

FONCTION

PUBLIQUE

Numéros 193/194
Novembre-Décembre 2011

- Suppressions d'emplois publics,
- Flexibilité,
- Précarité,
- Austérité ...

Sommet sur l'emploi

*Ne nous laissons pas
embrumer*

Exigeons de vraies réponses !

Édito.

18 janvier : mobilisation pour l'emploi

Le président de la République convoque le 18 janvier un sommet social pour l'emploi.

Son bilan depuis 2007 est calamiteux : 2.850.000 chômeurs, 4,8 millions inscrits à Pôle Emploi, montée du chômage des plus de 55 ans avec la réforme des retraites, défiscalisation d'heures supplémentaires représentant 400.000 emplois, pour 4 milliards d'€ /an,... 400.000 emplois publics en moins dans l'Etat de 2003 à 2012.

Au lieu de tirer les enseignements de l'échec de cette politique, le gouvernement compte tirer partie de la crise pour aggraver encore la dérégulation économique et sociale...

La crise devrait, au contraire, contraindre d'avancer vers la mise en place de la sécurité sociale professionnelle, le progrès social étant un élément essentiel de sortie de crise. La CGT proposera de mettre en place un seul dispositif alternatif aux licenciements, qui regrouperait l'ensemble des mesures de chômage partiel. Elle proposera aussi la fin de la défiscalisation des heures sup. et le conditionnement des aides aux entreprises à des engagements contraignants sur l'emploi.

A contrario gouvernement et patronat envisagent d'augmenter ces aides sans contreparties par de nouveaux allègements de cotisations sociales pour les employeurs, de ponctionner une nouvelle fois en augmentant le taux de CSG et de TVA, de nouvelles attaques contre les 35 H en « flexibilisant le travail », et la baisse des salaires avec des accords « maintien d'emploi si baisse de salaire ». Et gageons que la Fonction publique sera largement mise à contribution.

Non seulement les pertes d'emplois publics aggravent la réduction d'activité et le chômage, mais la restriction des budgets publics a un effet récessif. Par exemple, alors que les banques restreignent leurs crédits aux collectivités locales, 7 milliards de crédits d'investissement en moins représenteraient 30.000 emplois en moins dans les travaux publics.

Une spirale qui ne fait qu'aggraver la crise et la récession économique, le sous-emploi et le chômage.

La CGT appelle à se mobiliser le 18 janvier, pour de vraies solutions : revalorisation des salaires, contraindre à une alternative aux licenciements, contrôle des aides publiques aux entreprises, développement des politiques et de l'emploi publics, réforme fiscale, création d'un pôle financier public, taxation des mouvements spéculatifs de capitaux, fonds européen de solidarité sociale et de développement économique.

cOup dE GueUle !!!

De la prise d'otages ...

Le président de la République a donc déclaré au sujet de la grève des agents de sûreté aéroportuaires qu'il « *ne laisserait pas prendre les français en otage* ». Diantre ! Les mots ont un sens : la prise d'otage est punie de 10 à 20 ans de prison en droit français, et le président de la République ne peut donc ignorer que ses propos constituent une criminalisation de l'action syndicale.

Et de faire bonne mesure en envoyant la force « publique », police et gendarmes, pour, en appui des multiples pressions, menaces et intimidations du patronat du secteur, maintenir son ordre social ...

L'objectif étant bien entendu d'accuser et de faire porter la responsabilité du conflit non sur les employeurs qui s'arc-boutent sur leurs profits, mais sur les salariés, rémunérés, eux de « cette France qui se lève tôt », de 1100 à 1400 €/mois. Qui est otage de qui dans cette affaire en réalité ?

Et, planquée derrière cette stratégie des mauvais coups, une nouvelle offensive contre le droit de grève sous forme d'un futur projet de loi, pour faire reculer encore et encore les possibilités de salariés de se défendre et d'agir pour leurs revendications, pour le progrès social.

Et dire qu'il y en a qui soutiennent que parler de lutte des classes de nos jours serait ringard ?

Mais ils sont aveugles ou quoi ?...



On apprend de source syndicale que le Directeur de la sécurité départementale d'Indre et Loire vient de se fendre d'une note de service dans laquelle est rappelé le nombre fixé (sur quels critères ?) concernant les arrestations d'étrangers en situation irrégulière et l'urgence qu'il y a à rattraper les retards constatés. Il faut que les

quotas soient remplis et c'est donc une activité qui devient prioritaire. Et de mettre en place des dispositifs près des foyers de travailleurs immigrés, de familles hébergeant des sans-papiers, sans exclure un petit coup de pouce au travers des listes de déboutés du droit d'asile ... et peut être même (mais « chut », il ne faut pas le dire), dans les faits, quelques recherches ciblées sur « l'aspect extérieur des individus » (D'aucun parleront - mais sans preuve ce qui est vous en conviendrez intolérable - de recherches « au faciès »).

Ce qui est vrai en Indre et Loire l'est aussi dans de nombreux départements. C'est que la situation des préfets dépend aussi de la réalisation ou non des objectifs fixés en la matière. Le Ministre de l'intérieur - qui les réunit de temps à autres pour tirer le bilan - s'est donné comme priorité de battre les records de ses prédécesseurs, stratégie électorale oblige. Et il vaut mieux être dans les bien classés, sinon ...

Mais tout cela ne soulève t il pas aussi quelques questions sur les dérives que peut engendrer, dans ce domaine comme dans bien d'autres, le pilotage par la performance au mépris de l'égalité de traitement ?

La CGT défend l'idée que c'est l'efficacité sociale qui doit être l'instrument de mesure du service public. Et que la notion de fonction publique de carrière doit prévaloir pour préserver de toute pression. Pas sûr que de telles pratiques répondent à cette conception. Enfin, c'est à vous de voir...

Salaires

Course derrière le SMIC

... et situation salariale catastrophique.

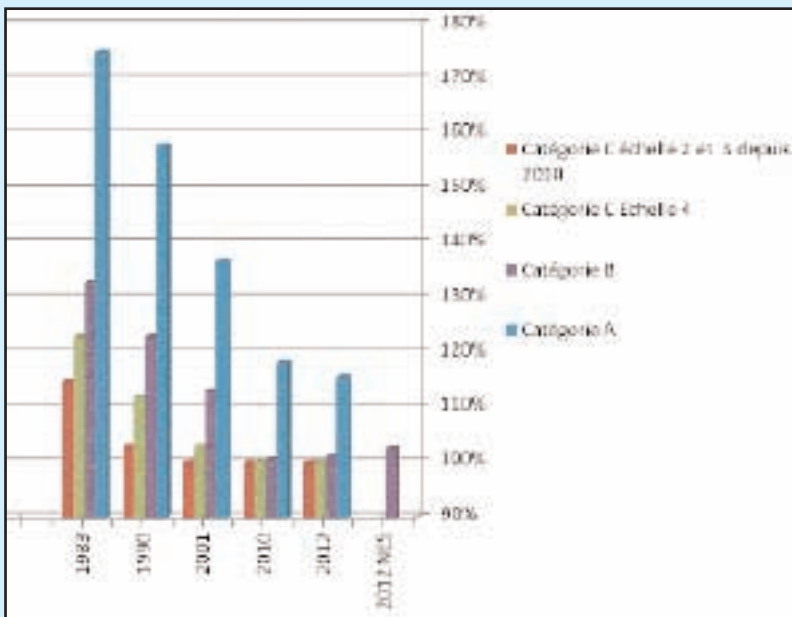
Mois après mois, année après année, la politique salariale menée par le gouvernement ne cesse de ronger le pouvoir d'achat des personnels de la fonction publique. Souvenez vous, la dernière revalorisation des salaires, c'était il y a 18 mois – mais si, mais si, au 1/07/2010 – et encore elle se limitait à 0,5% ...

A niveau de qualification constant les manques à gagner au regard d'un simple maintien du pouvoir d'achat (référence prix INSEE) depuis 2000 se situent, selon les catégories, de 200 à plus de 500 € par mois!

Et la congélation des salaires dans la fonction publique serait - selon les déclarations ministérielles - amenée à durer encore au moins toute l'année 2012.

La smicardisation gagne du terrain

Rien d'étonnant donc au vu de ce constat catastrophique que le gouvernement soit contraint, de manière peu glorieuse, de courir derrière le SMIC pour de ne pas tomber



Au 1 ^{er} janvier	SMIC	Catégorie C Echelle 2 Echelle 3 en 2010 et 11	Catégorie C Echelle 4	Catégorie B	Catégorie A
1983	100%	115%	123%	133%	175%
1990	100%	103%	112%	123%	158%
2001	100%	100%	103%	113%	137%
2010	100%	100%	100%	101%	118%
2012	100%	100%	100%	101%	116%
2012 NES				103%	

dans l'illégalité.

Ainsi, à 2 reprises, en Décembre et en Janvier, il a fallu - une fois par une indemnité différentielle, la seconde par des points- opérer quelques rafistolages.

Au total, un million d'agents de la fonction publique (1 sur 5) verront leur situation ainsi maintenue ... au niveau ou tout près du SMIC, et quelques centaines de milliers d'autres continueront à s'en rapprocher de plus en plus.

Car le système de cette course derrière le SMIC accompagnée de replâtrages à minima conduit à un écrasement de la grille et à une smicardisation généralisée ainsi que le montrent tableau et graphique reproduits ici, et que le dénonce depuis longtemps la CGT.

Ces nantis que sont les agents en début de l'échelle 3 pourront dérouler une carrière de ... 5 points d'indice (23 €) en 14 ans ! Et il faudra 11 ans pour atteindre un résultat de cet ordre pour ceux du début de l'échelle 4, ou encore 8 ans pour les super privilégiés du début de l'échelle 5.

De leur côté, les agents de catégorie B, démarrent ... 1% au dessus du SMIC et ceux de catégorie A sont à + 16%.

Et dire que tout cela est mis en œuvre par un gouvernement nommé par un président de la République élu sous la bannière de « président du pouvoir d'achat ».

A rebaptiser « président de la smicardisation » ?

Il y a une vraie urgence à poser en grand les questions de la revalorisation des salaires et de la reconstruction de la grille unique afin de reconnaître les qualifications, regagner le droit à la carrière et à de justes rémunérations.

RETRAITE
60
IL Y A DES BORNES A NE PAS DEPASSER

A 60
LA RETRAITE
SORTIE ANTICIPEE
RECONNAÎTRE LA PENIBILITE

MEETING NATIONAL
31 janvier 2012 à 13h au Zénith à Paris
Retransmission en direct sur www.cgt.fr

CONSEIL SUPÉRIEUR

4 novembre 2011

Dans le numéro 192 de « Fonction Publique » nous avons abordé le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique. D'autres points ont été traités lors de cette séance du Conseil Supérieur.

Projet de décret modifiant le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 a autorisé l'expérimentation du nouveau dispositif, puis celle de 2009-972 du 3 août 2009 l'extension de cette expérimentation, la pérennisation et la généralisation du dispositif à l'ensemble de la fonction publique de l'Etat à compter de l'année de référence 2012. La notation est supprimée et la valeur professionnelle des fonctionnaires s'apprécie dorénavant au travers l'entretien professionnel. Les modalités de mise en œuvre du dispositif ont fait l'objet de deux décrets : 2007-1365 du 17 septembre 2007 pour l'expérimentation, et 2010-888 du 28 juillet 2010 pour la généralisation à compter de la période de référence 2012.

Le projet de décret présenté à ce Conseil supérieur précise la date d'application du dispositif de manière pérenne et généralisée, à savoir l'entretien professionnel 2013 (année de référence 2012 puisque les campagnes d'évaluation d'une année s'effectuent au 1^{er} trimestre de l'année « n+1 »). Les décrets du 17 septembre 2007 et 2002-682 du 29 avril 2002 seront abrogés à l'issue de la campagne d'évaluation 2011 soit au plus tard le 31 décembre 2012.

Par ailleurs le projet de décret clarifie le point de départ des délais de recours pour la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Il peut être exercé dans un délai de 15 jours francs à partir de la date de notification à l'agent, ensuite l'autorité hiérarchique notifie sa réponse

dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dès lors que le fonctionnaire a suivi cette procédure de recours, si le désaccord persiste il peut saisir la C.A.P. dans un délai de 1 mois à compter de la date de la notification de la réponse formulée dans le cadre de son recours. L'autorité hiérarchique communique alors au fonctionnaire, qui en accuse réception ; le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Pour la CGT, le délai de droit commun de deux mois doit s'appliquer au délai de recours concernant le compte rendu de l'entretien professionnel. L'obligation du recours hiérarchique préalable pour déposer un recours auprès de la C.A.P. et la réduction à 1 mois sont des mesures pour dissuader les agents d'exercer leur droit de recours. La CGT a déposé un amendement qui a été rejeté.

Pour : 20 (administration)
Contre : 11 (CGT - FSU - Solidaires - FO)
Abstention : 8 (UNSA - CFTC - CFDT - CGC) - absence d'un représentant CFDT

Projet de décret modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'Etat et ses établissements publics.

Ce projet de décret concerne le régime indiciaire des emplois de chef de service d'une part, et de sous-directeur et directeur adjoint d'autre part, emplois communs aux administrations centrales de l'Etat. Il est créé 3 groupes d'emplois distincts. Groupe I à 4 échelons: HEB à HED, Groupe II à 6 échelons: IB 966 à HEC, Groupe III à 7 échelons : IB 852 à HEBBIS. Entrée en vigueur au plus tard le 31 décembre 2012.

Pour : 20 (Administration)
Contre : 7 (CFDT - FSU - Solidaires) - absence d'un représentant CFDT
Abstention : 9 (UNSA - CFTC - CGT - CGC)
NPPV : 3 (FO)

Projet de décret modifiant le décret n° 92-1178 du 2 novembre 1992 portant statut du corps des professeurs du Muséum d'histoire naturelle et du corps des maîtres de conférences du Muséum d'histoire naturelle.

En application de la loi L.R.U., se basant sur la modification du statut des enseignants chercheurs en 2009, le décret 92-1178 est modifié. Déconcentration de la gestion pour donner un rôle renforcé au Directeur du Muséum en matière d'avancements, mutations, détachements... Les commissions de spécialités sont remplacées par des comités de sélection avec un élargissement des candidats possibles.

Pour : 20 (administration)
Contre : 11 (CGT - FO - FSU - Solidaires)
Abstention : 7 (UNSA - CFDT - CFTC) - absence d'un représentant CFDT
NPPV : 1 (CGC)

Projet de décret modifiant des dispositions statutaires relatives à certains corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences.

Pour : 26 (administration - CFDT - UNSA) - absence d'un représentant CFDT
Contre : 11 (CGT - FO - FSU - Solidaires)
Abstention : 1 (CFTC)
NPPV : 1 (CGC)

Projet de décret modifiant le décret 2009-63 du 16 janvier 2009 portant statut particulier des ingénieurs des mines.

Pour la CGT, cette fusion (8400 ingénieurs des mines et 120 pourrait avoir du sens s'il y avait une politique volontariste de développement des missions au service d'une réelle politique industrielle. Ce qui est loin

d'être le cas.

Pour : 20 (administration)

Contre : 1 (CGC)

Abstention : 6 (CGT – FO)

NPPV : 12 (CFTC - CFDT

– UNSA – Soli-

daires – FSU)

Rapport d'activité de la commission de classement des fonctionnaires de La Poste.

La CGT n'est évidemment pas opposée à la mobilité des fonctionnaires de La Poste vers les autres administrations de la F.P.E., ou vers la F.P.T ou F.P.H. dès lors qu'il s'agit d'une

mobilité choisie et que les conditions d'accueil sont satisfaisantes. Après 1 an et demi de changement de statut l'objectif, de La Poste et du gouvernement, de privatisation apparaît clairement. La question de l'emploi est préoccupante, 38000 supprimés depuis 2007, 12000 l'an dernier, 6759 suppressions sur les 6 premiers mois de 2011 qui conduisent à une dégradation des conditions de travail. Les fonctionnaires qui cherchent une échappatoire vers d'autres administrations en passant par la commission de classement sont peu nombreux : 621 décisions prises sur

3 ans (alors qu'il y en a eu 3343 sur 4 ans à France télécom). On peut donc s'interroger sur le rôle de ce dispositif qui prendra fin au 31 décembre 2012. Le peu d'éléments fournis dans le rapport ne nous permet pas de cerner complètement le problème. Toutefois, l'absence de concordance entre les grades de La Poste et ceux de la Fonction Publique constitue un élément de réponse, de même que la réticence des ministères à accueillir ces agents alors même qu'ils sont tenus à des objectifs de suppressions d'effectifs dans le cadre de la RGPP.

Un nouveau traité intergouvernemental ? Pas sans débat public ni référendum !

Matin, midi et soir, nous assistons à une campagne assourdissante sur les déficits publics. Ceux-ci sont clairement le produit de la crise financière planétaire à laquelle nous assistons depuis une dizaine d'années. Elle résulte de la recherche effrénée de profits sans lien réel avec la production.

Pour les ultralibéraux, ce sont les peuples qui en portent la responsabilité. Ils devraient accepter la réduction des salaires, la mise en cause des services publics, tout cela pour permettre aux plus riches de placer leur argent sur les marchés financiers en alimentant de nouvelles bulles financières.

Cette crise sert de prétexte à une offensive sans précédent contre l'état social, les prestations sociales, les dépenses publiques.

En septembre 2007, le premier ministre Fillon déclarait: " je suis à la tête d'un Etat en situation de faillite sur le plan financier ". Cela ne l'a pas empêché de promouvoir les exonérations de cotisations sociales des entreprises et les cadeaux fiscaux aux plus riches.

Les déficits publics ont ainsi filé : de 1400 à 1700 milliards aujourd'hui.

Au plan européen, la construction de l'euro, dans toute sa logique libérale, n'assure pas la solidarité entre les Etats. La Banque centrale européenne n'a pas le droit de les aider, ce qui a ouvert la porte aux spéculations financières, avec les taux d'intérêt usuraires imposés par exemple à la Grèce, à l'Italie, au Portugal.

C'est dans ce contexte que la décision de rédiger un nouveau traité intergouvernemental a été prise le 9 décembre dernier à Bruxelles, sous l'impulsion de Sarkozy et Merkel. Au nom des dogmes libéraux, les Etats devraient appliquer chaque année les mêmes politiques d'austérité imposées au plan européen.

Sarkozy et Merkel veulent aller vite et imposer un traité conduisant à un "exercice partagé de la souveraineté" qui serait adopté "selon une procédure plus légère" (que le

traité de Lisbonne), déclare le président de la République. Le projet est déjà en cours d'élaboration. L'objectif est qu'il soit ratifié avant l'été 2012. Autrement dit, il ne s'agit pas de s'embarasser d'un débat public et encore moins d'un référendum!

Pour y voir clair, il suffit de lire les propos de Sarkozy dans le Monde du 13 décembre.

Dans le chapitre des engagements français, le président de la République déclare: "*nous sommes d'autant plus prêts à cet effort que nous l'avons commencé dès 2007.*

La mise en place du non-remplacement d'un fonctionnaire sur 2 partant en retraite, ...réforme de la carte judiciaire, ... réforme de la carte militaire,...réforme des retraites,...".

Son programme: "*l'autonomie des universités, le développement du crédit impôt recherche, les investissements d'avenir, la suppression de la taxe professionnelle,..*".

On peut aisément imaginer la suite: application de la RPP aux collectivités locales, poursuite du processus de libéralisation dans les transports, la santé, l'éducation,..., nouvelles attaques contre les retraites, la sécurité sociale, les prestations sociales, le code du travail et les statuts,...

C'est un remodelage complet de la société française pour la soumettre à la domination de la logique financière que les ultralibéraux veulent imposer.

L'UGFF appelle ses militants à engager le débat sans attendre dans les services, dans la cité, sur les questions de la crise, de la dette, des responsabilités. La CGT apporte d'autres réponses pour une sortie de crise par l'augmentation des salaires, une véritable politique industrielle, l'arrêt de la RGPP.

Au plan européen, un rapport de forces est à construire pour promouvoir des politiques nouvelles fondées sur la solidarité entre les peuples, la croissance, l'écologie.

Le projet de traité ne peut rester dans l'étroit cercle du président de la République et de la chancelière allemande. Un vrai débat public doit s'ouvrir. En tout état de cause, les citoyens doivent pouvoir s'exprimer par référendum.

Rassemblement du 30 novembre 2011, à Paris, devant l'agence de notation Moody's

Baptiste Talbot est intervenu au nom de la CGT Fonction publique

« ... (Cette initiative) s'inscrit dans le cadre de la journée européenne d'action décidée par la Fédération syndicale européenne des services publics.

Les services publics et leurs agents sont en première ligne face aux politiques d'austérité imposées par les marchés et les multinationales, politiques qui ravagent le continent.

Sarkozy et l'UMP, en bons chiens de garde des intérêts du grand capital, multiplient les attaques contre les services publics et la Fonction publique.

Ils font du fonctionnaire un de leurs boucs émissaires, une de leurs prin-

cipales cibles dans leur entreprise de division.

Mais comme nos collègues et camarades de toutes l'Europe, nous sommes décidés à résister !

Aujourd'hui même, des actions sont organisées dans 25 pays d'Europe par les travailleurs des services publics, avec notamment une manifestation nationale en Bulgarie. Nous saluons en particulier nos camarades britanniques en grève générale ce jour. Demain, ce sont les Grecs qui pour la 15ème fois seront en grève générale.

Partout les agents des services publics, comme les salariés du secteur privé, refusent de payer la facture de la crise et d'une dette qui est d'abord faite de cadeaux au grand patronat.

Il y a crise économique et sociale mais aussi crise politique.

Les agences de notation, telle que Moody's, constituent un symbole du renoncement politique qui a conduit les gouvernements à laisser les mains libres aux marchés financiers et au grand patronat

Ce sont eux aujourd'hui qui font et défont les gouvernements, dictent les politiques à mettre en œuvre. Ils

nient ainsi l'essence même de la démocratie. L'austérité imposée partout provoque non seulement d'immenses dégâts sociaux mais aussi le repli nationaliste.

L'entrée de 4 ministres d'extrême droite au gouvernement grec est l'illustration de ce danger mortel pour la démocratie et les droits des salariés. Marchés et patronat se sont d'ailleurs toujours bien accommodés des régimes d'extrême droite.

Comme nous l'avons affirmé en 2005 en refusant le Traité constitutionnel européen bâti pour la finance, nous disons aujourd'hui que nous ne voulons pas moins d'Europe mais plus d'Europe sociale, au service des salariés, des services publics et des droits sociaux.

Avec nos collègues et camarades de toute l'Europe, nous exigeons l'arrêt des politiques mortifères d'austérité, la mise au pas des marchés, la taxation de la spéculation boursière et des grandes fortunes, une politique européenne de relance fondée sur l'augmentation des salaires, le développement des services publics et de l'emploi, la lutte contre la précarité et la pauvreté (...). Plus que jamais : on ne lâche rien ! ».



Des milliers de salariés dans 185 manifestations

13 Décembre : la nouvelle journée de manifestations contre le plan d'austérité du gouvernement a rassemblé plusieurs milliers de personnes dans tout le pays où l'on a dénombrés 185 manifestations et rassemblements à l'appel de la CGT, CFDT, FSU, Solidaires et Unsa. Les organisations syndicales se retrouveront le 19 décembre pour tirer bilan de cette journée et décider quelles suites elles entendent donner dans la perspective de la convocation en janvier d'un sommet sur l'emploi annoncé par le président de la République. Cette journée a été marquée notamment par un rassemblement sur le pont de la Concorde à Paris devant l'Assemblée nationale, où était déployé, devant 5.000 personnes, un énorme billet de banque proclamant : "**de l'argent pour les salaires et l'emploi en Europe, pas pour la finance !**". Réunis d'abord place Saint-Augustin non loin de l'agence de notation Moody's plusieurs milliers de manifestants CGT, FSU et Solidaires se sont dirigés ensuite en cortège vers le pont de la Concorde, derrière une banderole "Non à l'austérité". Dans de nombreuses villes de province, des

manifestants ont battu le pavé, notamment à Bordeaux, Lyon, Rouen, Marseille, Nantes, Toulouse, Calais, Lille, Boulogne-sur-mer, Limoges, Pau, Périgueux, Tours, Orléans ou encore le Havre.



Les OPA refusent la disparition de leurs missions, de leurs métiers, de leur statut !

Ouvriers d'Etat en voie de disparition dans un ministère démantelé par la RGPP et la politique de décentralisation de Sarkozy, nous pouvons résumer ainsi la situation des Ouvriers des Parcs et Ateliers du Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, des transports et du Logement (ex ministère de l'Equipement).

Espèce en voie de disparition

Du 26 au 30 septembre 2011, s'est tenu à Pleaux dans le Cantal, le 33^{ème} congrès du syndicat qui est parti d'un constat :

- 5000 OPA transférés dans les collectivités en attente depuis 2 ans d'un décret d'intégration qui leur permettra d'opter pour le statut de fonctionnaire territorial et d'un décret retraite qui fixe les modalités de calcul de leur pension. Les projets sont loin de répondre aux attentes et feront que les OPA devraient y laisser des plumes financièrement et statutairement.
- 2000 OPA dans les services du MEDDTL confrontés à un rapport de la cour des comptes qui interdit tout recrutement dans les Directions Interdépartementales des Routes (DIR), dans les Directions Interrégionales de la Mer (DIRM), dans les Services Navigations, sur les bases aériennes civiles ou militaires...



Plan d'action national

C'est pour lutter contre ce processus de liquidation des OPA que le congrès a décidé de mettre en place un plan d'action dont le point de départ a été la mise en œuvre d'assemblées générales dans les services, la signature d'une pétition nationale et une **journée de grève et d'action le 15 novembre** aussi bien dans les services de l'Etat que dans ceux transférés dans les collectivités territoriales.

Cette action suivie massivement par les OPA et qui s'est traduite par l'interpellation d'élus locaux, des occupations de parcs etc..., la CGT a du la mener seule sans les autres organisations syndicales qui semblent engluées dans les orientations de leurs centrales et dans une forme de morosité qui leur interdit toute forme d'action.

Ce n'est pas l'état d'esprit de la CGT qui veut repartir à la

reconquête des missions de services public perdues au fil de la RGPP et des transferts vers les collectivités.

Dans les services de l'Etat, le combat s'est engagé pour :

- refuser tout processus de transferts vers les établissements publics qui mettent en danger les missions et le statut des personnels (transferts des services navigation à l'établissement public VNF)
- créer des entités parcs dans les DIR, dans les DIRM, les services Navigation avec des emplois d'OPA pour assurer la gestion, la maintenance des matériels et la technicité en appui des missions d'entretien assurés par les fonctionnaires.

Le plan d'action se décline :

- au niveau national par l'interpellation des groupes politiques présents au parlement les ministères concernés.
- sous l'aspect statutaire par la nécessité absolue de conforter la mise à disposition des OPA dans les départements à travers des chartes de gestion
- avec un cadre statutaire d'OPA consolidé qui permette de recruter dans les services de l'Etat.

Le plan d'action mis en place par le SNOA doit reposer bien sur le rapport de force des OPA qui heureusement restent unis malgré l'explosion des services. Il repose avant tout sur un travail de chacun et de tous les militants pour interpellier les responsables de la casse des services, les élus, les citoyens sur la nécessité de ne pas foutre en l'air ce service public qui fait la richesse de notre pays.

Reconquête des missions, consolidation du statut

Pour reconquérir ce service public, les OPA ont bien conscience qu'il faudra impliquer toute la force de la CGT y compris la confédération.

Dans ce service public, nous sommes convaincus que la technicité au sein de la fonction publique peut être assurée par les compétences d'agents publics

Les OPA, mais aussi tous les ouvriers d'Etat y ont toute leur place.

C'est tout le sens du combat du SNOA CGT !

DON' ACTIONS 2012

la solidarité gagnante!



Participez au **DON' ACTIONS** et gagnez des cadeaux...

En participant au **DON' ACTIONS**,
vous aidez le Secours populaire
à collecter les ressources nécessaires
à son fonctionnement et au développement
de la qualité de ses actions de solidarité.

Merci de votre soutien !

50

personnalités
soutiennent
le **DON' ACTIONS**!



infos sur www.donactions.fr



Mieux connaître ... LADOM

L'année 2011, déclarée année de l'outre-mer, a mis LADOM au cœur de l'actualité. Pour mieux connaître cette agence, nous sommes allés à la rencontre de Zoubair RASSOLMIAN, délégué CGT à L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM).

cours de formation professionnelle ; 52 % des jeunes ayant bénéficié d'une formation sont effectivement inclus dans l'emploi au cours de l'année 2010. Entre 2009 et 2010, l'ensemble de la production a progressé de 6 %.

C'est quoi LADOM ?

« Depuis 2010, l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) a remplacé l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer (ANT) créée en 1982 en remplacement du BUMIDOM. Grâce à une forte mobilisation de l'intersyndicale CGT - CFDT - CFTC, LADOM est l'unique opérateur de la mission « Outre-mer » pour le compte du Ministère de l'Outre-Mer et des Collectivités Territoriales.

Historiquement, l'ANT avait pour mission de **favoriser l'insertion professionnelle** des ultramarins en leur proposant des actions de formation professionnelle ou de stage pratique en entreprise en métropole et en mettant en place un accompagnement de proximité et une logistique via la mutualisation des Fonds de l'Etat, du FSE et des Collectivités Territoriales. »

Quelles missions ?

« Le changement de dénomination de l'agence correspond à une **évolution de son champ d'intervention. Les missions confiées à LADOM ont ainsi été fortement élargies** puisque la gestion du nouveau fonds de continuité territoriale lui a été confiée. Cela implique pour l'agence de prendre en charge :

- l'ensemble de **l'aide à la continuité territoriale** (la délivrance de « bons » servant à subventionner les déplacements des ultramarins vers la métropole).

- le « **passport mobilité études** » -PME antérieurement gérés par les CROUS - (les aides accordées aux étudiants pour les frais de transports vers la métropole).

Au delà de ces 2 nouvelles missions, l'Agence doit favoriser l'insertion professionnelle des jeunes ultras marins et répondre aux besoins des acteurs économiques et plus particulièrement favoriser l'accès à l'emploi durable des publics sortant d'un parcours de formation professionnelle qualifiante.

LADOM s'appuie sur un réseau de 14 délégations régionales et un siège à Saint Denis dont 5 délégations en Outre-mer (Gua-deloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion) qui mobilisent, accueillent, conseillent et orientent les candidats à la mobilité avant de valider leurs parcours. 9 délégations régionales prennent le relais. L'agence a également un agent basé au Québec pour le suivi des stagiaires de cette destination. Au total un déploiement de 150 agents.

En matière d'aide à la continuité territoriale, en 2011, LADOM produira environ 100 000 bons de voyage ; environ 10 000 billets émis ou remboursés au titre du passeport mobilité-études.

LADOM met en place environ 6 000 parcours de formation et 2 000 parcours de stage et accompagnement sur des oraux de concours en métropole. Elle réalise 72 % de validation des par-

Et la CGT à LADOM ?

« S'appuyant sur les constats de la Cour des Comptes en 2011 et les conclusions des rapporteurs suite à l'audit de LADOM par la Commission des finances en octobre dernier, la CGT propose et se mobilise pour faire évoluer LADOM.

A ce titre, la CGT au sein des instances représentatives du personnel (Délégation Unique et Conseil d'Administration) travail à faire évoluer les thématiques suivantes :

Sur l'évolution du statut de l'Agence qui est actuellement une Société d'Etat (la dernière) de droit privée avec une comptabilité privée en contradiction avec des missions de service public et aux publics. Comme l'indique la Cour des Comptes, le statut de l'Agence doit évoluer vers un Etablissement Public Administratif avec pour la CGT une reconnaissance du statut de fonctionnaire pour l'ensemble du personnel ;

Sur la mission de Formation Professionnelle, il est nécessaire de déployer une proximité plus grande permettant un meilleur accompagnement et un meilleur suivi. Pour cela, je pense judicieux d'ouvrir une réflexion sur l'implantation de nouvelles antennes sur la métropole avec plus de moyens humain.

Sur la mission Continuité Territoriale, il faut renforcer les moyens humain afin d'éviter les aléas des mises à disposition des collectivités locales et pour assurer un travail de qualité notamment en période de surchauffe ;

Sur la Gestion des Ressources Humaines, la CGT travail pour que LADOM passe d'une logique de gestion de poste à une véritable gestion des richesses humaines passant par une nécessaire :

- Valorisation des salaires par l'augmentation de la valeur du point Proposition d'évolution de carrières et de promotion sociale tant horizontale que verticale ;

- Révolution au niveau du plan de formation ne développant qu'actuellement que des formations d'adaptation aux postes et non un outil au développement des compétences et de l'employabilité des agents de LADOM ;

- Une défense des **intérêts professionnels** tant individuels que collectifs des salariés par prise en charge des revendications qui s'expriment.

Sur les moyens alloués alors que l'enveloppe prévue pour l'année 2012 a été établie à un niveau proche de celle votée pour 2011. Or, comme l'indique le rapport de la Cour des comptes, « l'enveloppe financière prévue pour financer, en 2011, le dispositif de continuité territoriale ne sera vraisemblablement pas suffisante. » !!! ».



Zoubair RASSOLMIAN

QUELLE FORÊT POUR NOS ENFANTS ?

2011 a été désignée « année internationale de la forêt ». On aurait pu penser que pour l'occasion se développerait une prise de conscience générale, chez nos décideurs nationaux et internationaux, en faveur de politiques publiques puissantes pour mieux exploiter ce bien commun de l'humanité de tous les intérêts mercantiles, tout en le protégeant davantage.

C'est en effet nécessaire si l'on veut qu'en tout point du globe la forêt puisse répondre simultanément aux trois fonctions qu'on lui assigne généralement : économique (production de matière première ligneuse), patrimoniale (protection des écosystèmes et de la biodiversité, régulation du climat et du régime des eaux, ...) et sociale (espace de détente et de loisirs, élément structurant du paysage, ...). Un type de gestion appelé « gestion multifonctionnelle ».

Un bien commun en danger...

Or, dans notre beau pays de France, lequel présente, en terme de superficie, le plus vaste massif forestier de tous les pays de l'UE, c'est tout le contraire qui est en train de se mettre en place. Jamais en effet le service public forestier et son vecteur principal, l'Office National des Forêts (ONF), n'auront été autant menacés de disparition et, par ricochet, jamais encore, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, la crainte d'une surexploitation sauvage de ce massif n'aura été aussi fondée.

C'est le Président de la République en personne qui a donné le « la » avec un discours prononcé le 19 mai 2009 à URMATT (Bas-Rhin). Selon lui, en effet, la forêt française doit avant tout servir les intérêts particuliers des industriels de la filière-bois et pour cela, il faut orienter sa gestion vers l'ultra-productivisme. Adieu donc le principe de la gestion multifonctionnelle : la forêt doit devenir une usine à bois et non plus être considérée comme un écosystème fragile dans lequel on prélèverait avec parcimonie sans nuire à l'équilibre général !

Bien évidemment, cette vision réjouit le puissant lobby patronal de la filière-bois (qui emploie en France près de 500 000 salariés, autant que l'industrie automobile). Encouragé par le discours présidentiel, il milite maintenant de plus en plus ouvertement pour que la forêt publique française soit transformée en une espèce d'hypermarché où l'on devrait pouvoir se servir à volonté, le rôle des « gérants » devant se limiter à disposer dans les rayons les produits les plus valorisants du moment.

... comme l'outil public qui doit le gérer.

Quant à l'outil public ONF, déjà bien mis à mal par le désengagement financier de plus en plus prégnant de l'Etat et par la RGPP, son sort paraît scellé. Une note du Trésor remise au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie préconise de déléguer, sous forme de concessions, la gestion des forêts publiques à des prestataires privés ! L'Office serait à ce titre traité comme un simple prestataire éventuel.

Nous voici donc en présence d'un véritable plan visant la destruction du service public de la forêt et le démantèlement de son outil principal, l'ONF ! La multinationale VEOLIA s'est d'ailleurs déjà plus ou moins positionnée sur ce futur marché juteux qui lui tend les bras, à tel point que l'on se demande si ce n'est pas elle qui aurait tenu la plume des rédacteurs de cette note sulfureuse...

Bien évidemment, les personnels de l'ONF et leurs organisations syndicales, dont la CGT-Forêt, ne restent pas les bras ballants face à toutes ces menaces. La résistance s'organise, et prend différentes formes originales.

Organiser et faire converger la riposte.

C'est ainsi qu'un collectif regroupant plusieurs organisations syndicales (dont la CGT), diverses associations de protection de la nature et des partis politiques de gauche s'est créé l'automne dernier en Lorraine. Son nom est tout un programme : « SOS

forêts en danger ! ». Il a déjà mené plusieurs actions spectaculaires, dont une manifestation très médiatisée à l'occasion de la venue d'Hervé GAYMARD (président du conseil d'administration de l'ONF) à CHATEAU-SALINS (Moselle) le 4 avril dernier, pour expliquer aux élus mosellans les « bienfaits » de la politique forestière sarkozyste. Des collectifs similaires sont en gestation dans d'autres régions...

Au sein de l'ONF, une grande majorité de personnels, à l'appel d'une intersyndicale CGT-Forêt, SNUPFEN-Solidaires et SNAF-UNSA-Forêts, refuse depuis maintenant plus de deux ans de remplir les grilles trimestrielles de comptabilité analytique. Cette action de « désobéissance » représente un véritable sondage grandeur nature contre la politique de casse menée par la direction générale sur l'injonction du gouvernement à travers la RGPP...

Et bien entendu, puisque la forêt occupe les devants des médias en cette année qui lui est dédiée, la communication devient une arme puissante dont use la CGT-Forêt. Ainsi, les conséquences de cette politique forestière productiviste et libérale sont portées en permanence sur la place publique, ce qui a le don d'irriter très fortement tous ceux qui sont chargés de la mettre en place...

Ceci étant, il est bien évident que pour mettre en échec cette politique, il faudra plus largement mobiliser l'ensemble des agents publics et les usagers contre la RGPP, mère de tous nos maux. Car les conséquences qu'elle fait peser sur la forêt publique et les forestiers qui la servent sont de même nature que celles en train de détruire l'école ou l'hôpital public, pour ne prendre que ces deux exemples...



Les "mutualisations" : un enjeu de service public !

A lire le dernier rapport du "conseil de modernisation des politiques publiques" de décembre 2011, il semble qu'on attendait plus des "nouvelles mutualisation interministérielles...en route".

Effectivement, à ce titre, les personnels des DDI ont vécu la création autoritaire des SIDSIC (services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication). Le directeur de la DISIC s'était flatté, lors de sa nomination, de son objectif de réduire de 10% le coût de l'informatique dans la fonction publique. Il est vrai que des sommes vertigineuses ont été allouées aux grandes sociétés de services sans résultats à la clé. On ose espérer que la leçon a été tirée (et qu'un bilan sera un jour effectué...). Les préfets de départements et de région ont présenté au gouvernement leurs propositions de schémas de mutualisation. Cela sans concertation préalable avec les organisations syndicales.

Le précédent du "SIDSIC"

L'affaire semblait dans le sac pour ses promoteurs. Tout aller bien ... sauf que personne n'avait pensé que les personnels pouvaient avoir leur idée sur la question. En premier lieu qu'ils allaient refuser massivement la mise à disposition, présentée par le secrétariat général du gouvernement comme une solution avantageuse pour les personnels!

Il aura fallu l'action du 4 octobre à l'initiative de la CGT pour obliger l'administration à prendre en compte la dimension humaine du projet.

La CGT, avec les personnels informaticiens des DDI, a élaboré un contre-projet qui permettait la mise en réseau des personnels informaticiens en leur permettant de rester dans leur service d'origine. La proposition se voulait de plus évolutive en cherchant en permanence la meilleure réponse aux besoins.

La DISIC a écarté cette proposition sans examen au fond et déclare que la concertation est terminée. Les

SIDSIC devront se mettre en place à partir du 1er janvier 2012. Dans le même temps, la DISIC était dans l'incapacité de préciser les effectifs concernés. Aucune étude d'impact sur ses conséquences sur l'organisation des services n'a non plus été faite.

Au fond, la réalité du projet se fait jour, elle est celle d'une restructuration brutale des systèmes d'information autour des préfets avec l'objectif de réduction d'emplois.

Dans l'immédiat, les agents seront affectés au SIDSIC, mais on ne connaît pas l'effectif cible à terme de ces services...

La mobilisation des personnels informaticiens a cependant sonné comme une alerte pour les promoteurs de la RGPP dans les services territoriaux.

La CGT a rappelé ses positions concernant les mutualisations:

Une réunion a eu lieu le 14 décembre dernier avec le secrétariat général du gouvernement sur ce sujet.

Nous avons demandé en premier lieu un bilan des mutualisations intervenues. Nous dénonçons une conception des mutualisations dont l'objectif principal vise aujourd'hui à supprimer des emplois, et cela au détriment de la qualité du service rendu et des conditions de travail des agents.

Nous demandons d'avoir les éléments permettant aux représentants des personnels dans les Comités Techniques de pouvoir jouer leur rôle.

A ce titre, nous avons demandé d'avoir communication des schémas régionaux et départementaux de mutualisation.

Le représentant du secrétariat général du Gouvernement donne son accord sur le principe d'une diffusion de ces schémas aux organisations syndicales, au niveau national

ou au niveau territorial avant la fin janvier 2012.

Les schémas régionaux et départementaux de mutualisation

Les préfets de départements et de région devaient transmettre ces documents pour validation au secrétariat général du gouvernement pour juillet 2012.

Nous avons obtenu le principe d'une concertation préalable avec les organisations syndicales dans les départements et les régions.

Dans les faits, cette concertation a été quasi inexistante. Les schémas, dans la plupart des cas, n'ont pas été remis aux organisations syndicales.

En réponse à ce constat, le secrétariat général du gouvernement nous indique que beaucoup de préfets de région ont souhaité attendre la validation de leur schéma avant d'engager la concertation.

Nous refusons une telle conception du dialogue social. Les futures réunions avec les préfets, dans les meilleures des cas, se limiteront à la présentation des schémas qui pourront d'autant moins bouger qu'ils auront été validés !

L'UGFF invite ses organisations comme les organisations interprofessionnelles à se saisir de ces documents et d'exiger un état des lieux sur la situation des services. Il doit en être de même des projets d'action stratégique de l'Etat dans les régions.

Pour les militants CGT, c'est également l'opportunité d'enclencher une dynamique locale au sein d'un collectif fonction publique en faisant le lien éventuellement avec les comités régionaux. Des réunions régionales des militants concernés peuvent aussi être organisées...

Des schémas régionaux qui, potentiellement, concernent l'ensemble des services de l'Etat.

RGPP ou la fonction publique à l'encan

La 29 novembre dernier, le gouvernement a organisé un séminaire dédié à la RGPP avec les ministres concernés. Le dernier rapport d'étape de la RGPP est daté de décembre 2011. Le titre d'Acteurs publics est évocateur : "les ministres en rang serrés derrière la RGPP" tant cette politique est contestée dans la population, parmi les agents, les élus.

Comme d'habitude, le rapport reprend les mêmes ritournelles : il s'agit de rendre la fonction publique plus performante, "gage d'un meilleur service rendu aux usagers, de dépenses mieux maîtrisées et de meilleures conditions de travail pour les agents".

Quelle "performance" ?

Le rapport fait le lien direct entre la Lof mise en place en 2001 et la RGPP qui "vise l'amélioration concrète de la performance de l'administration". La Cour des comptes a commandé à ce sujet un sondage sur la perception qu'en avaient les personnels de catégorie A et B.

Majoritairement, ceux-ci ont considéré que la Lof a permis de mieux définir les responsabilités des gestionnaires publics. Mais pour quels résultats?

Ils sont 55% à considérer que la Lof n'a pas permis de mieux utiliser l'argent public, 58% à considérer que la Lof n'a pas permis d'améliorer l'information du citoyen, 69% à juger que la Lof n'a pas permis d'améliorer le service rendu aux citoyens, 74% à dire que la Lof n'a pas amélioré l'organisation et le fonctionnement du service...

Ce sondage est corroboré par d'autres enquêtes. C'est ce qui amène les critiques fortes du rapport de l'ancien Médiateur de la République ou plus récemment celles des rapports parlementaires.

Contre ces constats accablants, les ministres vantent leurs résultats. La ministre du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'Etat déclare: "la RGPP n'est plus un slogan, c'est un acquis irréversible. Personne n'osera revenir en arrière".

C'est tout dire de l'ampleur de la casse : 150 000 suppressions d'emplois, des centaines de services de proximité supprimés, des privatisations directes comme l'ingénierie publique ou via les partenariats public-privé.. A écouter la ministre, "nous avons évité 15 milliards d'endettement d'ici 2013"...

Mais l'exploit, avec ce président et ce gouvernement, a été de passer d'un endettement de 1400 milliards en 2007 à 1700 milliards actuellement...

Le bilan est aussi un niveau de chômage de l'ordre de 10% de la population active alors que le gouvernement entend poursuivre le non remplacement de la moitié des départs en retraite.

Il n'est jamais fait état du coût de la suppression des emplois de fonctionnaires en termes de services non rendus, d'aggravation des inégalités sociales et de l'exclusion des droits fondamentaux d'une part grandissante de la population.

Quelle évaluation des politiques publiques ?

Il est régulièrement fait état des usagers et des agents qui devraient être associés et consultés, mais ne le sont jamais.

Le rapport met en avant le résultat mirifique de sondages montrant la satisfaction de la population. Mais sur quelles bases sont-ils effectués? Quelle approche pluraliste? S'ils sont si crédibles, pourquoi alors proposer de faire appel dans l'avenir à un laboratoire privé "indépendant"?

Mais de quoi devraient-ils se plaindre (les agents) ?

La ministre n'hésite pas à brandir le gain de 10% de pouvoir d'achat qu'auraient obtenu les agents de la Fonction publique depuis 2007, alors même que ceux-ci vivent le gel des salaires décrété depuis, l'inflation et les augmentations de toute sorte (transports, gaz, mutuelles,...) qui

laminent les moyens de vivre.

La revalorisation du SMIC, décidée au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012 compte-tenu de l'inflation, n'est appliquée qu'à minima dans la fonction publique. La grille de rémunération subit de ce fait un nouvel écrasement.

L'emploi public en ligne de mire

"Notre objectif, c'était de réduire le nombre de fonctionnaires. Cet objectif, nous l'assumons parfaitement parce que l'Etat ne pouvait pas d'un côté transférer des compétences aux collectivités et de l'autre continuer à recruter des agents publics".

Cela n'empêche pas la ministre de déclarer que la même politique doit s'appliquer "aux collectivités locales qui représentent 230 milliards d'euros de dépenses". Elle annonce ainsi le lancement d'une "révision générale des politiques locales".

Le besoin de mettre fin à la RGPP et d'un état des lieux

Il s'agit d'arrêter la spirale des suppressions d'emplois qui induisent à leur tour l'abandon de missions publiques. Un plan de création d'emplois est nécessaire, en premier lieu dans les secteurs où les besoins sont les plus criants.

Un état des lieux des missions publiques est indispensable. Il doit permettre de dégager les priorités d'une reconquête d'une fonction publique au service de l'intérêt général pour assurer les droits de la population sur tout le territoire.

Une démocratisation de l'Etat doit être à l'ordre du jour, avec de nouvelles prérogatives reconnues aux organisations syndicales et aux usagers et des lieux permettant l'évaluation des politiques publiques à partir d'un état des lieux partagé.

Les restructurations de service public doivent être précédées d'études d'impact avec la possibilité pour les usagers de les contester si elles n'assurent pas le même niveau de service public rendu à la population.

Grève des contractuels enquêtrices et enquêteurs de l'INSEE

3 questions à...

Patricia Tejas

Secrétaire générale de la fédération CGT des Finances



Qui sont les enquêtrices et les enquêteurs de l'INSEE ?

Elles et ils sont près de 1000 agents publics éparpillés sur tout le territoire, majoritairement des femmes (83%), qui subissent depuis des années l'ensemble des dérives que connaît la Fonction publique dans l'emploi des contractuels, et de l'emploi précaire en général.

Ce sont des « pigistes », payés à l'enquête (enquête emploi, enquête logement, ou relevé de prix pour l'indice INSEE,...). Leur ancienneté moyenne est supérieure à 10 ans, leur grande précarité se traduit par une minoration des cotisations sociales, et donc l'absence de droits réels aux congés maladie et à une retraite décente.

Leur salaire médian est d'environ 800€ et une partie de leur rémunération est constituée des remboursements de frais (40%).

Depuis 20 ans, plusieurs mouvements sociaux ont permis des avancées ou empêché des reculs, mais sans réponse globale mettant fin à toute forme de précarité.

D'où vient le mouvement de grève actuel ?

Depuis plusieurs années le ministère des Finances reconnaît qu'il y a urgence à régler la question du « non-statut » des non-titulaires de l'INSEE.

Depuis le printemps 2010 des négociations ont repris en lien avec les accords « Tron » sur la résorption de la précarité dans la Fonction Publique, accords que la CGT a

signés.

La majorité d'entre eux n'auront peut être pas vocation à devenir fonctionnaire titulaire, mais ne plus être « pigistes », disposer d'un CDD ou d'un CDI de droit public, d'un salaire mensualisé, d'une grille de rémunération assurant une progression de carrière, de véritables droits sociaux (maladie, congés, action sociale,...) serait une avancée importante.

Malheureusement les négociations bloquent depuis cet automne. Il y a d'une part l'incapacité de la direction de l'INSEE à fournir aux agents et à leurs représentants des éléments, dans un premier temps statistiques, puis ensuite plus individualisés, pour estimer la proposition salariale qui allait leur être proposée. La direction sous-estime, d'autre part, systématiquement la quotité de travail réellement accomplie par les agents, ce qui aboutit à une perte de rémunération de l'ordre de 20 à 40%. La tension dans le réseau commence donc à monter, la mobilisation des personnels est une nécessité.

Face à cet immobilisme, depuis le 7 novembre 2011, les 150 enquêtrices et enquêteurs prix sont en grève.

Quelles sont les revendications et les modes d'action ?

Des désaccords sont importants avec l'administration, la grille de salaire proposée est alignée sur celle de la catégorie C sans prime, alors que le niveau de qualification reconnue est celle de la grille B.

Les enquêtrices et enquêteurs de l'INSEE revendiquent:

- la mise en place du nouveau « quasi-statut », avec le maintien du salaire net sans instauration d'une prime différentielle ;
- une grille de rémunération de même niveau que la catégorie B, qui permette ce maintien du salaire sans indemnité différentielle ;
- une charge de travail qui ne doit pas baisser d'année en année ;
- un calcul de l'ancienneté prenant en compte les particularités des contrats avec l'INSEE : années de recensement avec peu d'enquêtes, enquête emploi très concentrée dans le temps jusqu'en 2002... ;
- prise en compte des indemnités chômage, qui sont récurrentes avec les contrats de « pigistes », dans le maintien du salaire net.

Les enquêteurs prix se sont lancés dans l'action les premiers, le mouvement est très suivi, et les prix des produits frais et des carburants ne sont relevés que partiellement. Le reste du réseau les rejoindra à partir du 05/01/2012. Ce mouvement se construit dans la durée.

Il est exemplaire de la lutte contre la précarité dans la Fonction publique, et notamment celle qui touche particulièrement les femmes.

La fédération des Finances CGT et le syndicat CGT de l'INSEE mettront tout en œuvre, dans l'unité, pour que les personnels bénéficient de règles de gestion reconnaissant le travail qu'ils effectuent, au service du maintien de la statistique publique.

CHSCT et risques psycho-sociaux

A l'ordre du jour partout !

Notre journal « Fonction publique » avait publié un article sur la santé au travail dans le Fonction publique d'Etat en septembre 2010 (n°180) suite aux accords sur la santé et la sécurité au travail que nous avons signés en novembre 2009. Il est temps de refaire le point sur cette question, d'autant que, depuis, le décret et la circulaire sur les CHSCT sont sortis. Sur ce sujet des CHSCT, un dossier complet dans le n°191 de septembre 2011 a également été publié dans la rubrique « Zig-zag dans le droit ». Par ailleurs différents groupes de travail sont toujours en place auprès de la DGAFP dans le prolongement de la signature des accords. Les derniers en date ont permis d'aborder les questions des instances médicales et des Risques Psycho-sociaux.

Sur les instances médicales ...

Sur les instances médicales, la DGAFP a confié à un groupe privé la réalisation d'un audit sur le fonctionnement de ces instances. Deux présentations d'étape de l'audit ont eu lieu, mais celui-ci n'est pas encore terminé. L'objectif de cet audit est de « réaliser un état des lieux du dispositif avec un focus particulier sur l'impact de la réforme 2 008 et identifier des bonnes pratiques pouvant être diffusées par un guide envers les secrétariats ». Il est intéressant de remarquer que l'audit constate que chaque service se débrouille comme il peut en mettant les moyens dont ils disposent. Aucun pilotage national digne de ce nom ne vient encadrer et donner une cohérence à ce qui se passe dans les différents endroits du territoire. Si l'on peut partager une grande partie du constat, nous n'approuvons en rien des conclusions provisoires visant à donner quelques recettes sans s'attaquer au fond. La question des moyens est primordiale et ressort nettement du constat mais rien n'est proposé en matière de recrutement, de formation, de rémunération, etc. De là à penser que la commande « officieuse » du ministère serait de trouver des « bonnes pratiques » qui ne coûtent rien...

... et les risques psycho-sociaux

Sur les Risques Psycho-sociaux, la DGAFP a également confié un audit à un prestataire. Cet audit ne porte que sur la définition d'une méthodologie permettant l'élaboration de stratégie de prévention. Si le document semble aborder les principaux points sur les RPS, il n'en reste pas

moins qu'un travail vraiment positif ne pourra se faire sans un réel dialogue social. Il y a besoin également encore d'éclairages sur l'ensemble des conséquences humaines (maladie, AT, RPS, TMS), et des conséquences en cas d'absence de prévention des risques (code pénal).

L'actualité vient douloureusement de nous rappeler que les personnels sont « à bout » et qu'ils utilisent, pour certains, des moyens définitifs pour sortir de cette spirale infernale. Les médias ont mis en avant le suicide de l'enseignante de Béziers qui s'est immolée dans la cours de son établissement. Nous avons assisté à un dédouanement de responsabilité en mettant exagérément en avant le coté soit disant fragile de la personne. Ce cas peut sembler isolé mais malheureusement il n'en est rien : A l'Office National des Forêts, au ministère de la justice, de l'intérieur, du travail, de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, et la liste est très longue, des personnels mettent fin à leurs jours et malheureusement les seules réponses sont des « réponses » individuelles. La responsabilité est de manière générale rejetée sur la personne et jamais ou rarement sur le collectif. Le travail en lui-même et son organisation du travail ne sont pas interrogés.

Beaucoup de recherches ont lieu sur ces risques et le stress est un facteur important à l'origine de nombreuses pathologies incluses dans ces RPS. L'agence européenne pour la sécurité et la santé du travail de Bilbao amène une définition du stress largement acceptée et partagée : «*Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources*

pour y faire face...il affecte également la santé physique, le bien être, et la performance de la personne qui y est soumise». « Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes et de ses propres ressources ... », cela doit nous interroger sur l'organisation du travail, son sens, les relations entre les personnes... Les RPS sont largement identifiés suite à de nombreux travaux et l'urgence, aujourd'hui, est à la mise en place de plans d'actions concrets.

S'emparer de ces questions avec une volonté de conquêtes

Pour autant tout n'est pas négatif, la prise de conscience est bien réelle mais le rythme est trop lent au regard des situations que vivent les agents. Nous avons réussi ensemble à instaurer la création de CHSCT dans les versants État et Territoriaux de la fonction publique. Les textes sont parus, décrets et circulaires, et maintenant il va falloir faire vivre ces instances importantes.

Nous sommes dans une période où ceux-ci doivent être installés mais de nombreux ministères n'ont pas encore engagé le dialogue avec les organisations syndicales sur les périmètres de création de ces instances. Là encore, les CHSCT sont créés mais nous estimons que nous ne

sommes pas allés encore assez loin. Le versant territorial bénéficiera de cette avancée seulement en 2014 et comme pour le versant État, peu de moyens sont donnés pour assurer leur efficacité par rapport à ce que préconise le code du travail. Les spécificités de la Fonction Publique ont permis à l'administration d'en limiter les droits contrairement à ce qui se passe pourtant dans la fonction publique hospitalière (nous n'avons pas d'heures de délégation, pas de maîtrise du processus d'expertise, pas la possibilité de faire intervenir l'inspection du travail, pas de CHSCT dans les établissements scolaires...). Tout est lié, surtout quand la révision générale des politiques publiques, la réforme des collectivités territoriales, la tarification à l'activité dans les hôpitaux, soumettent les agents publics à de nombreux bouleversements de leur travail comme les suppressions de postes, les réorganisations de services, l'évolution du sens de leurs missions, etc. avec des conséquences directes sur leur santé y compris parfois les gestes extrêmes cités plus haut. Nous

assistons dans le même temps à une individualisation des responsabilités ce qui permet à l'institution de se déresponsabiliser.

Vous trouverez ci après un tableau comparatif entre les CHS et les CHSCT nouvellement créés afin de mieux appréhender ce qui a changé et où on en est du point de vue des textes. Mais attention, les CHSCT sont des outils qui ne seront efficaces **que** si l'on s'en empare, si l'on arrive à créer une dynamique avec les personnels. Ils ne résoudre rien en eux-mêmes. S'en emparer pleinement peut nous permettre d'imposer une autre vision du travail dans nos administrations et d'avancer sur de nombreuses revendications.



EVOLUTIONS DES CHS en CHSCT

Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 & Circulaire du 9 novembre 2011, NOR : MFPF1130836C.
(Entre parenthèses, les articles du décret)

CHS existant dans la Fonction Publique de l'état

Constitution : Un comité d'hygiène et de sécurité est créé auprès de chaque CTPD ou de chaque CTPR.

La création d'un CHS local ou spécial est de plein droit lorsqu'un CTP demande à être assisté par un tel comité pour exercer ses compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Lorsque le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles le rend nécessaire ou lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, des comités spéciaux pourront être créés à l'initiative de l'administra-

CHSCT en vigueur depuis les élections de 2 011

Constitution : Lorsqu'une direction ou direction générale au sein d'un département ministériel comprend des services déconcentrés, un CHSCT de proximité peut être créé, par arrêté du ministre intéressé. Dans chaque établissement public de l'État ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, un CHSCT d'établissement public placé auprès du directeur ou du directeur général de l'établissement public concerné, est créé par arrêté du ou des ministres de tutelle.

Des CHSCT spéciaux de service ou de groupe de services peuvent être créés, dès lors que le **regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles le rend nécessaire, ou que l'importance des effectifs ou des risques professionnels particuliers le justifie.**

L'architecture des CHSCT et celle des CT ne doit pas nécessairement

Le dossier

<p>tion ou sur proposition du ou des comités d'hygiène et de sécurité dès lors que le nombre d'agents concernés n'est pas inférieur à cinquante.</p>	<p>être identique. (articles 31 à 36)</p>
<p>Composition : Chaque CHS spécial ou local comprend de trois à cinq représentants de l'administration, dont l'un est chargé du secrétariat du comité ; de cinq à neuf représentants du personnel qui désignent l'un d'entre eux pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint du comité. Le nombre des représentants du personnel est fixé, en fonction de l'importance des effectifs ou de la nature des risques professionnels. Dans tous les cas, ce nombre excède au moins de deux celui des représentants de l'Administration ; le médecin de prévention.</p>	<p>Composition : les mandats des organisations syndicales représentatives aux élections professionnelles ainsi que la ou les autorités auprès desquelles sont placés les CHSCT, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Les assistants et les chargés de prévention ainsi que le médecin de prévention assistent avec voix consultatives. L'inspecteur santé et sécurité peut assister aux travaux.</p> <p>Un agent chargé, par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité, du secrétariat administratif, assiste aux réunions. (articles 39 et 40)</p>
<p>Paritarisme : paritarisme numérique avec vote des élus</p>	<p>Plus de paritarisme</p>
<p>Nombre de représentants : 5 représentants de l'administration, dont l'un est chargé du secrétariat du comité et 7 représentants du personnel qui désignent l'un d'entre eux pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint du comité.</p>	<p>Nombre de mandats : Le nombre des représentants du personnel titulaires est fixé à 7 en ce qui concerne le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et entre 3 et 9 en ce qui concerne les autres comités. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants. (article 39)</p>
<p>Mandat : tous les 3 ans suite aux élections professionnelles, sur liste CHS</p>	<p>Mandat : tous les 4 ans suite aux élections professionnelles des Comités Techniques, désignés par l'organisation syndicale (article 41)</p>
<p>Rôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. - Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en oeuvre. - Il est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission - Le président du comité lui soumet, pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels - Il examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention 	<p>Rôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribue à la protection de la santé des agents physique et mentale ainsi que les personnes extérieures à l'établissement dans l'enceinte de celle-ci. - contribue à l'amélioration des conditions de travail notamment des femmes enceintes. - contribue à veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, ainsi qu'à leurs mises en oeuvre. - Le comité technique bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. <p>(article 47)</p>
<p>Attributions : 1° contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents en veillant à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents, 2° aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail, aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés, aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes. Le CHS procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont expo-</p>	<p>Attributions : 1° procède à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail en veillant à faciliter l'accès au travail des femmes ainsi qu'à l'exposition des femmes enceintes 2° procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. 3° contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel ainsi que ceux des entreprises extérieures ; 4° contribue à l'amélioration des conditions de travail, 5° de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. 6° contribue à la promotion de la prévention, et suscite toutes initiatives dans cette perspective. 7° propose des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel. 8° suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité, assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine. 9° peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires de prévention ; et demander la motivation de la non exécution des mesures</p>

<p>sés les agents du ou des services entrant dans son champ de compétence.</p>	<p>prévues au programme de prévention. (article 51)</p>
<p>Visites : après délibération le CHS fixe l'étendue et la composition de la délégation</p>	<p>Visites : les représentants de l'administration ainsi que les mandatés représentant des personnels ont librement accès aux locaux tel que défini par la délibération. (article 52)</p>
<p>Enquête : Le comité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant l'Administration, l'autre représentant le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du comité, et notamment par le médecin de prévention. Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites.</p>	<p>Enquête : Même chose sauf sur la délégation : Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation. (article 53)</p>
<p>Consultations 1° Sur les règlements et consignes que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité, et sur tout autre document. 2° Sur les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité, 3° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels 4° Sur le rapport annuel établi par le service de médecine préventive. 5° Sur toutes les observations faites par les responsables de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité</p>	<p>Consultations : (articles 57 et 58) 1° Sur les questions et les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé, et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail 2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. 3° sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. 4° consulté sur tous documents se rattachant à sa mission, notamment règlements et consignes. 5 Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel. Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du CHSCT et des actions menées au cours de l'année écoulée 6° sur le rapport annuel établi par le service de médecine préventive. 7° Sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. 8° Sur toutes les observations faites par les responsables de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité et de condition de travail</p>
<p>Avis : 1° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels</p>	<p>Avis : 1° sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2° sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. (article 61)</p>
<p>Vote : les 2 collèges (administration et représentants du personnel) votent.</p>	<p>Vote : Seuls les représentants du personnel ayant voix délibérative participent au vote. Les représentants de l'administration, le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention et l'inspecteur santé et sécurité ne participent pas au vote. (article 72)</p>
<p>Fonctionnement : réunion 2 fois par an minimum ou à la demande d'au moins la moitié des représentants du personnel, ou à la suite de tout accident grave de service.</p>	<p>Fonctionnement : réunion 3 fois par an minimum ou à la demande des représentants du personnel (au moins la moitié sans excéder 3 représentants), ou à la suite de tout accident grave de service ou ayant pu entraîner des conséquences graves (article 69)</p>

<p>Visioconférence :</p>	<p>Visioconférence : Les réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent, lorsque les circonstances le justifient et à titre exceptionnel, être organisées par visioconférence, sous réserve que le recours à cette technique permette d'assurer que, tout au long de la séance : 1° N'assistent que les personnes habilitées à l'être dans le cadre du présent décret ; 2° Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats ; 3° Le président soit en mesure d'exercer son pouvoir de police de la séance. (article 67)</p>
<p>Transmission des documents :</p>	<p>Transmission des documents : Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard quinze jours avant la date de la séance. (article 74)</p>
<p>Présidence : l'autorité auprès de laquelle ils sont placés.</p>	<p>Présidence : l'autorité auprès de laquelle ils sont placés. (article 64)</p>
<p>Secrétariat : secrétaire adjoint de séance désigné parmi les Organisations syndicales</p>	<p>Secrétariat : - Un agent est chargé, par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité, du secrétariat administratif. - Le secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de sa désignation. Il est consulté préalablement à l'élaboration de l'ordre du jour. (article 66)</p>
<p>Experts : possibilité de faire appel à un expert en cas de risques graves ou de projet important.</p>	<p>Experts : (article 70) - Possibilité de faire appel à un expert En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel mais aussi en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail - Possibilité de faire appel à toute personne qui semblerait qualifiée.</p>
<p>Expertise : après délibération, le CHS peut faire appel à une expertise</p>	<p>Expertise : après délibération, le CHSCT peut faire appel à une expertise par un cabinet agréé (par arrêté ministériel) (article 55)</p>
<p>Formation : 5 jours minimum au cours du mandat</p>	<p>Formation : 5 jours minimum au début du mandat. (article 8)</p>
<p>Acteurs : 1° les Agents Chargés de la Mise en Œuvre 2° les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection 3° le médecin de prévention assiste de droit au CHS</p>	<p>Acteurs : 1° les assistants et les chargés de prévention reçoivent une lettre de mission transmise au CHSCT, 2° le médecin de prévention reçoit une lettre de mission et assiste de droit au CHSCT</p>
<p>Inspection du travail : saisie en cas de désaccord sérieux et persistant</p>	<p>Inspection du travail : saisie en cas de désaccord sérieux et persistant. (articles 5-6 et 5-7)</p>
<p>Droit d'alerte et de retrait : tout agent a le droit de se retirer d'une situation estimée dangereuse, il en avise son supérieur, un membre du CHS consigne la demande, une enquête est réalisée immédiatement avec un membre du CHS, puis celui-ci est convoqué sous 24H. En cas de divergence, un ACFI est sollicité puis si divergence à nouveau, l'inspecteur du travail peut être saisi. Le Tribunal Administratif peut être saisi en référé tout dernier recours</p>	<p>Droit d'alerte et de retrait : tout agent a le droit de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféction qu'il constate dans les systèmes de protection. Il en avise son supérieur, un membre du CHSCT consigne la demande et une enquête est réalisée immédiatement avec un membre du CHSCT. Le CHSCT est convoqué sous 24H. En cas de divergence, un ACFI est sollicité puis si divergence à nouveau, l'inspecteur du travail peut-être saisi. Le Tribunal Administratif peut être saisi en référé en tout dernier recours. (article 5-7)</p>
<p>Délit d'entrave : non reconnu</p>	<p>Délit d'entrave : non reconnu</p>

A propos du rapport au Ministre sur

l'action sociale dans la fonction publique de l'état

L'annonce avait été faite, au Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS) de décembre 2010, du lancement de deux missions confiées à l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) et au CGFI (Contrôleur Général Economique et Financier), la première portant sur le cadre d'intervention de l'action sociale dans la Fonction Publique de l'Etat -FPE- (partage entre l'interministériel et le ministériel) et la seconde sur la gouvernance du CIAS, le tout devant aboutir à des propositions d'évolutions.

Sur la méthode : les 11 ministères, ainsi que les services du premier ministre et les principaux Etablissements Publics Administratifs ont été questionnés puis auditionnés. Les syndicats de la Fonction Publique de l'état également.

Le rapport final, outre un état des lieux très riche et documenté de l'action sociale dans les ministères, se déroule sur trois points:

- 1) l'organisation de l'action sociale dans la FPE, dans ses aspects historiques, juridiques et opérationnels.
- 2) les motifs nécessitant une réforme de l'AS.
- 3) les quatre scénarios d'évolution envisagés, les uns n'excluant pas les autres.

Quelques repères

En résumé, l'AS est reconnue juridiquement depuis la

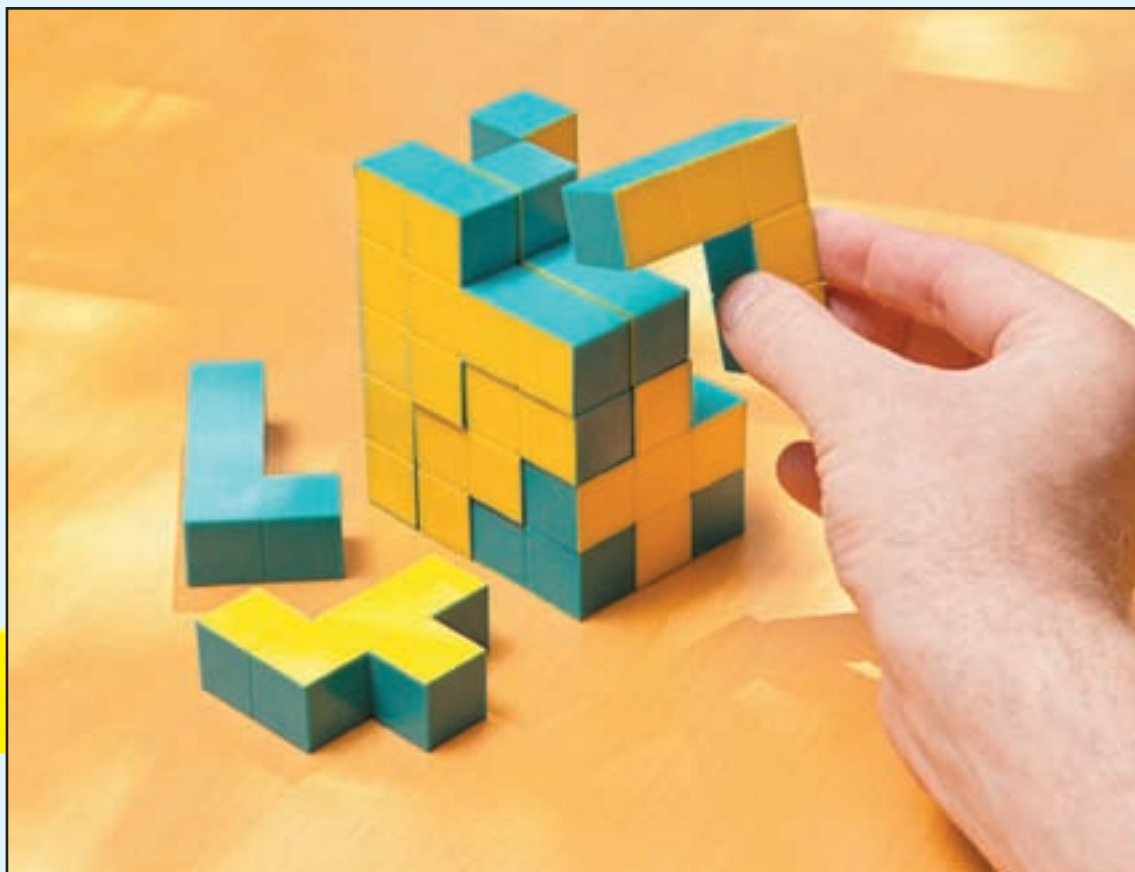
loi Le Pors de 1983 en son article 9 et dispose d'un cadre législatif et réglementaire qui lui est propre et d'un dialogue social qui s'exerce dans des instances dédiées.

Le montant des dépenses de l'État (en 2010) est de 566M € dont 166M € gérés par la DGAFP, le reste l'étant par les Ministères.

Le montant moyen par agent actif est de 284 €, mais avec des écarts énormes d'un ministère à l'autre. A titre d'exemple, un agent de l'éducation nationale bénéficie en moyenne de 40 € de prestations ministérielles (0,10% de la masse salariale) et un agent des MEF de 953 € soit 2,17% de la masse salariale.

La mission estime nécessaire de réformer le cadre actuel pour 6 raisons:

- > **Distinguer les prestations qui visent à compenser les contraintes liées au travail** (restauration, logement, petite enfance, secours) qui incombent à l'employeur, de celles qui servent à **améliorer les conditions de vie extra-professionnelle** (vacances, loisirs, culture, sport)
- > **Réorganiser administrative-**



ment afin de tenir compte de la réforme de l'état: niveau national et régional de préférence.

- > **Revoir les bénéficiaires:** place des retraités, des jeunes, des agents précaires et des agents des EPA.
- > **Revoir les prestations** pour s'assurer de leur efficacité: évolution des prestations légales, assujettissement possible aux cotisations sociales.
- > **Identifier clairement les moyens** mobilisés
- > **Le CIAS doit affirmer sa mission** d'observatoire des politiques ministérielles.

Les différents scénarios de réorganisation proposés, alternatifs ou progressifs

1) Un scénario qui, selon les auteurs, « améliore » les conditions de fonctionnement dans un cadre décentralisé: clarifier le ministériel de l'interministériel et renforcer le rôle des SRIAS en leur donnant des moyens budgétaires pour mieux fonctionner (et aussi plus de droits syndicaux aux membres), et en transférant certains crédits, ceux liés aux vacances dans un premier temps. Politiquement, le SGAR deviendrait membre à part entière de la SRIAS, pour coller au mieux à la REATE.

2) Un scénario qui est censé « renforcer » l'action interministérielle, en mettant en place un règlement national d'action sociale, qui viendrait à se substituer aux circulaires ministérielles existantes. Cela permettrait de resituer les prestations interministérielles existantes en faisant référence aux prestations légales (CAF, CNAV), et aux prestations ministérielles, de manière à éviter les cumuls. Le but étant de mettre en place les bases d'une harmonisation autant sur le niveau que sur les barèmes utilisés. Là encore, un

inventaire immobilier des équipements existants permettrait de mutualiser dans le domaine des vacances.

3) Un scénario où la gestion de l'action sociale est ministérielle et le dialogue social interministériel devrait, toujours selon les auteurs des rapports, être rénové. Là il s'agirait de renoncer à des actions interministérielles, mais en renforçant le dialogue social interministériel, parce que l'AS est partie intégrante de la Gestion des Ressources Humaines -GRH-, donc elle doit être conduite par les responsables de la GRH, la notion d'État employeur étant sans portée pratique, c'est le ministre qui décide, donc il appartient au ministre de la Fonction Publique et aux OS de mener le dialogue social. En clair, il s'agirait de transférer les prestations interministérielles vers les ministères (sauf l'AS à destination des retraités dont la gestion serait confiée par convention à des organismes comme la CNAVTS).

Le dialogue social serait quant à lui interministériel, et les instances dédiées supprimées, et traité dans une commission du Conseil Supérieur de la FPE. Pour autant le CIAS et les SRIAS seraient maintenus, mais dans des missions d'étude, d'orientation, d'évaluation, d'expertise (référence est faite au COR).

4) Un scénario où la gouvernance et la gestion de l'action sociale tirent les conséquences de la distinction entre prestations découlant des obligations de l'employeur et les activités sociales et culturelles : il y aurait une distinction complète entre les prestations qui relèvent de l'employeur et celles des activités sociales et culturelles qui seraient confiées à une entité type comité d'entreprise gérée par les OS.

La restauration, le logement, la petite enfance, les secours, les prêts seraient confiés aux ministères et le reste relèverait d'une entité nationale « Activités sociales et culturelles de la Fonction publique de l'Etat » gérée par les OS représentées au CSFPE. Cela pourrait être une fondation, ou une association relevant de la loi 1901 ou un EPA. Elle serait

financée par un pourcentage de la masse salariale de la FPE, avec délégations nationales, régionales et/ou départementales. Le contenu : vacances enfants adultes, aide à la garde d'enfants, à la scolarité, aux études, à l'action sociale des retraités.

Dans ce scénario le CIAS et les SRIAS n'existent plus. Chaque ministère déterminera le mode de concertation pour recenser les besoins et évaluer les politiques d'action sociale liées aux obligations de l'employeur.

L'évolution envisagée est pour la CGT très claire, dans ce scénario de la même façon qu'elle est perceptible dans les autres :

- intégrer l'action sociale dans la GRH et la faire coller à la REATE,
- scinder les prestations entre gestion par employeur et gestion par les représentants des personnels pour mieux externaliser, mutualiser au nom de la réduction des coûts.

L'UGFF commence un travail préparatoire entre mandatés CGT du CIAS et des organismes ministériels, pour mieux introduire le débat dans les directions syndicales. Il est déjà entendu par le groupe de travail CGT qui s'est réuni en novembre, qu'un des chantiers qui sera ouvert à la direction de l'UGFF sera de construire un scénario alternatif à ceux envisagés par les rapporteurs.

Lors du CIAS du 16 décembre dernier, il était donc hors de question de nous engager sur le fond même si le Ministre se dit très pressé., et la CGT s'est contentée à ce stade de poser aux rapporteurs venus exposer le résultat des missions des demandes d'éclaircissement.

La CGT et l'ensemble des syndicats ont revendiqué et obtenu une période de concertation qui puisse déboucher sur une réelle négociation.

La première réunion devrait être programmée début février.

L' **A**ide au **M**aintien à **D**omicile : un vœu réalisé pour les pensionnés en 2012

Le Comité Interministériel d'Action Sociale du 16 décembre a pris des décisions relatives à la réintroduction d'une aide au maintien à domicile des agents pensionnés de la fonction publique de l'état, à sa gestion par la CNAV, à son périmètre, aux ayants droits etc.

Le contexte

La prestation sociale interministérielle dite : Aide Ménagère à Domicile (AMD), financée sur crédits sociaux interministériels et gérée par les mutuelles de la fonction publique état a été arbitrairement supprimée par l'employeur en 2009 pour deux raisons essentielles : la réduction des crédits et la perspective d'une réforme de la prise en charge de la "dépendance".

De ce fait, plus de 33000 bénéficiaires, pensionnés directs ou dérivés de l'état ont perdu tout droit à une aide en cas de perte légère d'autonomie, contrairement aux retraités du salariat « privé ».

La délégation CGT au CIAS revendique, depuis 2009, le retour d'une aide en direction des pensionnés et ayants droits pour prévenir et reculer l'âge du recours à l'APA, le placement en établissements etc... Une Aide au Maintien à Domicile plutôt que ménagère s'inscrivant dans un plan d'actions personnalisé (PAP) comme il en existe un à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour les salariés retraités.

Les crédits revendiqués utiles au financement de cette aide étant calqués sur la dernière année de dépenses AMD soit 25 millions d'euros.

Après bien des interventions syndicales à tout niveau et

face à l'abandon de la réforme dite de la « dépendance », le ministre de la fonction publique a répondu aux représentants des personnels en CIAS en acceptant d'inscrire, 10 millions d'€ au PLF 2012 pour une action de maintien à domicile des pensionnés

PERIMETRE DU DISPOSITIF FONCTION PUBLIQUE ETAT EN 2012

- fonctionnaires pensionnés civils d'état ne bénéficiant pas de l'APA.
- prise en charge des pensionnés dès 55 ans, pour les GIR 5 et 6.
- offre de la totalité du panier de prestations du PAP de la CNAV après examen d'évaluation du degré de perte d'autonomie de la personne.
- ouverture aux agents ex-PTT ne bénéficiant déjà pas d'un PAP.
- prise en compte des 5 premières tranches (soit 1147 € à 1198 € pour une personne seule et 1843 € à 1911 € pour un couple).
- extension du PAP aux 2 prestations suivantes : AAH (Aide à l'Amélioration de Habitat) et ARDH (Aide au Retour à Domicile après Hospitalisation).

Quelle réintroduction d'une AMD et comment ?

Deux scénarii étaient proposés par la DGAFP, soit l'ouverture au marché soit la gestion par la CNAV.

Telle que négociée entre la DGAFP et la CNAV, une gestion de cette aide par un établissement public comme la CNAV paraît à la CGT une meilleure solution que la recherche d'un prestataire marchand.

La CGT a toutefois défendu fermement l'idée que cette gestion ne présageait en rien de la création d'une caisse de retraite pour les fonctionnaires.

Le côté négatif de ce dispositif, pour la délégation CGT au CIAS, réside dans l'adossement aux conditions d'octroi CNAV.

La participation de la CNAV varie de 90% au premier niveau de revenu (jusqu'à 807€ pour une personne

seule et 1403€ pour un ménage) à 27% pour les revenus au delà de 1528€ pour une personne seule et au delà de 2293€ pour un ménage. Il faut savoir que 70% des pensionnés de l'état ont des revenus supérieurs à 1550 euros, en comptant les enseignants. De fait, tous les pensionnés n'y auraient pas droit.

Par ailleurs, l'enveloppe de 10 M d'€, débloquée au budget 2012, ne permettra pas de couvrir toutes les tranches du barème CNAV. En fait, ces 10M € sont à la fois, par les temps qui courent de restrictions budgétaires, un point positif à mettre à l'actif de l'action revendicative, mais aussi un carcan car ils enferment la réponse aux besoins dans une enveloppe contrainte.

C'est pourquoi la CGT s'est abstenue lors du CIAS.

Cette abstention de la CGT s'explique aussi pour d'autres raisons que le niveau des crédits :

- Une volonté de ne pas faire pression sur les administrateurs CNAV à qui le projet n'a pas encore été soumis ;

- L'imprécision du préambule du projet de convention cadre entre la CNAV et la DGAFP pour laquelle la CGT a proposé un amendement de fond pour s'opposer à un partenariat politique avec la CNAV et en rester à la gestion du dispositif par l'établissement public.

Poursuivons l'action avec les UFR pour gagner l'augmentation des crédits sociaux en 2013 si on veut offrir cette prestation aux agents de l'état à l'identique des retraités du privé.

Votes au CIAS	
Pour :	le président du CIAS, CFDT- FO-CGC et les Administrations
Abstentions	CGT- FSU- UNSA- SOLIDAIRES

Le GIR qu'est ce que c'est ?

Le **GIR** est un niveau de classement qui permet d'évaluer le degré de **perte d'autonomie** d'une personne. Il se calcule suivant la **grille AGGIR** ((Autonomie Gérologique Groupe Iso-Ressources) en fonction de la perte d'autonomie à partir du constat des activités ou gestes de la vie quotidienne réellement effectués ou non par la personne. Le GIR est décomposé en six niveaux :

- *La dépendance totale ou lourde, GIR 1 et 2*

Le **GIR 1** comprend les personnes confinées au lit ou en fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.

Le **GIR 2** est composé de deux sous-groupes : d'une part, les personnes confinées au lit ou au fauteuil dont les fonctions mentales ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante et d'autre part, celles dont les fonctions mentales sont altérées mais qui ont conservé leurs capacités motrices. Le déplacement à l'intérieur est possible mais la toilette et l'habillage ne sont pas faits ou partiellement.

- *La dépendance partielle ou légère, GIR 3 et 4*

Le **GIR 3** regroupe les personnes ayant leur autonomie mentale, partiellement leur autonomie locomotrice, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle. Ainsi la toilette et l'habillage ne sont pas faits ou partiellement. De plus, l'hygiène de l'élimination nécessite l'aide d'une tierce personne.

Le **GIR 4** comprend les personnes qui n'assument pas seules leur transfert mais qui, une fois levées, peuvent se déplacer à l'intérieur du logement. Elles doivent être aidées pour la toilette et l'habillage. Ce groupe comprend aussi des personnes sans problème de locomotion, mais qu'il faut aider pour les activités corporelles et les repas.

- *La dépendance très légère, GIR 5*

Le **GIR 5** est composé des personnes autonomes dans leurs déplacements chez elles, qui s'alimentent et s'habillent seules. Elles peuvent nécessiter une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage

- *L'absence de dépendance, GIR 6*

Le **GIR 6** regroupe les personnes qui n'ont pas perdu leur autonomie pour les actes discriminants de la vie quotidienne.

Qu'existe-t-il actuellement à la CNAV dans ce PAP ?

1. Aide ménagère à domicile

2. Tâches ménagères

Aide au ménage
Entretien du linge
Gros travaux de nettoyage

3. Courses repas

Aide aux courses
Aide à la préparation des repas
Frais de portage des repas
Repas pris en structure

4. Accompagnement transport

Déplacements accompagnés
Aide au transport

5. Hygiène et mieux être

Aide à la toilette
Dépenses de protection Pédicurie
Aide psychologique

6. Assistance sécurité

Installation téléassistance
Abonnement téléassistance
Garde de nuit itinérante

7. Logement et cadre de vie

Aide à l'amélioration de l'habitat
Aides techniques Petits travaux
Consultation ergothérapeute

8. Hébergement

Aide à l'hébergement temporaire
Accueil de jour Accueil de nuit

9. Vie sociale

Sorties accompagnées
Aide au maintien du lien social (cotisations club)
Aide à la gestion administrative
Aide aux vacances

10. Prévention

Ateliers mémoire
Atelier équilibre
Ateliers nutrition

11. Conseils/recommandations

Mise en relation avec réseau de bénévoles
Activation du voisinage
Conseils aux aidants
Orientation vers un club
Intervention de professionnels (SIAD, Kinésithérapeutes)
Changement de domicile
Conseils juridiques

Retraite additionnelle

Valeur du point 2012, le gouvernement au pied du mur

Etant un fond de pension, la retraite additionnelle fonctionne de façon très proche d'une assurance vie : l'équivalent de tous les futurs versements de rente sont possédés sous forme d'avoirs financiers, actions (25% du total au maximum) ou obligations.

Pour couvrir les risques inhérents à toute gestion financière, les avoirs possédés sont supérieurs aux futures retraites à verser, aux engagements du régime de retraite. Le taux dit de couverture ou sur-couverture des engagements doit toujours être supérieur à 100%. Le régime doit toujours être en situation, que l'économie soit prospère ou en crise, de payer l'intégralité de ses dettes totales.

Un fonds de pension : est-ce que ça fonctionne ?

En situation de crise, comme aujourd'hui, le prix des actions chute par rapport à leur prix d'achat, et le régime additionnel est contraint de répercuter cette perte, cette moins-value, dans ses comptes, que les actions soient vendues ou conservées.

La sur-couverture doit donc être suffisamment importante pour pouvoir absorber plusieurs centaines de millions d'euros de moins-values sur les actions.

Par contre les obligations, considérées comme des placements sûrs, surtout si ce sont des obligations d'Etat, sont toujours comptabilisées à leur valeur d'achat, et quand leur valeur boursière baisse, cette moins-value ne diminue pas le montant des

avoirs, et n'abaisse donc pas le taux de sur-couverture des engagements. Or la valeur des obligations d'Etat baisse fortement pour de nombreux pays de la zone euro, et personne ne sait quelle part réelle de la valeur initiale sera remboursée par tel ou tel pays. Théoriquement le régime de retraite n'est pas soumis à l'obligation de perte de 50% sur la dette grecque, comme les banques, mais c'est le gouvernement français qui décidera de la façon dont cette perte inévitable se traduira pour l'ERAFP.

De fait, quand l'ERAFP possède près de 11.5 milliards d'euros, ses engagements, ses futures retraites, ne sont que de près de 10 milliards. Mais nul ne sait aujourd'hui combien il devra consacrer aux pertes en obligations d'Etat générées par la crise en Grèce, Espagne, Portugal, Irlande, etc.

Le confortable taux de sur-couverture actuel ne reflète donc pas la réalité des pertes futures du régime.

Le régime étant jeune, il paie peu de retraites, 200 millions, pour 1,5 milliards de cotisations. L'ERAFP est un acteur financier important, qui aura pendant une longue période plus d'un milliard à placer chaque année. Les fonds de pension « à maturité », qui sont la règle en Europe en complément de la retraite de base, n'ont eux pas de marges de manœuvre, et beaucoup sont contraints de baisser les retraites versées du fait de la crise des marchés boursiers.

Pendant une crise économique, un fonds de pension, ça ne fonctionne pas, puisque le taux de sur-couverture des engagements peut passer sous les 100% pour répercuter les pertes financières.

Devinez qui va payer ?

Une autre méthode pour améliorer le taux de couverture, c'est de diminuer les engagements, c'est à dire les futures retraites.

Comment faire ? Rien n'est plus simple, c'est presque enfantin.

Le régime étant une retraite par points, le montant des retraites versées est calculé en multipliant le nombre de points achetés en cours de carrière par la « valeur de service » du point.

En 2011 la **valeur d'achat** était de 1,0562 euro et la valeur de service de 4,304 centimes d'euros. On retrouve sa mise en 24,5 ans, la seule vraie différence avec une assurance vie étant que l'employeur paie la moitié de la cotisation. C'est un système très proche de celui des Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise, les PERE, dont la réforme 2010 a favorisé l'élargissement. C'est la dimension de l'ERAFP (4,7 millions de cotisants) et son caractère obligatoire qui le distinguent.

La **valeur de service** sert aussi à calculer la valeur des retraites futures, les engagements du régime vis-à-vis des cotisants. Si on baisse cette valeur de service par rapport à l'inflation pendant que les fonctionnaires sont en activité, la valeur de leur retraite future baisse par rapport à ce qu'elle était l'année où ils ont acheté leurs points.

C'est pourquoi le premier engagement d'un système de retraite par points est de relever au minimum la valeur de service du point chaque année du niveau de l'inflation. Sinon

une retraite achetée 100 finit par ne plus valoir que 80 en fin de carrière, par exemple.

Aujourd'hui le RAFP paie peu de prestation (200 millions), par contre il engrange chaque année 1,5 milliards d'engagement sur les futures retraites. C'est pourquoi baisser la valeur du point baisse la valeur des engagements et améliore le taux de sur-couverture, qui permet de répercuter les aléas de la crise en cours. Pour faire court, le plus simple c'est de faire payer les cotisants et les bénéficiaires.

Le décrochage par rapport à l'inflation

C'est exactement ce qui se produit depuis 2010. En 2010 les valeurs de service et d'achat du point ont augmenté de 0,5%, quand l'inflation a été de 1,5%. Même chose en 2011, +0,5% avec une inflation à 2,3%. La proposition pour 2012 de l'Établissement au conseil d'administration du 15 décembre 2011 était de +0,5% pour une inflation prévue de 1,7%. Soit au total un décrochage prévu par rapport à l'inflation de **-4% en trois ans !**

Des régimes par points comme l'IR-CANTEC et l'ARRCO, même s'ils sont par répartition, ont augmenté la valeur de service de leur point de 1,7%, l'alignant sur l'inflation, comme le veut la promesse implicite d'un régime par points vis-à-vis de ses cotisants.

L'argument employé pour justifier cette pratique désormais systématique de baisse du point RAFP est celui de la solidarité intergénérationnelle. Aujourd'hui les retraités du régime qui ont une rente sont exclusivement des hauts fonctionnaires, les autres partent avec un capital, ayant acquis moins de 5125 points. Donc peu importe si on baisse les rentes des hauts fonctionnaires, l'essentiel est de suivre le point d'indice pour que les actifs achètent le même nombre de points. On augmentera la valeur de service du point plus tard (10 ans ?, 20 ans ?), quand des fonctionnaires plus modestes partiront avec une rente.

C'est un argumentaire apparemment social, mais qui fait volontairement l'impasse sur la baisse de valeur des 10 milliards de points déjà achetés par les cotisants.

La tutelle et l'établissement mis en minorité

Pour 2012 les représentants des syndicats de fonctionnaires, 8 sur 19 membres du Conseil d'Administration (CA), ont présenté une contre proposition d'évolution de la valeur de service et d'achat du point de retraite RAFP, les augmentant de +1,7% comme l'inflation prévue.

L'établissement, qui est un établissement public administratif (EPA), est sous la tutelle directe du gouvernement, les décisions de son conseil d'administration n'étant exécutoire que si la tutelle ne s'y est pas opposée dans un délai d'un mois.

Les employeurs locaux, et c'est l'effet de la série d'élections locales perdues par la majorité actuelle, se sont ralliés à la proposition des syndicats, la proposition de l'établissement et de la tutelle d'augmentation de +0,5% étant d'abord rejetée, puis celle des syndicats adoptée.

Le gouvernement s'étant assuré par nature des voix des 3 représentants de l'Etat employeur et des 3 personnalités qualifiées, ce sont les votes des 2 représentants des employeurs hospitaliers et des 3 représentants des employeurs locaux (1 pour les départements, 1 pour les régions, 1 pour les mairies), qui peuvent permettre de ne pas adopter purement et simplement les décisions prises au ministère du Budget.

Si la CGT est favorable à la mise en extinction du RAFP et à la sortie du système obligatoire par capitalisation sur les primes des fonctionnaires, elle est tout autant favorable à la défense des droits à retraite acquis. Après le vote du CA du 15



Perdu ! Vous voulez continuer ...?

décembre, le roi est nu.

Le gouvernement devra choisir soit de respecter le vote des administrateurs garantissant le pouvoir d'achat des retraites RAFP des fonctionnaires actuelles et futures, soit décider une nouvelle fois une perte de pouvoir d'achat.

Dans un contexte d'austérité, de blocage du point d'indice, d'augmentation de la cotisation retraite du régime des fonctionnaires, c'est une décision lourde de sens. Même si les mécanismes sont moins transparents, l'objectif est toujours le même, faire payer par les agents les conséquences de la crise.

Enfin, l'ensemble de ces débats, celui de la retraite par points et de son fonctionnement comme celui de la solidarité intergénérationnelle, préfigurent le débat 2013 sur une mise à plat de l'ensemble du système des retraites. Nombreux sont les partisans de la transformation des régimes de base et spéciaux en régimes par points, dont on voit à quel point ils sont facilement manipulables, en dehors de tout débat réellement démocratique sur leur évolution.

Tous ces éléments devront être intégrés à la campagne que nous mènerons en 2012 pour préparer le débat 2013.

Retraite et austérité

La réforme 2010 aggravée

Le 22 novembre 2011 l'Assemblée nationale a adopté la version définitive du projet de loi de finances de la Sécurité Sociale 2012, qui inclut les décisions du 2ème plan d'austérité, dont l'accélération de la réforme des retraites.

La période transitoire réduite d'un an

L'âge initial de départ en retraite passera à 62 ans en 2015 au lieu de 2016, comme prévu dans la loi de novembre 2010. A

partir du 1er janvier 2012, chaque année l'âge de départ augmentera de 5 mois au lieu de 4 mois.

Année de naissance	Age de départ initial loi novembre 2010	Mois supplémentaires PLFSS 2012	Age de départ initial second plan de rigueur Fillon	Date de départ initial pour une naissance au 1er janvier
1952	60 ans et 8 mois	+1 mois	60 ans et 9 mois	1er octobre 2012
1953	61 ans	+2 mois	61 ans et 2 mois	1er mars 2014
1954	61 ans et 4 mois	+3 mois	61 ans et 7 mois	1er août 2015
1955	61 ans et 8 mois	+4 mois	62 ans	1er janvier 2017
1956 et après	62 ans		62 ans	1er janvier 2018

Pour les agents en service actif, bénéficiant d'un départ anticipé au titre de la pénibilité, la limite d'âge est décalée de 5

ans en règle générale.

L'effet est le même pour la limite d'âge à 67 ans.

Année de naissance	Age du taux plein loi novembre 2010	Mois supplémentaires PLFSS 2012	Age du taux plein avec le second plan de rigueur Fillon	Date de limite d'âge pour une naissance au 1er janvier
1952	65 ans et 8 mois	+1 mois	65 ans et 9 mois	1er octobre 2017
1953	66 ans	+2 mois	66 ans et 2 mois	1er mars 2019
1954	66 ans et 4 mois	+3 mois	66 ans et 7 mois	1er août 2020
1955	66 ans et 8 mois	+4 mois	67 ans	1er janvier 2022
1956 et après	67 ans		67 ans	1er janvier 2023

En durcissant encore une des réformes des retraites les plus dures d'Europe, le gouvernement va encore aggravé le problème du chômage, au pire moment pour le faire, à la veille d'une récession annoncée. S'il ne s'agit que d'un transfert des dépenses de retraite aux dépenses d'assurance chômage, quel est le gain pour les finances publiques ?

Et le minimum garanti ?

La mise en place nécessaire d'une période transitoire, après les réformes de 2003 et de 2010, a créé une situation d'une grande complexité, que le Fonction publique « spécial retraite » n°187 tente de clarifier (consultable sur le site de l'UGFF).

Le tableau de montée en charge du minimum garanti fait partie de ces données qui ne paraissent plus compréhensibles à la majorité des agents. De nombreux agents ont perdu le bénéfice du minimum garanti car ils n'étaient pas informés que, début 2011, l'âge de bénéfice du minimum garanti, en

cas de carrière incomplète, passait à 60 ans et 6 mois, avant d'augmenter encore à partir du 1er juillet.

Le décret étant paru le 31 décembre 2010, il était impossible à tous ceux ayant déposé une demande de retraite dans le 2ème semestre 2010 de savoir qu'ils allaient perdre le minimum garanti, et voir leur modeste pension parfois perdre jusqu'à 200 euros.

La même situation risque de se reproduire en 2012, le raccourcissement d'un an de la période transitoire modifiant encore la montée en charge. Les décrets paraîtront sans doute dans les derniers jours de décembre 2011. Comment les agents ayant déjà déposé leur demande de départ en retraite pouvaient-ils connaître les nouvelles conditions ?

Il est largement permis de s'interroger sur la légalité de telles mesures, le principe que nul n'est sensé ignorer la loi ne pouvant guère s'appliquer à ceux qui n'ont aucun moyen de la deviner par avance, alors qu'ils sont contraints de déposer leur demande de retraite 6 mois avant leur date de départ.

La formation syndicale

La formation syndicale représente un enjeu fort pour la période à venir. Tant pour le renouvellement des militants, que pour l'enrichissement des camarades en charge, ou nouvellement en charge, de responsabilités ou mandats, il nous appartient, à tous, de dynamiser ce secteur de notre activité.

Depuis ses premières réflexions et après quelques points d'étape, la commission a ébauché un plan de formation pluriannuel, validé par une récente commission Exécutive de l'UGFF. Ce plan de formation s'inscrit, de manière complémentaire pour notre champ d'activité, dans le plan confédéral et l'ensemble du projet pédagogique confédéralisé de la CGT.

Une première approche, du recensement des problématiques de formation permet de dégager des demandes de différentes natures. Ces demandes visent à apporter des réponses pour différents publics cibles :

- des nouveaux syndiqués appelés à devenir acteur de la vie syndicale ou à s'impliquer dans l'activité militante de terrain ;
- des militants qui, s'inscrivant dans le nouveau paysage (administratif ou syndical), sont maintenant en charge de nouvelle responsabilité ou de nouveaux mandats
- des responsables, élus et mandatés pour lesquels la formation doit fournir des apports de connaissances complémentaires de « haut niveau »,

en s'appuyant sur le partage des connaissances et partage de l'information.

Pour tenir compte de cette situation hétérogène rencontrée chez nos acteurs syndicaux il fallait réaliser des stages : de constitution ; de durée ; d'intensité ; spécialisées par niveau pertinent. En outre ils devaient s'adapter aux impératifs exprimés de proximité géographique.

L'action de formation 2012 comprendra des formations spécialisées des militants en charge nationalement du dossier et des formations de formateurs spécialisées. Ainsi l'UGFF va proposer une offre de formation constituée de modules et de formateurs aptes à dispenser les formations en territoire ou auprès des organisations affiliées.

Une partie des modules de formation utilisés sont réalisés par mutualisation ou/et actualisation de stages déjà réalisés par certaines des orga affiliées à l'UGFF. Mais l'écriture complète de certains modules s'avère nécessaire, lors de thématiques ou organisations nouvelles. Ces modules sont rédigés pour permettre une pédagogie de formation active qui sous des formes modernes puisse amener chaque participant à contribuer dynamiquement au stage.

Il s'agit de constituer véritablement une offre d'ensemble pour notre champ d'activité de modules de formation disponibles et ouverts.

Liste des formations programmées par l'UGFF :

Vous dispensez peut-être de la formation dans la CGT interpro et/ou dans votre syndicat CGT de la Fonction publique. Vous êtes intéressés pour rejoindre les équipes de formateurs que nous constituons ? Il vous faut prendre contact avec le secteur formation syndicale de votre organisation ou directement auprès de l'UGFF. Les nouveaux enjeux de vie syndicale pérenne dépendent de vous.



Affaires étrangères : La CGT en progression

Alors que les élections professionnelles avaient eu lieu le 20 octobre 2011 dans l'ensemble de la fonction publique de l'état (hors ministère de la justice, le 22 novembre) des élections en CAP et CCP (hors élections CAP des cat C, 22 octobre 2010 et élections CTPM, 7 juillet 2010) se sont déroulées au MAEE le 15 décembre 2011.

Les résultats de ce scrutin confirment la confiance croissante des personnels dans l'activité et les orientations de la CGT.

Ainsi, si en catégorie A, les choses ont été un peu plus difficiles, la CGT progresse globalement avec notamment une augmentation de son influence chez les Secrétaires des affaires étrangères ainsi qu'un score de 16,67 % chez les Attachés des systèmes d'information où la CGT présentait une liste pour la première fois.

En catégorie B, progression CGT chez les Secrétaires de chancellerie (+ 0,8 malgré la présence de 6 listes au lieu de 4), et une « première » réussie chez les B informaticiens où la CGT qui présentait une liste pour la première fois recueille 25,45% et un siège. Parmi les personnels contractuels « post Le Pors », la CGT progresse de plus de 5 points et obtient pour la première fois un élu.

Intitulé	Dates (périodes)
Être acteur toute sa vie	
Module d'accueil en formation «La FP dans tous ses Etats»	1er trimestre 12 4e trimestre 12
Histoire et droits des Originaires d'Outre Mer	12 au 16 mars 2012; 11 au 15 juin 2012; 15 au 19 octobre 2012
Formation de formateurs Retraitables/retraités	4e trimestre 12
Accompagner au mandat	
Formation de formateurs Tronc commun CAP	2e trimestre 12
Formation de formateur Tronc commun CT	2e trimestre 12
Formation CHSCT (textes de la Fonction publique)	1er trimestre 12
Formation de formateurs CHSCT spécial textes de la Fonction publique	1er trimestre 12
Formation AS	3e trimestre 12
Formateur AS en territoire	4e trimestre 12
Accompagner à la responsabilité	
Formation de formateurs	4e trimestre 12
Formation Politique financière (Loi de certification)	6 & 7 février 2012
Formation de formateurs en territoires « Vie syndicale collectif de direction »	4e trimestre 12

ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE 2011

Un excellent cru pour la CGT

Après le vote le 22 novembre des fonctionnaires de France Télécom et des agents du Ministère de la Justice, on dispose à présent de l'ensemble des résultats permettant d'apprécier, pour les trois années à venir, la représentativité syndicale dans la Fonction publique.

Première concrétisation des accords de Bercy, cette élection voyait pour la première fois le suffrage des agents non titulaires pris en compte pour mesurer l'audience de chaque syndicat.

Cette novation, portée par la CGT, a permis, à près d'un million d'agents qui étaient auparavant purement et simplement ignorés, de participer à la désignation de leur représentant dans la Fonction publique.

Parmi les premiers enseignements que l'on peut relever de cette consultation, on relève d'abord l'attachement des personnels à cette manifestation de la démocratie sociale. En effet, malgré des conditions déplorable d'organisation du scrutin dans certains secteurs, notamment à l'Education nationale du fait du vote par internet imposé par l'administration, les agents se sont massivement rendus aux urnes. Près de 55 % des 5 millions de fonctionnaires et contractuels de l'Etat, la Territoriale et de la Fonction publique Hospitalière ont ainsi tenu à faire entendre leur voix.

exprimés soit 2,42 points de plus que précédemment.

Malgré la faible participation à l'Education nationale, elle obtient la confiance de 135 102 électeurs soit 5 % de plus qu'une élection CAP de référence.

Pour ce qui concerne les 3 versants, en additionnant les résultats de la Fonction publique Territoriale, la Fonction publique Hospitalière et de la ville de Paris à ceux de la FPT, le score de la CGT est de 25,44 % largement devant la CFDT (19,10) qui pour la première fois est devant Force Ouvrière (18,08).

Cette progression de près de 2 points permet à la CGT de gagner 9 des 30 sièges de titulaires au futur Conseil commun de la Fonction publique qui sera mis en place début 2012.

Cette instance, elle aussi fruit des accords de Bercy, répond à une exigence de plus de 30 ans de la CGT.

Symbole de l'unicité de la Fonction publique ce Conseil Commun sera le lieu où seront examinés l'ensemble des textes et questions communs aux 3 versants. Il est clair que les représentants CGT entendent y assurer toute la responsabilité que leur ont confiée les électeurs en exprimant le point de vue de nos organisations syndicales mais aussi en étant force de proposition.

La CGT partout en hausse

Pour la Fonction publique de l'Etat le score de la CGT s'établit à 15,82 % en progression de 0,63 points par rapport aux élections en CAP de 2008 à 2010 qui sont la référence. La CGT conforte ainsi ses 3 sièges au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat et manque de 259 voix d'en obtenir un 4^{ème}. Pour les ministères et établissements publics sous tutelle cette progression est encore plus importante. En effet, malgré le transfert vers la Fonction publique Territoriale de plus de 120 000 agents qui votaient massivement CGT, notamment les TOS de l'Education nationale et les personnels techniques de la route du MEDDTL la CGT recueille 14,51 % des suffrages

Un appui pour les luttes

Nul doute que toutes les organisations CGT de la Fonction publique vont trouver dans le résultat de ces élections des encouragements pour, en 2012, poursuivre et amplifier leur engagement au côté des agents.

A rebours des politiques d'austérité et de casse des services publics menées par le Gouvernement actuel, ce dont notre pays a besoin c'est d'une amélioration et d'un renforcement de la Fonction publique au service des citoyens ainsi que de garantie rénovés pour assurer aux agents des conditions de vie et de travail décentes. Ces revendications, portées par la CGT viennent d'être validées de manière incontestable pour le vote des personnels.

Résultats de l'ensemble de la Fonction Publique au 16 décembre 2011												
	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	Divers
FPE - Ministères, EP et Enseignement Privé	2283902	1208733	1160481	169009	44866	60361	183541	192802	183800	100086	162224	63792
Pourcentage		52,92%		14,56%	3,87%	5,20%	15,82%	16,61%	15,84%	8,62%	13,98%	5,50%
	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	Divers
FPT - Comités Techniques Paritaires 2008	1641328	977783	926380	205469	42947	11839	304714	163399	28563	27528	54376	87546
Ville de Paris - CT			23191	2480	1758	63	8318	2071	1297	234	5005	1965
Pourcentage		59,57%		21,90%	4,71%	1,25%	32,97%	17,43%	3,14%	2,92%	6,25%	9,43%
	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	Divers
FPH 2011	1011139	516695	493150	120255	14362	2082	165728	112337	0	43677	21045	13664
Pourcentage		51,10%		24,39%	2,91%	0,42%	33,61%	22,78%	0,00%	8,86%	4,27%	2,77%
	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	Divers
Ensemble FP	4936369	2703211	2603202	497213	103933	74345	662301	470609	213660	171525	242650	166967
Pourcentage		54,76%		19,10%	3,99%	2,86%	25,44%	18,08%	8,21%	6,59%	9,32%	6,41%
	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	Divers
Rappel ensemble FP au 31/12/10	3936734	2547473	2441138	408459	82348	69377	573057	428172	281609	184417	249176	164524
Pourcentage		64,71%		16,73%	3,37%	2,84%	23,47%	17,54%	11,54%	7,55%	10,21%	6,74%

Le point
sur...... la représentation
des personnelsIV- Les CCP ANT (COMMISSIONS
CONSULTATIVES PARITAIRES
DES AGENTS NON TITULAIRES)

Textes de référence :

- ◆ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat : Article 1-2

Sur le modèle des CAP, sont instituées, dans toutes les administrations et établissements publics de l'État, une ou plusieurs **COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES**, compétentes à l'égard des **agents non titulaires**.

La composition, l'organisation, le fonctionnement et les modalités de désignation des représentants des personnels concernés de ces commissions sont fixés par arrêtés ministériels.

AGENTS
CONCERNES

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 conventions personnelles ou pour création d'entreprises).

RÔLE

Les CCP ANT peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. Elle aura donc à statuer par exemple sur le refus à des demandes de congés, de travail à temps partiel, de mise à disposition ou les avancements.

Elles sont obligatoirement consultées avant toute décision : de licenciement, devant intervenir après la période d'essai, disciplinaire (sauf pour les avertissements et les blâmes), intéressant la situation professionnelle individuelle d'agents non titulaires.

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

COMPOSITION ET
FONCTIONNEMENT

Instance paritaire, propre aux non titulaires, elle comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des per-

sonnels.

Lorsque les effectifs d'agents non titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

Pour les représentants du personnel, il s'agit d'un vote par niveau de catégorie A, B et C sur sigle syndical, à la proportionnelle et avec attributions des sièges restants à la plus forte moyenne, **il suffit de choisir l'organisation syndicale par laquelle on souhaite être représentés. Celle-ci désignera ses représentants parmi les agents non titulaires.**

Il s'agit d'un scrutin à un seul tour et, quel que soit le taux de participation électorale, il n'y aura pas de second tour. Ces élections 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.

Le mandat est désormais de 4 ans renouvelable.

La commission consultative paritaire est présidée par l'autorité auprès de laquelle elle est placée ou son représentant.

Elle élabore son règlement intérieur. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration qui peut n'être pas membre de la commission. Un représentant du personnel est désigné par la commission en son sein pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint.

Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis aux membres de la commission. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres de la commission lors de la séance suivante.

Elle se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les suppléants peuvent assister aux séances de la commission sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président de la commission peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour. Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du vote, relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Les séances de la commission consultative paritaire ne sont pas publiques.

Toutes facilités doivent être données aux membres de la commission consultative paritaire par l'administration pour leur permettre de remplir leurs attributions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission huit jours au moins avant la date de la séance.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions de la commission, sur simple présentation de leur convocation.

Les membres de la commission sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

La commission consultative paritaire ne délibère valablement qu'à la condition d'observer les règles de constitution et de fonctionnement édictées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé et par le présent arrêté, ainsi que par le règlement intérieur. La moitié au moins des membres de la commission doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission, qui siège alors valablement sans condition de quorum.

... La jurisprudence

PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS

LEGALITE D'UN AVANTAGE SUR CRITERES GEOGRAPHIQUES

CE Syndicat national Force ouvrière des personnels de préfecture, 9 novembre 2011, req n° 345694

Le syndicat fait un recours contre la circulaire relative à la mise en place de la PFR dans ses services, estimant, notamment, que celle-ci prévoyait légalement des modalités plus favorables de calcul de la part fonctionnelle de la PFR pour les agents en fonction en Ile-de-France, eu égard à la faible attractivité de cette région parmi les agents du ministère de l'Intérieur. Le syndicat reprochait donc à la circulaire de porter atteinte au principe d'égalité entre fonctionnaires d'un même corps en retenant un même coefficient multiplicateur pour les agents en fonction en Ile-de-France, alors que dans les autres services déconcentrés, le coefficient variait selon le grade.

Le Conseil d'Etat l'a rejeté au motif que « eu égard à l'intérêt général qui s'attache à ce que les agents publics soient répartis sur le territoire en fonction des besoins de la population et des nécessités de service, la circulaire, qui a pris en compte, ainsi que le prévoit cet article du décret du 22 décembre 2008, les sujétions spéciales liées à la fonction exercée, n'a pas méconnu ce principe en prévoyant que le montant de la part relative aux fonctions de la prime de fonctions et de résultat, qui est distincte du traitement, varierait selon les lieux d'exercice des fonctions et en retenant, afin de remédier

par cette incitation financière aux déséquilibres constatés dans les demandes d'affectation et les vacances d'emplois, notamment au détriment de la région Ile de France, pour les agents en fonction dans cette région un même coefficient multiplicateur quel que soit leur grade alors même qu'elle retient des coefficients différents selon les grades des agents lorsqu'ils sont en fonction à l'administration centrale ou dans les autres services déconcentrés. »

CONGES MALADIE

MAINTIEN DES PRIMES ET RESPECT DU PRINCIPE D'EGALITE

CE, Garde des Sceaux, ministre de la justice et des libertés c /M. Rousseaux, 18 novembre 2011, req. N° 344563

Un surveillant pénitentiaire, et l'un de ses collègues, blessés au cours d'un tournoi de football ont été placés en congé de maladie. Le directeur de l'établissement où ils exerçaient leurs fonctions décide de priver M. Rousseaux de ses primes mais de les conserver à son collègue. M. Rousseaux dépose donc un recours devant le T.A. de Rouen qui annule la décision qui lui était défavorable. Le garde des Sceaux se pourvoit en Cassation.

Le Conseil d'Etat rejette le pourvoi en considérant « que si les dispositions de lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984 ne confèrent pas aux fonctionnaires de l'Etat le droit de conserver le bénéfice des primes ou indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions lorsqu'ils sont placés en congé de maladie, elles ne font toutefois pas obstacle à ce que l'administration puisse légalement déci-

der, si des circonstances particulières lui paraissent le justifier, de maintenir le bénéficiaire de telles indemnités durant un congé de maladie ; que si l'administration en décide ainsi, et sauf motif d'intérêt général, il lui appartient, pour respecter le principe d'égalité, d'en faire également bénéficiaire, sans préférence ni faveur, tous les fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue ».

Il considère également que, sans justification des raisons pour lesquelles l'administration a traité différemment les deux surveillants, le TA a annulé à bon droit le refus opposé à M. Rousseaux.

ILLEGALITE DE SANCTION DISCIPLINAIRE POUR ENVOI DU CERTIFICAT MEDICAL DEUX JOURS APRES LE DEBUT DE L'ABSENCE LEGALITE DE SUSPENSION DU DROIT A TRAITEMENT POUR REFUS DE CONTRE-VISITE

TA de Toulouse, 5^e ch, M. Poile, 18 novembre 2010, req n° 0702978 et 0703973

En novembre 2006, un fonctionnaire de la Poste en arrêt maladie envoie son arrêt de travail à son employeur que deux jours après et refuse une contre-visite. La directrice lui inflige un blâme pour n'avoir pas prévenu son service de son absence à temps, en avril 2007, et le place « en situation irrégulière sans droit à traitement » pour refus « d'ouvrir la porte » au médecin agréé qui venait effectuer une contre-visite, en juin 2007. Il attaque donc au T.A. ces deux décisions.

Le TA annule la sanction disciplinaire « *considérant que si l'article 25 du décret du 14 mars 1986 ne fixe pas de délai, il appartient toutefois au fonctionnaire, qui ne peut assurer son service pour des raisons de santé, de justifier son absence en adressant un certificat médical à son employeur dans un délai raisonnable ; que, ainsi qu'il a été dit précédemment, le requérant a adressé le 28 novembre 2006 et le 1^{er} décembre 2006 à la Poste un certificat médical justifiant son absence du service respectivement pour la période du 26 au 28 novembre 2006 inclus et du 29 novembre au 1^{er} décembre 2006 inclus ; qu'ainsi, sans que l'administration ne puisse se prévaloir du règlement intérieur et de l'instruction du 31 août 2009, lesquels ne peuvent fixer de délai dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire relevant du statut des fonctionnaires ne fixe de délai en la matière, l'intéressé qui a adressé dans un délai raisonnable (seule exigence posée par la jurisprudence) les certificats médicaux justifiant ses absences, n'a pas commis de faute ; que par suite, en prononçant pour les motifs retenus la sanction disciplinaire de blâme, la Poste a entaché sa décision d'illégalité ; que par suite, M. Poile est fondé à demander son annulation ; »*

mais confirme par contre le placement de l'intéressé « en situation irrégulière sans droit à traitement » après avoir constaté sa dérobade devant la contre-visite du médecin agréé.

« *Considérant que M. Poile soutient que l'auteur de la décision n'était pas compétent pour prendre la décision attaquée qu'il analyse comme*

une sanction disciplinaire ; que, toutefois, la décision attaquée qui se borne à suspendre le traitement pour absence de service fait ne prononce pas une sanction disciplinaire mais constitue une mesure comptable ; que par suite ; le moyen tiré de l'incompétence ne pourra qu'être écarté ;

« *Considérant que la décision attaquée qui ne constitue pas une mesure prise en considération de la personne mais, ainsi qu'il a déjà été dit, une simple mesure comptable prise en l'absence de service fait n'entre pas dans le champ d'application de la loi du 11 juillet 1979 ; qu'au demeurant, la mesure attaquée précise le motif sur lequel elle est fondée ; que pour les mêmes motifs, le moyen tiré de l'absence de respect des droits de la défense ne pourra qu'être écarté ; (...)*

« *Considérant que M. Poile soutient que le 22 juin 2007 à l'heure à laquelle le Dr Dahan s'est présenté à son domicile, il était en visite chez son médecin traitant, ainsi que ce dernier en a attesté ; que toutefois, la Poste fait valoir qu'à l'heure à laquelle le Dr Dahan s'est présenté à son domicile, le requérant a répondu au Dr Dahan qui l'a appelé par téléphone qu'il « était derrière sa porte mais qu'il ne pouvait pas lui ouvrir et lui a demandé à être convoqué au cabinet médical » ; que le requérant ne conteste pas les dires de la Poste ; qu'en outre, si l'intéressé soutient qu'il bénéficiait d'horaires libres de sortie, toutefois, il ressort des propres termes de la requête que la CPAM a seulement accédé à sa demande d'un aménagement de ses heures de sortie ; que le requérant qui ne produit aucune pré-*

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cgt.fr

cision à ce titre n'établit pas qu'il n'était pas au moment où le Dr Dahan s'est présenté à son domicile, soumis à l'obligation d'être présent à son domicile ; que dans ces conditions, M. Poile doit être regardé comme s'étant soustrait à l'obligation de se soumettre à la contre-visite médicale ; (...)

ARRET DE TRAVAIL ET OBLIGATION DE RESTER AU DOMICILE

TA Lille, 3^e ch, Fosset, 26 janvier 2011, req n° 0907026

Un gardien de la paix en congé maladie du 12 janvier au 8 février 2009, fait l'objet d'un avertissement en mai pour une absence de son domicile en dehors des heures de « sorties autorisées » lors du contrôle domiciliaire effectué le 3 février 2009 à 9 h 10. En effet, son arrêt de travail initial fourni à sa hiérarchie était établi à partir d'un modèle ancien qui ne facilitait ni la mention d'horaires de sortie, ni l'autorisation de sorties libres. Mais, lors de la procédure contradictoire précédant le prononcé de la sanction, il avait remis à sa hiérarchie une attestation de son médecin complétant l'arrêt initial et justifiant médicalement l'autorisation de sorties libres. Il obtient donc l'annulation de la sanction -et l'injonction au ministre de retirer de son dossier toute mention afférente- en apportant la preuve que le certificat d'arrêt de travail délivré par son médecin était inexactement rempli et qu'il bénéficiait en réalité du régime de « sortie libre ».

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. Fosset a fourni un arrêt de travail en date du 13 janvier 2009 établi par son médecin traitant à partir d'un modèle ancien sur lequel était cochée la case « sortie autorisée » sans précision horaire ; que, dans le cadre de la procédure contradictoire précédant l'intervention de la sanction, le requérant a remis à sa hiérarchie une attestation établie par le médecin traitant complétant les éléments figurant sur l'arrêt de travail initial

et fournissant les raisons qui justifiaient médicalement l'autorisation de sorties libres qu'il avait entendu prescrire ; qu'ainsi, M. Fosset, à qui il ne pouvait être reproché d'avoir fourni un arrêt de travail établi sur un modèle non conforme aux nouvelles dispositions du code de la sécurité sociale, a ainsi apporté la preuve qu'il bénéficiait d'une autorisation de sorties libres ; que, dès lors, la sanction de l'avertissement du 5 mai 2009 est fondée sur une erreur de droit ; que, par suite

et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, cette décision doit être annulée ;

« Considérant que l'annulation de la décision prononçant un avertissement à l'encontre de M. Fosset implique nécessairement que soit retirée de son dossier toute mention de sanction ; qu'il y a lieu pour le tribunal d'ordonner cette mesure dans un délai de 15 jours à compter de la notification du présent jugement ».

Sommaire :

Actu.

- Édito. p 2
- Salaires p 3
- Conseil supérieur p 4
- Un nouveau traité intergouvernemental ? ... p 5
- Mieux connaître LADOM .. p 9

Luttes

- Rassemblement du 30 novembre p 6
- 185 manifestations p 6
- Les OPA p 7

Service public

- Quelle forêt pour nos enfants ? p 10
- Les "mutualisations" p 11
- RGPP p 12

3 questions à...

- Patricia Tejas p 13

Le Dossier

- CHSCT et risques psycho-sociaux p 14

Social

- L'action sociale dans la FPE p 19
- L'Aide au Maintien à Domicile p 21

Protection sociale

- Valeur du point 2012 p 23
- Retraite : la réforme 2010 aggravée p 25

Vie syndicale

- La formation syndicale ... p 26
 - Elections p 27
- Zig-zag dans le droit**
- Le point sur... CCP... p 28
 - Jurisprudence p 29

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 48 18 82 31

FAX : 01 77 65 63 27

MEL : ugff@cgt.fr

SITE : www.ugff.cgt.fr

Directeur de publication : Bernard BRANCHE

Dépôt légal : à parution

ISSN : 0762-9044

Prix de vente : 1,50 €

Périodicité : mensuel

Numéro de CPPAP : 0912-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

NOUVELLES CONDITIONS
D'ACCÈS AUX CHÈQUES-VACANCES



Le saviez vous ?
Depuis le 1er octobre 2011,
vous êtes plus nombreux à avoir
accès aux Chèques-Vacances !
Renseignez-vous vite !



> Agents de l'Etat, épargnez quelques mois et bénéficiez d'une **bonification de l'État entre 10 et 30%**.

> **170 000** partenaires du tourisme et des loisirs acceptent les Chèques-Vacances en France métropolitaine, Outre-mer et à destination de l'Union européenne.

Faites votre demande de formulaire :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : **N°Azur 0 811 65 65 25**
Côté d'un appel local



Proposé par le ministère de la
fonction publique au titre de l'action
sociale interprofessionnelle



ANCV - 330 811 433 813 (téléphone) - 030701 - Crédits photo - Fotostock - Getty