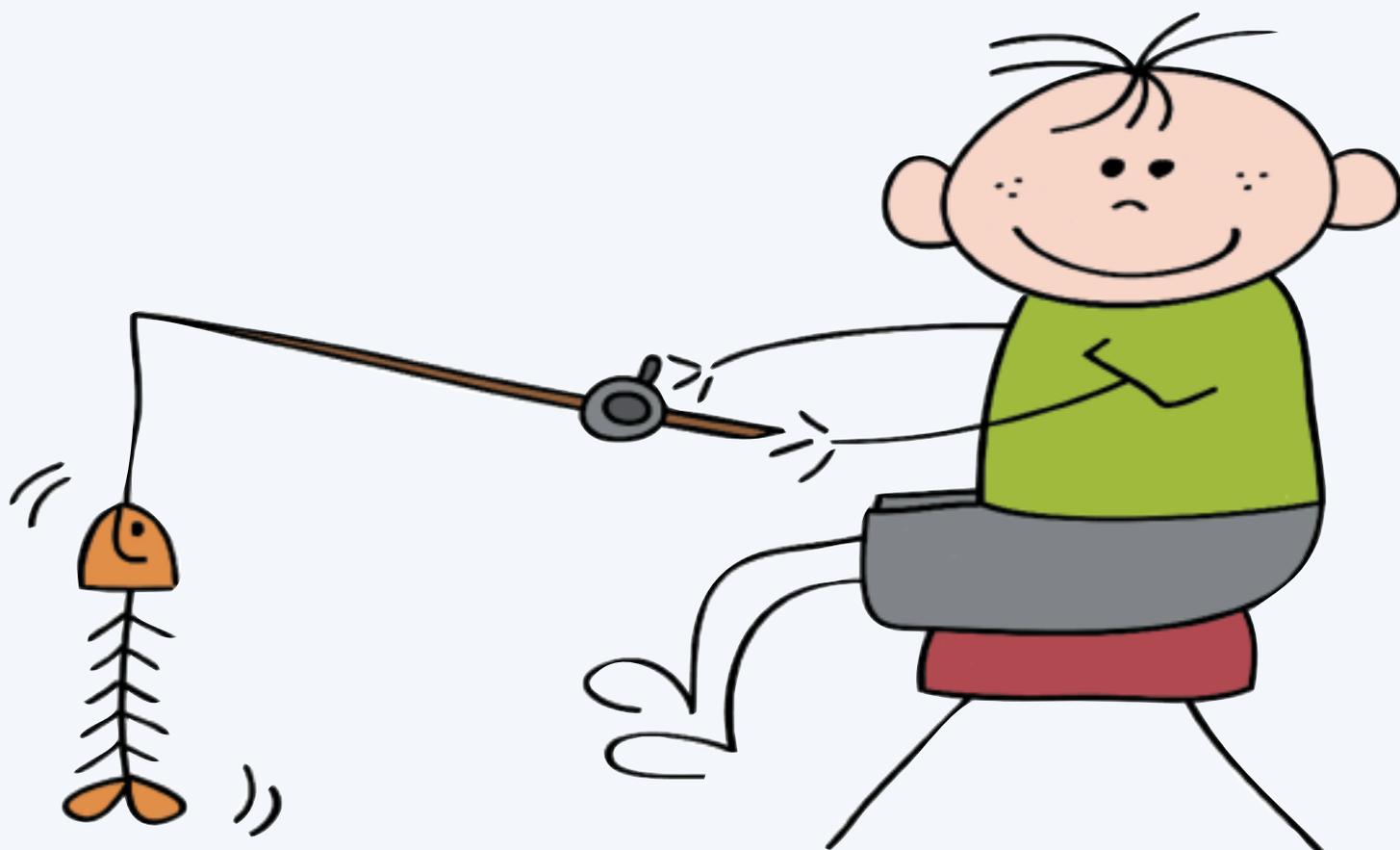


FONCTION

PUBLIQUE

Numéro 216
Décembre 2013-Janvier 2014

RAPPORT PÊCHEUR



NOUS, C'EST DU GROS QU'ON VEUT :

*Point d'indice relevé,
qualification reconnue,
égalité Femme/Homme...*

Édito.

Le 6 février dans l'action pour imposer d'autres choix

A l'occasion de ses vœux, puis d'une conférence de presse, le président de la République vient d'énoncer clairement la politique qu'il entendait mener jusqu'à la fin du quinquennat. Pour lui, le problème qui se pose à notre pays, c'est d'abord le coût du travail.

Dans ce cadre, il annonce, d'ici 2017, la fin du financement, par les entreprises, de la branche famille de la protection sociale soit 30 milliards d'euros.

Toujours selon François Hollande le 2^{ème} mal de la France c'est la dépense publique. « Je veux réduire la dépense publique. Nous devons faire des économies partout où elles sont possibles ».

Après la hausse de la TVA au 1^{er} janvier, destinée à financer le « crédit impôt compétitivité » les nouveaux cadeaux accordés au MEDEF devraient donc être financés par de nouvelles baisses des moyens de la Fonction publique.

Les agents publics connaissent les effets de cette politique d'austérité qui se traduit par un gel sans précédent de la valeur du point, des suppressions de poste, le recul de l'âge de la retraite à taux plein, les dégradations des conditions de vie au travail.

Pour refuser ces orientations et imposer d'autres choix par une autre répartition des richesses, la CGT appelle les salariés du public et du privé à une nouvelle mobilisation le 6 février. Seul le rapport de force permettra de ramener à la raison nos dirigeants. Le 6 février doit contribuer à faire grandir ce rapport de force dans l'objectif de mettre un coup d'arrêt aux politiques libérales qui provoquent des ravages dans tous les pays de l'union européenne.

LE JOUR DE CARENCE ENFIN SUPPRIMÉ

L'introduction d'un jour de carence pour les fonctionnaires (en 2012, sous le gouvernement Fillon) constituait une mesure supplémentaire en matière de risque pour la santé publique. Et elle attaquait plus durement le pouvoir d'achat des fonctionnaires, déjà bien mis à mal par le gel du point d'indice et la hausse des cotisations retraite.

Le jour de carence était une mesure particulièrement injuste en ce qu'elle prétendait faussement rétablir un "équilibre" entre le public et le privé. Il faut en effet savoir que dans le secteur privé, 70 % des salariés sont couverts par des conventions collectives ou des accords d'entreprises faisant prendre en charge les 3 jours de carence de la sécurité sociale par l'employeur. Et en Alsace-Moselle, le statut particulier de cette zone fait que les salariés ne font pas l'objet de retenues au titre du jour de carence.

Il n'y avait donc aucune raison - et aucune fatalité - que les fonctionnaires se voient punis et stigmatisés, une fois encore, par une mesure socialement injuste et économiquement inefficace, qui ne faisait que diviser les salariés entre eux.

Suite à la demande de la CGT et d'autres organisations syndicales, la ministre de la fonction publique avait indiqué en 2013 que le jour de carence serait supprimé. La loi de finances pour 2014 (article 1er de l'article 126 de la loi 2013-1278) vient d'abroger la journée de carence pour les fonctionnaires.

Par conséquent, à compter du 1er janvier 2014, aucune retenue de traitement ne doit plus être effectuée sur la paye des fonctionnaires qui seraient en arrêt de maladie.

Sommaire :

Actu.

<i>Édito</i>	p 2
<i>Acharnement liberticide !</i> ..	p 3
<i>Réforme de la catégorie C</i>	p 4

Luttes

<i>Etats Généraux des finances publiques</i> ...	p 7
<i>Stopper la privatisation des routes</i>	p 8
<i>Halte à l'hémorragie des effectifs dans les DDT (M)</i>	p 9
<i>EPA dérogatoires</i>	p 10

Service public

<i>Révolution numérique de l'éducation</i>	p 12
<i>Acte III de décentralisation</i>	p 13

Dossier

<i>Rapport Pêcheur</i>	p 14
------------------------------	------

3 questions à ...

<i>Patrick Monjault</i>	p 18
-------------------------------	------

International

<i>Loi sur l'avortement en Espagne</i>	p 19
--	------

Vie syndicale

<i>Des locaux partagés</i>	p 20
<i>Le statut des fonctionnaires</i>	p 21

Zig-zag dans le droit

<i>Le point sur.....</i>	p 22
--------------------------------	------

Éditeur de la publication : UGFF-CGT (Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires – Confédération Générale du Travail)

SIRET : 784312043 00036
 Adresse postale : 263, Rue de Paris - case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
 TEL. : 01 55 82 77 56
 MEL : ugff@cgt.fr
 SITE : www.ugff.cgt.fr

Directeur de publication : Stéphane JULIEN

Dépôt légal : à parution

ISSN : 0762-9044

Prix de vente : 1,50 €

Périodicité : mensuel

Numéro de CPPAP : 0917-S-06197

Impression : "RIVET PRESSE EDITION" SARL

SIRET : 405 377 979 00019

Adresse postale : BP 15577 - 24 rue Claude-Henri Gorceix – 87022 Limoges Cedex 9

TEL. : 05 55 04 49 50

FAX : 05 55 04 49 60

MEL : accueil@rivet-pe.com

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

Maquette : "PUBLICOM 91" SARL U.

SIRET : 434 096 277 00026

Adresse postale :

Saint Guillaume – 22110 Kergrist Moelou

MEL : publicom91@wanadoo.fr

ROANNE :

Acharnement liberticide !

L'acharnement politico-judiciaire se poursuit à l'encontre de nos 5 camarades de Roanne par un nouvel épisode de ce mauvais feuilletton qui les renvoie une fois de plus devant la justice.

Bien que dispensés de peine en appel à Lyon le 19 novembre 2012 pour les poursuites engagées à leur encontre pour avoir tagué des murs lors de la manifestation contre la réforme des retraites, le procureur général de la République avait décidé 7 mois plus tard de les faire convoquer au commissariat pour un prélèvement d'ADN, comme les dangereux criminels et délinquants sexuels !

Ils avaient refusé de ce soumettre, ils ont été placés en garde à vue puis renvoyés devant le tribunal correctionnel le 5 novembre 2013.

Dès le début de cette affaire, la CGT a organisé la solidarité, avec le comité de soutien constitué aujourd'hui de près de 12 000 membres, et la riposte massive le 5 novembre à Roanne avec plusieurs dizaines de milliers de participants au rassemblement national pour la liberté d'action et d'expression syndicale, et pour exiger la relaxe de nos 5 camarades.

Le procureur de la République avait requis un mois de prison ferme.

La mobilisation a payé puisque les syndicalistes CGT ont été totalement relaxés le 17 décembre 2013.

Mais c'était sans compter sur l'acharnement du procureur général

de Lyon qui par note du 31 décembre a ordonné au procureur de Roanne de faire appel de la décision du tribunal correctionnel.

Et le 8 janvier dernier, ce sont 2 dirigeants CGT, le secrétaire général de l'UD du Rhône et un secrétaire de l'UL de Villefranche qui comparaissent devant la cour d'appel de Lyon pour avoir *organisé* une diffusion de tracts sur la voie publique, sans autorisation !

Il n'est pas anodin que les actes de répression à l'encontre des militants syndicaux se multiplient au moment où l'engagement militant auprès des salariés et les luttes se développent pour lutter contre la cure d'austérité imposée par le Gouvernement, avec son lot d'injustices sociales.

La CGT, ses militants ne se laisseront pas museler.

La CGT exige que le gouvernement et le parlement prennent trois

mesures pour renforcer la protection des militants syndicaux et progressistes :

- Le vote définitif par l'Assemblée Nationale, de la loi d'amnistie « *des délits commis lors des mouvements sociaux* » adoptée par le Sénat le 28 février 2013 (texte retiré du débat parlementaire par le gouvernement) ;

- Une loi portant sur des droits nouveaux protégeant les militants, syndicalistes et progressistes, agissant dans le cadre de leur mandat ;

- Le retrait de la liste des délits susceptibles d'être inscrits au fichier des empreintes génétiques, toutes les condamnations touchant les militants, syndicalistes et progressistes, agissant dans le cadre de leur mandat.

Il faut stopper les atteintes à l'expression syndicale !

Signez et faites signer la pétition en ligne disponible sur le site CGT



Réforme de la catégorie C :

Passage en force du gouvernement

L'année 2013, selon la ministre de la Fonction Publique Marylise LEBRANCHU, devait être l'année de la catégorie C. Qu'en a-t-il été en réalité ?

A l'issue d'un semblant de concertation, le gouvernement a imposé une réforme a minima de la grille indiciaire de la catégorie C, avec des dispositions indiciaires au 1^{er} février 2014, un raccourcissement des durées de carrière pour chaque échelle avec un reclassement dans les nouvelles échelles 3, 4, 5 et 6 (tableaux ci-après).

La CGT est particulièrement critique, elle a voté contre ces propositions au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat, du 6 novembre 2013, parce qu'elles sont loin de répondre à une situation tout à fait catastrophique.

Elles ne compensent pas les pertes de pouvoir d'achat cumulées, pour tout agent, du fait du gel du point d'indice, depuis le 1er juillet 2010 et l'accumulation d'un retard considérable par rapport à l'inflation (perte de 13% depuis le 1er janvier 2000 et 5% depuis juillet 2010). Alors que la question salariale devait être rouverte au printemps 2014, la ministre a annoncé par le biais des médias qu'il n'y aurait aucune négociation concernant la valeur du point d'indice, et que son gel est déjà décidé par le gouvernement pour 2014, et avance même l'hypothèse d'une poursuite du gel pour 2015 ! Inacceptable pour la CGT qui a immédiatement réagi.

Ces dernières années, les mesures limitées aux quelques échelons rattrapés par le SMIC ont conduit à une « smicardisation » rampante pour tout le monde. Pour la catégorie C, les gains proposés, avec cette réforme, sont très en-deçà des besoins, même urgents. C'est la règle de la dépense budgétaire minimale qui s'est imposée.

Pour la CGT, la nouvelle grille a pour défaut de maintenir une échelle 3 avec un recrutement sans concours, dont tout le monde, employeurs, ministère de la Fonction Publique et organisations syndicales, reconnaît l'absence de signification. La CGT proposait de fusionner les échelles 3 et 4, de rétablir la règle du recrutement par concours en échelle 4 comme de droit commun, et de créer un "sas" d'entrée sans concours dans la Fonction publique, réservé aux candidats sans qualification.

Cette grille créée un échelon supplémentaire en échelle 6, à l'indice majoré 457 (430 maximum aujourd'hui). Une bonne chose, mais qui rend d'autant plus urgente la nécessité de traiter sans délai la grille de la catégorie B, et en conséquence celle de la catégorie A pour gommer les nouveaux déséquilibres engendrés.

Avec l'effet GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat), les mesures pour la catégorie C au 1er février 2014, n'apportent un réel gain qu'aux seuls premiers échelons des échelles 3, 4 et 5. Effet d'affichage pour l'échelle 5, plus que réelles mesures, car les premiers échelons ne sont pas utilisés.

La comparaison, échelon par échelon, de la nouvelle grille de la catégorie C avec l'ancienne, met en évidence une diffé-

rence au 1er janvier 2014 de 1 à 26 points d'indice, selon les échelons. Au 1er janvier 2015, une attribution uniforme de 5 points à toute la catégorie C serait effectuée, si les négociations globales sur les 3 catégories A, B et C qui doivent débiter mi-mai 2014 n'ont pas assez avancé.

La CGT considère cette attribution au 1er janvier 2014 comme une première réponse aux revendications et à la mobilisation des personnels, considérée comme temporaire, pour un an au plus.

La réévaluation de la grille de la catégorie C a une incidence sur la catégorie B, les dispositions statutaires communes au corps de la catégorie B (décret du 11 novembre 2009 - n°2009-1388) sont modifiées en conséquence.

Il s'agit d'éviter la possibilité « d'enjambement » pour les agents de catégorie C promus en B, mais aussi toute inversion d'ordre d'ancienneté avec l'accès en B.

Cela se traduit également par des modifications mineures de durée de certains échelons, pour les 1er et 2ème grades de la catégorie B.

Par ailleurs, les deux premiers échelons du 1^{er} grade (décret n°2009-1389) sont modifiés, au 1er février 2014, dans les conditions ci-après :

Echelons	Indices bruts actuels/ indices majorés	Indices bruts/indices majorés au 1/2/2014
13ème échelon	576 - 486	576 - 486
12ème échelon	548 - 466	548 - 466
11ème échelon	516 - 443	516 - 443
10ème échelon	486 - 420	486 - 420
9ème échelon	457 - 400	457 - 400
8ème échelon	436 - 384	436 - 384
7ème échelon	418 - 371	418 - 371
6ème échelon	393 - 358	393 - 358
5ème échelon	374 - 345	374 - 345
4ème échelon	359 - 334	359 - 334
3ème échelon	347 - 325	347 - 325
2ème échelon	333 - 316	342 - 323
1er échelon	325 - 310	340 - 321

L'échelon supplémentaire créé à l'échelle 6, se situe à seulement 9 points du 12ème échelon du premier grade du B. Ce recouvrement des grilles rend peu attractive la promotion en catégorie B.

Alors que la logique de saupoudrage de points d'indice perdure, nous voulons attaquer maintenant la négociation sur la grille, par des discussions sur l'ensemble des catégories A, B et C, pour une réforme globale de la grille dans le cadre d'un plan pluriannuel.

Par ailleurs, il faut absolument mettre mis fin au gel du point d'indice, en décidant de sa revalorisation.

La CGT est à l'offensive sur cette question pour gagner de réelles avancées au bénéfice de tous.

Reclassement catégorie C au 1^{er} février 2014

valeur du point = 4,6303

Les gains réels ne vont que jusqu'au 7^{ème} échelon de l'échelle 3 (indice 315 à 102 % du SMIC). Ils représentent un « coup de pouce » de 1,3 %. Le 10^{ème} échelon de l'échelle 3 gagne 4 points mais on perd 4 points d'indice au passage au 11^{ème} échelon (13 points au lieu de 17).

Echelle 3 - année 2014 (premier grade)														
Echelon	Indice majoré	gain par échelon	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	gain par échelon	durée échelon	gain indiciaire 2014-2013	gain mensuel en euros	inflation 2013 = 0,8%	GIPA 2013 (échelon précédent en 2008 sauf le	gain réel en point d'indice	gain mensuel réel en euros
11	355	17	4	ancienneté conservée	11	358	13	3	3	13,89	13,26	754		
10	338	12	4	ancienneté conservée	10	345	12	4	7	32,41	12,78	25	4	17,55
9	326	7	4	ancienneté conservée à 75 %	9	333	6	3	7	32,41	12,34	288		
8	319	4	4	ancienneté conservée à 75 %	8	327	4	3	8	37,04	12,11	273	4	2,18
7	315	1	4	ancienneté conservée à 50%	7	323	2	2	8	37,04	11,96	92	4	17,41
6	314	1	3	ancienneté conservée à 67 %	6	321	1	2	7	32,41	11,89		4	20,52
5	313	1	3	ancienneté conservée à 67 %	5	320	1	2	7	32,41	11,85		4	20,56
4	312	1	3	ancienneté conservée à 67 %	4	319	1	2	7	32,41	11,82		4	20,60
3	311	1	2	ancienneté conservée	3	318	1	2	7	32,41	11,78		4	20,63
2	310	1	2	ancienneté conservée à 50%	2	317	1	1	7	32,41	11,74		4	20,67
1	309	1	1	ancienneté conservée	1	316	1	1	7	32,41	11,71		4	20,71
durée de carrière 30 ans										durée de carrière 22 ans				

Les gains réels ne vont que jusqu'au 5^{ème} échelon de l'échelle 4 (indice 314 à 102 % du SMIC). Ils représentent un « coup de pouce » de 1,3 %. Le 12^{ème} échelon de l'échelle 4 nouvellement créé va simplement diminuer le montant de la GIPA versée en 2014, si le point d'indice continue d'être gelé.

Echelle 4 - année 2014 (deuxième grade)														
Echelon	Indice majoré	gain par échelon	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	gain par échelon	durée échelon	gain indiciaire 2014-2013	gain mensuel en euros	inflation 2013 = 0,8%	GIPA 2013 (échelon précédent en 2008 sauf le	gain réel en point d'indice	gain mensuel réel en euros
11	369	13	4	si plus de 4 ans dans le 11 ^{ème} ancienneté conservée	12	377	7	4	8	37,04	13,71	783		
10	356	11	4	ancienneté conservée	11	370	7	4	1	4,63	13,71	783		
9	345	10	4	ancienneté conservée à 75 %	10	363	14	4	7	32,41	13,45	121	2	8,88
8	335	10	4	ancienneté conservée à 75 %	9	349	9	3	4	18,52	12,93	156		
7	325	9	4	ancienneté conservée à 50%	8	340	13	3	5	23,15	12,59	134		
6	316	2	3	ancienneté conservée à 67 %	7	327	3	2	2	9,26	12,11	171		
5	314	1	3	ancienneté conservée à 67 %	6	324	2	2	8	37,04	12,00	209	2	7,62
4	313	1	3	ancienneté conservée à 67 %	5	322	1	2	8	37,04	11,93		5	25,11
3	312	1	2	ancienneté conservée	4	321	1	2	8	37,04	11,89		5	25,15
2	311	1	2	ancienneté conservée	3	320	1	2	8	37,04	11,85		5	25,19
1	310	1	1	ancienneté conservée à 50%	2	319	1	1	8	37,04	11,82		5	25,23
durée de carrière 30 ans										durée de carrière 26 ans				

es 5 premiers échelons de l'échelle 5 ne sont presque pas utilisés. Le 9ème échelon gagne 5 points mais on perd 8 points d'indice au passage au 10ème échelon (9 points au lieu de 17). Cette échelle n'a aucun gain réel.

Le 12ème échelon de l'échelle 5 nouvellement créé va simplement diminuer le montant de la GIPA versée en 2014, si le point d'indice continue d'être gelé.

Echelle 5 - année 2013										Echelle 5 - année 2014 (troisième grade)				
Echelon	Indice majoré	gain par échelon	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	gain par échelon	durée échelon	gain indiciaire 2014-2013	gain mensuel en euros	inflation 2013 = 0,8%	GIPA 2013 (échelon précédent en 2008 sauf le	gain réel en point d'indice	gain mensuel réel en euros
				si plus de 4 ans dans le 11ème	12	402	9		10	46,30	14,56	832		
				ancienneté conservée	11	393	13	4	1	4,63	14,56	832		
11	392	13			10	380	9	4	1	4,63	14,08			
10	379	17	4	ancienneté conservée	9	371	16	3	9	41,67	13,74	76	5	21,60
9	362	12	4	ancienneté conservée à 75 %	8	355	14	3	5	23,15	13,15	51	1	5,75
8	350	12	4	ancienneté conservée à 75 %	7	341	7	2	3	13,89	12,63	141		
7	338	10	4	ancienneté conservée à 50%	6	334	7	2	6	27,78	12,37	119	1	5,49
6	328	10	3	ancienneté conservée à 67 %	5	327	2	2	9	41,67	12,11	98	5	21,39
5	318	4	3	ancienneté conservée à 67 %	4	325	2	2	11	50,93	12,04		8	38,89
4	314	1	3	ancienneté conservée à 67 %	3	323	1	2	10	46,30	11,96		7	34,34
3	313	1	2	ancienneté conservée	2	322	1	1	10	46,30	11,93		7	34,38
2	312	1	2	ancienneté conservée à 50%	1	321		1	10	46,30	11,89		7	34,41
1	311		1	ancienneté conservée										
durée de carrière 30 ans										durée de carrière 26 ans				

Le premier échelon de l'échelle 6 n'est pas utilisé. Cette échelle n'a aucun gain réel. Seuls les personnels techniques pourront accéder, avant le 1er janvier 2015, au 9ème échelon de l'échelle 6, sommet de la catégorie, pour un gain réel de 8 points au lieu de 26.

Echelle 6 - année 2013										Echelle 6 - année 2014 (quatrième grade)				
Echelon	Indice majoré	gain par échelon	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	gain par échelon	durée échelon	gain indiciaire 2014-2013	gain mensuel en euros	inflation 2013 = 0,8%	GIPA 2013 (échelon précédent en 2008 sauf 7ème	gain réel en point d'indice	gain mensuel réel en euros
				si plus de 4 ans dans le 8ème	9	457	26		27	125,02	15,97	857	8	37,64
				ancienneté conservée	8	431	14	4	1	4,63	15,97	857		
ES/8	430	14			7	417	22	4	1	4,63	15,45	828		
7	416	22	4	ancienneté conservée	6	395	15	3	1	4,63	14,63			
6	394	17	4	ancienneté conservée à 75 %	5	380	15	3	3	13,89	14,08			
5	377	17	3	ancienneté conservée	4	365	15	2	5	23,15	13,52	14	2	8,46
4	360	13	3	ancienneté conservée à 67 %	3	350	10	2	3	13,89	12,96	102		
3	347	11	3	ancienneté conservée à 67 %	2	340	7	1	4	18,52	12,59	79		
2	336	11	2	ancienneté conservée à 50%	1	333		1	8	37,04	12,34		5	24,71
1	325		2	ancienneté conservée à 50%										
durée de carrière 33 ans										durée de carrière 30 ans				

Etats Généraux des Finances Publiques le 4 décembre 2013 à Paris

A l'initiative des Syndicats nationaux CGT-Solidaires- FO et CFDT se sont tenus les états généraux des agents des Finances Publiques à la Bourse du travail de Paris.

400 représentants venus de toute la France ont rempli la salle ! Et sans aucun doute, c'est bien la CGT qui était la mieux représentée assurant la réussite de cette initiative.

C'est donc dans cette salle et sous les yeux bienveillants des bustes de Marianne et de Jaurès, que les différents syndicats ont rappelé le contexte politique dans lequel se situent ces états généraux à la veille du Comité Technique de Réseau (CTR) du 5 décembre, dont l'objet était bien de décliner les suppressions d'emplois à la DGFIP.

Pour les agents des finances publiques, il s'agissait bien de pouvoir largement exprimer leurs sentiments autour de ce qui les concerne le plus directement : leurs missions, les conditions d'exercice de celles-ci, mais aussi comment construire ensemble les luttes pour imposer d'autres choix à la DGFIP.

C'est dans ce cadre que sont intervenus les différents délégués pour rappeler que le combat intersyndical doit se poursuivre contre la démarche stratégique, qui reste la déclinaison de la politique d'austérité à la DGFIP. Mais aussi pour témoigner que le travail à la DGFIP est désormais sans qualité, extrêmement dégradé.

De plus, d'autres interventions se sont concentrées sur l'accueil, dénonçant le fait que les usagers ne sont clairement pas bien reçus dans notre direction : les files d'attente s'allongent, l'administration se tourne uniquement vers les grandes entreprises. Dans le même temps, les agressions se multiplient. Aux yeux des collègues, le tout numérique prôné par la direction n'est pas la solution, et provoque même une fracture numérique encore plus grande.

Clairement dans le débat, l'avenir du réseau

de la DGFIP est bien posé : alors même que l'Etat mène une politique immobilière absurde, certaines directions ont dans le viseur les trésoreries de moins de 5 agents. D'autres collègues pointent la dislocation des services publics alors même que des fermetures anticipées de sites pour cause de manque d'effectifs ont lieu. Et cela alors même qu'on demande aux collègues une adaptation constante pour cause d'évolutions réglementaires et/ou informatiques.

Dans le même temps, les conditions de vie au travail des agents de la DGFIP ont fait l'objet de longs échanges. Tout simplement pour affirmer qu'elles sont catastrophiques... : surcharge de travail, politique du chiffre au détriment de la qualité, situation stressante pour les cadres A, absence de soutien de la part de l'encadrement et/ou réponse inadaptée, sont quelques uns des thèmes qui ont été abordés.

Enfin, des collègues en lutte ont fait part de leur victoire contre la fermeture de sites dans plusieurs départements (Bouches du Rhône, Cher, Finistère, etc...), de victoire en terme de pouvoir d'achat (cf centre encaissement).

Car si les états généraux étaient importants, c'était aussi pour montrer la volonté de lutte contre la démarche stratégique, contre les différents rapports (Pêcheur, Desforges) et pour construire au sein de la DGFIP des alternatives. C'est ce à quoi, avec l'ensemble des agents de la DGFIP et dans l'unité la plus large, la CGT-Finances Publiques s'attèlera.

D'ores et déjà, la CGT-Finances Publiques met en débat la construction d'une journée d'action à la DGFIP. Elle portera cette question dans l'intersyndicale. Elle invite les personnels à se mobiliser dans le cadre des CT locaux sur l'emploi dans les initiatives locales proposées dans l'unité par les organisations syndicales.

Pour la CGT-Finances Publiques, c'est bien par la lutte de l'ensemble des personnels que les revendications pourront aboutir.



Le 11 février : *battre en brèche la gabegie et stopper la privatisation des routes !*

Après le scandaleux bradage du patrimoine autoroutier français en 2005 aux groupes privés et à leur filiales : VINCI pour les réseaux Cofiroute, ASF et Escota, EIFFAGE pour les réseaux APRR et AREA, le groupe espagnol ABERTIS pour les réseaux SAPN et SANEF, la prorogation d'un an des concessions autoroutières en 2011 sous un prétexte environnemental, le gouvernement Ayrault entend finaliser son plan de « *relance autoroutier* » (période 2014-2020) en prévoyant **de nouvelles concessions sous forme « d'adossement » avec les sociétés concessionnaires actuelles.**

Le financement se ferait soit en prolongeant les durées de concession et/ou des hausses tarifaires pour compenser les 1.2 milliards d'investissements sur le réseau routier non concédé.

C'est la liberté de circuler gratuitement qui est en posée, car concrètement des péages seraient mis en place sur le réseau routier national aujourd'hui gratuit, alors qu'il a été largement financé par le contribuable. Ainsi les usagers paieraient à nouveau pour grossir, un peu plus, les extraordinaires bénéfices des sociétés privées.

Les recettes générées par l'exploitation des concessions autoroutières **donnent lieu chaque année à de très substantiels profits** : plus de 2 milliards d'euros de bénéfices nets, sur un chiffre d'affaires de 8 milliards d'euros !

Comme le souligne la Cour des

comptes dans son rapport de juillet 2013 : « *ainsi, les bénéficiaires des sociétés concessionnaires n'ont pas été réinvestis dans des investissements nouveaux ou des diminutions de tarifs ; ce modèle ne peut donc qu'aboutir à une hausse constante et continue des tarifs* ».

Les actionnaires s'enrichissent de l'or gris du bitume qui coule à flot et dans un même temps les sociétés d'autoroutes privées suppriment des effectifs et organise la baisse du niveau de qualité de service. Les salariés de ces sociétés percutés par le dogme de « *la baisse du coût du travail* » (pour se ménager des bénéfices) subissent les restructurations, les réorganisations de travail, ...etc.

Les projets autoroutiers pour un montant de 3.7 milliards (tous réseaux confondus) sont l'alibi pour poursuivre la spirale des privatisations et la liquidation à terme du service public gestionnaire des autoroutes non concédées. Avec cette opération le gouvernement entend concéder des tronçons de routes nationales (une vingtaine connue à ce jour) actuellement exploités par les Directions Interdépartementales des Routes du Ministère de l'Ecologie.

Pour les fonctionnaires qui aujourd'hui travaillent sur ces réseaux, c'est l'inquiétude sur leur avenir en termes de statut, de rémunération et de conditions de travail.

Le gouvernement affirme manquer d'argent pour investir dans les réseaux et infrastructures routières,

prétexte pour faire des cadeaux faramineux aux sociétés privées.

La CGT refuse de l'entendre et interpelle les salariés, les élus et les populations dans les territoires sur ces choix gouvernementaux.

Toute la CGT se mobilise (plus particulièrement la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement mais aussi la Fédération CGT des Transports et l'Union Interfédérale CGT des Transports) et appelle les personnels à refuser ces cadeaux faramineux, car de l'argent il n'y en a, les sociétés concessionnaires en regorgent en jouant à la fois sur les augmentations de tarifs de péages, l'allongement des durées de concessions qui leur garantit des bénéfices juteux et en opérant à leur guise les travaux de construction de nouveaux tronçons d'autoroutes, sans mise en concurrence.

Le gouvernement n'attend plus que le feu vert de la Commission Européenne pour avancer sur ses projets.

D'ores et déjà, dans le prolongement de l'action du 6 février, la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement (et plus particulièrement le Syndicat National des Personnels des Réseaux et Infrastructures et le Syndicat des Ouvriers des Parcs et Ateliers), **appelle les salariés des services concernés à la grève le 11 février 2014 pour faire reculer le projet de démantèlement du Service Public des routes, et porter la revendication d'un retour des autoroutes sous le giron de l'Etat.**

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cgt.fr

Halte à l'hémorragie des effectifs dans les DDT (M) et à l'abandon des missions

A l'appel du SNPTAS CGT, un rassemblement des personnels des DDT (M) représentant la plupart des régions de France s'est rendu au SGG le jeudi 16 janvier 2014 au moment où se réunissait le CT central des DDI.

Les personnels n'acceptent pas l'atteinte faite à leurs conditions de travail (suppression de missions, de postes...), de vie (mobilité forcée) et le mépris avec lequel le gouvernement et en particulier leurs ministres de tutelle Madame Duflot (MELT) et Monsieur Martin (MEDDE) les traitent.

Depuis des mois, la CGT avec les personnels des DDT attirent l'attention des directions et des ministres face à la diminution massive des personnels dans les DDTM et le manque complet d'éclairage sur leur avenir comme sur celui des missions dont ils étaient chargés dans les départements notamment en ce qui concerne les permis de construire et l'aide technique aux communes, mais également dans les domaines de l'environnement, du logement...

Le malaise profond, désormais installé, ne fait qu'empirer à l'approche du vote définitif de la loi ALUR qui prévoit de baisser le seuil de mise à disposition des services de l'État en matière d'ADS pour les communes et intercommunalités, mais également après le vote de la loi de finances qui a décidé l'arrêt de l'aide technique de l'État aux petites communes, une des missions que réalisaient les agents.

Le malaise s'accroît encore plus quand ils entendent le Président de la

République annoncer, sans aucune concertation, la diminution à 5 mois maximum des délais pour traiter tous les permis de construire sans prise en compte ni des conséquences qui pourraient être lourdes en terme de prévention des risques ou de fraudes, ni de la diminution considérable programmée des agents de l'État travaillant dans ce secteur. À moins que le Président pense faire supporter cette nouvelle charge entièrement par les communes !

Dans ses vœux aux agents la ministre du logement parle d'offrir aux territoires « un développement équilibré et durable et de réduire les inégalités en matière d'accès aux services ». Pour ce qui est des services rendus par les DDT (M), l'égalité sera bientôt parfaite, ils n'existeront bientôt plus, alors adieu logement, droit des sols, aménagement, ingénierie d'État et égalité des territoires.

Le Ministre de l'Écologie parle des domaines soit disant prioritaires en terme de climat, de transition écologique... Il restera bientôt bien seul avec un quarteron de spécialistes pour mettre en œuvre sa politique dans les territoires. Si l'écologie, l'environnement étaient une priorité pour ce gouvernement, normalement ça

devrait se voir au minimum. L'État employeur doit garantir la santé physique et morale de ses agents. Le 25 novembre 2013, les médecins de prévention ont alerté le Secrétaire général du METL-MEDDE sur la souffrance des agents et sur les risques psychosociaux liés aux réformes en cours. Les ministres doivent bien en mesurer l'ampleur et les conséquences possibles. Le SNPTAS appelle d'ores et déjà à poursuivre l'action localement le 6 février et à construire dans la durée la mobilisation unitaire qui s'impose.



La Culture réduit la voilure de ses EPA dérogatoires

On ne le sait que trop, la loi 84-16 (Titre II du statut général, versant Etat) prévoit plusieurs possibilités de déroger à la règle de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. L'une d'entre elles concerne les établissements publics à caractère administratif qui, « *en raison du caractère particulier de leurs missions* », peuvent être autorisés à recruter des agents contractuels sur une part, voire la totalité de leurs emplois permanents. Au terme de l'article 3 - 2^e de la loi, la liste de ces EPA dérogatoires - ainsi qu'on les nomme couramment - est fixée par décret en Conseil d'Etat (le décret 84-38), pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Pour encadrée qu'elle soit, cette procédure n'a pas empêché pléthore d'abus et de dérives ; la fonction publique elle-même en convient désormais. Entre 1985 et 2011, ladite liste a été modifiée, et considérablement allongée, pas moins de 41 fois ! On relève par exemple que 55 établissements étaient inscrits sur la liste fin 1998 et représentaient (hors organismes de sécurité sociale et culture) au minimum 32 000 agents selon la DGAFP, soit plus du double qu'en 1984 !... La liste ne comportait alors que 18 établissements. Aujourd'hui, on en dénombre encore une quarantaine.

Elles ont le dos large, les « missions particulières »...

Lors des négociations de l'accord de mars 2011 sur « la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels de la fonction publique », la CGT avait obtenu qu'un réexamen de la portée et du

bien-fondé des dérogations consenties aux EPA inscrits sur le décret-liste 84-38 soit engagé. Une mission interministérielle fut ensuite chargée par le gouvernement d'éclairer et documenter la question.

Produit conjointement par l'inspection générale de l'administration, le conseil général économique et financier et l'inspection générale des affaires sociales, le rapport remis à l'issue de la mission, en août 2012, comporte nombre d'appréciations cinglantes telles « *la dérogation constitue trop souvent une solution, sinon de confort, tout au moins de facilité* », ou encore « *la justification par les missions particulières exercées, seule mentionnée par le statut général, recouvre en réalité d'autres motifs : volonté d'échange avec le privé, autonomie de gestion, compétences spécifiques requises, ancienneté du système contractuel dans l'organisme. Il est apparu en outre qu'une série d'autres justifications tenait aux avantages supposés du mode de gestion des contractuels par rapport à celui des fonctionnaires* ».

Le rapport pointe également du doigt un autre procédé encore plus radical pour soustraire les établissements à l'obligation de recruter des fonctionnaires : « *A compter de la fin des années 1990, compte tenu des difficultés croissantes rencontrées pour obtenir une inscription sur le décret-liste du fait de l'hostilité des organisations syndicales, de la doctrine considérée « stricte » de la DGAFP ou de décisions du juge administratif, des dispositions législatives spécifiques sont venues autoriser des EPA à déroger totalement ou partiellement au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires (...)* ». Pour indication, on en recense environ 25. « (...) *Ces dérogations sont désormais particulièrement nombreuses dans le*

domaine de la santé, des affaires sociales, de la culture et de l'environnement. Presque toutes ces dispositions ont été adoptées en cours de débat parlementaire et n'ont pas été soumises à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. » Pour la CGT, il y a là aussi nombre de dérogations qu'il conviendrait d'abroger, quand bien même le protocole du 31 mars 2011 n'évoque que les EPA du décret-liste.

A la Culture, les EPA dérogatoires on en connaît un rayon...

Rassemblant 20 000 agents, moins de 1% des effectifs de la fonction publique de l'Etat (EPA nationaux inclus), le ministère de la Culture concentre aujourd'hui 9 EPA dérogatoires, soit 14 % du total.

- ◆ 7 sont inscrits sur le décret-liste 84-38 : le Centre Pompidou, le Centre de monuments nationaux, le Musée du Quai Branly, la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, le Musée Rodin, le Château de Versailles, l'OPPIC (opérateur des projets immobiliers de la culture), couvrant environ 2000 emplois relevant du régime dérogatoire ;
- ◆ 2 sont dérogatoires par la loi : le Centre national du cinéma et l'INRAP (archéologie préventive), représentant presque 3000 emplois dérogatoires.

Comme l'a par exemple souligné la mission interministérielle à propos du décret-liste, il n'existe aucune cohérence de doctrine s'agissant de « l'activité musée » puisque coexistent plusieurs EPA dérogatoires à côté de nombreux autres musées

employant essentiellement des fonctionnaires. « Dans le périmètre relevant du ministère de la culture, de nombreux cas de dérogations globales ou quasi globales paraissent justifiées essentiellement par un simple souhait d'autonomie : Centre Pompidou, Centre des monuments nationaux, Musée du Quai Branly (...) il est très difficile de comprendre en quoi les fonctions exercées diffèrent et encore plus difficile de déterminer en quoi elles justifient une dérogation ». Ajoutons par ailleurs que sur la totalité des 7 EPA Culture du décret-liste, l'immense majorité des emplois et missions correspondent, comme l'admet le ministère, à des corps de fonctionnaires existants.

Afin, que soient enfin levées ces dérogations exorbitantes, la CGT-Culture n'a plus rien lâché depuis la signature du protocole du 31 mars 2011. Elle en a même fait l'une de ses priorités dès ses premiers contacts avec la Ministre Aurélie Filippetti puisque la loi Sauvadet (issue du protocole du 31 mars 2011) prévoit que la titularisation est également ouverte jusqu'en mars 2016 aux agents occupant un emploi d'un EPA figurant sur le décret-liste, dont l'inscription sur cette liste viendrait à être supprimée durant ce délai.

Dans le discours ministériel, enfin du changement !

La pression et les solides arguments de la CGT finissent par porter leurs fruits. Le 1^{er} février 2013, devant l'ensemble des dirigeants des établissements publics, la Ministre déclare : « notre ministère, avec 60 % de contractuels, est un cas à part dans le paysage de la fonction publique (...) parce qu'il regroupe une grande partie des établissements dits sur « décret-liste », il est au cœur des discussions (...) nous avons un objectif clair et conforme aux principes posés par le ministère de la fonction publique : ne réserver



les dérogations qu'aux seuls établissements qui en ont réellement besoin, aux seuls emplois réellement nécessaires. » Peu après, son cabinet indique aux organisations syndicales qu'aucun des 7 EPA concernés n'échappera à un réexamen, à l'emploi près, des dérogations jusqu'ici accordées. Instruction leur est donnée de partir d'une « feuille blanche » et de ne retenir uniquement, pour les dérogations qu'ils souhaitent voir maintenues, que les emplois obéissant cumulativement à 3 critères : les emplois requérant des qualifications particulières, correspondant à des missions spécifiques, non dévolues à des corps de fonctionnaires. En novembre, le cabinet promet que les demandes des 7 EPA seront mises sur la table début janvier afin d'être discutées avec les syndicats au niveau ministériel, et non établissement par établissement.

Il ne reste plus qu'à passer aux actes...

Les remontées des 7 EPA ont bien été transmises, dans le délai annoncé, aux organisations syndicales. Au prisme des 3 critères imposés, ceux-ci consentiraient d'eux-mêmes à remettre dans le droit commun, au global, les 2/3 de leurs emplois dérogatoires. Si du tri reste encore à faire, il s'agit là, indéniablement, d'une avancée très significative. Ce sont autant de postes et de fonctions

pour lesquels, à l'avenir, ces EPA ne pourront plus se soustraire à l'emploi de fonctionnaires.

Le cabinet d'Aurélie Filippetti doit à présent, conformément à ses engagements, concerter avec les syndicats sur l'étendue des propositions des 7 établissements, comme sur le volume des examens professionnels et des concours de titularisation à programmer consécutivement aux dérogations qui seront supprimées. Il a d'ores et déjà assuré qu'il porterait devant la fonction publique, au printemps prochain, la demande d'une révision intégrale, pour ce qui le concerne, du décret-liste 84-38 en ne le limitant qu'au strict minimum. Il solliciterait en outre, s'agissant de la titularisation ouverte aux personnels de ces EPA, une « rallonge » du délai de 4 ans prévu par la loi Sauvadet (courant jusqu'en mars 2016), déjà à moitié consommé ! Enfin, après d'âpres échanges, le ministère aurait finalement renoncé à titulariser les ayant-droits sur le budget propre des EPA, comme il en avait initialement la délirante intention.

Les mois qui suivent nous diront comment ces engagements ministériels seront concrètement suivis d'effets.

Et il reste toujours d'actualité, pour la CGT, de procéder au même exercice sur les 2 EPA rendus dérogatoires par la loi, le CNC et l'INRAP. Les archéologues, en particulier, en ont fait l'un de leurs principaux chevaux de bataille.

Un aspect occulté de la « révolution numérique de l'éducation »

Dans l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), la fameuse révolution numérique de l'éducation dont parlent tant ministres et journalistes, est fondamentalement liée aux possibilités technologiques nouvelles de « l'accès ouvert » qu'offre l'Internet : notamment avec les « MOOC », cours en lignes massivement ouverts. L'accès ouvert est-il toujours un progrès pour la démocratisation de l'accès aux savoirs par tous les travailleurs et citoyens ?

Autant la gratuité des inscriptions étudiantes, la défense des budgets du service public d'ESR, la promotion des « universités ouvertes » à destination de tous, l'obligation faite aux entrepreneurs et à l'État de financer la formation tout au long de la vie favorisent l'émancipation des travailleurs et des citoyens, autant le développement des MOOC semble correspondre à l'inverse à un processus de débudgétisation publique et à un démantèlement de l'État social, difficilement et partiellement construit depuis deux siècles.

Comme pour le financement de la fin de vie et la dégradation du système de retraites qui renvoie chaque individu à sa responsabilité personnelle d'autofinancement par capitalisation, le financement du début de vie s'accompagne d'une dégradation du système éducatif qui renvoie chacun-e à sa capacité individuelle de trouver sur l'Internet les savoirs en accès ouverts pour son auto-formation et la « certification » en ligne de ses compétences. Dans cette perspective, les amphithéâtres « bondés » si complaisamment décriés en vue de leur suppression par les responsables de la pénurie budgétaire, vont de pair avec l'apologie idéologique des cours en ligne réunissant chacun des centaines de milliers d'étudiants. Dans les deux cas, c'est

la débudgétisation des bâtiments et des personnels du secteur public gratuit qui se joue, avec renvoi de chaque étudiant-e à son domicile comme espace d'apprentissage, dans le seul cadre familial et social de naissance pour trouver les moyens matériels (espace de travail), psychologiques (persévérance) et sociaux (socialisation étudiante) de sa réussite universitaire...

Mais cette débudgétisation numérique n'affecte pas tout le monde de la même façon : dans les filières où se concentrent les enfants des familles les plus riches, notamment les grandes écoles et les universités internationalement prestigieuses, si fêrues de MOOC pour leur marketing public, les cours ouverts en ligne ne s'adressent qu'au « grand public », extérieur, tandis que les étudiants internes, toujours précocement et socialement sélectionnés, bénéficient des cours en présence. Le même écart apparaît entre les pays riches et les pays pauvres : l'idéologie de la pédagogie numérique en accès ouvert se trouve massivement propulsée par les agences internationales (FMI, Banque Mondiale, OCDE...) qui gèrent la pénurie budgétaire des pays démunis, notamment dans l'espace Méditerranée et l'Afrique, comme moyen de compenser l'absence de budgets publics pour le secteur éducatif.

L'enseignement présentiel coûte cher, de par ses infrastructures immobilières, administratives,

pédagogiques et scientifiques (la masse salariale représente 70 à 80% du coût de production). Mais cet investissement financier permet de lutter contre les abandons en cours de formation. La pédagogie dématérialisée, aux yeux des entrepreneurs et de l'État, présente l'avantage d'être moins onéreuse, mais avec des taux d'abandon de 60% à 80% entre l'inscription et la fin du programme, voire l'examen de certification.

La débudgétisation des filières de masse du secteur public a pour effet indirect de réserver le bénéfice de la pédagogie présente aux plus riches, soit par accès payant aux services du secteur privé, soit par accès socialement sélectif aux écoles publiques privilégiées. Pour les autres, c'est-à-dire la grande masse des travailleurs dans les pays riches et la grande masse de la population des pays pauvres, il n'y aura bientôt plus que le numérique en accès ouvert pour se former tant au début de la vie que tout au long de la vie.

Le présentiel pour les riches, le numérique pour les pauvres... c'est l'un des aspects souvent occultés de la fameuse révolution numérique de l'éducation.



Acte III de décentralisation

Les services territoriaux du ministère de la culture en péril

L'acte III de la décentralisation aurait pu offrir la possibilité de repenser et de construire des partenariats équilibrés et fructueux entre l'État et les collectivités territoriales. Au lieu de cela, la nouvelle loi « de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles » votée juste avant les vacances de Noël énonce que : « Sauf lorsque sont en cause des intérêts nationaux, l'État peut déléguer par convention à une collectivité territoriale ou à un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre qui en fait la demande l'exercice de certaines de ses compétences. »

Traduction : le domaine de la culture n'étant pas considéré comme un intérêt national, rien ne s'oppose à un découpage à la carte des services de l'État. Telle collectivité peut ainsi choisir d'exercer la totalité de la compétence culture, telle autre un petit bout seulement (l'audiovisuel, les musées, le spectacle vivant, ou juste le théâtre, etc.). Les agents du ministère, en premier lieu ceux des services déconcentrés, se verront alors mis à disposition de la collectivité bénéficiaire : ici une région, là une municipalité, plus loin une métropole... au gré des choix locaux.

Le gouvernement actuel, suivant la position de l'ARF, favorable au transfert de la compétence culture, semble avoir choisi d'achever les Directions Régionales des Affaires Culturelles (DRAC) et les Services Territoriaux de l'Architecture et du Patrimoine (STAP), déjà saignés à blanc par la RGPP qui a décimé leurs moyens financiers et leurs effectifs. Ils sont pourtant indispensables à un service public qui porte l'ambition d'une véritable démocratie culturelle. Sans eux, le ministère de la culture se verrait amputer d'une part vitale de ses fonctions et capacités d'intervention ; il ne pourrait plus assurer l'accès du plus

grand nombre à la culture en garantissant une égalité de traitement de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire, ni soutenir la création dans toute sa pluralité et son dynamisme.

Il n'est pas acceptable que la décentralisation se fasse au détriment d'une conception du service public qui a fait ses preuves et qui permet jusqu'alors à notre pays de tenir une place prépondérante dans la lutte pour l'exception culturelle et contre l'offensive du marché. En

matière de culture, il ne peut y avoir de décentralisation sans l'action et l'expertise de l'État. C'est ce que la Ministre de la culture, Aurélie Filippetti, doit porter dans la perspective du deuxième volet du projet de décentralisation « Acte III » annoncé par le Premier ministre pour avril.

Or, depuis un an, le cabinet de la ministre n'a cessé de nous répéter qu'il n'y avait pas lieu de s'inquiéter car « la culture n'étant pas une compétence, elle n'est pas concernée par la décentralisation » ; on voit à quel point le ministère de la culture a été dépassé par les événements. Aujourd'hui, Aurélie Filippetti nous garantit qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter puisque la loi évoque des délégations de compétences et non des transferts.

Distinction importante certes, mais la délégation « à la carte » est le premier acte du détricotage qu'annonce Jean-Marc Ayrault déclarant qu'« il faut que les lois laissent davantage de marge de manœuvre au pouvoir réglementaire que les régions pourront exercer pour adapter les règles aux spécificités des territoires. Cela existe en Corse, je ne vois pas pour-



quoi cela n'existerait pas en Bretagne ou dans d'autres régions de France ».

Plutôt que chercher à nous rassurer à bon compte, la Ministre de la culture doit s'engager sur le maintien plein et entier et le renforcement nécessaire des services déconcentrés. A défaut, il y a toutes les chances qu'elle entre dans l'histoire comme la dernière Ministre de la culture.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FSU, SUD, UNSA appellent les personnels du ministère de la Culture à tenir des assemblées générales dans toutes les DRAC de métropole et d'outre-mer, pour débattre et s'exprimer sur le sujet de la décentralisation, et pour construire les convergences indispensables à la défense du service public culturel avec l'ensemble de ses acteurs.

Elles demandent la convocation de toute urgence un comité technique ministériel spécialement consacré au devenir des DRAC et des STAP dans la perspective de la décentralisation.

RAPPORT PÊCHEUR :

CE QUE PORTE LA CGT

Salaire, grille indiciaire, carrière : Avancer nos revendications

La CGT l'a dit d'emblée : s'il est au moins une qualité que l'on peut reconnaître au rapport Pêcheur, rendu public fin octobre 2013, c'est que sur bien des points, les constats qu'il dresse sont alarmants.

Ce n'est certes pas pour surprendre notre organisation – nous n'étions d'ailleurs pas demandeurs d'un énième rapport – puisque cela fait bien longtemps que, en matière de salaire et de carrière, nous tirons la sonnette d'alarme.

Sous cet angle, le rapport Pêcheur peut donc être considéré comme un point d'appui.

Ensuite, c'est une toute autre histoire.

Non encore une fois que les 250 pages commis par le conseiller d'Etat constituent un brûlot à jeter intégralement à la poubelle. On peut même, ici et là, trouver quelques vertus aux orientations que Bernard

Pêcheur préconise.

Mais, dans le même temps, il y en a d'autres, en nombre significatif, qui sont à contester, voire à rejeter énergiquement.

Il n'est pas intéressant de tout reprendre ici par le menu.

En effet, pour la CGT, ce ne sont pas les propositions du rapport qui doivent servir de guide fil à la concertation et aux négociations qui sont censées s'ouvrir. S'inscrire peu ou prou dans un tel canevas serait, dans le moins pire des cas manquer singulièrement d'ambition et, dans le plus probable des scénarios, prolonger globalement une politique génératrice des divers maux que nous subissons depuis trop d'années.

C'est bien à partir de notre socle revendicatif que nous devons résolument entrer dans la bataille.

Nos pistes alternatives

Et, de ce point de vue, la CGT Fonction publique est très loin d'être démunie sur l'ensemble des enjeux posés.

Les documents que nous diffusons à nouveau en annexe le démontrent amplement.

Bien sûr, ces axes revendicatifs ne sont pas une vérité exhaustive et indépassable. Il convient de les enrichir, les approfondir, les affiner.



Il faudra aussi, tant que faire se peut, les confronter aux positions des autres organisations syndicales. Sans taire nos différences et même nos divergences, il va de soi que nous avons tout à gagner à rechercher également des positions partagées par le plus grand nombre, gage évident d'efficacité dans la séquence qui s'ouvre à présent.

Mais, plus important que tout, nos revendications, il s'agit de les faire connaître, de les faire comprendre, de les populariser.

Et défi est de taille : il ne faut pas sous estimer les pertes de repères qui peuvent exister chez les agents, l'extraordinaire hétérogénéité des situations et, peut être plus que tout, une certaine forme de résignation. Au fond, il ne serait pas possible de mettre en œuvre des politiques en rupture avec celles qu'on nous impose depuis trop longtemps.

L'élément clef de l'intervention des personnels

Quelle que soit l'éventuelle confiance qu'on porte aux déclarations de bonnes intentions de la Ministre – et, pour la CGT, celle-ci est quand même très loin d'être acquise, les orientations gouvernementales en matière de crédits publics sont là pour doucher tout enthousiasme excessif.

Et les dernières déclarations du Président de la République sont, malheureusement, on ne peut plus claires.

En effet, dans son vertige libéral, François Hollande a essentiellement le programme de poursuivre et d'aggraver ces coupes brutales dans les dépenses publiques socialement utiles pour privilégier de nouveaux cadeaux au patronat.

C'est donc peu de dire qu'on ne le voit pas très bien disposé à dégager les marges de manœuvre budgétaire pour mieux reconnaître les qualifications, augmenter les traitements, redonner de l'amplitude aux carrières...

Peser pour modifier ce prévisible scénario est clairement poser dès à présent la question de l'intervention des personnels. C'est la condition

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Thèmes et calendrier au 15 janvier 2014

Les éléments synthétiques qui suivent ne sont pas, à l'heure où ces lignes sont écrites, gravées dans le marbre. Susceptibles d'évolution, ils sont donc à prendre avec les réserves d'usage.

Néanmoins, ils permettent déjà d'avoir une vision globale et en perspective du programme prévu.

- ◆ **Mi-février** : Relevé de conclusions sur les thèmes et calendrier.
- ◆ **Mars – avril** : Concertation « *d'approfondissement technique* » sur sujets salariaux et statutaires.
- ◆ **Mai** : Négociation sur le cadre de la politique salariale.
- ◆ **Juin** : Gestion des emplois.
- ◆ **Juillet – septembre** : L'architecture et la gestion statutaire.
- ◆ **Septembre – octobre (sous réserve)** : La gestion des emplois à la FPE.
- ◆ **Octobre – novembre** : La rénovation des grilles.
- ◆ **Décembre – Janvier** : La gestion des agents des 3 versants.

A noter que tout ce processus représente d'ores et déjà plus d'une vingtaine de réunions.

sine qua none pour faire bouger les lignes et pouvoir avancer sur nos revendications.

Pour la CGT, la construction de ce rapport de forces indispensable ne saurait être renvoyée aux calendes grecques : c'est dès maintenant qu'il faut s'atteler à la tâche.

Ce qui est devant nous

S'il convient d'insister sur l'urgence qu'il y a à mettre en débat la mobilisation, c'est que le calendrier tel que la Fonction publique vient de nous le faire connaître (voir en annexe), renvoie le débat du processus de négociation proprement dit aux alentours de la mi-mai.

Dès lors, la tentation pourrait être grande – et gageons que d'aucuns pourraient y plonger avec délice – de se dire qu'on a bien le temps et qu'on verra où on en est après quelques rounds concrets, c'est-à-dire en juin et, qui sait ?, pourquoi pas à la rentrée 2014.

Une telle perspective est à proscrire.

Outre la proximité des élections professionnelles, à la fin de l'été, voire au début de l'automne, il deviendra très difficile, a fortiori si des jalons n'ont pas été plantés avant, d'influer sur les lignes du Projet de Loi de Finances de 2015. Nul besoin d'être devin pour comprendre que « *le camp d'en face* » ne ménage pas ses peines pour qu'un tel scénario s'écrive.

Avancer dès à présent la question de l'action n'est pas synonyme de décréter la révolution par la grève générale pour les jours qui viennent.

En revanche, c'est immédiatement aller à la rencontre des personnels, leur expliquer les enjeux qui se jouent, porter nos revendications alternatives, bref les rendre acteurs sans tarder de ce qui est en discussion. Et, bien entendu, mettre en perspective des processus de mobilisation.

Rarement sans doute, notre triptyque syndical de propositions, négociation et lutte n'aura été autant d'actualité.

Grille indiciaire – carrières

Les revendications de la CGT Fonction publique

Sur la conception globale

- Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi).
- La requalification de nombreux emplois actuellement « sous-valorisés ».
- Un recrutement basé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent, être renouvelées et donner lieu à nomination par ordre de mérite aux concours.
- Une grille indiciaire unique pour les 3 versants de la Fonction publique.
- La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

Sur la grille et les qualifications

- Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT (1.700 euros bruts en 2012).

Ce salaire minimum correspond au « *sas d'entrée* » que nous revendiquons.

- Amplitude de la grille indiciaire : 1 à 4,6
- Les cadres dirigeants (une infirme minorité d'agents) – ceux pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination – pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille.
- Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète (voir plus loin la durée des carrières complètes).

Par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 sera assuré de parvenir à l'indice 600.

- Augmentation uniforme de 70 points d'indice comme revalorisation immédiate.

- Catégories et qualifications :

■ Sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme.

Ces agents auront le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC).

Ils effectueront un stage de formation d'une durée d'1 an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils seront titularisés dans le corps pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage sera reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation.

Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C.

■ Catégorie C

Recrutement niveau brevet des collèges ou CAP
Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.

■ Catégorie B 1

Recrutement niveau BAC
Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.

■ Catégorie B 2

Recrutement niveau BAC + 2
Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.

■ Catégorie A 1

Recrutement niveau BAC + 3
Salaire de début : 1,8 fois le SMIC.

■ Catégorie A 2

Recrutement niveau BAC + 5
Salaire de début : 2 fois le SMIC.

■ Catégorie A 3

Recrutement niveau BAC + 8





Salaire de début : 2,3 fois le SMIC.

- Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps
- Carrière complète :

Maximum	Minimum
C 35 ans	2/3 durée maximale
B1 34 ans	2/3 durée maximale
B2 33 ans	2/3 durée maximale
A1 32 ans	2/3 durée maximale
A2 31 ans	2/3 durée maximale
A3 30 ans	2/3 durée maximale

- Passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade.
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel.
- Intégration de toutes les primes, ayant un caractère de complément

salarial, en rémunération indicée.

- Suppression de toute forme de rémunération au mérite.
- Maintien des seules indemnités liées à des sujétions particulières (travaux pénibles, de nuit, du dimanche...). Simplification et transparence de ces régimes indemnitaires.

Ceci étant, la CGT considère que les véritables solutions de fond à ces contraintes sont à rechercher dans la mise en œuvre de repos compensateurs, adaptation des postes de travail, bonifications et retraites anticipées.

En outre, une telle mesure est cohérente avec notre exigence de la mise en extinction de l'ERAFP.

Sur le déroulement de carrière

- Mise en place d'un système de notation visant à l'objectivité et reflétant pleinement les qualités professionnelles de l'agent.
- La qualification mise en œuvre doit mieux être retranscrite dans la carrière du fonctionnaire.
- L'agent peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté dans l'échelon dans la limite de 3 mois par an.
- La mise en œuvre des qualifications doit s'apprécier à partir de critères qui ne soient pas contestables ou sujets à interprétation. Ceux-ci doivent exclure tout ce qui relève de la discipline, du zèle, d'objectifs quantifiables.
- Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans pas plus de 3 ans).
- Les réductions d'ancienneté doivent être totalement déplafonnées et le nombre d'agents pouvant en bénéficier ne doit pas être limité.

Sur les corps

- L'ensemble qualification détenue – missions à exercer valide l'existence d'entités qui doivent partout s'appeler des corps (ceux-ci se substitueraient donc aux actuels cadres d'emplois de la FPT). Pour ces corps, une harmonisation des recrutements et des tronc communs de formation doit être mise en place.
- Aucune fusion de corps infra ou supra versants ne doit être mis en œuvre si le couple qualification / mission n'est pas similaire.
- Des corps nouveaux doivent être créés partout où les besoins réels l'exigent.

Sur la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) à et de la transférabilité des droits

- La RAEP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours.

En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves.

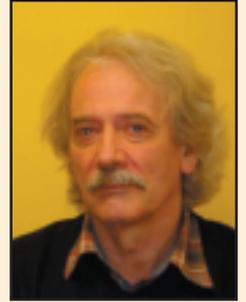
- Chaque équivalence doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP concernée.
- A qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié ou privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires.

Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.

- Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.
- Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de l'ancienneté au titre du secteur privé et / ou comme agent non titulaire de droit public, doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.

L'action
sociale en
région
Île de France

3 questions à... Patrick Monjault



Président de la SRIAS Ile de France

Une SRIAS qu'est ce que c'est ?

D'abord quelques chiffres de l'action sociale au niveau national, elle représente 393 millions d'euros pour l'action sociale ministérielle et 114 millions pour l'action sociale interministérielle prenant la forme de prestations individuelles (*chèques vacances, CESU,*) et des dispositifs collectifs (*logements, crèches, restaurants*). Le CESU représente avec 190 000 bénéficiaires et 60 millions d'euros) la moitié des crédits interministériels.

L'action sociale interministérielle est organisée au niveau national et local. Elle est pilotée au plan national par le Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS) et, dans 27 régions, par les Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS). Le CIAS définit les orientations et attribuent le budget de l'action sociale. La DGAFP pilote et contrôle les orientations définies, et les préfetures de région mettent en œuvre les dispositifs collectifs.

S'ajoutent à cette organisation des actions mises en œuvre à l'initiative de la SRIAS dans le cadre contraint de la politique du CIAS.

La spécificité de l'Île-de-France est liée aux 430 000 agents de l'État avec un turnover conséquent dans les ministères et les services déconcentrés qui pose de réelles difficultés notamment dans le domaine du logement malgré les 50 000 logements (5 % fonctionnaire et conventionnés) et les 40 000 logements conventionnés des ministères.

Pour les nouveaux arrivants, nous avons de grosses difficultés à trouver des solutions particulièrement pour la sortie d'écoles.

Autre situation sensible, les places en crèche pour les enfants de nos agents (800 places pour 2500 demandes).

Pour conclure et cultiver notre diversité en Île-de-France, nous avons un budget de 411 106 € afin de déve-

lopper des prestations décidées et mises en œuvre collégialement dans des groupes de travail où siègent des membres de la SRIAS (*représentants des organisations syndicales et des représentants de l'administration*), dans les domaines des vacances, familles, des loisirs sportifs et culturels.

Une présidence syndicale... qui plus est CGT ?

Malgré mon expérience acquise dans le domaine de l'action sociale depuis plus de dix ans au ministère de l'Équipement, la présidence de la SRIAS Île-de-France, de par le nombre et la diversité des agents de l'État concernés et l'inégalité de l'histoire sociale des ministères, la tâche paraît insurmontable au premier abord. Puis on commence par une prestation, le logement avec les acteurs concernés (DRIHL, Préfectures ...), sur la mise en œuvre d'un logiciel pour un suivi du parc social afin de ne pas perdre des logements, la mise en place d'une fiche à point pour améliorer les procédures d'attribution des appartements la plus juste possible et dans une transparence ad hoc.

Ensuite on s'attaque à un pilier de l'action sociale la petite enfance avec la réservation de berceaux correspondant à 45 % des crédits nationaux dédiés à cette prestation. La création d'un logiciel permettant le traitement des demandes et une amélioration du suivi.

Il ne faut pas oublier, le rôle de la SRIAS, au travers de ses groupes de travail, pour améliorer la vie des agents dans les champs de la culture, le sport, le loisir et les vacances, contribuant le mieux possible à l'épanouissement des fonctionnaires.

Le poids de l'action sociale en direction des 430 000 agents de l'État oblige une remise en question sans cesse de notre activité, impliquant des bilans des actions et un

travail collectif avec les représentants de la SRIAS, une écoute des acteurs sociaux et des agents. Et, cela dans un environnement défavorable en raison des réductions du budget, des moyens humains conduisant à l'asphyxie du fonctionnement de la SRIAS ce à quoi s'ajoute la réduction drastique des agents qui travaillent dans l'action sociale des services de la préfeture ce qui pose naturellement un grave problème concernant la qualité du service rendu aux personnels.

L'intervention des syndicats dans les SRIAS

Le rôle, des organisations syndicales est essentiel dans la vie d'une SRIAS tant dans l'apport de la réflexion sur les projets proposés que l'esprit critique exprimé lors des groupes de travail et des plénières. Ce sont les acteurs qui mettent en mouvement les actions devant bien souvent une administration frileuse dans les faits et emphatique dans la communication. Les organisations syndicales et particulièrement la CGT, pointe du doigt les incohérences et les dysfonctionnements de l'administration dans le cadre contraint d'une politique désastreuse conduisant inéluctablement à une dégradation des conditions de travail.

Elles portent, de par leurs réflexions et leurs interventions, la capacité à faire évoluer les lignes et ce, malgré le contexte défavorable. C'est l'aptitude de la CGT et des autres organisations syndicales à exprimer des projets novateurs aux plus près des agents. C'est organiser par exemple en terme de culture des prestations autour du spectacle vivant et ne pas uniquement faire que de la billetterie. C'est permettre au président de la SRIAS d'avoir dans sa fonction plus de latitude pour réaliser sa mission et dégager une politique en adéquation avec les besoins des agents.

Loi sur l'avortement en Espagne : recul sans précédent !

Avec cette loi, l'avortement en Espagne cessera d'être un droit, pour n'être possible qu'en cas de viol ou de danger prouvé pour la vie ou la santé de la femme. Ainsi, l'Espagne retournera 30 ans en arrière, d'un coup.

L'avortement passera d'un régime de « délais » à un régime « d'exceptions ». Depuis 2010, la femme dispose des 14 premières semaines pour décider si elle garde son enfant ou avorte, sans justification.

Des semaines 15 à 22, elle ne peut avorter qu'en cas de danger pour sa santé ou celle du fœtus. En dehors de ces délais et de ces motifs, l'avortement est un délit.

Désormais, l'avortement sera un délit, en dehors de quelques exceptions (viol ou mise en danger de la mère). Il n'y aura plus de décision libre de la femme dans les premières semaines.

Le projet de loi doit être débattu

dans les deux chambres du Parlement avant d'entrer en vigueur.

Cette décision du gouvernement espagnol intervient après l'offensive au parlement européen des opposants aux droits des femmes qui ont rejeté, le 10 décembre 2013, le rapport de l'eurodéputée Edith Estrela. Ce rapport, sur la santé et les droits sexuels et génésiques, proposait de reconnaître en Europe entre autre le droit à la contraception, à l'avortement. Il abordait des questions sensibles comme la procréation médicalement assistée (PMA) pour les femmes en général, l'éducation sexuelle et les droits des personnes transgenres. Les euro-députés, issus de partis politiques réactionnaires, ont attaqué les propositions du rapport de Mme Estrela et ont obtenu, via un vote



contesté et contestable (problème de traduction), que ces droits relèvent « de la compétence des Etats membres ».

Le rejet des propositions du rapport de Mme Estrela par certains euro-députés entrent dans la mouvance politico-associative réactionnaire et intégriste que nous avons connue et connaissons en France concernant le droit à l'avortement (suppression des services, attaque des associations intégristes), le mariage entre personnes de même sexe, les droits des personnes LGBT (Lesbienne, Gai, Bi, Trans) et les Droits des Femmes en général.

N'oublions pas non plus que le gouvernement actuel en France vient d'anéantir le droit à la PMA pour les femmes homosexuelles et célibataires. Quel courage !

Les dérives intégristes sont à associer à la montée des extrémismes politiques un peu partout en Europe. Ici comme ailleurs, elles sont à combattre. Ici comme ailleurs, l'égalité des Droits doit rester une priorité pour les Etats démocratiques.

La CGT a envoyé un message de soutien aux organisations syndicales espagnoles, et elle appelle les salarié-es à se joindre aux rassemblements en France pour défendre le droit à l'avortement, en soutien aux citoyennes et citoyens espagnol-es.

De grandes manifestations sont prévues notamment le 1^{er} février 2014.



Des locaux partagés avec la Fédération des Services Publics (FDSP)

L'UN-SGPEN, qui syndiquait les personnels administratifs, techniques et de service de l'Éducation Nationale a tenu, suite à sa dissolution, à ce que ses locaux demeurent dans le patrimoine syndical de la CGT.

Elle a donc fait don de ceux-ci à l'UGFF et à la FDSP.

Les deux organisations ont travaillé à un projet de transformation de leur ancien siège pour en faire un espace militant faisant fonction de lieu de formation d'une part, et d'hébergement pour huit camarades provinciaux de nos organisations d'autre part.

L'inauguration de ces locaux a eu lieu suite au premier bureau commun du 8 janvier dernier, avec la participation des différents partenaires et camarades ayant œuvré à sa réalisation.

Il s'agissait en particulier de saluer l'énorme travail de Nicolas Monquault, ancien secrétaire général de l'US-PAC-CGT, qui a piloté l'ensemble du projet.

D'ores et déjà, les militants de province se sont installés dans leur lieu d'hébergement et un programme d'occupation de la salle de formation se remplit.



Présentation des locaux par l'architecte Damien BRUNNER.



Inauguration des locaux de PIXERECOURT : ici la grande salle de formation.



Un plan de travail partagé avec la Fédération des Services Publics (FDSP)

L'UGFF-CGT et la FDSP-CGT ont décidé, à chacun de leur congrès respectif, de renforcer leur coopération sur les enjeux communs.

A cet effet, les bureaux des deux organisations se sont réunis le 8 janvier 2014. Un certain nombre d'axes de travail a été envisagé, permettant de franchir une étape qualitative nouvelle dans les relations entre nos deux organisations.

Ils proposent ainsi de travailler en commun sur un ensemble de sujets tels que retraites, salaires, culture, santé au travail, égalité professionnelle, finances publiques, ... Des fiches revendicatives pourront être élaborées conjointement sur ces différents sujets.

Les bureaux projettent d'organiser une rencontre tous les trimestres. De plus, ils prévoient des rencontres élargies (Commissions Exécutives + Composantes + Collectifs Fonction Publique dans les territoires, ...) sur des thématiques spécifiques.

Enfin, des encarts communs de plusieurs pages seront intégrés régulièrement dans nos publications respectives.

Ces premières décisions sont porteuses d'une efficacité nouvelle de travail syndical dans la Fonction Publique. Tout le monde a convenu que, pour qu'il en soit ainsi, il était nécessaire que la démarche revendicative construite ensemble ne fasse pas doublon avec celle que, sur les mêmes thèmes, nous continuerions à développer dans chacune de nos organisations, et qu'elle doit donc s'y substituer.

Au bout du compte, il s'agit bien de proposer un plus dans notre activité, tant pour les militants que pour les agents.

Il faut souligner que c'est dans le cadre des nouveaux espaces communs (les anciens locaux de l'UN-SGPEN, transformés et rénovés) que cette réunion, très positive, a eu lieu.

LE STATUT DES FONCTIONNAIRES, UN BIEN COMMUN À FAIRE VIVRE PLUS QUE JAMAIS

Le 13 juillet 1983, nous fêtons le 30^e anniversaire du statut dit "Le Pors" de 1983. C'est en effet à cette date qu'a été promulguée la loi portant droits et obligations des fonctionnaires et constituant le titre 1 du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales. L'UGFF avait organisé à cette occasion une journée d'étude le 27 mars 2013 et une table ronde dont le Fonction publique de juin 2013 rend compte.

Ce trentième anniversaire se poursuit cette année. C'est en effet le 11 janvier 1984 qu'a été promulguée la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et, le 26 janvier 1984, celle relative à la fonction publique territoriale.

Le statut général des fonctionnaires est un des grands acquis progressistes du lendemain de la deuxième guerre mondiale. Les attaques dont il fait l'objet ont été cependant été incessantes et se poursuivent aujourd'hui.

Certains le disent et d'autres le sous entendent, les fonctionnaires seraient pour partie responsables de la dette. Au nom de la baisse des dépenses publiques, "nous ne pourrions pas garder le même nombre de fonctionnaires", déclare ainsi l'ancien ministre du travail Xavier Bertrand dans un entretien à Acteurs publics, le 8 janvier 2014. Pourtant sous le précédent quinquennat, 150 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés au budget de l'Etat, ce qui n'a pas empêché les déficits publics de s'aggraver fortement.

C'est aussi une autre conception de l'Etat qui est visé: "l'Etat étant jugé trop lourd, trop lent, trop cher..." déclare le président de la République le 7 janvier 2014.

Une des solutions ne serait-elle pas de s'attaquer au statut lui-même et de promouvoir une autre gestion de l'emploi public qui coûterait au début mais générerait "ensuite des gains d'efficacité considérables et durables"(Jean-Ludovic Silicani)?

L'UMP est sur ce terrain à l'offensive.

Camille Bredin, secrétaire national de l'UMP à l'égalité des chances déclarait ainsi le 31 janvier 2013: "les agents de la fonction publique doivent se tourner vers la contractualisation qui est gage de plus grande mobilité, de perspectives plus fortes, de dynamisme nouveau". L'ancien ministre du travail, Xavier Bertrand, est aussi à l'ouvrage. Le 1er décembre 2013, il déclarait "les policiers, les magistrats doivent garder ce statut. Les agents administratifs dans les différents ministères doivent-ils garder ce statut ? Je ne le pense pas".

Xavier Bertrand dans l'entretien à Acteurs publics du 8 janvier 2014 ajoutait: "je pense que le statut a un sens quand il s'agit des missions régaliennes de l'Etat: police, justice, éducation...Je veux aussi laisser le libre choix aux agents publics. Pour certains métiers, je propose non pas un emploi à vie mais, pour ceux qui le souhaitent, un contrat de droit privé en échange d'un meilleur salaire. C'est possible notamment pour les futures infirmières".

L'argumentation est en outre appuyée par des cercles se revendiquant de la gauche. Ainsi, Terra Nova appuie les propositions de contre-réforme du statut de Jean-Ludovic Silicani avec la suppression des corps au profit d'une fonction publique de "métiers" pour ne pas dire d'emplois et du concours, devenu "non obligatoire".

La fonction publique comprendrait des fonctionnaires et des contractuels de droit public pour les emplois comportant une prérogative de puissance publique et, sans doute pour le plus grand nombre, des contractuels soumis au code du travail pour les autres missions. Tout cela n'est pas sans rappeler le rapport Longuet des années 1970 qui proposait une fonction publique réduite à 400 000 agents...

Pour le haut encadrement, faut-il mentionner le discours de Nicolas Sarkozy du 19 septembre 2007 demandant la suppression chaque année de 10% des promotions de l'ENA et des écoles de même niveau? En terme clair, cela voulait dire le recours aux recrutements de contractuels pour la haute

fonction publique. Celle-ci serait devenue totalement dépendante du pouvoir politique du moment.

Et c'est ce que propose également Xavier Bertrand qui se prononce pour l'instauration d'un vrai "spoils system" (Acteurs publics du 8 janvier). L'officine des Gracques, composée de hauts fonctionnaires se disant proches du gouvernement, ne dit pas autre chose avec sa demande de "convergence des statuts publics et privés pour les nouveaux entrants, en commençant par les hauts fonctionnaires"...

On voit donc réunis les ingrédients d'une nouvelle offensive contre le statut. Cela nécessite plus que jamais la vigilance et la mobilisation pour défendre et faire vivre les grands acquis du statut général des fonctionnaires.

Sa conception est intimement liée à celle du service public, de son rôle en réponse aux besoins de la population, y compris les nouveaux besoins en matière de petite enfance, de dépendance ou de lutte contre le chômage...

Le statut définit les garanties reconues aux fonctionnaires. Celles-ci sont aussi des garanties pour le citoyen, "pour garantir la neutralité et l'efficacité du service aux usagers" comme le dit Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'Etat, le 7 janvier 2014, lors des vœux des corps constitués.

Le renforcement des garanties des fonctionnaires est au cœur des enjeux, avec la revalorisation indispensable de la grille indiciaire, des mesures résolues pour s'attaquer à la résorption de la précarité, des droits nouveaux, en matière de mobilité, d'égalité F/H, de lieux de dialogue social par exemple.

Il s'agit aussi de mettre fin aux dispositifs législatifs et réglementaires qui ont fragilisé le statut depuis 1983, ainsi la loi Galland de 1987 qui a introduit, pour la fonction publique territoriale, la notion de cadres d'emplois se substituant aux corps et la liste d'aptitude (on peut être reçu à un concours et ne jamais être nommé...). Il faut aussi abroger la loi antigrevé dite du trentième indivisible pour tout arrêt de travail inférieur à 24 heures.

*Le point
sur...*

... les élections professionnelles

Les Accords de Bercy et la loi relative au dialogue social dans la Fonction Publique (publiée au Journal officiel du mardi 6 juillet 2010) ont posé le principe d'élections communes aux trois versants. Fin 2014, tous les fonctionnaires voteront ensemble.

Cette loi modifie les conditions de représentativité et d'accès

aux élections des organisations syndicales dans les différentes fonctions publiques. Elle modifie également les modalités de désignation des représentants du personnel dans certaines instances et le scrutin applicable.

Nous proposons donc une série d'articles « Zig Zag dans le droit » consacrés à cet événement tout le long de cette année.

I - GENERALITES

TEXTES DE REFERENCE

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

◆ Art 9 : « La participation des agents de l'Etat à la gestion et au fonctionnement de l'administration s'exerce au sein d'organismes consultatifs.

Le principe de participation signifie que les agents sont associés aux mesures qui les concernent, qu'elles soient individuelles ou collectives. La participation des fonctionnaires est mise en œuvre, selon l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, par « l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs ».

◆ Art 9 bis modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010

« Peuvent se présenter aux élections professionnelles :

1° Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

2° Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions mentionnées au 1°.

Pour l'application du 2°, ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres.

Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au 1° est présumée remplir elle-même cette condition.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection.

Les contestations sur la recevabilité des candidatures déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif. »

INSTANCES DE CONCERTATION CONCERNEES

Selon les instances, les représentants des personnels sont :

- soit, élus par les agents publics,
- soit, désignés par les organisations syndicales.

CAP Elus

CT Elus

CHSCT Désignés par les organisations syndicales

CSFP Désignés par les organisations syndicales

Les représentants des personnels au conseil commun de la fonction publique sont désignés par les organisations syndicales.

Le **principe de la généralisation de l'élection** est retenu pour la désignation des instances de concertation : comités techniques, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires (CT, CAP, CCP). Les élections professionnelles se dérouleront au scrutin de liste avec représentation proportionnelle ou de sigle (pour les CCP ANT) à un seul tour et quel que soit le taux de participation électorale il n'y aura pas de second tour de scrutin.

Lorsqu'ils sont désignés par les organisations syndicales, les sièges sont répartis entre elles en fonction des résultats qu'elles ont obtenus aux élections aux comités techniques.

ELECTEURS

Pour les CAP : fonctionnaires titulaires à l'égard desquelles elles sont compétentes. Le nombre de représentants par grade est défini en fonction du nombre de fonctionnaires dans le grade :

- inférieur à vingt : un titulaire - un suppléant
- supérieur ou égal à vingt et inférieur à mille : deux titulaires - deux suppléants

- supérieur ou égal à mille et inférieur à cinq mille : trois titulaires - trois suppléants

- supérieur ou égal à cinq mille ou lorsqu'il s'agit d'un corps à grade unique dont l'effectif est supérieur ou égal à mille : quatre titulaires - quatre suppléants

Pour les CT :

- les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de congé parental ou accueillis en détachement

- les fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental

- les agents de droit public ou de droit privé (type contrat aidé), bénéficiant d'un CDI ou, depuis au moins 2 mois, d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois. Ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental

- les personnels à statut ouvrier, en service effectif ou en congé parental ou bénéficiant de toute forme de congé rémunéré ou accueillis par voie de mise à disposition.

Pour les CCP ANT : Tous les agents non titulaires de droit public (CDD ou CDI) exerçant leurs fonctions dans les établissements publics, dans les domaines administratifs, techniques, social et de santé ou d'enseignement et d'orientation, qui :

- Justifient d'un contrat d'une durée minimale de six mois en cours à la date du scrutin dans l'établissement

- sont, à la date du scrutin, en fonction depuis au moins un mois (ou en congé rémunéré, en congé parental, en congé non rémunéré autres que congés sans traitement, pour convenances personnelles ou pour création d'entreprises).

CONDITIONS REQUISES POUR POUVOIR PRESENTER DES LISTES

Les conditions requises pour pouvoir se présenter aux élections professionnelles sont élargies. Elles sont désormais ouvertes aux organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans et qui satisfont aux critères de respect

des valeurs républicaines et d'indépendance (respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance).

CALENDRIER ELECTORAL

Les opérations électorales sont effectuées selon un calendrier qui varie selon l'instance concernée.

AFFICHAGE ET REVISION DES LISTES ELECTORALES

La qualité d'électeur s'apprécie au jour du scrutin.

Les listes électorales sont établies par l'administration et affichées avant la date du scrutin pour consultation.

Les agents qui constatent une erreur peuvent formuler une réclamation.

Si la réclamation est justifiée, l'administration procède à la révision de la liste électorale.

DEPOT DES LISTES DE CANDIDATS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Sont éligibles, les fonctionnaires inscrits sur la liste électorale, sauf ceux :

- bénéficiaires de certains congés de maladie (notamment d'un congé de longue durée),

- qui ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire du 3ème groupe,

- placés sous tutelle ou interdits de vote et d'élection suite à un jugement.

Un même candidat ne peut pas être présenté par plusieurs listes au titre d'un même suffrage.

ENVOI DU MATERIEL ELECTORAL

Le matériel électoral (professions de foi, listes des candidats, bulletins et enveloppe de vote) est expédié au domicile des agents par l'administration.

DEROULEMENT DU SCRUTIN

Les opérations électorales se dérou-

lent publiquement dans l'enceinte administrative et pendant les heures de service.

Le vote peut avoir lieu par correspondance ou, dans la fonction publique d'État, par voie électronique.

Les électeurs ne peuvent voter que pour une liste entière de candidats, sans radiation ni adjonction de noms et sans modification de l'ordre de présentation des candidats. À défaut, le bulletin est nul.

À l'issue du dépouillement et sans délai, le bureau de vote proclame les résultats.

CALCUL DES SEGES OBTENUS PAR CHAQUE LISTE

Il est procédé :

- au comptage du nombre total de suffrages valablement exprimés,

- au calcul du quotient électoral égal au nombre total de suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de représentants titulaires à élire.

Le nombre de sièges de titulaires attribués à chaque liste est calculé en divisant le nombre de voix recueillies par chacune d'entre elles par le quotient électoral.

Les sièges restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne, c'est-à-dire que le nombre de voix recueillies par chaque liste est divisé par le nombre de sièges déjà obtenus + 1 ; la liste qui obtient le résultat le plus élevé remporte le siège.

Les représentants du personnel titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires élus.

DUREE DU MANDAT

La durée du mandat des représentants des personnels est fixée à 4 ans.

Pour les conditions propres à chaque instance se reporter aux divers numéros zig zag dans le droit 2011 et 2012 qui leur ont été consacrés.

