■ Trois questions à Ian Dufour</p>	<p>11 SERVICES PUBLICS</p> <p>■ Travail social : reconnaissance statutaire, toujours rien !</p> <p>12-13 VIE SYNDICALE</p> <p>■ Préparation du congrès 2017, l'évolution de l'outil syndical UGFF</p> <p>14 ■ Calendrier 2016 de l'offre de formation UGFF</p> <p>15-18 INSTANCES</p> <p>■ Commission statutaire consultative du CSFPE : compte rendu du dispositif PPCR présenté le 9 février</p> <p>18 SANTÉ SOCIAL</p> <p>■ RPS : Où en est-on ?</p> <p>19 DROIT</p> <p>■ Les barèmes des saisies sur rémunération</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



© CGT SNI

fonctionnaires n'est plus ni « adéquat », ni « justifiable » Et que le Premier ministre a aussi déclaré qu'il faudrait « un rapport Combrexelle pour la Fonction publique »

Place et rôle de la juridiction prud'homale, mise en cause de la norme du contrat de travail à durée indéterminée pour laisser plus de place à des contrats de travail à durée déterminée, exceptions à l'interdiction d'employer des mineurs de moins de 16 ans, licenciements facilités, confirmation et nouvelles attaques portées contre les organisations syndicales et les institutions représentatives des personnels, dépenalisation

du droit du travail, affaiblissement de l'inspection du travail et bien d'autres mesures figurent aussi à l'ordre du jour des attaques portées.

Ne laissons pas faire !

Pacte de responsabilité, loi Macron, loi Rebsamen... Les cadeaux des gouvernements successifs au patronat sont déjà conséquents depuis 2012. Comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement s'en prend désormais au code du travail. Une honte !

Sous l'aiguillon des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, à peine les lois Macron et Rebsamen votées, une nouvelle offensive, savamment orchestrée au moyen des rapports Combrexelle et Badinter, est aujourd'hui menée par les pouvoirs publics pour mettre par terre le Code du Travail.

De manière non exhaustive, soulignons ici que plusieurs objectifs sont aujourd'hui poursuivis :

- ✓ Une exploitation et une soumission toujours plus grande du travail au profit du capital.

Ainsi, sans parler du salarié mais de la « personne » (!) le rapport Badinter propose une réécriture du Code du Travail dont l'article 1 stipulerait que « *Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail* » mais des limitations à ces libertés fondamentales peuvent être apportées « *si elles ont justifiées... par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* ».

- ✓ La liquidation définitive du prin-

cipe dit de faveur qui prévoit notamment que les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux accords de branche ou au Code du travail que s'ils sont plus favorables aux salariés.

- ✓ La mise en cause de la durée légale du travail et donc des 35 heures. Il s'agirait de passer à une durée du travail qualifiée de « normale » qui pourrait être différente d'une branche professionnelle à une autre, d'une entreprise à une autre.

Cette mise en cause s'inscrit aussi dans la volonté de modifier en profondeur les modalités de calcul et de rémunération des heures supplémentaires.

Alors que Myriam El Khomri propose une majoration des heures supplémentaires à une hauteur de 10 %, Emmanuel Macron propose d'y mettre fin par des accords d'entreprises, ce qui signifie clairement que si, au-delà de 35 heures de travail, les heures supplémentaires sont neutralisées, c'est de fait la fin des 35 heures !

N'oublions pas que c'est le même Emmanuel Macron qui a par ailleurs déclaré que le statut général des

L'UGFF ne laissera pas faire ! Elle s'inscrira dans la campagne de mobilisation lancée par la CGT pour construire, dans un cadre interprofessionnel, le rapport de forces nécessaire afin de mettre en échec les objectifs poursuivis par le Gouvernement et le patronat, construire et imposer le Code du travail qu'il nous faut !

Dans le même temps, l'UGFF a décidé d'apporter toute sa contribution aux travaux du Collectif unitaire C.Q.F.D. (Le Code Qu'il Faut Défendre). Rassemblant des personnalités, des organisations syndicales, des associations, des fondations, des partis politiques, ce collectif appelle les salarié-es, les privé-es d'emploi, les retraité-es, les jeunes, les citoyen-nes, à prendre toute leur part dans la construction de l'indispensable mobilisation pour le retrait du projet de loi El-Khomri, pour que le progrès social l'emporte et empêcher la liquidation de plus d'un siècle de combats .

Informations disponibles sur le site internet C.Q.F.D. : cqfd-lesite.fr

Voir également pages 8, 9



le 30 janvier à Paris.

>> ÉTAT D'URGENCE **CNCDH**

Les dérives de l'état d'urgence ou le recul injustifiable de l'État de droit

La commission consultative des droits de l'homme participe au contrôle de l'état d'urgence. Alain Dru, vice-président de cette commission, y siège au titre de la CGT. Il nous livre ici, une synthèse de l'avis de la CNCDH sur l'état d'urgence et les positions de la CGT.

Le 18 février dernier, au lendemain du vote par le Parlement de la prorogation de l'état d'urgence, c'est un constat sévère qu'a dressé la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) sur la mise en œuvre de l'état d'urgence.

Saisie le 9 décembre 2015, par la commission des lois de l'Assemblée nationale, la CNCDH, participe au contrôle de l'état d'urgence déclenché au lendemain des attentats de novembre 2015.

ABUS, DÉRIVES, DÉBORDEMENTS, DÉTOURNEMENTS

3284 perquisitions administratives, 392 assignations à résidence, une dizaine de fermetures de lieux de cultes, une dizaine d'interdictions de manifester : les chiffres du ministère de l'Intérieur posent le cadre.

Les résultats ? 29 infractions en lien avec le terrorisme ont été constatées.

Ces infractions se ventilent de la façon suivante : 23 délits d'apologie d'actes de terrorisme et seulement 6 saisines du Parquet antiterroriste.

LA RÉALITÉ DES MESURES DE L'ÉTAT D'URGENCE, C'EST AUSSI :

- des perquisitions menées de nuit, sans prendre en compte la présence au domicile de personnes vulnérables (souvent des enfants terrorisés);
- des comportements policiers pas toujours adaptés (menottage abusif, mise en joue avec arme);
- de nombreux dégâts matériels ou encore l'absence de remise systématique de l'ordre et du récépissé de perquisition;
- des assignations à résidence par nature attentatoires à la liberté d'aller et de venir et à bien d'autres droits. Du fait des pointages imposés, la vie familiale et professionnelle ne peut qu'en être lourdement désorganisée;

- des détournements de l'état d'urgence, sans lien avec la lutte contre le terrorisme, pour entraver des manifestations d'écologistes, de syndicalistes, et pour lutter contre l'immigration clandestine;

- des mesures qui pour l'essentiel sont de nature à stigmatiser une population et une appartenance religieuse.

LE CONTRÔLE DE L'ÉTAT D'URGENCE : LES DÉSÉQUILIBRES DÉMOCRATIQUES ET LES INITIATIVES CITOYENNES

Décidées par la seule autorité administrative (ministre de l'intérieur, préfets), les mesures de l'état d'urgence échappent totalement au contrôle a priori du juge judiciaire. En outre, s'agissant du juge administratif, si les conditions d'un contrôle a posteriori se sont progressivement mises en place, leur efficacité est trop souvent entravée par la pauvreté des pièces (notes blanches)

soumises au contrôle du juge.

Dans ce contexte, la CNCDH salue l'engagement résolu des journalistes, des associations, des organisations syndicales et des citoyens qui, dans le quotidien de leur vie, se sont efforcés de recenser les abus et de les combattre.

Cet avis que la CGT a soutenu et nourri en y apportant les éléments recueillis par nos militants a permis de mettre en lumière :

- l'impossibilité de concilier obligation de pointage et vie professionnelle ce qui a donné lieu à plusieurs licenciements.

- le contexte qui a permis à certains employeurs de mettre fin à des relations de travail

- les multiples retraits, sans explication, de cartes d'accréditation destinées à permettre l'exercice de fonctions sur les plateformes de Roissy et de Genève, ce qui aboutit de facto à des pertes d'emploi.

DES PRATIQUES CONSTITUTIVES D'UN DÉTOURNEMENT DE L'ÉTAT D'URGENCE

En premier lieu, l'autorité administrative peut certes ordonner une interdiction de manifester sur le fondement de la loi du 3 avril 1955, mais la CNCDH s'interroge sur la proportionnalité de telles mesures lorsqu'elles sont justifiées par des motifs sans lien avec le péril imminent ayant conduit à la déclaration d'état d'urgence. Tel est notamment le cas d'interdictions de manifester dans le cadre de la COP21 ou de conflits sociaux.

Lorsqu'elles n'interdisent pas une manifestation ou un rassemblement, certaines préfectures ne les autoriseraient que très tardivement, ce qui a pour conséquence d'entraver considérablement l'organisation de la mobilisation.

Des responsables syndicaux locaux ont subi des pressions pour mettre fin à des conflits et actions collectives. Pour la CNCDH, de telles pratiques pourraient être constitutives d'une atteinte disproportionnée au droit de manifester garanti à l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme (CESDH) et à l'article 21 du Pacte relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).

Pour la CNCDH, qui s'est prononcée le même jour contre la constitutionnalisation de l'état d'urgence et la déchéance de nationalité, « l'état d'urgence est un état d'exception qui doit demeurer circonscrit dans le temps, encadré et contrôlé strictement. La sortie de l'état d'urgence est une décision politique difficile, mais impérative. Le tribut que l'état d'urgence fait subir à la Nation et à ses citoyens est trop lourd, le respect de l'état de droit est un horizon non négociable. » ♦

>> La CNCDH Commission nationale consultative des droits de l'homme

→ Institution nationale de promotion et protection des droits de l'homme, accréditée par les Nations unies. Elle est composée de 64 membres : 30 représentants des ONG et des organisations syndicales, 30 personnalités qualifiées plus un représentant de l'Assemblée nationale, du Sénat, du CESE et le défenseur des droits. Les mandats sont de trois ans. ♦



Laurence Blisson,
secrétaire générale du
syndicat de la magistrature

« Dérapage général de la répression »

*Le point de vue du Syndicat de la magistrature,
par Laurence Blisson, secrétaire générale*

L'omniprésence médiatique de la proposition nauséabonde de la déchéance de nationalité – qui a autorisé des débats intolérables sur les mérites respectifs de la déchéance des binationaux et de l'apatridie – ne doit pas éluder le mouvement de fond que constitue l'extension continue de l'exception au nom de la lutte contre le terrorisme.

RÉPRESSION : UNE COURSE SANS FIN

Tandis que la France est placée depuis les dramatiques attentats du 13 novembre 2015 sous le coup d'un état d'urgence qui ne paraît pas prêt de finir, voilà qu'une nouvelle loi antiterroriste – la quatrième depuis 2012 – fait son chemin. Dans l'imbroglio législatif qui voit se succéder une loi de constitutionnalisation de l'état d'urgence, une loi qui en décide la prorogation, bientôt une loi qui en fixe les modalités d'application, le projet de loi renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale ne doit pas passer inaperçu.

D'attentifs critiques auront noté qu'après avoir affirmé Outre-Manche qu'il ne sera mis fin à l'état d'urgence – cet état d'exception suspendant les principes de l'État de droit – qu'après l'éradication de Daech, notre premier

En bref, faire du
droit commun un
état d'urgence
édulcoré.

ministre a ouvert une perspective plus prochaine, celle du vote de cette loi de procédure pénale. Il dévoile ainsi l'objet du texte : poursuivre l'inscription de dispositifs d'exception dans le droit commun en confiant à l'exécutif des pouvoirs exorbitants tout en alourdissant un arsenal pénal déjà hypertrophié. En bref, faire du droit commun un état d'urgence édulcoré.

UN PROJET QUI PARAÎT MAL FICELÉ

Soumis à la procédure d'urgence, le texte – technique et dispersé – apparaît sans grande cohérence, fait de bric et de broc : au-delà du renvoi aux ordonnances, s'y additionnent des dispositions – bienvenues mais insuffisantes – destinées à introduire du contradictoire dans l'enquête pénale, des mesures hautement contestables de « simplification » de la procédure pénale, des mesures aggravant le régime des armes ou des pouvoirs confiés aux procureurs et au ministre de l'intérieur. Au passage, le texte cherche à satisfaire la soif des syndicats policiers les plus sécuritaires dans leur revendication d'extension du cadre de la légitime défense, au nom d'une prétendue insécurité des forces de l'ordre dans l'usage de leurs armes létales.

Mais l'incohérence n'est qu'apparente. Les rares avancées des droits des personnes mises en cause dans les procédures pénales cèdent vite devant un dérapage général de la répression.

ARBITRAIRE ET SUSPICION

Dans la continuité de la loi du 13 novembre 2014 instaurant une interdiction administrative individuelle de sortie du territoire, le projet de texte donne au ministre de l'intérieur le pouvoir d'assigner à résidence pendant une durée d'un mois (et de soumettre à des mesures de contrôle durant une année) des personnes au seul motif qu'elles se sont rendues ou ont tenté de se rendre sur un théâtre d'opérations terroristes, sans exiger d'établir qu'elles ont commis une infraction pénale. Une vague suspicion qui fonde une lourde privation de liberté, décidée par une autorité administrative et non un juge indépendant. L'état d'urgence et ses dérives sont passés par là et ont habitué les citoyens à l'arbitraire d'un exécutif à la dérive, usant massivement de ses pouvoirs de privation de liberté, au nom d'une conception dévoyée de la prévention du terrorisme.

La liberté d'aller et venir se trouve atteinte par la possibilité de retenir pendant quatre heures une personne, alors même qu'elle a justifié de son identité

La lutte contre ces dérives massives de notre droit est une nécessité absolue, elle se résume ainsi : ni déchéance, ni état d'urgence, ni procédure pénale d'exception

et qu'il n'existe aucune raison plausible de soupçonner qu'elle a commis ou prépare une infraction pénale. Ces critères exigeants sont pourtant au fondement du droit pénal démocratique, qui impose de ne pas se contenter d'un vague « comportement », quand bien même la loi le dirait « lié à une activité terroriste » pour priver une personne de sa liberté.

SURVEILLANCE DE MASSE

L'antiterrorisme autorise tout : les législations de surveillance viennent à peine d'entrer en vigueur – sans évaluation de leurs effets – que de nouveaux pouvoirs intrusifs sont introduits par ce texte, telle une liste de courses infinie entre les mains des professionnels abreuvés à l'antiterrorisme.

Ainsi, les perquisitions de nuit deviendraient-elles possibles jusque dans les enquêtes préliminaires (placées sous le contrôle des magistrats du parquet, pouvant s'étendre sur plusieurs mois) au mépris du principe d'inviolabilité du domicile, les sonorisations, captations d'image et de données informatiques archivées feraient leur entrée dans ces procédures menées par des procureurs dont l'indépendance vis-à-vis de l'exécutif n'a toujours pas été reconnue. Marginalisés par ce renforcement des pouvoirs dérogatoires dans l'enquête, les juges d'instruction se consoleront avec des IMSI catcher : des technologies de surveillance de masse qui poursuivent, après la loi renseignement, leur dangereuse normalisation.

La lutte contre ces dérives massives de notre droit est une nécessité absolue, elle se résume ainsi : ni déchéance, ni état d'urgence, ni procédure pénale d'exception. ♦

Laurence Blisson

Secrétaire générale du
Syndicat de la magistrature

>> EN BREF

Finances publiques



En intersyndicale depuis le 19 janvier, les agents des finances publiques de Vierzion étaient en grève.

Le 24 février, après une nouvelle audience à la DDFIP ils ont décidé en assemblée générale de suspendre leur mouvement.

Ils ont obtenu des engagements écrits de la direction :

- gel de la suppression d'un emploi de catégorie B prévue pour septembre 2016 ;
- équipe de renfort : deux agents (un SIP, un trésorerie) affectés chaque mois trois à quatre semaines ;
- crédit de vacataires : deux auxiliaires sur une durée de deux à trois mois à partir du 1^{er} avril 2016 (24 mois au total pour le département)
- maintien d'un renfort A ALD à la trésorerie ;
- l'arrivée au 29 février 2016 d'un agent C en détachement ;
- l'arrivée au 1^{er} mars 2016 d'un agent C (ALD) au SIP ;
- sur le mouvement du 1^{er} septembre : la direction générale s'engage à ouvrir aux mouvements de mutation cinq postes (deux B au SIP, deux C au SIP, un B au SIE) tout en gardant le même nombre d'emplois ALD qu'actuellement ce qui conduira à un sureffectif « pendant une durée qui reste à déterminer ». La direction générale anticipera l'arrivée des agents après la CAP nationale et bien sûr en concertation avec les agents concernés.

L'arrivée de deux contrôleurs stagiaires du 4 mai au 1^{er} septembre 2016 (un au SIE, un à la trésorerie) a par ailleurs été notifiée par le DRH aux organisations syndicales.

Les attentes ne sont pas entièrement satisfaites ; toutefois, les organisations syndicales (Solidaires, CGT, FO) et les personnels seront vigilants sur le respect des engagements pris par la direction. ♦

>> SUISSE \ \ \ SERVICES PUBLICS

Genève : la rue dit non !

Les mois de novembre et décembre 2015 ont été le théâtre d'un mouvement social sans précédent dans le canton de Genève

Le Syndicat des services publics (SSP) dans l'ensemble de la fonction publique (enseignants, policiers, gardiens de prison, soignants des hôpitaux universitaires de Genève, fonctionnaires du service des impôts, de l'Hospice général, de la justice) a lancé dès le 10 novembre, une grève reconductible.

REVENDEICATIONS

Que revendique-t-il? Le retrait pur et simple du plan d'économies, que le Conseil d'État (gouvernement de la république et du canton de Genève) veut imposer. Ainsi au menu des services publics, le gouvernement de la république et le Canton de Genève avaient prévu une augmentation du temps de travail de 40 à 42 heures, le gel de l'ancienneté, des procédures facilitées de licenciements et le non-remplacement des départs naturels (soit une suppression de 1800 postes!).

**plus de 10 000
manifestants ont
défilé dans les rues,
une grève très suivie,
jusqu'à 65 à 75 %
dans l'enseignement
et 86 % des
classes fermées**

Le gouvernement avait décidé de diminuer de 5 % la masse salariale en trois ans pour payer sa réforme de la fiscalité des entreprises qui impacte négativement les recettes fiscales pour le canton... Mettre le service public à la diète et le démanteler pour faire des cadeaux aux entreprises ? C'était ne pas tenir compte de la détermination de la population et des syndicats, décidés à faire barrage à ce pacte de responsabilité à la mode suisse!

Résultat : plus de 10 000 manifestants ont défilé dans les rues, une grève très suivie, jusqu'à 65 à 75 % dans l'enseignement et 86 % des classes fermées, et une reconduction de la grève durant

une semaine, avec des manifestations quotidiennes... Jamais depuis le siècle dernier, Genève n'avait connu une telle effervescence sociale.

Ce mouvement dit non aux mesures budgétaires envisagées par le gouvernement! Stop à la désignation systématique des fonctionnaires comme boucs émissaires! Non à l'augmentation de la charge de travail consécutive aux coupes budgétaires successives! Stop à la détérioration programmée des services publics.

UN MOUVEMENT QUI FÉDÈRE

Mais au-delà de la fonction publique, il faut noter que ce mouvement a su fédérer car il affirme aussi les aspirations de plus en plus fortes d'une partie croissante de la population qui souhaite que la justice sociale soit au centre des politiques publiques. Les cadeaux aux plus riches et aux entreprises deviennent insupportables et la population ne veut pas être lésée et bénéficier de services publics dégradés.

C'est pourquoi les fonctionnaires ont été rejoints par les jeunes en formation, les acteurs de la scène culturelle et les chauffeurs de taxi, mais aussi par les parents d'élèves. De plus, les syndicats du secteur privé se sont également ralliés, puisque toute dégradation des conditions de travail des fonctionnaires serait négative pour leur secteur et augmenterait le chômage. Ce mouvement a alors pris une dimension interprofessionnelle, qui a créé un rapport de force indéniable.

NÉGOCIATIONS

Aussi après sept jours de grève et plusieurs manifestations, les fonctionnaires dans le canton de Genève ont ramené les autorités à la table des négociations.

Sans ce rapport de force, le Conseil d'État aurait déjà adopté trois des mesures par voie d'arrêté et la quatrième, la facilitation des licenciements, pourrait déjà faire l'objet d'un projet de loi. Grâce à la mobilisation, elles ne sont pour le moment plus à l'ordre du jour. En gelant ces mesures jusqu'au 21 mars, le gouvernement reconnaît qu'elles sont problématiques.

Le syndicat SSP estime que « *Malgré sa volonté de s'en servir comme d'un instrument de chantage, il pourra difficilement prévoir de les réintroduire*

PERSONAL STOP

Référendum contre la loi modifiant la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat (LGAF). (Renforcement du frein à l'endettement) du 13 novembre 2015. Cette loi bloque les charges salariales de l'Etat (d'où son nom: personal stop).

En signant ce référendum, les citoyennes et citoyens, électrices et électeurs dans le canton de Genève, demandent que la loi soit soumise à votation populaire. Cette loi vise, entre autres, à bloquer tous les engagements de l'Etat de Genève pour longtemps, tant que la dette reste au-dessus de 8 milliards. Cela veut dire 5 milliards de réduction de la dette, soit 500 millions par année d'économie pendant 10 ans, ou 250 millions durant 20 ans, ou 200 millions pendant 25 ans. Peuvent signer le référendum les citoyennes et citoyens électrices et électeurs dans le canton de Genève.

après avoir accepté de les suspendre. Ensuite, alors que jusqu'à récemment le Conseil d'État refusait de négocier sans préalables, il signe un accord qui prévoit justement la négociation. Tout comme il admet pour la première fois qu'une recherche de ressources nouvelles peut être envisagée ».

Ces trois acquis comme celui du référendum contre le « Personal Stop » (voir encadré) sont cependant provisoires. Une nouvelle confrontation s'annonce suite au refus du projet de budget par le Parlement. En effet le gouvernement va devoir présenter un nouveau budget, et l'objectif du Conseil d'État reste celui de vider les caisses de la République pour faire un cadeau fiscal de 600 millions par an aux grandes compagnies, banques, assurances et régies immobilières!

D'ailleurs toutes les revendications des syndicats n'ont pas été satisfaites. Les postes supplémentaires ne sont toujours pas là alors que les mesures structurelles – l'augmentation du temps de travail, la généralisation des temps partiels, le choix de laisser vacants les postes suite aux départs dits « naturels » et la facilitation des licenciements – ne sont que suspendues!

A Genève, l'heure est donc à la mobilisation générale! Et les syndicats préviennent qu'ils ne lâcheront rien! ♦



Réduits à peau de chagrin, les moyens et les missions de l'inspection du travail continuent d'être attaqués par le MEDEF et le gouvernement

INSPECTION DU TRAVAIL

L'affaire TEFAL et la condamnation de Laure Pfeiffer ont dévoilé au grand jour les méthodes patronales exercées contre l'inspection du travail. Or son rôle et ses missions sont garantes des droits des salariés. Au lieu d'être soutenue par le gouvernement, l'inspection du travail est démantelée au nom de l'austérité budgétaire. Le MEDEF se frotte les mains.

L'inspection du travail, créée en 1892 et rattachée en 1906 au ministère du travail, n'est pas épargnée par l'offensive des classes dominantes contre les droits des travailleurs et les services publics. Il s'agit non seulement d'affaiblir les règles protégeant les salarié-es (lois Sapin de juin 2013, Macron et Rebsamen d'août 2015) mais aussi de limiter leurs droits à se défendre et à agir.

RÉDUCTION DES MOYENS

Les moyens de l'inspection du travail sont pourtant déjà très réduits. Il n'y a que 2100 inspecteurs et contrôleurs du travail pour veiller à l'application du droit du travail dans 1,8 million d'entreprises employant 18 millions de salariés, et le nombre de secrétaires ne cesse de diminuer. Les sanctions pénales encourues par les patrons sont dérisoires et de peu d'effet.

Mais elle dispose encore de prérogatives et d'une organisation qui restent insupportables pour le patronat.

Les agents de contrôle possèdent en

Elle dispose encore de prérogatives et d'une organisation qui restent insupportables pour le patronat

effet un droit d'entrée inopiné jour et nuit dans les entreprises, le pouvoir de relever les infractions par procès-verbal, un droit d'audition des salariés et une indépendance d'action garantie par une convention internationale.

Son organisation est territoriale et généraliste : sauf exception, les agents de contrôle sont affectés à un secteur géographique et contrôlent les entreprises de toutes les branches sur tout le code du travail. Ils reçoivent les salarié-es et les représentants du personnel, qui peuvent les solliciter lors de permanences gratuites. Dans les départements, l'inspection du travail dispose souvent de bureaux dans des sites détachés des villes-préfectures.

Pour la CGT, c'est la garantie d'un service public de proximité, protégé des pressions patronales et politiques, en lien direct avec les salarié-es et leurs représentants.

L'affaire TEFAL, société qui a obtenu la condamnation en correctionnelle de son inspectrice du travail en décembre 2015 parce qu'elle faisait simplement son travail, illustre la détermination du patronat à exercer sa pression sur l'institution.

Depuis des années, il trouve ses relais au gouvernement et dans la haute hiérarchie du ministère du travail.

TOUS LES LEVIERS SONT UTILISÉS

En premier lieu, le ministère du travail est touché par l'austérité. Il affiche l'un des meilleurs taux de non-remplacement d'agents partant à la retraite. Les postes de l'inspection du travail sont désormais financés par les suppressions dans d'autres services et aucun plan de développement n'est prévu.

En second lieu, l'inspection du travail subit d'incessantes réformes de

structure. Elles visent à entraver son fonctionnement, à briser le lien avec les salarié-es et à transformer profondément ses missions en un rôle de conseil et d'audit.

La RGPP l'a intégrée dans les DIRECCTE, conçues comme guichet unique au service des entreprises et non des salarié-es. Elle a été placée sous l'autorité de la direction générale du travail, qui est également la direction politique du ministre du travail chargée de mettre en œuvre la « politique travail » du gouvernement.

OFFENSIVE TOUS AZIMUT

En mars 2014 a été pris un décret de réorganisation. Les agents de contrôle et de secrétariat exercent désormais dans des unités de contrôle dirigées par des responsables chargés de les surveiller et d'orienter leur activité vers les priorités décidées par le ministère du travail. Les possibilités de création d'unités de contrôle spécialisées (travail illégal, agriculture, transports...) sont étendues. Le corps des contrôleurs du travail est mis en extinction, désorganisant durablement les services. La création des postes de responsables s'est faite par redéploiement des effectifs, entraînant une baisse de 10% des effectifs de contrôle présents dans les entreprises.

La mise en œuvre de la réforme territoriale pourrait se traduire, à terme, par la création de services interdépartementaux et la suppression des bureaux de proximité. Déterminé à préserver jusqu'au bout les intérêts patronaux, le gouvernement s'apprête à prendre une ordonnance ouvrant la voie à la dépenalisation du droit du travail en développant les sanctions administratives négociables. La réécriture annoncée du code du travail, donnant la priorité aux accords au détriment de la loi, devrait restreindre encore les capacités d'accueil et d'intervention.

Enfin, le ministère du travail mène l'offensive sur le terrain idéologique en délégitimant constamment les missions : il dénigre le code du travail, ne dénonce pas publiquement les obstacles, agressions ou pressions subis par les agents, ne s'exprime pas sur les accidents du travail graves, ou intervient directement en soutien au patronat (par exemple en autorisant le licenciement de représentants du personnel, comme ceux de Goodyear il y a quelques années...).

Ces évolutions dégradent toujours un peu plus les conditions d'exercice des missions, par nature très difficiles et conflictuelles. Elles rencontrent l'opposition et la mobilisation de la CGT et d'une majorité des agent-es du ministère du travail, attachés à défendre une inspection du travail au service des salarié-es. ♦



Trois questions à Ian Dufour, secrétaire national CGT travail, emploi, formation professionnelle

■ QUELLE EST LA SITUATION DES AGENTS AU SEIN DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Le ministère du travail subit un budget d'austérité avec chaque année des suppressions de postes: 192 en 2016. Au total, ce sont 820 suppressions de postes depuis 2012. Le budget de fonctionnement a également connu une diminution de 2 % en 2016.

Les catégories C sont devenues une des principales variables d'ajustement dans le non-remplacement des départs en retraite. La pyramide des âges, par l'effet cumulé de recrutements insuffisants et du recul de l'âge de départ à la retraite, fait apparaître que les effectifs de notre champ ministériel ont à présent dépassé les 50 ans de moyenne d'âge. Cela fait peser une très grande inquiétude dans les services concernant le renouvellement ou non des départs à la retraite sur les dix prochaines années. À cela s'ajoute la réforme de l'État suite à la fusion des régions. Dans ce cadre, il a été annoncé que 10 % de postes vont être déplacés, que 27 % de postes seront modifiés, et que 18 % des postes ne seront pas remplacés du fait des départs à la retraite. Les agents des services de l'emploi du ministère du travail sont également très inquiets des récentes déclarations de Manuel Valls le 2 février dernier affirmant « vouloir aller encore plus loin » dans les responsabilités confiées aux Régions en matière d'emploi, de formation professionnelle. Enfin, la réforme des services de l'inspection du travail a eu pour conséquence une diminution de 10 % des effectifs de contrôle faisant passer la moyenne d'un agent de contrôle pour 8000 salarié-es à un agent de contrôle pour 10000 salarié-es.

■ LE DROIT DU TRAVAIL EST ASSEZ PEU CONNU PAR LES FONCTIONNAIRES, QUELLES SONT LES MENACES QUI PÈSENT AUJOURD'HUI SUR LE CODE DU TRAVAIL ?

Le Code du travail concerne 18 millions de salariés du secteur privé. Les conditions de travail se sont dégradées pour ces salarié-es. Il y a par exemple 18 % des salarié-es, dont 80 % de femmes, qui sont contraints de travailler à temps partiel. 3,5 millions de personnes travaillent la nuit (cela représente 15,4 % des salariés). C'est un million de salarié-es de plus qu'en 1991. Avant la loi Macron, c'était déjà 3 millions de personnes qui travaillaient de manière habituelle le dimanche. On assiste à une progression, depuis quelques années, du nombre de maladies professionnelles.

Les remises en cause des protections contenues dans le Code du travail qui ont été nombreuses depuis un certain nombre d'années, ont participé à cette dégradation des conditions de travail. Et pourtant dans ce contexte, le gouvernement, avec le projet de loi El Khomri, continue d'avoir comme cible le code du travail. L'objectif est de faciliter encore plus la mise en place d'accords dérogatoires à la loi et les licenciements. Le discours de propagande étant que le Code du travail est devenu un frein à l'emploi. .../...

.../...

■ QUE POUVEZ-VOUS NOUS DIRE JUSTEMENT DE LA CAMPAGNE ET DE L'APPEL CQFD ?

CQFD c'est l'acronyme de ce Code du travail qu'il faut défendre. Notre syndicat a été à l'initiative de la pétition CQFD. L'UGFF est signataire de cet appel et membre du collectif. Nous voulons faire une campagne d'information, d'explication et de mobilisation en direction des salariés. Nous n'avons que quelques mois devant nous pour mobiliser contre une réforme majeure du Code du travail avant son adoption par le parlement. C'est un enjeu majeur car une fois remis en cause les principes fondateurs du Code du travail, la suite sera la remise en cause du statut des fonctionnaires.

Dans la même logique de la défense des droits des salariés, nous participons également à l'organisation des États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs qui auront lieu les 16 et 17 mars à Paris (à la Bourse du travail) afin de rappeler notamment que la santé au travail ne peut se négocier au rabais par des accords dérogatoires. ♦

certaines complexités, de lettres types, de canevas de lecture d'analyse du contrôle, de listes d'entreprises à contrôler, etc.

Cette réforme, qui privilégie le nombre d'interventions plutôt que le contenu de l'intervention, qui spécialise les agents sur des champs d'intervention (travail illégal, risques particuliers...), qui veut normaliser l'action des services afin que l'inspection ne soit plus qu'un régulateur de la concurrence (action qui aura été préalablement négociée dans le cadre du Plan Santé Travail, des chartes signées avec des organismes patronaux, des comités régionaux de prévention, des opérations de coordination... et fait l'objet d'actions de communication).

DES ORIENTATIONS LIBÉRALES

Programme à terme:

- L'abandon de champs entiers du droit du travail - tout ce qui n'entre pas dans les objectifs politiquement définis - tout ce qui est compliqué ou consommateur de temps (discrimination, précarité, harcèlement, sous-traitance en cascade...),

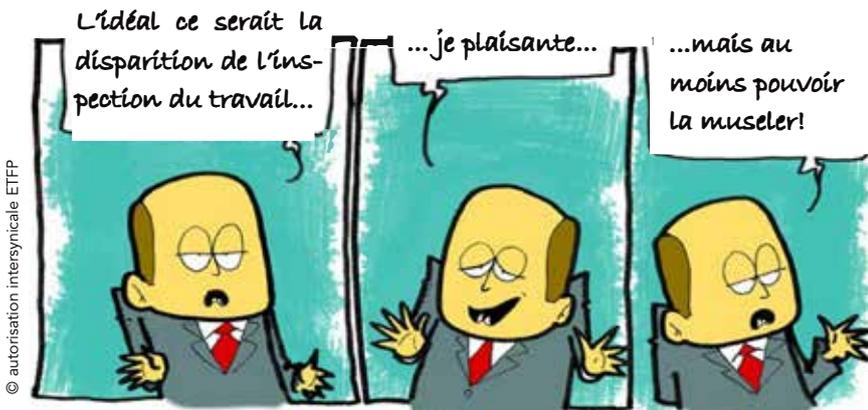
- Le statu quo entre un marché du travail à deux vitesses, entre entreprises donneuses d'ordre (exploiteur) et sous-traitantes - seules les petites et toutes petites entreprises seraient poursuivies: celles qui par leurs pratiques anticoncurrentielles auxquelles les contraignent les donneurs d'ordre seront visées par les orientations politiques,

- L'abandon du traitement des demandes des salarié-es et de celles des représentants du personnel qui n'entrent pas dans le cadre des objectifs définis.

C'est alors tout le système d'inspection actuel centré sur la protection des salariés qui serait remis en cause.

L'inspection du travail française est, en effet, l'une des seules inspections du travail en Europe à intervenir sur l'ensemble des champs du droit du travail et à avoir un contact direct avec les salariés-es. L'inspection doit demeurer, comme elle l'est parfois, le dernier recours pour le salarié contre l'arbitraire patronal. Combien de contentieux prud'homaux évités, combien de salariés-es réintégrés-es, combien de paroles entendues qui ont pu générer des actions, faire progresser les droits individuels et collectifs des salarié-es et améliorer leurs conditions de travail?

C'est cette conception de l'inspection du travail au service de la protection et de la promotion des droits individuels et collectifs des travailleurs que nous défendons à travers notre opposition sans faille aux réformes mises en œuvre par les gouvernements successifs. ♦



© autorisation intersyncale ETEFP

>> De nouvelles orientations contre les intérêts des salariés

Un récent rapport de la Cour des comptes vilipende les agents de contrôle de l'inspection du travail « anti-hiérarchie » et salue les réformes entreprises pour les faire entrer dans le moule, et reprend à son compte sans rire — à l'heure où le gouvernement veut vider de son contenu le Code du travail — l'idée que « pour faire face à la complexification du droit du travail », il faut réformer l'inspection.

CHANGEMENT DE PARADIGME

Ce rapport a cependant pour mérite de pointer que l'inspection du travail subit des réformes constantes pour « améliorer son efficacité » depuis 2001 (rapport Chaze).

En effet, c'est depuis 2001 que notre organisation syndicale (le SNTEFP) s'oppose aux réformes mises en œuvre qui toutes procèdent de la même logique: le déplacement du sens de l'intervention des services de l'inspection du travail au service de la protection des salarié-es et de la promotion des droits individuels et collectifs dans l'entreprise, vers une négociation de la norme sociale dans l'entreprise pour assurer sa compétitivité.

Ainsi en mars 2010, une instruction de la direction générale du tra-

vail, autorité centrale de l'inspection du travail sur l'exercice des fonctions hiérarchiques, soulignait qu'il fallait imposer « la politique travail [...] comme un des axes d'intervention en faveur de la compétitivité et du développement des entreprises ». Le contrôle est alors utilisé comme un instrument au service du respect des règles de concurrence entre les entreprises mais ne doit pas entraver le développement économique.

Une réforme, qui privilégie le nombre d'interventions plutôt que le contenu de l'intervention

C'est à cela que s'oppose véritablement notre organisation syndicale: une politique travail qui, sous couvert d'efficacité transforme en profondeur la logique d'intervention de l'inspection du travail au service des travailleurs pour le remplacer par la mise en place de plans d'actions des services, de contrôles programmés dans des champs dits prioritaires, de contraintes d'organisation et de statistiques niant



Travailleurs sociaux : RECONNAISSANCE STATUTAIRE TOUJOURS RIEN !

Pour la filière sociale, la CGT revendique le passage en catégorie A-type et un vrai plan de requalification, permettant des passages massifs par liste d'aptitude pour notre profession.

La requalification des filières socio-éducative et paramédicale est une question récurrente dans la fonction publique. Le contexte de mise en œuvre du protocole PPCR n'est qu'une étape dans une problématique plus longue.

En effet depuis 1990, les travailleurs sociaux et la CGT revendiquent la catégorie A-type dans la Fonction publique et un statut cadre dans le privé.

La CGT a demandé que le niveau de classement dans la grille de ces filières très féminisées soit comparé à celui des filières techniques.

Une réunion relative aux grilles des personnels sociaux, a eu lieu le 11 janvier 2016 à la DGAFP.

LES PROPOSITIONS PPCR

Les grilles transmises sont totalement insuffisantes. Le travail de comparaison des filières à niveau de qualification égal, prévu dans le protocole, a purement et simplement été renvoyé aux « calendes grecques ».

Les propositions prévoient une revalorisation de la grille de la filière paramédicale (infirmiers,...), le passage de la filière sociale en petit A se faisant en 2018. Les grilles élaborées sont une pure transcription de l'évolution générale des grilles dans le cadre de PPCR, soit 15 points en moyenne pour les B et 20 points pour les A.

Les corps actuels de B (assistants sociaux, éducateurs, infirmiers,...) évoluent comme la grille type du B, et les corps de débouchés (conseiller technique de service social, conseiller socio-éducatif, cadres de santé,...) évoluent comme la grille-type du A en nombre de points et en gain de points en sommet de carrière.

Les corps et cadres d'emploi infirmiers de catégorie A de la territoriale et de l'Etat comporteront toujours trois grades, la disparition du premier grade n'étant prévue qu'en 2022, ce qui est totalement anormal et contesté par la CGT depuis leur création.

De plus cela n'implique pas la reconnaissance financière qui, elle, est renvoyée à 2018 donc soumise à la bonne volonté d'un futur gouvernement...

La fonction publique admet que le classement en « petit A » des infirmiers, à l'indice majoré 604 de fin de carrière (deux premiers grades pour la FPH et sommet du corps dans la FPT

Pour la CGT, c'est l'existence même d'un « petit A » qui pose problème

et la FPE), pose des problèmes d'attractivité.

Pour la CGT, c'est l'existence même d'un « petit A » qui pose problème.

Elle revendique que les corps et cadres d'emploi d'infirmiers, d'éducateurs et d'assistants sociaux déroulent leur carrière en un seul grade sur le premier grade de la catégorie A-type (indice majoré sommital 658, 673 en 2019). Les corps et cadres d'emploi de débouchés (CTSS, CSE, corps de santé) devraient être classés soit sur le deuxième grade de la catégorie A-type (indice majoré sommital 783 et 821 en 2020), soit sur une grille spécifique.

BESOIN DE RECONNAISSANCE DE LA FORMATION

La Fonction publique est véritablement dans un exercice de mise en œuvre unilatérale de décisions prises par le gouvernement. Celui-ci n'est pas engagé par le détail du protocole, et choisit en son sein ce qui l'arrange, malgré ses affirmations de mettre en œuvre le protocole « à la virgule près ».

Le simili-groupe de travail des signataires potentiels de l'accord n'est visiblement pas parvenu à dégager la moindre marge de manœuvre supplémentaire.

Les discussions sur la revalorisation en A de la filière sociale sont conditionnées à la réingénierie de la formation sont renvoyées à fin 2016 début 2017. À ce stade on ne connaît pas la grille précise des corps et cadres d'emploi qui seront reclassés.

Une reconnaissance au niveau licence devrait pouvoir se faire rapidement pour certains métiers. En effet, depuis septembre 2013, les dispositifs de formation des bac +3 ont été mis en crédits européens à hauteur de 180 ECTS — *European Credits Transfer System* (licence). Cette disposition a été adoptée avec la préconisation d'un tronc commun d'un maximum de 30 % du temps de formation entre les différentes formations, favorisant ainsi le développement d'une culture commune avec un socle commun de compétences. Cela devrait suffire.

Par ailleurs, en France, la refonte de la formation telle qu'elle est envisagée par le gouvernement vise bien, sous couvert d'une harmonisation et d'un décloisonnement des disciplines, à la création d'un « travailleur social unique » mettant à mal les spécificités des métiers, leur rôle complémentaire et les compétences et missions qu'ils recouvrent.

Plus que jamais, la mobilisation des personnels sur leurs revendications, portées par la CGT, reste nécessaire pour qu'enfin bougent les lignes. ♦

Manifestation pour le pouvoir d'achat, Paris, le 26 janvier. Succès d'un processus d'action regroupant les trois fédérations de la Fonction publique



Semaine du 27 au 31 mars 2017

UN CONGRÈS EXTRAORDINAIRE DE L'UGFF POUR DÉCIDER DE L'ÉVOLUTION DE NOTRE OUTIL SYNDICAL

1 — RAPPEL

Au terme d'un débat constructif, les délégué-es au 26^e congrès de l'UGFF du mois de novembre 2013 avaient réaffirmé que l'immobilisme était impossible tout en considérant qu'il fallait encore prendre le temps nécessaire pour notamment :

→ Approfondir et préciser la réflexion collective ;

→ Construire et mettre en débat un ensemble de propositions pour faire évoluer notre outil syndical au service d'une plus grande efficacité de notre démarche revendicative ;

→ Créer les conditions d'un large rassemblement des organisations sur une orientation définitive.

Mandaté dans ce sens, la commission exécutive de l'UGFF-CGT a créé les conditions de la poursuite des discussions par différents moyens : organisations du débat en son sein avec dans un premier temps la mise en place d'un groupe de travail dédié, rencontre avec les syndicats, les unions de syndicats,

les fédérations du champ de la Fonction publique de l'État, la confédération...

Au terme de ce processus, la commission exécutive de l'UGFF-CGT a considéré qu'il était exclu de proposer à nouveau, et sous quelque forme que ce soit, l'orientation et les pistes d'évolution soumises lors du congrès de 2013.

2 — UN CONGRÈS EXTRAORDINAIRE POUR FRANCHIR UN PREMIER CAP DANS L'ÉVOLUTION DE L'OUTIL

Cette même commission exécutive a :

→ Confirmé l'organisation d'un congrès extraordinaire au sujet de la nécessaire évolution de notre outil syndical qui sera suivi d'un congrès ordinaire dans la semaine du 27 au 31 mars 2017 qui, lui, sera centré sur le projet syndical et la démarche revendicative de l'UGFF-CGT qu'il s'agisse des missions publiques, du Statut général des fonctionnaires, des conditions de vie au et hors travail...

→ Confirmé aussi que le congrès ex-

traordinaire devra décider d'options fermes et significatives constitutives du franchissement d'un premier cap significatif dans le processus d'évolution de notre outil syndical ;

→ Décidé de soumettre au débat du congrès un ensemble de propositions mettant en adéquation nos outils et nos formes d'organisation pour mieux répondre aux enjeux revendicatifs posés et imposer la prise en compte de notre projet syndical.

Un ensemble de propositions qui seront construites sans remettre en cause les champs fédéraux au sein desquels la réflexion sur leurs évolutions propres est aussi appelée à se poursuivre.

3 — DES PROPOSITIONS QUI REPOSENT SUR DEUX AXES PRINCIPAUX

I : Se doter d'outils plus clarifiés et plus efficaces sur le versant de l'État
Adoptés en 1978, les statuts actuels de l'UGFF-CGT sont obsolètes.

Ainsi et pour ne prendre ici que deux exemples, l'article 7 indique que « le congrès est constitué par, premièrement, les délégués des fédérations composant l'UGFF et, deuxièmement les délégués des sections départementales »

Quant à l'article 16, il stipule « qu'il est constitué dans chaque département une section de l'UGFF ayant pour but de regrouper sur la base territoriale les fonctionnaires et agents de la Fonction publique en vue de les faire participer à l'étude des problèmes communs à l'ensemble de ces travailleurs »

L'examen d'autres articles des statuts de l'UGFF-CGT confirme l'obsolescence de ces derniers mais aussi la virtualité de certains d'entre eux...

Le congrès extraordinaire aura donc à se prononcer sur l'adoption de nouveaux statuts.

Une UGFF-CGT confirmée dans son rôle de représentation de la CGT sur des dossiers traités au niveau de la Fonction publique de l'État et des trois versants de la Fonction publique.

Des nouveaux statuts, Pour quoi faire ?

Plusieurs pistes sont d'ores et déjà mises en débat :

→ La confirmation de l'UGFF-CGT comme une organisation de plein exercice qui tient congrès et dont les modalités de financement reposent sur une cotisation affectée ;

→ Une organisation constituée de syndicats et d'unions de syndicats affiliés ;

→ Une organisation dont l'organe dirigeant reposerait désormais sur deux piliers : d'une part, une commission exécutive élue, d'autre part, un comité national qui serait constitué des syndicats et unions de syndicats, compétents sur les grandes orientations entre deux congrès et saisi en cas de besoin en fonction de l'évolution de l'actualité revendicative ;

→ Des branches d'activités revendicatives seraient constituées sur différentes missions qui nécessitent un travail commun entre syndicats et unions de syndicats de différents champs professionnels ;

→ Une UGFF-CGT confirmée aussi dans son rôle de représentation de la CGT sur les dossiers traités au niveau de la Fonction publique de l'État et des trois versants de la Fonction publique.

Elle serait aussi confirmée dans son rôle de représentation et de coordination de l'activité de la CGT sur les questions transministérielles (par exemple : les directions départementales interministérielles).

→ Une UGFF-CGT chargée du mandatement dans toute une série d'instances : CSFPE, CCFP, ERAFP, FIPH, CIAS, CTC et CHSCT des DDI...

→ Mise en place d'un outil spécifique « Retraite—Retraités » adossé sur le Code des pensions civiles et militaires des retraites l'État.

→ Mise en place d'outils de coordination de la CGT Fonction publique de l'État adossés aux organisations territoriales de la CGT (Unions départementales et Comités régionaux).

C'est à partir de ce premier ensemble de propositions que les statuts de l'UGFF-CGT pourraient faire l'objet d'une réécriture et être adoptés lors du congrès extraordinaire de mars 2017.

II: Se doter d'outils CGT communs au niveau des trois versants de la Fonction publique

Sans nier les spécificités propres aux différents versants de la Fonction publique, les enjeux revendicatifs auxquels nous sommes confrontés présentent des dimensions communes.

Sans prétendre ici à l'exhaustivité, nous pouvons citer la violence et les impacts particulièrement régressifs des politiques d'austérité, de ou des réformes territoriales, des attaques portées contre le Statut général des fonctionnaires dont il convient toujours d'avoir bien présent à l'esprit que le Titre I est commun à l'ensemble des agents quel que soit le versant.

Enfin, il convient aussi de rappeler ici que les élections professionnelles du 4 décembre 2014 ont montré l'importance d'une activité commune dans la Fonction publique afin de conforter la CGT en tant que première organisation syndicale représentative de l'ensemble des personnels, fonctionnaires et agents non-titulaires.

Un travail coordonné et en commun de la CGT dans les trois versants de la Fonction publique est donc un enjeu clé.

De ce point de vue, même si des progrès significatifs ont été réalisés dans la dernière période — travail au sein du Conseil commun de la Fonction publique, réunions communes des commissions exécutives de l'UGFF-CGT, de la fédération CGT des services publics, de la fédération CGT de la santé et de l'action sociale, réunions communes des bureaux de l'UGFF-CGT et de la

les élections professionnelles du 4 décembre 2014 ont montré l'importance d'une activité commune dans la Fonction publique afin de conforter la CGT en tant que première organisation syndicale

fédération CGT des services publics, construction commune d'un processus d'actions inscrit dans la durée qui a trouvé une première traduction dans le succès de la grève et des manifestations du 26 janvier 2016, pour ne citer ici que trois exemples — beaucoup reste à faire.

Pour y parvenir, il y a besoin d'articuler ce travail en commun à un cadre formalisé.

Là encore, il s'agit de se doter d'un outil qui pourrait amener l'UGFF-CGT à mettre en débat, avec les fédérations CGT des services publics, de la santé et de l'action sociale :

→ La construction d'une Union interfédérale dont les contours, le fonctionnement et les prérogatives sont à construire ;

→ De construire, de développer et de renforcer les collectifs Fonction publique adossés aux organisations territoriales de la CGT et articulés avec ceux de l'État.

Les travaux en cours au sein de la commission exécutive de l'UGFF-CGT permettront de préciser ces premières propositions et, le cas échéant, d'en apporter de nouvelles.

Reste aussi à prendre les dispositions qui s'imposent pour que les organisations de l'UGFF-CGT apportent toutes leurs contributions aux débats en cours et que les syndiqué-es puissent largement y contribuer. ♦



OFFRE 2016 /// FORMATION SYNDICALE UGFF

L'offre de formation 2016 a été construite en conformité avec les décisions arrêtées par la commission exécutive de l'UGFF. Le nombre de formations proposées a été réduit à 8 sessions.

Les demandes d'inscription des camarades exerçant un mandat ou une responsabilité et celles des futurs formateurs seront retenues prioritairement.

Les fiches de pré-inscriptions devront impérativement être retournées à destination de l'UGFF par voie de mail à cjarry-arend@ugff.cgt.fr ou par courrier à l'adresse de l'UGFF.

Les camarades exerçant dans les DOM sont adhérents à une des confédérations des pays d'Outre mer (CPOM). Sous leur propre responsabilité, ces confédérations exercent les prérogatives reconnues aux organisations syndicales dans le domaine de la formation syndicale. Suivant les termes des conventions de coopération signées récemment entre la confédération CGT hexagonale et ses confédérations « sœurs » nous étudierons les possibilités de coopération et d'accès aux formations syndicales dans le cadre des moyens impartis à notre exercice.

L'offre de formation syndicale de l'UGFF pour 2016 reprend les fondamentaux dans lesquels elle s'inscrit depuis 2009. Elle demeure intégrée dans l'architecture de la formation syndicale confédérale et se décline en trois grandes familles.



>> ÊTRE ACTEUR TOUT AU LONG DE SA VIE SYNDICALE

☛ Histoire et droits des originaires d'Outre-mer (OOM 2016 – 1 ou 2)

Ce stage est organisé conjointement pour les « trois versants de la Fonction publique ». Il est dispensé depuis de nombreuses années pour deux catégories de stagiaires : les camarades originaires des DOM qui sont en poste dans l'hexagone, dans le cadre de la formation toute au long de leur vie syndicale ; les camarades militants qui sont en responsabilité dans leur organisation d'une activité à destination des agents originaires des DOM, en poste dans l'hexagone.

Deux sessions cette année organisées au centre de

formation confédérale Benoit Frachon, du 13 au 17 juin (OOM2016-1) et du 17 au 21 octobre (OOM2016-2)



>> ÉQUIPÉ POUR LA PRISE DE MANDAT

☛ Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT 2016 — 1, 2 ou 3)

Depuis sa mise en œuvre cette formation demeure commune avec la fédération des services publics. Nous nous sommes attachés à organiser des sessions au plus près des camarades en territoire. À la fin de l'année 2016 il ne restera que deux régions dans lesquelles nous n'aurons pas proposé de sessions : Normandie et Bourgogne-Franche-Comté. Jusqu'à présent, nous n'avons pas reçu de demande des organisations affiliées en ce sens.

L'organisation en région permet de rapprocher les lieux de formation des lieux de vie des camarades. Pour des raisons évidentes d'économies budgétaires, il convient de ne retenir pour ces formations que des camarades issus des régions où se tiennent les sessions.

1/ La première session en région se déroulera à la Bourse du travail de Toulouse, place saint Sernin du 4 au 8 avril 2016. Les demandes d'inscription à cette formation sont ouvertes aux candidats de la région Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

2/ Pour la deuxième session ce sont les locaux de l'union départementale des Alpes-maritimes, bd Jean Jaurès, qui accueilleront les stagiaires. Ces derniers proviendront exclusivement de la région Provence Alpes Côte d'Azur, du 3 au 7 octobre.

3/ Enfin la troisième et dernière session millésimée 2016 investira les locaux du centre de formation conjoint de la fédération des services publics et de l'UGFF situé à Paris, Rue Pixérécourt du

5 au 9 décembre. Seuls les camarades issus d'Ile-de-France y seront accueillis. Ils pourront ainsi rejoindre leur domicile chaque soir.

☛ Instances médicales (IM 2016)

Cette formation a été mise en œuvre l'an passé et a soulevé un bel engouement. Cette formation constitue un apport considérable à nos mandats dans les instances médicales. Elle aborde conjointement les textes officiels et notre revendicatif dans ce secteur.

Le centre de Pixérécourt accueillera cette session en avril mai.



>> ÉQUIPÉ POUR LA PRISE DE RESPONSABILITÉ

☛ Statut 2016

Cette toute nouvelle formation est destinée aux militants investis de responsabilités au sein de notre organisation. Elle permet d'appréhender les réalités du Statut actuel, de ses évolutions historiques, voire des potentielles tentatives de remises en cause.

Ce stage unique est ouvert aux militants de l'hexagone. Les candidatures doivent être déposées dans les meilleurs délais.

Il aura pour cadre le centre de formation de la rue Pixérécourt, à Paris, durant le second semestre.

☛ Instances, Représentativité, Dialogue Social (IRDS 2016)

Ce stage s'adressera principalement aux élus et mandatés.

Ouvert aux candidats de l'hexagone il sera dispensé au centre de Paris-Pixérécourt au cours du dernier quadrimestre 2016.

Ces stages, qui semblent répondre aux sollicitations, devraient recueillir de nombreuses candidatures. Donc il est vivement conseillé de demander son inscription dès maintenant. La confirmation de candidature et les modalités de participation parviendront ultérieurement aux stagiaires. ◆

>> **Commission statutaire consultative du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État** – 9 février 2016



S'y retrouver dans le dédale de PPCR

Dix textes, constituant la première vague de mise en application du dispositif PPCR, ont été présentés à cette commission

PROJET DE DÉCRET PORTANT MIS EN ŒUVRE DE LA MESURE DITE DU « TRANS-FERT PRIMES/POINTS »

Pour chaque catégorie statutaire, les montants maximums annuels de l'abattement appliqué sur les primes, seront de 389 € pour les agents de catégorie A, de 278 € pour les agents de catégorie B et de 167 € pour les agents de catégorie C.

L'abattement opéré aura pour assiette l'ensemble des primes perçues, à l'exclusion de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, des indemnités conduisant à retenue pour pension, des remboursements de frais, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnisation du service d'astreintes.

Au sein des services de l'État, le montant de l'abattement sera prélevé sur une base mensuelle.

La mise en œuvre de l'abattement n'interviendra qu'à compter de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires résultant de PPCR.

Une circulaire d'application accompagnera la publication du décret et la DGFIP diffusera également une instruction au réseau des comptables.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT – CGC – FSU – UNSA

Abstention: CGT – FO – Solidaires

1. PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'ORGANISATION DES CARRIÈRES DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Ce projet de décret entre en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

La nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie C s'articule désormais en trois grades qui seront chacun dotés d'une nouvelle échelle indiciaire de rémunération nommés C1, C2 et C3, l'échelle C1 étant la plus basse. Le statut des corps qui ne comportera pas trois grades, précisera le classement des grades dans les échelles de rémunération.

Les grades dotés de l'échelle C1 comprennent 11 échelons. Un 12e échelon sera créé à compter du 1er janvier 2020.

Les grades dotés de l'échelle C2 de rémunération comptent 12 échelons et constituent un grade de recrutement ou un grade d'avancement à partir de l'échelle C1.

Les grades dotés de l'échelle C3 comptent 10 échelons et sont des grades d'avancement.

La durée de carrière est de 21 ans pour les grades situés en échelle C1 (25 ans avec le 12e échelon à partir de 2020), de 25 ans pour les grades situés en échelle C2 et de 19 ans pour les grades situés en échelle C3.

Le projet de décret fixe les règles de classement qui seront applicables à l'ensemble des corps de catégorie C. Il prévoit à cet effet des règles de classement particulières pour les agents classés dans un grade doté de l'échelle C2, afin que les nouveaux recrutés ne doublent pas les fonctionnaires reclassés dans les nouvelles échelles.

Il fixe également les dispositions relatives à l'avancement de grade ainsi que les tableaux de classement dans le grade d'avancement. Enfin, il prévoit également les dispositions relatives au détachement et à l'intégration directe dans les corps de fonctionnaires de catégorie C, qui n'auront plus à être rappelées dans les statuts particuliers des corps de fonctionnaires de catégorie C.

Le texte procède au reclassement des fonctionnaires classés dans les actuelles échelles de rémunération dans les nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3. Il prévoit, en outre, que les fonctionnaires reclassés conservent les réductions et majorations d'ancienneté acquises avant 2017 et non utilisées.

La CGT prend acte que la garantie de rémunération pour les agents titularisés par les épreuves Sauvadet est prévue par le texte. Elle demande, néanmoins que cette mesure soit applicable dès la date de publication du décret afin d'éviter des refus de titularisation en 2016.

2. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT DIVERS DÉCRETS RELATIFS À L'ORGANISATION DES CARRIÈRES DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le projet procède à la modification de 35 décrets statutaires afférents à divers corps de catégorie B de la fonction publique de l'État.

Il prévoit, à compter du 1er janvier 2016 :

- de supprimer les réductions d'ancienneté dans les corps concernés (avec conservation accordée au titre des années antérieures à 2016)

- de revaloriser cinq corps de catégorie B: le corps des géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière, le corps des techniciens de l'environnement, le corps de techniciens de recherche de la mission de la recherche du ministère de la culture, le corps des secrétaires

de protection des réfugiés et apatrides, dans le cadre d'une intégration de ce corps de 32 agents dans celui des secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur, le corps des dessinateurs-projeteurs du ministère de l'économie et des finances, dans le cadre d'une mise en extinction de ce corps de 13 agents.

À compter du 1er janvier 2017, le projet de décret prévoit la mise en œuvre de la structure de carrière qui se caractérise par la suppression du 1er échelon des premier, deuxième et troisième grades, la restructuration de la carrière des agents situés au 10e échelon des premier et deuxième grades, et enfin par la création d'un échelon supplémentaire au sommet du troisième grade.

Ces changements dans le déroulement de carrière des fonctionnaires de l'État de catégorie B relevant du décret du 11 novembre 2009 précité conduisent à modifier des tableaux de classement des fonctionnaires de catégorie C accédant à la catégorie B et des modalités d'accès aux grades d'avancement des corps, s'agissant d'une part de la définition des conditions d'échelon minimum pour entrer dans le vivier des personnels éligibles à l'avancement, et d'autre part des modalités de classement dans les grades d'avancement.

LA CGT A FAIT UNE DÉCLARATION LIMINAIRE, PRONONCÉE ÉGALEMENT DANS LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE L'HOSPITALIÈRE ET DE LA TERRITORIALE.

« La fonction publique soumet à notre avis des projets de décrets et d'arrêtés consécutifs à la mise en œuvre unilatérale par le gouvernement du dispositif parcours professionnel carrière rémunération.

Ces décrets mettent en œuvre un projet de protocole que nous avons refusé de signer après une large consultation. En décidant d'appliquer un projet d'accord minoritaire, sans rouvrir de négociations, le gouvernement a très gravement mis à mal les accords de Bercy et leur logique majoritaire. C'est une atteinte à la démocratie sociale que nous refusons.

Ces projets de décrets échelonnent les abondements de points d'indice suivant les années, réorganisent les durées de carrière et sont rétroactifs au 1er janvier 2016. Nous approuvons en général les décrets

Le projet de décret comporte enfin des dispositions transitoires de reclassement des agents dans la nouvelle carrière, ainsi qu'une clause de maintien, au titre des années 2017 et 2018, des précédentes modalités d'avancement de grade, permettant aux agents qui, par l'application des dispositions de reclassement auraient pu perdre temporairement leur éligibilité à l'avancement, de faire partie du vivier des agents promouvables.

3. PROJET DE DÉCRET PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES À DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE LA CATÉGORIE B À CARACTÈRE PARAMÉDICAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le projet concerne les trois corps à caractère paramédical de la catégorie B de la fonction publique de l'État: le corps interministériel des infirmières et infirmiers de l'État, le corps des infirmières et infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale et le corps des techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense.

Il a pour objet d'instituer un cadencement unique d'avancement d'échelon applicable à compter du 1er janvier 2016.

Il définit la structure de carrière commune à ces trois corps (durées d'échelon, modalités d'accès au grade supérieur et classement dans ce grade)

comportant un gain indiciaire, et leur caractère rétroactif. Ce ne sera pas le cas dans les circonstances présentes, et ce, pour plusieurs raisons.

Ces décrets mettent en œuvre la disposition législative prévue par le protocole et intégrée à la loi de finances 2016 en faisant disparaître toute notion de durée de carrière réduite. Notre désaccord avec cette mesure était essentiel et a fortement contribué à notre refus de signature.

Dans notre conception du statut, la valorisation de la qualification acquise au cours de l'expérience professionnelle doit être mise en œuvre, notamment par une réduction d'ancienneté d'échelon sans qu'elle ne conduise à des pratiques discriminantes dont le contingentement constitue un des aspects.

De surcroît la transcription à minima des abondements de points d'indice sur les grilles des filières paramédicales, sociales et éducatives, alors que le projet de protocole prenait acte du caractère insuffisant de la grille du « petit A » de la filière paramédicale, laisse en l'état la déqualification de ces filières

à compter du 1er janvier 2017 et procède au reclassement des agents dans cette nouvelle structure de carrière.

Il maintient la validité des tableaux d'avancement pour l'accès au grade supérieur des différents corps concernés, établis au titre de 2017, jusqu'au 31 décembre de cette même année.

4. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET N° 2012-762 DU 9 MAI 2012 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES AUX CORPS INFIRMIERS DE CATÉGORIE A DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT

Le projet a pour objet d'instituer, en faveur de ces infirmiers, un cadencement unique d'avancement d'échelon applicable à compter du 1er janvier 2016.

Il définit une nouvelle structure de carrière (durées d'échelon, modalités d'accès au grade supérieur et classement dans ce grade) applicable à compter du 1er janvier 2017 et il procède au reclassement des infirmiers dans cette structure de carrière mise en place à cette date.

Il maintient la validité des tableaux d'avancement pour l'accès au grade supérieur des différents corps d'infirmiers régis par le décret du 9 mai 2012, établis au titre de 2017, jusqu'au 31 décembre de cette même année.

5. PROJET DE PORTANT DISPOSI-

fortement féminisées.

Pour ces raisons, nous nous exprimons contre ces projets de décret.

Par ailleurs, la CGT reste déterminée à engager le travail concernant l'égalité entre les métiers à prédominance masculine et les métiers à prédominance féminine. Ce travail en collaboration avec des chercheurs doit être mené dans les trois versants et doit être achevé pour cette fin d'année. Nous demandons la confirmation du lancement de ce travail.

Depuis plus d'une décennie, la CGT exige et revendique l'intégration des primes ayant valeur de complément salarial dans la rémunération indiciaire afin que celles-ci soient prises en compte dans le calcul de la retraite. En effet, en 20 ans les primes ont pris une part prépondérante dans la rémunération des agents passant de 10 % à près de 25 % du traitement. Par conséquent, nous nous abstenons sur le décret organisant le transfert d'une part de primes en points d'indice, le seul qui entre dans une logique que nous approuvons même s'il ne va pas assez loin. » ♦

	Indices majorés de début de grille						indices majorés sommitaux du grade					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie C												
C1	321		325	326	327	330	363		367	367	368	382
C2	323		328	328	329	332	407		416	418	418	420
C3	338		345	350	350	350	462		466	466	466	473
Catégorie B												
CI Normale	326	332	339	343			486	492	498	503		
CI Sup	323	333	347	356			515	521	529	534		
CI Ex	338	365	389	392			562	568	582	587		
Assistant sociaux cat. B												
CI Normale	327	333					493	499				
Principale	375	381					562	568				
CTSS	428	432	442	450			604	608	614	618		
Infirmier B												
1er grade	327	333					515	521				
2eme grade	423	429					562	568				
Infirmier A												
CI Normale	349	356	373	388	390		520	524	524	524	524	
CI Sup	424	428	434	437	446		566	570	583	591	592	
Hors classe	390	394	414	416	422		604	608	608	608	608	

TIONS STATUTAIRES COMMUNES À DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE LA CATÉGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT À CARACTÈRE SOCIO-ÉDUCATIF ET MODIFIANT DIVERS DÉCRETS RELATIFS À L'ORGANISATION DE LEURS CARRIÈRES.

Il s'agit de la première étape de la revalorisation des personnels sociaux, couvrant la période 2016-2018. À compter de 2018, en effet, « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. À compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale »

À compter du 1er janvier 2016, il prévoit d'une part la suppression des réductions d'ancienneté pour le corps interministériel des assistants de service social, pour les corps d'éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds (INJS) et pour l'Institut national des jeunes aveugles (INJA) ainsi que pour le corps d'éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse.

Les réductions et majorations d'ancienneté accordées au titre des années précédant l'année 2016 sont conservées.

D'autre part, la grille des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse est revalorisée afin de l'aligner avec celle des assistants de service social et des éducateurs INJS/INJA.

À compter du 1er janvier 2017, les dispositions identiques relatives à ces trois corps sociaux et concernant le

classement, l'avancement d'échelon et de grade seront regroupées au sein de dispositions statutaires communes.

6. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT DIVERS DÉCRETS RELATIFS À L'ORGANISATION DES CARRIÈRES DE CERTAINS FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT RELEVANT DE CORPS À CARACTÈRE SOCIO-ÉDUCATIF

Le projet concerne les conseillers techniques de service social (CTSS) des administrations de l'État, des conseillers techniques d'éducation spécialisée des instituts nationaux de jeunes sourds (INJS) et de l'Institut national des jeunes aveugles (INJA) et des chefs de service éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Il s'agit de la première étape de la revalorisation des personnels sociaux, couvrant la période 2016-2018. À compter de 2018, « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. À compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale »

Il prévoit, à compter du 1er janvier 2016 la suppression des réductions d'ancienneté, d'intégrer les onze agents appartenant au corps des conseillers techniques d'éducation spécialisée des INJS et de l'INJA dans le corps interministériel des conseillers techniques de service social, en créant dans le corps des CTSS une spécialité ad hoc et de

revaloriser la grille du corps des chefs de service éducatif de la PJJ, dans le cadre d'une harmonisation progressive avec celle des conseillers techniques de service social.

À compter du 1er janvier 2017, le projet prévoit, outre la poursuite de l'harmonisation de la carrière des chefs de service éducatif, de réduire de 6 mois la durée de carrière des CTSS.

7. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET N° 2012-1100 DU 28 SEPTEMBRE 2012 RELATIF À L'EMPLOI DE CONSEILLER POUR L'ACTION SOCIALE DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT

À compter du 1er janvier 2016, les modalités de nomination et de classement dans l'emploi des agents relevant du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs de la fonction

publique territoriale et du corps des cadres socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière sont actualisées au regard des structures de carrière de ces cadres d'emplois et corps.

Au titre des dispositions entrant en vigueur au 1er janvier 2017, les modalités de nomination et de classement des agents font l'objet de nouvelles modifications pour tenir compte de la modification de la structure des carrières intervenant à la même date dans les trois versants de la fonction publique.

La CGT, FO et Solidaires se sont prononcés contre tous ces textes. La FSU s'est abstenue sur tous les textes concernant les personnels sociaux.

8. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET N° 2008-836 DU 22 AOÛT 2008 FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES CORPS ET EMPLOIS COMMUNS AUX ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

À compter du 1er janvier 2016, sont revalorisées :

- la grille des fonctionnaires de catégorie B (corps de catégorie B à trois grades) s'échelonnant de 2016 à 2018, la première année étant caractérisée par un transfert de primes en points d'indice (+ 6 points d'IM)

- La grille des fonctionnaires paramédicaux de catégorie B construite par application des mêmes bornes indiciaires et du même gain indiciaire moyen que ceux afférents à la grille B trois grades ;

- La grille des fonctionnaires sociaux

de catégorie B construite selon les mêmes principes ;

- La grille des infirmiers de catégorie A de l'État construite par application du même gain indiciaire moyen que celui afférent à la grille des attachés d'administration. Cette revalorisation s'échelonne de 2016 à 2019, les deux premières années étant notamment caractérisées par un transfert de primes en points d'indice (+9 points d'IM) ;

- La grille des fonctionnaires sociaux de catégorie A, et la grille des fonctionnaires nommés dans l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État construite selon le même principe.

Au titre des dispositions entrant en vigueur à compter du 1er janvier 2017, la grille des fonctionnaires de catégorie C bénéficie de revalorisations successives échelonnées de 2017 à 2020, dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle carrière en trois grades. La première séquence de revalorisation en 2017 résulte pour partie d'un transfert de primes en points d'indice (+4 points d'IM).

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT, CGC, UNSA

Contre : CGT, FO, Solidaires

Abstention : FSU

9. PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX MODALITÉS DE CLASSEMENT D'ÉCHELON LORS DE LA NOMINATION DANS CERTAINS CORPS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le projet de décret a pour objet d'éviter que les fonctionnaires ayant bénéficié des premières dispositions de revalorisation ne se trouvent mieux classés lors d'une promotion que ceux promus jusqu'au 31 décembre 2015.

En effet, la mise en œuvre progressive, selon les catégories ou la nature des missions, des mesures de revalorisation indiciaire peut avoir pour effet de mieux classer un fonctionnaire ayant bénéficié d'une revalorisation qu'un agent promu avant lui, dans un corps dont la grille indiciaire n'a pas été réévaluée.

Ces dispositions ont vocation à s'appliquer aux classements qui interviendront jusqu'au 31 décembre 2019.

Vote global sur le texte :

Contre : CGT, FO, FSU, Solidaires

Abstention : CFDT, CGC, UNSA



Risques psycho-sociaux (RPS)

Où en est-on ?

Le comité de suivi de l'accord RPS s'est réuni le 10 février. Si des avancées existent, de nombreuses administrations ou directions n'intègrent toujours pas la dimension préventive des risques psycho-sociaux.

Le comité de suivi de l'accord risques psycho-sociaux (RPS) signé par la CGT en octobre 2013 s'est réuni le 10 février, le précédent ayant eu lieu il y a un an.

Outre les différentes organisations syndicales, la ministre, l'association des régions de France, l'assemblée des départements de France, l'association des maires de France, le collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale et la fédération hospitalière de France l'ont tous signé. Or l'accord est appliqué de manière inégale dans la Fonction publique et ces difficultés d'application interrogent sur la volonté de mise en œuvre. Depuis deux ans et demi les administrations, établissements et collectivités ont disposé du temps nécessaire pour appliquer l'accord.

d'aucun moyen coercitif pour faire respecter des engagements pourtant pris officiellement.

Rappelons que les plans d'évaluation et de prévention devaient être lancés en 2014 et achevés en 2015. Or, plusieurs de ces plans sont encore en cours d'élaboration, ou ne concernent qu'un service en particulier ou ont pu être élaborés sans les agents ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Des documents unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) n'intègrent toujours pas les risques psycho-sociaux, souvent considérés comme à part des risques professionnels.

FINANCES, JUSTICE, DDI,...

Quelques exemples significatifs :

→ Le ministère des Finances a mis un an pour répondre aux contributions des représentants des personnels par des mesures sans ambitions. En contradiction avec la mesure 5 de l'accord qui prévoit la nécessaire implication des personnels, la préparation

PLAN D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION

Si la DGAFP a fait sa part, elle ne l'a pas fait pour les autres et ne dispose

du document unique avec les agents se fait désormais une année sur deux, en ajoutant aux éléments de l'année précédente, les modifications connues. Les interpellations des ministres en 2015 ont débouché sur une rupture du dialogue social depuis début juillet. Les discussions viennent de reprendre en janvier mais la confiance n'est pas restaurée avec les représentants des personnels de toutes les organisations syndicales représentées dans ce ministère.

→ La déclinaison de cet accord au ministère de la Justice ne se traduit pas en plan d'action. On reste dans la théorie, alors que les RPS sont nombreux dans les services d'insertion et de probation, dans les services judiciaires et dans les services pénitenciers. Dans ce ministère,

les CHSCT sont empêchés de fonctionner, comme dans le CHSCT du Vaucluse dans lequel le président refuse les déclarations liminaires considérant qu'il s'agit d'une perte de temps, celui des Hauts-de-Seine qui ne tient pas compte de l'existence du secrétaire, celui de l'Aude qui estime que seule l'administration peut saisir l'inspection du travail en cas de désaccord sur la légitimité de l'exercice du droit de retrait ou encore celui des Bouches-du-Rhône qui n'a rédigé aucun PV en 2015...

→ Dans les directions départementales interministérielles, la situation est très hétérogène entre des directions départementales de la protection des populations (DDPP) qui prennent en compte l'accord (l'Aude et les Pyrénées-Atlantiques) et d'autres, comme la DDPP Paris qui n'en tiennent aucun compte. Dans cette DDPP, le premier CHSCT ne s'est réuni qu'en décembre 2013! Il n'y a jamais eu les trois CHSCT ordinaires sur une année. Sur les RPS, il y a eu un simulacre d'enquête, le questionnaire n'a pas été soumis au CHSCT qui n'a jamais été associé. Ce questionnaire ne reprenait pas les dimensions du rapport du collège d'expertise rédigé par M. Gollac, ce qui interdisait toute comparaison avec les diagnostics établis dans les autres DDPP.

Cette DDPP 75 n'a toujours pas de DUERP. Le bilan RPS n'a toujours pas été réalisé. De ce fait, elle n'a pas non plus de plan d'action contre les risques psychosociaux.

Ce ne sont que quelques exemples (il suffit de se référer aux déclarations

liminaires, souvent intersyndicales faites dans ces CHSCT ministériels) et il y en a bien d'autres.

MANQUE DE VOLONTÉ POLITIQUE

Alors que les moyens en temps des CHSCT et la partie de la formation dont les mandatés peuvent choisir leur organisme de formation devaient être effectifs lors du dernier renouvellement des instances (début 2015), rien n'est encore effectif dans la Fonction publique territoriale et que partiellement dans la Fonction publique de l'État! Où est l'esprit de l'accord et de sa signature quand on refuse d'accorder des heures de délégation dans la FPT, et de permettre aux mandatés de choisir leur organisme de formation pendant deux jours tant que le texte n'est pas sorti? Qu'est ce qui empêche les administrations et les collectivités de le faire?

Rien, si ce n'est le manque manifeste de volonté politique de permettre aux personnels de prendre en main l'observation de leurs conditions de travail et de faire des propositions. On est loin de permettre aux personnels de s'im-

pliquer et d'analyser le travail réel! Il y a un an, de nombreuses demandes étaient formulées: existe-t-il une cartographie? Que disent les indicateurs? Que va-t-on faire avec tous ces responsables qui n'ont pas rempli leur objectif en la matière? Il est plus que temps de trouver des solutions concrètes.

Depuis 2009, la CGT a signé l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique, l'accord sur la prévention des RPS mais la mise en œuvre très partielle de ces accords en territoire ne nous incite pas à continuer dans cette voie. Notre décision sur le protocole d'accord sur la qualité de vie au travail l'a montré, comment faire confiance quand la signature des accords ne semble pas traduire une véritable volonté de mise en œuvre, et n'engage en rien les signataires?

Il est indispensable d'informer l'UGFF de la façon dont les administrations mettent en œuvre, ou pas, une politique de santé au travail. La santé des agents est fondamentale. Ne laissons pas les administrations considérer que les personnels ne sont que de simples variables d'ajustement! ♦

ZIG ZAG DANS LE DROIT

Saisie sur rémunération

Fraction du salaire saisissable au 1^{er} janvier 2016
(décret n° 2015-1842 du 31 décembre 2015)

1 - CALCUL

La fraction saisissable des rémunérations du travail est calculée à partir du salaire net annuel (sauf remboursement de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois précédant la notification de la saisie.

Le calcul est établi selon un barème fixé et révisé chaque année au 1er janvier.

Barème mensuel de la quotité saisissable des rémunérations au 1er janvier 2016

Montant annuel de la rémunération	Taux	Maximum saisissable par mois
Inférieur ou égal à 3 730 euros	1/20	15,54 euros
De 3 730 euros à 7 280 euros	1/10	45,13 euros
De 7 280 euros à 10 850 euros	1/5	104,63 euros
De 10 850 euros à 14 410 euros	1/4	178,79 euros
De 14 410 euros à 17 970 euros	1/3	277,68 euros
De 17 970 euros à 21 590 euros	2/3	478,79 euros
Supérieur à 21 590 euros	Totalité	478,79 euros + le reste du salaire excédant 21 590 euros

2 - CORRECTIF POUR PERSONNE À CHARGE

Ces seuils sont augmentés de 1 420 euros par an (soit 118,33 € par mois) et par personne à charge sur présentation des justificatifs.

Les personnes à charge sont le conjoint ou le concubin, les enfants à charge et l'ascendant dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire du RSA et qui habitent avec le débiteur. ♦



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**