

FONCTION

PUBLIQUE

Numéro 199
Mai 2012

RIEN N'EST FAIT...

résister, *pousser,*

POUR GAGNER !



Édito.

A l'heure où ces lignes sont écrites la composition de la future Assemblée Nationale n'est pas encore connue mais il est cependant vraisemblable que la majorité parlementaire sera conforme à celle qui a porté François Hollande à la présidence de la République. Ainsi s'achève une séquence électorale qui aura permis de mettre un terme à cinq années de gouvernement Sarkozy/Fillon caractérisées, entre autre, par des attaques sans précédent contre la Fonction publique et les services publics.

A présent c'est une nouvelle page qui s'ouvre avec comme enjeu l'impulsion d'autres orientations, a rebours de celles que les libéraux tentent d'imposer dans tous les pays de l'Union européenne.

Le premier ministre Jean-Marc Ayrault a confirmé qu'une conférence sociale présidée par le président de la République se tiendra les 9 et 10 juillet prochain.

Selon lui il s'agit du début d'un processus ouvrant un cycle de concertation sur plusieurs thèmes : l'emploi, la formation professionnelle, la rémunération et le pouvoir d'achat, le redressement de l'appareil productif, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, l'avenir des retraites et le financement de la protection sociale, l'Etat, les puissances publiques, les collectivités et le service public.

C'est la ministre Marylise Lebranchu qui pilotera les chantiers ayant trait à la réforme de l'Etat, la décentralisation et la Fonction publique. Sur ces sujets, les attentes des personnels sont immenses et la CGT entend, à l'occasion de ces rendez-vous, se faire la porte parole de leurs exigences. En tout état de cause l'intervention des agents dans le débat est une nécessité évidente pour faire prévaloir une autre politique.

cOup dE GueUle !!!

« Dans le débat » ... ou propos hors du débat ?

Voilà donc que le premier ministre, Monsieur Jean Marc Ayrault, ces jours derniers interrogé (RMC/BFMTV) sur le dégel de la valeur du point dans la fonction publique – valeur bloquée depuis 2 ans par le précédent gouvernement – s'est refusé à faire, a-t-il dit, « *des promesses inconsidérées* » - ce qu'on ne saurait lui reprocher - s'en tenant à répondre que cette question du gel « *fait partie du débat* », tout en ajoutant que « *la discussion n'est pas commencée. Il faut la laisser se faire.* ».

Et bien dites donc, je ne voudrais pas gâcher la fête, mais là, soit il y a une maladresse dans l'expression, soit les choses sont beaucoup, mais alors beaucoup plus sérieuses.

S'il s'agit d'une maladresse, on passera en la mettant sur le compte de l'inexpérience à ce poste.

Mais si ce n'est pas le cas, alors c'est lourd de sens. Car, l'évolution de la valeur du point, base de l'évolution des salaires à qualification constante et donc levier pour ne serait ce qu'un simple maintien du pouvoir d'achat - et donc son « dégel » – pour nous, cela n'est pas « dans le débat », cela ne se discute pas, cela doit être une donnée de départ incontournable, et ne doit donner lieu à aucun marchandage, d'aucune sorte.

Et sur ces bases, oui, la discussion peut alors s'engager –sur le volume, le calendrier, la ventilation, la forme etc etc – et, comme le dit le premier ministre, « *il faut la laisser se faire* ».

Nous avons combattu les orientations du précédent président qui, auto désigné « *président du pouvoir d'achat* », a imposé durant deux ans le gel de la base salariale des agents de la fonction publique, entraînant une baisse du pouvoir d'achat considérable. Il ne faut pas compter sur nous pour, après ce gel, et dans le cadre d'un changement fortement attendu, accepter aujourd'hui d'entrer dans une ère de glaciation !



Début Juin . Quelques jours après l'élection présidentielle et la nomination d'un nouveau gouvernement. Conseil d'administration de « France Télécom » avec à son ordre du jour une délibération sur le montant des dividendes à verser aux actionnaires. Alors, comme dans toutes les entreprises privées de ce fabuleux système dans lequel nous vivons, la loi de la rentabilité financière au bénéfice des actionnaires y est devenu la règle.

Ainsi sera voté à ce conseil d'administration un rendement des actions de 14%. Pas mal, non ? (Jetez un œil sur l'évolution en 2011 de votre feuille de paye si vous n'êtes pas convaincus).

Bon, il y a bien ces représentants des salariés qui ont fait remarquer que cela coûtait au total plus que le bénéfice net de

l'entreprise ...

Il y a aussi ceux qui relevaient la dégradation sur la même période de la situation des personnels de l'entreprise, avec la suppression de la prime exceptionnelle ou la baisse très forte de la participation aux bénéfices.....

Il y a ceux qui espéraient que les choses allaient changer après les élections et qu'on allait valoriser plus le travail et les investissements d'avenir que la rente des actionnaires ...

Il y a encore tout ceux qui voient venir les difficultés nourries certes par une concurrence exacerbée dans ce secteur, mais aussi par les retards pris en terme d'investissements ...

Et alors ?

Alors, c'est le président de France Télécom, Stéphane Richard, qui est venu répondre à ces arguments de pacotille, et affirmer qu' « *il n'y avait aucune raison de baisser le dividende sur le résultat de 2011, alors que l'entreprise a atteint tous ses objectifs et réalisé une bonne année* » ... tout en reconnaissant les difficultés qui s'annoncent et qui nécessiteront de « *s'adapter* » ! Donc, bonne année signifie bons dividendes. Et le reste : les salaires, les emplois, les investissements ?

Circulez. Rien à voir ?

Pas sûr. Ne serait ce que pour constater que l'état est toujours le premier actionnaire de France Télécom, et qu'il a, à l'unisson des autres financiers du CA et à l'opposé des représentants des personnels, fait le choix de voter pour ce généreux, très généreux, rendement financier.

Et d'en conclure que changer le cours des choses comme elles ne vont pas, dépend de manière incontournable de notre capacité à peser fortement sur les choix.

Enfin, c'est à vous de voir ...

« *Le changement, c'est maintenant* » :

CHICHE !

Nouveau Président de la République, nouveau Premier ministre, nouveau gouvernement et, probablement, nouvelle majorité à l'Assemblée Nationale : de ce point de vue, il n'y a pas de doute, le changement est bien à l'ordre du jour.

En ce qui concerne la Fonction publique, c'est une ministre – Marylise LEBRANCHU – qui a donc été nommée.

Disons-le d'emblée, quelques éléments immédiats ne sont pas pour déplaire à la CGT.

- **D'abord**, il s'agit d'une ministre. A l'exception du passage éclair de 2 mois de Catherine LALUMIERE comme secrétaire d'Etat dans le premier gouvernement MAUROY, seuls des hommes avaient occupé cette responsabilité. Etre, comme la CGT, attaché à l'égalité professionnelle et, au-delà, à l'égalité tout court entre femmes et hommes, ne peut que nous conduire à saluer toute avancée dans ce domaine.

Evidemment, cela n'est pas une fin en soi et l'arbre ne doit pas cacher la forêt immense des progrès qu'il reste à parcourir.

- **Ensuite**, il s'agit d'un ministère de plein exercice. Pour notre organisation syndicale, qui a toujours contesté les scénarios où la Fonction publique n'héritait que d'un simple Secrétaire d'Etat et / ou se voyait rattaché subalternement à un autre ministère, il y a là un élément de satisfaction.

Et ce, d'autant que la chose était loin d'être gagnée dans les déclarations de François HOLLANDE lorsqu'il n'était encore que candidat.

- **Enfin**, réforme de l'Etat, Fonction publique et décentralisation sont réunies dans un seul ensemble. Pas de mauvaise interprétation : ne pas voir d'un mauvais œil le rassemblement de ces 3 entités n'est en rien synonyme d'un quelconque accord a priori avec la politique qui va être menée. Cependant, l'on sait que le

nouveau Président veut mettre en œuvre « *une troisième vague* » de décentralisation. Jusqu'à présent, ces questions importantes étaient débattues (lorsqu'elles l'étaient) dans plusieurs lieux de décision, sectorisés et mal définis.

Au moins, même si nous sommes amenés à contester – voire à combattre – de futures orientations, nous pouvons espérer avoir affaire à un interlocuteur unique dans le cadre d'un débat garantissant a minima la cohérence des échanges.

La démarche de la CGT

Sans attendre, notre organisation syndicale avait décidé d'être offensive dans la période qui s'ouvrait. C'est ainsi qu'elle a été à l'initiative, dès le 15 mai, d'une rencontre unitaire des syndicats de la Fonction publique.

Malheureusement, comme on pouvait le craindre, certains d'entre eux – la CFDT et l'UNSA, pour ne pas les nommer – se positionnaient clairement sur une position attentiste. Il n'est pas sûr que l'indépendance syndicale, omniprésente dans les déclarations publiques de leurs responsables, y trouve tout à fait son compte. Ceci étant, bien entendu, ce sont des paramètres nouveaux qu'il est nécessaire d'intégrer.

Mais, tout aussi évidemment, il ne saurait question le quart d'une seconde que la frilosité de certaines organisations nous conduise au moindre immobilisme.

C'est pourquoi, tout en ne renonçant pas à des constructions unitaires, la CGT entend bien avancer et **impulser la démarche revendicative incontournable** dans la période actuelle.

C'est ce que nous avons commencé à faire dès le premier contact que nous avons eu avec la ministre, accompagnée de son directeur de cabinet, le 29 mai dernier.

Nos revendications

Ce rendez-vous, avec nos camarades de la Santé, des Services publics et des Activités Postales, nous avons décidé d'en faire avant tout un moment d'échange politique.

De ce fait, dans un laps de temps forcément limité, nous voulions éviter l'aspect « *catalogue revendicatif* » qui aurait consisté à égrener une liste de thèmes et d'exigences, légitimes par construction, mais dont nous n'aurions pas fini la lecture à la fin de la rencontre.

Nous avons donc choisi d'interpeller Marylise LEBRANCHU sur les grands enjeux en illustrant ceux-ci par des dossiers concrets.

Nous avons également opté pour distinguer ce qui relève de l'urgence – des mesures à prendre dans les 3 mois – de ce qui devait être entrepris sur le plus moyen terme. Il ne s'agit pas de considérer que telle ou telle revendication serait moins importante mais, tout simplement, que certaines d'entre elles appellent à l'évidence des négociations ne pouvant être menées à bien en quelques jours. Ceci posé, la CGT a bien précisé que, sur tous les sujets, elle était dès à présent disponible.

A la fin de la réunion, nous avons remis à Madame la ministre un document regroupant les questions transversales qui, selon nous, doivent être négociées et auxquelles le gouvernement se doit d'apporter des réponses.

Encore une fois, pas d'ambiguïté : il n'était pas dans notre propos de prétendre à l'exhaustivité revendicative. Ce n'était ni opportun ni souhaitable. En revanche, nous avons tenté d'articuler entre elles ces exigences, de construire un fil conducteur et d'insister sur une démarche CGT qui ne se contente pas de réfuter mais qui, dans la plupart des cas, avance des propositions alternatives.

Questions urgentes appelant des réponses immédiates

- Moratoire sur les suppressions de services et de postes dans la FPE et FPH.
- Abrogation du jour de carence, des articles de la loi 2009-972 sur la réorientation professionnelle et le recours à l'intérim, des décrets sur l'intéressement collectif.
- Augmentation de la valeur du point d'indice, dans un premier temps au niveau de l'augmentation des prix constatée sur les 12 derniers mois.
- Droits et moyens syndicaux.
- Agents non titulaires : mesures correctives sur les mesures d'application modifiant de manière régressives les dispositions de l'accord du 31 mars 2011 et de la loi 2012-347.
- Rétablissement à 1 % de la cotisation employeur au Centre National de la FPT.
- Passage de toutes les infirmières en catégorie A avec la reconnaissance de la pénibilité.
- Résolution des problèmes liés aux transferts entre la FPE et FPT : prise en compte du service actif pour l'ensemble des agents affectés sur des missions dangereuses sur les réseaux d'infrastructure ; situation du fonds de retraite des Ouvriers des Parcs et Ateliers (FSPOI).
- Situation des agents des GIP.
- Accès linéaire du 8^{ème} échelon de l'échelle 6 pour toute la catégorie C.
- Filière sociale.

Réponses attendues à moyen terme

- Retraite (en articulation avec la négociation interprofessionnelle) : reconnaissance de la pénibilité ; intégration dans le régime de base du régime additionnel (avec mise en extinction de ce dernier) ; mesures spécifiques afin de corriger les inégalités femmes-hommes... (reconnaissance des qualifications, carrière et primes).
- Non-titulaires : bilan de la mise en œuvre de la loi 2012-347 et, si nécessaire, modifications de la loi pour améliorer les dispositifs existants de la résorption du non-titulariat.
- Subrogation des lois HPST, de réforme des collectivités locales et appliquant la RGPP par d'autres textes dont les dispositions soient issues d'un cycle de dialogue social renforcé, articulé à un débat national sur les missions, moyens et ressources de la Fonction publique.
- Négociation sur le rattrapage de la valeur du point d'indice depuis 2000.
- Négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Négociation sur la répartition des compétences entre la FPT et la FPE.
- Négociation sur l'amélioration des droits syndicaux conformément aux accords de Bercy.
- Négociation sur la santé au travail et les conditions de travail dans la Fonction publique (en particulier sur les moyens et prérogatives des élus CHSCT).
- Débats et mesures sur la REATE.
- Négociation sur la grille indiciaire
- DOM.

Enfin, nous nous sommes engagés à fournir rapidement à Marylise LEBRANCHU des fiches détaillées sur chacune des revendications que nous lui avons remises.

Ce travail important – mais indispensable – devrait être finalisé pour la fin juin – début juillet.

Une tonalité différente

Même si ce premier rendez-vous a été bref, la qualité de l'écoute et des propos de la nouvelle ministre ont opéré une rupture indéniable avec ses prédécesseurs.

On serait tenté de dire que, après tout, c'est bien le moins.

Mais, après dix ans de politique globalement régressive et cinq dernières années particulièrement dévastatrices, renouer avec un véritable dialogue n'est pas quantité négligeable.

Bien entendu, cela ne saurait suffire. Il est d'ailleurs à noter que nous n'avons obtenu aucune réponse précise et concrète de la part de la ministre.

Encore une fois, il s'agissait d'une première prise de contact (les sept autres organisations syndicales représentatives étaient reçues dans les jours qui suivirent) et nous étions en amont des élections législatives. Ceci étant, de toute évidence, il va falloir très vite se retrousser les manches, d'autant que, les dérives autoritaristes de l'ère SARKOZY continuent de produire une partie de leurs effets néfastes.

Nous l'avons clairement dit à notre interlocutrice comme nous lui avons souligné que la CGT forgerait son appréciation et sa stratégie à l'aune des actes pris.

Ce qu'il y a devant nous

Bien sûr, il y a d'abord des échéances en termes de dates.

Il est aujourd'hui avéré que la conférence sociale des neuf et dix juillet, par delà du côté « *rencontre au sommet* », va revêtir une grande importance.

Pour la Fonction publique, l'atelier qui devrait être présidé par la ministre elle-même devrait constituer la rampe de lancement des futures négociations à venir. Autour

des grands enjeux, on devrait donc, à son issue, y voir plus clair en matière de calendrier et de méthodologie.

Cependant, d'ores et déjà, pas besoin d'être grand clerc pour deviner que le mois de juillet devrait être dense et que le mois de septembre devrait être intense.

Il faut donc nous y préparer.

Cela signifie que, à tous les niveaux, nous devons évidemment affiner nos plateformes revendicatives, les actualiser, les rendre complètement opérationnelles.

Mais, même le plus beau des travaux d'orfèvre dans ce domaine n'aboutira au mieux qu'à un superbe catalogue sur papier glacé s'il n'est pas relié à une démarche globale.

Il est impératif de rendre les salariés acteurs, de préparer leur intervention.

La question n'est pas tant d'en appeler à une éventuelle mobilisation générale à la rentrée que de les asso-

cier dès à présent à l'ensemble du processus qui s'ouvre.

Plus que jamais, expressions, tracts, heures d'information mensuelles sont à l'ordre du jour.

Comme l'ensemble de leurs collègues du secteur privé, les agents de la Fonction publique doivent être les décideurs des stratégies à mettre en œuvre.

Cela nécessite une CGT – avec ses militantes et militants – disponible, ambitieuse et offensive.

Une CGT qui, en dépit des difficultés objectives (ou, à cause d'elles), multiplie les contacts et les initiatives unitaires que, n'en doutons pas un seul instant, les salariés appellent de leurs vœux.

Mais, une CGT qui, quelles que soient les circonstances, sache prendre ses responsabilités, sans attendre.

Sans cela, il n'y aura pas de vrai changement, ni maintenant, ni plus tard.

De l'urgence et du très vite

Il n'y a pas à ergoter : la question salariale, et du pouvoir d'achat est un enjeu crucial et immédiat.

Qu'on ne compte pas sur la CGT pour tergiverser en la matière.

Il y a une urgence absolue à prendre des mesures sur la valeur du point. Le gel, c'est fini.

En plus de l'augmentation incontournable du point, l'augmentation du SMIC va, à l'évidence, imposer des dispositifs complémentaires dès cet été sur les traitements des agents de la Fonction publique.

Mais, la situation est à ce point dégradée par des années de politique salariale indigente et régressive, qu'elle appelle à des mesures d'ampleur.

Le rattrapage des pertes intervenues depuis des lustres, la reconnaissance des qualifications, l'amplitude des carrières, la reconstruction de la grille indiciaire nécessitent des réponses de fond, extrêmement ambitieuses.

Même s'il convient d'en débattre de suite, il paraît évident qu'une telle indispensable négociation ne pourra se conclure en quelques jours.

Voilà pourquoi, il faut, en les liant entre elles, bien articuler ces revendications complémentaires « entre l'urgence et le très vite ».

A propos des déficits :

Les politiques d'austérité doivent être mises en accusation !

Comme si rien ne devait changer... Toujours plus de libéralisme pour en finir avec les services publics, et tout renvoyer au "marché libre et non faussé", c'est l'antienne des ultras en Europe comme en France. Pourtant le résultat de leurs politiques est catastrophique.

Résultats de leur action contre les déficits : Encore plus de déficits sociaux et budgétaires.

Ils ont mené pendant des années des campagnes idéologique pour dénoncer les déficits des régimes de sécu, le coût de la fonction publique, les "acquis" - pour eux insupportables - des salariés,....

Or, ce sont eux les responsables des lourds déficits accumulés du fait des cadeaux fiscaux sans cesse répétés et de la course à la financiarisation de l'économie. Les profits fabuleux des uns n'ont jamais alimenté le développement économique et social. Dans un même élan, la Commission européenne et l'Inspection Générale des Finances ont rendu, chacun de leur côté, un rapport sur l'état des finances publiques. Ce rapport de la Commission européenne, rendu le mercredi 30 mai, est en anglais et celui de l'IGF est secret... (Il a été révélé par « Les Echos » du 4 juin 2012). Tout est ainsi fait pour que les citoyens ne s'en mêlent surtout pas! Ces deux rapports sont les véritables programmes ultra libéraux.

⇒ La commission européenne préconise ainsi :

- de réduire les dépenses publiques, la hausse des dépenses doit être **inférieure** au taux de croissance du PIB.
- de revoir encore à la baisse le système de retraite
- de déréglementer le code du travail
- de réduire les salaires pour la "compétitivité" !...

⇒ Le rapport de l'IGF, dans la même veine, plaide notamment pour:

- la poursuite de la baisse du nombre

de fonctionnaires (30 000 par an)
- la poursuite du gel du point d'indice et... des évolutions individuelles de carrière,
- le gel des prestations sociales, etc...
Ces chantres de l'ultra-libéralisme se situent dans la philosophie du traité européen, signé par Sarkozy et Merkel le 2 mars dernier. Rappelons que le président de la République nouvellement élu s'est engagé à renégocier ce traité.

Dire « STOP » et prendre l'option de la réponse aux besoins sociaux !

Très clairement, l'objectif de celui-ci est de mettre les états sous la tutelle de la Commission européenne pour imposer l'austérité aux peuples et créer les conditions de nouvelles marges et accumulations de profits pour les grands groupes mondiaux. Comment ne pas se rappeler tous ces discours, ressassés depuis des années, sur les déficits qui seraient insupportables – des lois de finances, de l'assurance maladie, des régimes de retraite - lorsqu'on voit aujourd'hui les sommes phénoménales déversées, sans condition, sur les banques par la Banque centrale européenne: 1000 milliards sur 3 ans à 1% de taux d'intérêt en décembre 2011!

Et maintenant, nous apprenons que la facture de la course à la financiarisation a creusé un trou en Espagne d'au moins 100 milliards. Les fonds publics sont sommés de payer l'addition et ensuite de se retourner vers les populations pour leur présenter l'ardoise.

Il est temps de mettre fin aux agissements de ces prédateurs.

La mobilisation pour d'autres réponses avec des politiques publiques mobilisant les moyens financiers au service du développement de la société et de la transition écologique doit s'amplifier dans la perspective du sommet social des 9 et 10 juillet prochain et, d'ores et déjà, pour préparer la rentrée.

La présidente du Centre des Monuments Nationaux s'en va.

« Estimant que les conditions de la poursuite de (son) action n'étaient plus réunies », la Présidente du Centre des Monuments Nationaux a, précisé-t-elle dans un communiqué, remis sa démission.

La CGT Culture de son coté salue que sur proposition du ministre de la Culture le Président de la République ait pris « la seule décision possible » rappelant les « années calamiteuses, notamment en matière de ressources humaines » qui furent celles de la présidente du CMN.

La CGT culture rappelle à cette occasion la situation désastreuse laissée par une présidente dont l'autoritarisme le disputait à l'arrogance, les « méthodes managériales brutales et scandaleuses qui furent les siennes », les situations d'urgences existant sur de nombreux sites, la situation catastrophique de l'établissement dans son ensemble, au bord de l'implosion sociale

Au-delà de ce « clap de fin » qui, on l'aura compris, ne semble pas laisser grand monde dans d'immenses regrets, la CGT culture appelle à se tourner désormais résolument vers l'avenir, listant pour ce faire une série de chantiers à ouvrir. L'objectif étant celui d'un « retour au service public et à l'intérêt général (qui) doit absolument s'accompagner de conditions d'emploi décentes, garanties par le statut général et par une gestion humaine et respectueuse » .

Fiscalité

Les citoyens exigent un vrai changement !

La fédération des finances CGT et l'université de Versailles-Saint-Quentin viennent de rendre publiques les conclusions d'une enquête qu'ils ont menée afin de mieux comprendre la perception qu'ont les contribuables du système fiscal français et le jugement qu'ils portent sur l'évasion et la fraude fiscale.

Toute personne vivant en France paie des impôts, qu'ils prennent la forme de l'impôt sur le revenu, d'un impôt sur la consommation (TVA-TIPP), ou encore d'impôts locaux. Toutefois la législation fiscale est souvent perçue comme très complexe et ses principaux mécanismes sont mal compris. L'utilisation même des fonds publics est parfois méconnue.

Pourtant dans la situation économique et sociale actuelle de la France, la fiscalité apparaît comme un levier essentiel à actionner pour améliorer l'efficacité économique et garantir d'avantage de justice sociale. C'est sans doute pourquoi la fiscalité est au cœur du débat public et pourquoi elle s'est largement invitée dans la campagne électorale présidentielle.

Dans le contexte de crise économique majeur que nous traversons, il nous a donc semblé intéressant de mieux connaître l'appréciation que portent les citoyens sur les prélèvements obligatoires.

Ressentie comme fortement injuste ...

Cette enquête révèle dans un premier lieu, **un sentiment d'injustice fiscale fort**, qui se caractérise par une imposition des revenus jugée mal répartie entre les citoyens pour 87% des personnes interrogées.

Cette injustice fiscale se ressent aussi dans la taxation des différents revenus. Pour 92% des personnes interrogées, **les revenus financiers et les salaires ne sont pas taxés équitablement.**

Si en amont la loi fiscale est jugée inéquitable, elle l'est aussi en aval, dans son application. En effet, 83% des répondants ne sont pas d'accord avec l'idée que « La législation fiscale s'applique de la même manière à tous les citoyens ».

En effet, pour 82% des personnes interrogées, « les riches et les personnes célèbres ont plus de possibilités de réduire leurs impôts sans se faire prendre ».

Il ressort de cette enquête, le sentiment que **l'Etat n'a rien entrepris pour lutter réellement contre la fraude.** Les personnes interrogées pensent à près de 72 % que la législation fiscale n'est pas adaptée pour lutter efficacement contre la fraude et à 71 % que l'administration n'a pas des moyens humains suffisants pour juguler la fraude.

... la fiscalité est considérée comme utile mais devant être réformée.

S'agissant de l'utilisation des fonds publics, le constat est tout aussi sévère. 80% des personnes interrogées jugent que les recettes fiscales ne sont pas correctement utilisées.

Cependant, ceci ne justifie pas pour autant la fraude fiscale. En effet, 82% des personnes interrogées ne sont pas d'accord avec l'idée qu'il est normal de frauder si les impôts sont mal utilisés par l'Etat. Cela traduit l'attachement des citoyens à l'impôt qui est vu comme une contrepartie financière aux biens publics dont le citoyen profite personnellement, mais aussi comme un moyen d'améliorer les conditions de vie collective. Ceci peut s'illustrer par l'attachement fort témoigné aux services publics. En effet, 86% des personnes interrogées ne sont

pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Pour payer moins d'impôts, je serais prêt à accepter d'abandonner tout ou une partie des services publics mis à ma disposition. »

La déviance fiscale, comprenant l'optimisation, l'exil fiscal et la fraude fiscale est fortement condamnée par les citoyens. Les moyens mis en œuvre pour éluder l'impôt, qu'ils soient légaux ou illégaux sont jugés graves par plus de 60% des personnes interrogées. La constatation de l'intolérance face à l'optimisation fiscale va dans le sens d'une représentation très critique du système fiscal.

En effet, l'optimisation et la fraude fiscale ne sont accessibles qu'à la partie la plus puissante et la plus privilégiée de la société, aux détriments des plus faibles et des moins aisés. L'Etat, en ne montrant pas une réelle volonté de lutter contre la déviance fiscale, ne fait que durcir le sentiment d'injustice fiscale ressenti par les citoyens.

L'intolérance face à la fraude fiscale dénote un véritable « ras-le-bol » face à une fiscalité de classe, qui ne profite qu'à une toute petite partie des contribuables et prouve l'attachement des citoyens à l'impôt comme idéal de redistribution des richesses et comme condition de possibilité du bien-être collectif.

Tout ceci montre l'impérieuse nécessité d'engager une réforme fiscale de grande ampleur afin de rendre la fiscalité plus juste et efficace.

Pour retrouver toutes nos propositions : www.justicefiscale.fr



Catégorie C

Assez de mépris !

Depuis le 1^{er} novembre 2006 (application du protocole « JACOB » que la CGT n'a pas signé), les agents de la catégorie C n'ont pas tous les mêmes possibilités de déroulement de carrière selon la filière. Les agents de la filière technique bénéficient d'un avancement débouchant à l'échelle 6 sur un « échelon spécial » (IB : 499 – IM : 430). Les agents de catégorie C de la filière administrative, à l'origine, étaient écartés de la possibilité d'avancement à cet « échelon spécial ». L'échelle 6 pour les corps de la filière administrative plafonnait au 7^{ème} échelon (IB : 479 – IM : 416).

L'accès contingenté au 8^{ème} échelon

Lorsque la Fonction Publique a présenté aux organisations syndicales, en commission des statuts, la modification du décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 pour permettre aux agents de la filière administrative d'atteindre, à partir du 1^{er} janvier 2012, le 8^{ème} échelon (échelon spécial), on aurait pu penser qu'elle voulait mettre fin à une discrimination particulièrement injuste. Que nenni !

Le Gouvernement Sarkozy a maintenu une différence entre les deux filières, qu'il a justifiée par « *le degré de technicité et le niveau de responsabilité supérieurs de la filière technique* » ; ce que nous contestons vivement.

Par cette nouvelle disposition, les agents administratifs ont un accès à ce 8^{ème} échelon, mais il est très limité. **Il n'est pas systématique, mais contingenté.**

Pour être éligible, il faut être depuis au moins trois ans au 7^{ème} échelon de l'échelle 6. Le nombre de possibilités offertes, chaque année, pour chaque corps, est calculé au moyen d'un taux appliqué au nombre d'éli-

gibles, selon les modalités fixées par le décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005. Ce taux est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Ce qui veut dire que **beaucoup resteront au 7^{ème} échelon sans jamais atteindre le 8^{ème}.**

◆ **Cette disposition est discriminatoire** car elle ne respecte pas le principe d'égalité professionnelle, et appliquée à la filière administrative fortement féminisée, elle renforce un peu plus les inégalités femmes/hommes. Un comble pour un Gouvernement qui prétendait faire de l'égalité professionnelle un thème phare de son quinquennat.

◆ **Cette disposition est injuste** car la nomination au 8^{ème} échelon se fait au choix, soumis à l'avis de la CAP compétente qui établira des listes d'aptitude à partir de critères où la subjectivité risque fort de l'emporter.

Il s'agit là de faire des économies sur le dos des agents, car pour passer au tamis de la sélection, les bénéficiaires devront se distinguer et avoir un niveau de fonction et une qualifi-

cation qui relèvent plus de la catégorie B que de la catégorie C.

La CGT refuse le principe du contingentement pour un changement d'échelon ; c'est une question de justice et d'équité de traitement entre les agents des deux filières.

Pour la filière administrative, la CGT continue de porter l'exigence de l'accès linéaire au 8^{ème} échelon de l'échelle 6 de la catégorie C, à l'ancienneté, comme pour n'importe quel échelon.

A l'unanimité, les organisations syndicales ont voté CONTRE ce décret à la commission des statuts. Pour autant, il s'applique depuis le 1^{er} janvier 2012.

L'application de ce décret était très attendue par les personnels de la catégorie C durement touchés par l'austérité salariale infligée, tout particulièrement ces dernières années. Le niveau des salaires est tel qu'un hypothétique gain avec ce 8^{ème} échelon nourrit d'espoir les agents bloqués au 7^{ème} échelon.

Passer de l'indice 416 à l'indice 430, soit 64.82 euros de plus par mois, c'est toujours bon à prendre.

La situation de précarité, dans laquelle se trouve l'ensemble de la catégorie C, nécessite des mesures d'urgence de relèvement de l'ensemble de la grille : l'entrée à l'échelle 3 au SMIC, la grille des rémunérations, son tassement qui n'offre que peu de perspective d'amélioration dans le déroulement de carrière (1.43 SMIC au maximum au 8^{ème} échelon de l'échelle 6).

La CGT porte l'exigence d'une meilleure reconnaissance des qualifications pour l'ensemble des agents de la catégorie C avec une rémunération de début de la catégorie C à 1.2 SMIC, au premier niveau accessible par concours



(échelle 4), et un doublement de la rémunération sur l'ensemble de la carrière. Nous devons maintenant

tout mettre en œuvre pour que ce dossier soit ouvert à nouveau.

Pour faire accepter les réformes dans un contexte tendu de RGPP, la PFR est l'instrument idéal **en augmentant la part aléatoire des rémunérations** des fonctionnaires, et en agissant sur celle-ci comme levier d'asservissement.

L'individualisation des primes, c'est-à-dire le risque de variation importante de rémunérations, se heurte au besoin de chacun d'avoir des garanties de ressources, d'avoir une vision claire dans la durée des moyens financiers dont il dispose pour faire face à ses besoins (payer son logement, l'éducation de ses enfants, les vacances, etc).

Nous devons stopper la mise en œuvre de la P.F.R. aux catégories C et remettre à plat le dispositif, à partir d'un état des lieux de son application aux catégories A et B.

La Ministre de la Fonction Publique a déclaré vouloir être attentive à la situation des agents de la catégorie C, nous devons être à l'offensive. Il y a urgence à ce que des négociations s'engagent sur la base de nos légitimes revendications.

La catégorie C a une grille de rémunération sur 4 échelles :

Catégorie C	Bornage de l'espace indiciaire	
	Indices Bruts (IB)	Indices Majorés (IM)
Echelle 3 – 11 échelons	297-388	302-355
Echelle 4 – 11 échelons	298-413	303-369
Echelle 5 – 11 échelons	299-446	304-392
Echelle 6 – 7 échelon et un échelon spécial	347-499	325-430

La prochaine augmentation du SMIC va sans doute faire passer le salaire minimum de la Fonction publique de l'indice 302 à un indice majoré entre 310 et 315. Ce qui condamne de fait au moins l'échelle 3 (40 points d'indice d'amplitude). La nécessité de renégocier les grilles est inscrite dans la réalité.

Au lieu de revaloriser les grilles, le gouvernement Sarkozy s'est appuyé sur la légitime aspiration des agents à voir reconnaître leurs qualifications et leur investissement personnels dans le travail, pour faire accepter cette prime.

Un cran supplémentaire est franchi dans la politique indemnitaire néfaste : l'extension de la PFR à la catégorie C administrative à compter du 1^{er} janvier 2012. C'est le projet mis à l'ordre du jour du Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 21 mars 2012, il a suscité la colère de l'ensemble des organisations syndicales qui ont boycotté ce Conseil (sauf la CGC).

Prime de Fonction et de Résultat (P.F.R.)

Cette prime a été instaurée par le décret du 22 décembre 2008, elle s'applique pour la catégorie A administrative et progressivement dans l'ensemble des ministères pour les catégories B administrative.

La remise en cause des logements de fonction

Est paru au Journal Officiel le décret n° 2012-712 du 9 mai 2012 « portant réforme du régime des concessions de logement », soit 3 jours après le 2^{ème} tour des élections présidentielles.

Il a suscité **une vive réaction chez les agents** du Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie (MEDDE) car il donne l'opportunité de la remise en cause de concessions existantes.

Dans ce ministère, le sujet est très sensible parce qu'il concerne 3 780 logements occupés essentiellement par des agents de catégorie C, dont 2 214 pour les seuls Services de la Navigation ; services dont les agents doivent être prochainement transférés à l'Etablissement Public Administratif - Voies Navigables de France.

Au MEDDE, la concertation sur ce sujet a repris le 15 avril 2012, suite à des négociations avortées en 2008/2009, avec l'objectif de conclure après deux autres réunions en juin et septembre 2012.

Et voilà, que paraît au Journal Officiel ce décret qui acte la volonté de réduire le nombre de logements concédés en Nécessité Absolue de Service (NAS) et la suppression de ceux en Utilité de Service (US) pour les remplacer par des Conventions d'Occupation à Titre Précaire qui fixerait un loyer selon le prix du marché immobilier locatif local.

Le décret stipule que :

« Seuls les personnels ayant une obligation de disponibilité totale pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité ont vocation dorénavant à bénéficier d'un logement par NAS.

Les concessions de logement pour utilité de service sont supprimées. Elles sont remplacées par un régime de convention d'occupation à titre précaire au bénéfice des catégories de personnels qui, sans remplir des fonctions leur ouvrant droit à une concession de logement par NAS, sont tenus d'accomplir un service d'astreinte. Une redevance d'occupation sera due par les bénéficiaires, qui représentera 50 % de la valeur locative réelle des locaux, calculée sur le montant des loyers du marché immobilier local. »

Les fonctions ciblées seront fixées par des arrêtés interministériels.

Les conséquences financières de l'application à la lettre de ce décret pourraient être très lourdes pour les agents concernés.

Pour marquer leur désaccord sur ce déni de dialogue social et la remise en cause des règles établies **la CGT, l'UNSA et la CFDT ont claqué la porte** de la réunion du comité de suivi des Voies Navigables du 16 mai 2012.

Le SNPTRI-CGT a déposé un préavis de grève pour le 6 juin. La pression est vite montée dans les services, c'est ce qui a sans doute conduit la conseillère sociale de la Ministre le 4 juin, à décider de suspendre l'application de ce décret.

Pour autant le dossier n'est pas clos. Affaire à suivre...

Après cinq années d'attaque contre le service public d'éducation, des mesures urgentes à prendre...

Le constat est sans appel : le bilan du quinquennat 2007/2012 est catastrophique pour l'Éducation Nationale. Rien de positif n'a été fait pour la réussite des élèves et l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Depuis 2007, le service public d'éducation a été ouvertement attaqué. Tout y passé : de la maternelle à l'université », des conditions d'études des élèves aux statuts des personnels.

UNE DÉGRADATION CONSIDÉRABLE

Pour ne citer que quelques exemples :

- ◆ passage de la scolarisation des 2 ans de 30% à moins de 14%
- ◆ fermeture de 6000 postes de RASED (Réseaux d'Aide Spécialisée pour Elèves en Difficulté)
- ◆ vision rétrograde de l'éducation avec par exemple le socle commun de connaissances plus de l'ordre du savoir utilitariste que de l'ambition d'un haut niveau de connaissances et de culture
- ◆ réforme du lycée amenant une concurrence entre les disciplines et les établissements et destruction de la voie technologique
- ◆ réforme de la voie professionnelle avec le bac pro 3 ans, supprimant ainsi, avec l'abandon du BEP, une année de formation pour les élèves
- ◆ abandon de la politique d'éducation prioritaire avec le programme ECLAIR
- ◆ début de démantèlement des GRETA (formation continue pour adultes)
- ◆ suppression quasi totale de la formation initiale et continue des enseignants
- ◆ renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir des chefs d'établissement allant jusqu'au recrutement direct des personnels
- ◆ casse du statut de la fonction publique (cas des personnels de

laboratoire) et précarisation accrue

- ◆ suppression de 80 000 postes (dont 5000 chez les administratifs) avec un ministre Luc Chatel qui « en a fait plus » que prévu d'après la cour des comptes



Alors oui, leur ambition « affichée » était de faire « mieux avec moins ». Promesse à moitié tenue : avec moins, ils ont fait pire !

ALORS QUE FAIRE POUR REMONTER LA PENTE ?

La nouvelle situation politique peut faire penser que quelques soins seront apportés à l'Éducation nationale. Mais les dossiers sont nombreux et les attentes aussi.

La CGT Educ'action a ciblé des mesures urgentes et déjà les réponses du nouveau Ministre Vincent Peillon ne sont pas toutes à la hauteur de nos revendications.

- **Concernant les postes**, le gouvernement confirme son plan de travail sur 60 000 emplois sur le quinquennat et le recrutement de 1 000 emplois en urgence à la rentrée 2012 pour le premier degré, plus particulièrement les RASED.

Nous prenons acte de ces annonces mais nous considérons qu'elles sont insuffisantes. Nous demandons une annulation des 80 000 suppressions d'emplois du quinquennat passé et la création d'emplois nouveaux au regard des besoins importants qui existent.

- **L'urgence de la rentrée 2012 est également le réemploi de tous les**

non-titulaires. C'est une mesure simple qui répond à la fois aux besoins urgents et qui répond aux situations les plus précaires. L'ensemble des personnels éligibles dans la loi du 12 mars 2012 doivent pouvoir être titularisés par un examen professionnel et non par un concours réservé. Nous demandons l'ouverture de négociations sur un vrai plan de titularisation, sans condition de nationalité ni de concours.

Si le ministre s'est dit en accord avec ces principes, l'urgence est à une concrétisation rapide, en particulier sur le réemploi de toutes et tous.

- **Chez les personnels infirmiers et assistants sociaux**, l'urgence se situe sur l'exigence du passage en une « véritable » catégorie A.

- **A propos de la formation continue**, le précédent gouvernement avait engagé le processus d'une transformation des GRETA en GIP qui se traduirait par l'abandon, à terme, de la mission de service public de la formation continue des adultes au sein de l'Éducation nationale. Nous portons la revendication d'un moratoire, mais malheureusement cette proposition ne sera pas reprise par le nouveau Ministre. Nous continuerons à porter cette exigence .

- **Concernant la formation des enseignants** : alors que le Conseil d'État a, le 1er juin 2012, annulé l'ensemble des textes concernant la "mastérisation", le ministre se contente de proposer en mesure

transitoire, pour la rentrée 2012, une décharge de trois heures pour les stagiaires, avec une journée de formation.

Si cette mesure peut apparaître comme un premier pas, elle est pour nous largement insuffisante au regard d'une décharge de 2/3 du service que nous revendiquons pour assurer aux stagiaires une année de formation de qualité.

D'ailleurs, la CGT Educ'action continue à défendre l'idée d'un recrutement niveau licence, avec une formation de deux ans, payée et débouchant sur un master.

Plus inquiétant et inacceptable, le ministre proposerait de faire assurer le tutorat par des professeurs retraités.

Un bien mauvais signal politique tant sur la conception de la forma-

tion que par rapport au dossier sur les retraites.

- Enfin, face à un dialogue social dégradé par le précédent Ministre, où il n'a eu que mépris pour la démocratie, pour les élus, pour les personnels.

Nous attendons aujourd'hui avec une certaine impatience de voir comment le nouveau ministre de l'Éducation nationale, Vincent Peillon, montrera son intérêt pour la communauté éducative à travers un dialogue social que l'on souhaite rénové.

Oui, nous attendons notamment dans les instances un vrai changement de ton de la part de l'administration, afin de travailler sérieusement sur les dossiers qui préoccupent les person-

nels. Changement qui passera par le respect de la voix des personnels par celle de leurs élus, le respect de la démocratie tout simplement !

Les discussions auxquelles les organisations syndicales vont être associées dès cet été pour bâtir **une nouvelle loi d'orientation pour l'école** nous donneront une première réponse. Ce sera peut être aussi l'occasion de revenir sur les contre-réformes qui ont pesées sur l'école et pour la CGT Educ'action de porter toutes ses revendications.

En attendant, pour la CGT-Éduc'action, il se confirme que la mobilisation des personnels sera nécessaire pour peser sur les choix politiques du nouveau gouvernement.

A propos de choses vues, lues, entendues

Coups de gueule ... et autres inconvenances

300 pages
10 €

- Pour se donner du tonus
- Pour y piocher des arguments
- Pour (peut être) recevoir les infos différemment
- Pour offrir un cadeau sympa et utile
- Pour transmettre aux jeunes que l'on peut aussi voir les choses autrement...

Par Bernard LHUBERT
Préface de Maryse DUMAS

« Se laisser aller à des « coups de gueule » aussi roboratifs qu'instructifs, allier critique du temps et temps de la réflexion, entrer dans la mêlée en prenant du recul, c'est à cet exercice en forme de défi que s'est attelé le toujours militant Bernard LHUBERT. »

... « Pourquoi, ou pour quoi s'engage-t-on ? Quel sens l'engagement donne-t-il à la vie ? Quel est le prix de cette liberté fondamentale ? Quels en sont les joies mais aussi les revers ? Ce sont au fond ces questions que l'on trouve écrites en creux, en « encre sympathique » pourrait-on dire : chacune, chacun y trouvera un écho à ses propres questionnements. Quant aux tenants de la prétendue « institutionnalisation des syndicats », ils ne pourront qu'être déstabilisés de la sincérité et de la profondeur des convictions ici exprimées.

On l'aura compris ce livre est à mettre entre toutes les mains ! »

Maryse Dumas (extraits de la préface)

Prix de vente : 10€ — envoi : participation aux frais de 2€ par exemplaire (envoi sans frais à partir de 5 ex.)
Commandes supérieures à 10 exemplaires, tarif spécial : prendre contact (bernard.lhubert@aliceadsl.fr).

Bon de commande à adresser à : UGFF-CGT 263 rue de Paris, Case 542, 93514 Montreuil Cedex

Nombre d'exemplaire(s) : ... Ci-joint chèque de (x 10€ + frais d'envoi si moins de 5 ex.) : €
(A l'ordre de : Bernard Lhubert)

Adresse d'envoi :
.....
.....

Harcèlement sexuel

La législation doit se mettre à jour de toute urgence

Le 5 mai dernier, le Conseil Constitutionnel a abrogé l'article 222-33 du code pénal, article qui sanctionnait d'un an de prison et de 15000 euros d'amende le harcèlement sexuel ; le motif étant que la définition pénale était trop floue.

Concrètement, cela signifie que les victimes de harcèlement sexuel n'ont plus aucun recours pour le dénoncer et que les procédures en cours sont annulées. **Cette décision représente une grave régression et une attaque frontale pour les droits des femmes qui sont les principales victimes de harcèlement sexuel.**

Depuis longtemps des associations féministes avaient pourtant demandé une définition plus précise dans la loi. Celle plus pertinente dans la directive européenne 202/73/CE du 23 septembre 2002 aurait dû être transposée avant octobre 2005 en France : le harcèlement sexuel y est décrit comme « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le nouveau gouvernement a donc demandé au parlement de voter rapi-

dement un nouveau texte pour combler ce vide juridique. **La CGT a été auditionnée par le Sénat sur ce sujet** avec les autres syndicats de la fonction publique.

Le délit de harcèlement sexuel dans le monde du travail et dans notre société est peu pris en considération, alors que la gravité des faits et les préjudices consécutifs en termes de santé mentale et physique et de déstabilisation des salarié-e-s victimes de harcèlement sexuel sont importants.

La CGT a défendu plusieurs points lors de cette audience et a affirmé entre autres que :

- **le droit européen et les directives constituent une bonne base pour la définition du harcèlement sexuel ;**
- l'atteinte à la dignité des personnes est plus grave que l'atteinte des biens. Il nous semble donc, dans la hiérarchie normative, que le harcèlement sexuel doit être plus sévèrement puni que le vol (ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent) ;
- la question de l'indemnisation des victimes est importante ;
- la question de la responsabilité morale et pénale de l'employeur doit être rappelée ;
- les syndicats et associations doivent pouvoir se constituer partie

civile ;

- une prise en charge médicale, psychologique doit être assurée à la victime ;

La CGT a aussi insisté sur la prévention qui incombe aux employeurs et qui doit être inscrite clairement dans la législation.

L'article L1153-5 du Code du travail et l'article 6 ter du statut des fonctionnaires doivent être complétés : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel* ». L'employeur doit donner des moyens pour réaliser des formations dans un but pédagogique et préventif auprès des salarié-e-s du privé ou des agents de la Fonction publique.

Une formation doit être aussi assurée systématiquement dans toutes les écoles d'encadrement, dans les grandes écoles de la Fonction publique...

Afin de prévenir de manière efficace le harcèlement sexuel, la question des moyens est tout aussi incontournable. La médecine du travail doit être dotée de moyens et de pouvoirs d'interventions suffisants ainsi que les instances représentatives du personnel, en particulier les CHSCT, pour qu'elles puissent agir à la fois sur la prévention, la détection du harcèlement sexuel et la protection de la victime.

Pénitentiaire

Il faut des actes forts, très vite.

Depuis le mois d'avril 2012, nous avons atteint le pic record de 67161 détenus pour 57 243 places de prison. Cette surpopulation est intolérable et a des conséquences désastreuses sur les conditions de détention et de travail.

Entasser des personnes détenues dans des espaces très réduits génère des tensions, du stress et plus de conflits. Les personnels de surveillance, en première ligne pour faire face aux difficultés liées à cette violence institutionnelle (enfermement de 3 ou 4 détenus dans des cellules de 9 m²), subissent un épuisement professionnel très alarmant.

Cette souffrance au travail se traduit par de nombreux

arrêts maladie, des dépressions, des suicides. Le manque de moyens, les conditions de travail déplorables, la dévalorisation des missions, le mépris affiché par l'ancien ministre de la justice ont été les facteurs déclenchant de la mobilisation des mois d'avril et de mai des personnels pénitentiaires. Depuis la mise en place du nouveau gouvernement et la Nomination du Garde des Sceaux, Christiane Taubira, les personnels de différentes prisons ont décidé, en assemblée générale, de lever le mot d'ordre de mobilisation. Une délégation de la CGT pénitentiaire a été reçue par le Garde des Sceaux qui, très attentive aux revendications portées, a pris des engagements sur la mise en place d'un véritable dialogue social et sur un changement de la politique pénale. La CGT acte ces points positifs et espère des signes forts très rapidement. La suite des mobilisations dépendra beaucoup du respect des engagements et des moyens alloués pour les mettre en œuvre.

Le ministère de l'Ecologie créé

Le service public en mode dégradé !

Une des dernières orientations de la RGPP vise à supprimer 700 emplois dans les DDT (Direction Départementale des Territoires) dans le domaine du droit des sols (déclaration préalable de travaux, permis de construire, certificat d'urbanisme).

Ils se précipitent pour la casse

Sans doute par crainte d'une possible autre orientation, des cadres zélés du ministère de l'Ecologie se sont empressés de publier la circulaire de mise en œuvre de cette mesure, signée du secrétaire général et du directeur général de l'aménagement et de la nature le 4 mai 2012, **soit 2 jours avant le deuxième tour** de l'élection présidentielle.

Il est pour le moins croustillant de lire dans cette circulaire que *"nous sommes maintenant dans une phase d'ajustements législatifs et réglementaires"* prenant pour argent comptant la loi sur la réforme des collectivités et la feuille de route de la RGPP sans tenir compte du programme du candidat qui avait le plus de chance d'être élu !

Plus fort, la circulaire préconise un service à plusieurs vitesses dans les "périodes de pointe en fonctions de priorités". Sont distingués les dossiers à enjeux forts, faibles ou modérés.

Tranquillement, les services sont invités à ne plus traiter les déclarations préalables "sans prescription et ne (générant) pas de participation" : *"sans réponse de l'administration dans le délai d'un mois, il bénéficie d'une décision de non-opposition à ces travaux ou aménagement"*.

Il est de même conseillé d'utiliser la possibilité de **permis de construire tacites**.

Alors que des obligations légales prévoient la mise à disposition des services de l'Etat, le ministère de l'Ecologie indique : *"il faut clairement rechercher l'autonomisation des collectivités compétentes, en les incitant à assurer la compétence en ADS (Application du Droit des Sols)"*!

"Il est donc possible de demander aux collectivités d'instruire certaines demandes", par exemple *"pour les certificats d'urbanisme ou les déclarations préalables"*.

Pressée d'en finir avec la mission, la circulaire demande aux services d'*"actualiser les conventions les liant aux communes"*.

Ainsi, il est demandé de disjoindre les tâches administratives de l'instruction technique. Les différents courriers liés à l'examen des dossiers devront être pris en charge par les communes. Pour le ministère, tout doit être fait pour *"encourager la reprise de l'instruc-*

tion " par les communes.

La Fédération CGT de l'Equipement-Environnement a demandé le retrait de la circulaire et le maintien des 700 emplois liés à la mission, d'autant que de nouvelles charges incombent aux services dans le domaine de la fiscalité de l'urbanisme.

Ce transfert de compétence s'inscrit dans un objectif de déréglementation du droit de l'urbanisme : Qui va décider des dossiers devant être traités et ceux qui "bénéficieront" d'une autorisation tacite? Comment va s'exercer le contrôle de légalité, dans ce contexte d'abandon des missions publiques? L'Etat se défait ainsi de ses responsabilités sur les collectivités sans réunir les conditions de leur prise en charge.

De gros enjeux

L'enjeu est d'importance et touche à la politique d'aménagement du territoire et même à la sécurité des biens et des personnes.

Lors de catastrophes naturelles - ainsi celle des inondations meurtrières de l'Aude en 1999, plus récemment lors de la tempête Xynthia en février 2010 ou des inondations du Var en juin 2010- les défaillances de l'administration sont clairement apparues comme les conséquences du laisser faire. En Charentes - Maritimes, 53 personnes sont mortes et il y a eu 2 milliards d'euros de dégâts. Les maires déclarent : *"il est difficile de dire non à un permis de construire"*, en particulier dans les zones où joue la spéculation foncière, mais les services de l'Etat portent la responsabilité d'avoir laissé faire.

Selon une étude du ministère de l'Ecologie, 100 000 logements ont été construits sur des zones inondables entre 1999 et 2006.

Ces exemples montrent les conséquences des politiques libérales menées dans les services publics. De nouvelles orientations sont indispensables pour des services de l'Etat jouant tout leur rôle en matière de respect des réglementations et de prévention des risques sur l'ensemble du territoire. Ce qui passe également par un nouveau cadre de coopération entre services de l'Etat et services des collectivités territoriales.

Des cadres du ministère qui n'hésitent pas à s'asseoir sur les dispositions légales prévoyant l'assistance gratuite des services de l'Etat aux collectivités locales.

" Article L422-8 du code de l'urbanisme

Lorsque la commune comprend moins de 10 000 habitants ou lorsque l'établissement public de coopération intercommunale compétent groupe des communes dont la population totale est inférieure à 20 000 habitants, le maire ou le président de l'établissement public compétent peut disposer gratuitement des services déconcentrés de l'Etat pour l'étude technique de celles des demandes de permis ou des déclarations préalables qui lui paraissent justifier l'assistance technique de ces services. Pendant la durée de cette mise à disposition, les services et les personnels agissent en concertation avec le maire ou le président de l'établissement public qui leur adresse toutes instructions nécessaires pour l'exécution des tâches qu'il leur confie.

En outre, une assistance juridique et technique ponctuelle peut être gratuitement apportée par les services déconcentrés de l'Etat, pour l'instruction des demandes de permis, à toutes les communes et établissements publics de coopération intercommunale compétents. "

La certification dans le service public ?

Pour quoi faire et combien cela coûte ?

On apprend, dans la publication du Secrétariat général du Gouvernement "DDI info" de mai 2012, la mise en place **d'une certification ISO 9001 à la DDT du Haut-Rhin.**

Malgré le contexte budgétaire actuel contraint, rien n'est dit sur son coût et son financement.

Sur le fond, on n'en saura pas plus sur l'avantage pour l'administration d'être soumise à des certifications privées. S'agit-il de mettre en concurrence les services les uns avec les autres à partir de tels critères ?

Il est par ailleurs étonnant de voir les usagers de la DDT traités en "clients". Faudra-t-il demain que les usagers de notre pays paient les prestations assurées par le service public en sus de leurs impôts ?

L'objectif du directeur est de **"faire adhérer les agents à un grand projet commun, ciment de la construction de la DDT"**. Il nous semble que les administrations des ministères de l'Ecologie et de l'Agriculture disposent en leur sein des ressources nécessaires, gratuites au demeurant, permettant de palier aux difficultés de management de la DDT du Haut-Rhin ?

Nous avons donc interpellé le secré-

taire général du gouvernement sur ce sujet qui nous répond le 8 juin qu'il ne s'agit pas d'une "incitation" mais d'une initiative locale conduite en lien avec les agents et leurs représentants pour répondre aux "attentes des usagers".

Extrait de la lettre du 8 juin de Jérôme Filippini, secrétaire général du gouvernement.

« C'est dans ce contexte que s'inscrit la présentation de la démarche de certification ISO 9001 dans une direction départementale des territoires. Il ne s'agit donc en aucun cas d'une « incitation » du secrétariat général du Gouvernement mais bien d'un partage d'informations. Ainsi, la rubrique « 3 questions à » a permis de présenter des sujets aussi divers que le respect des règles d'hygiène et sécurité au travail, la conduite d'actions de sensibilisation aux droits des femmes ou encore les missions d'éducation et de sécurité routières.

Pour ce qui concerne plus particulièrement la démarche de certification conduite au sein de la direction départementale des territoires du Haut-Rhin, je tiens à souligner, comme le précise l'article, que

celle-ci a été conduite localement en lien avec les agents et leurs représentants. Elle a été engagée dans le but de répondre aux attentes des usagers du service public, objectif qui me semble devoir être salué.

Plus généralement, la question du coût et du financement des démarches de certification me semble devoir être appréciée localement, par chacun des chefs de service déconcentré, au regard des bénéfices apportés en matière de fonctionnement des services et de qualité du service rendu aux usagers. Si vous disposez toutefois d'éléments d'analyse sur cette question, je vous confirme qu'ils retiendront toute mon attention. »

Nous attirons d'autant plus l'attention sur les dangers de ce type d'initiative que le premier point d'application de la certification dans le Haut-Rhin a porté sur l'ingénierie, mission qui a ensuite été privatisée. Nous avons pour notre part à débattre dans les services des indicateurs d'activité utilisés et de la manière dont ils permettent d'évaluer la façon dont sont remplies les missions de service public.

L'après RGPP à la DGCCRF

Après l'engagement présidentiel de mettre fin à la RGPP, le débat doit s'ouvrir sur la reconquête des missions d'intérêt général de la fonction publique.

La DGCCRF est entièrement rattachée au Ministre de l'Économie, ce qui doit, pour la CGT, constituer un signal fort vers les agents.

La DGCCRF est également mise à disposition d'autres champs ministériels : celui du Redressement productif, de l'Intérieur et l'Outremer (notamment pour les questions de fixation des prix et des marges corrélées à celle de pouvoir d'achat des populations ultramarines).

La CGT revendique la confirmation du rattachement au Ministère des Finances, pour tous les agents CCRF, quelle que soit leur implantation géographique (Direccte, DDI, SNC, labos, etc..).

Elle rappelle les ravages des réformes RGPP et leurs effets devenus extrêmement visibles :

- une partition inefficace des missions entre les niveaux Région et département;
- la perte de sens au niveau de l'exercice des missions que les effectifs insuffisants et les contraintes statistiques conduisent à dégrader;

- la dégradation des conditions de travail dans beaucoup de DDI compte tenu des effectifs réduits et de la charge de travail en constante augmentation ;
- la souffrance au travail qui s'amplifie, des douleurs physiques somatiques au découragement, de la lassitude à la démotivation, de la désespérance à l'envie... d'en finir

La CGT réclame ainsi l'arrêt immédiat de tous les dispositifs liés à la réforme, et notamment le moratoire de tous les déménagements projetés, dans l'attente de décisions ministérielles à venir.

Des audits et inspections sont en cours

Les travaux doivent être menées à bien et être rendus publics. Il s'agit en particulier du rapport d'inspection des laboratoires et de l'audit de la Cour des Comptes portant notamment sur une mission transversale des effets de la Réate.

La CGT réaffirme sa revendication de la reconstitution d'une administration nationale de plein exercice, pilotée en direct par une administration centrale sur toutes ses missions, implantée partout dans les territoires au plus près des opérateurs économiques, dotée des moyens en effectifs (14 agents minimum par département et un responsable CCRF par unité) et en matériel appropriés.

La situation en Grèce

3 questions à... Vassili Xenaki



Secrétaire des affaires internationales de l'ADEDY (Grèce)

En crise depuis presque trois ans, quel est l'état de la Grèce aujourd'hui ?

Les travailleurs et les organisations syndicales qui les représentent, se fixaient depuis toujours comme objectif l'assurance des droits fondamentaux de travail et de rémunération. En même temps, faisant partie d'un ensemble social, ils se préoccupent du progrès de la société et de la qualité de la vie.

Ces mêmes principes et valeurs fondamentaux unissent les travailleurs partout dans le monde.

Au niveau européen, à travers les organisations de l'EPSK, de l'ETUC et au niveau mondial du PSI, une meilleure coordination est obtenue pour aboutir à ces fins.

Quand la Grèce se fut retrouvée à l'épicentre du cyclone, et a rejoint le «mécanisme de stabilité», le soutien et la solidarité des travailleurs et des organisations syndicales des autres pays européens ont été précieux.

Le premier paquet de mesures d'austérité était accompagné de promesses sur la sortie du pays de la crise économique.

ADEDY, la confédération qui recouvre les agents du secteur public a, dès le début, dénoncé auprès du gouvernement ces mesures d'austérité aux dépens des travailleurs, comme une orientation erronée et inefficace.

L'abrogation des droits fondamentaux du travail, les coupes sur les salaires, l'imposition indirecte jugée injuste, le gel du marché, ont conduit le pays dans une plus grande récession.

Le chômage a explosé à des niveaux jamais atteints auparavant. Les jeunes n'ont plus d'espoir et la fermeture de petites entreprises a créé une nouvelle catégorie de chômeurs.

Le «paquet des mesures», au lieu d'apporter la croissance, a généré l'instabilité économique, l'augmentation du problème financier, la diminution des recettes de l'état et l'explosion des taux d'intérêt. Une nouvelle vague de mesures a suivi, qui ont rendu la vie encore plus précaire.

Pendant tout ce temps, le mouvement syndical réagit fortement, avec des grèves générales, des manifestations et

autres formes de lutte, soulignant l'inefficacité et l'injustice des mesures qui touchent les couches les plus modestes de la société et qui ne conduisent pas vers la sortie de la crise.

Aujourd'hui, la situation est encore plus difficile, la récession encore plus grande et les banques dans une situation pire qu'avant. Personne bien sûr ne s'attendait à ce que ces mesures apportent la reprise de l'économie. Même pas ceux qui les appliquent.

Où en êtes-vous quant à la qualité des services publics ?

Toutes les mesures d'austérité appliquées sont douloureuses pour la société. Mais celles qui sont encore plus dures et ont des retombés encore plus graves pour tous, sont les réductions concernant les dépenses sociales.

Les coupes dans les secteurs de la santé et de l'éducation, abaissent en général le niveau de vie des citoyens.

La situation actuelle, est inacceptable sachant que des fonctions de base comme les soins, les médicaments et encore pire, la prévention ne sont plus assurées.

L'état social, qui depuis des décennies fut l'orientation et la politique de la CE a commencé de se déconstruire.

Nos efforts pour assurer des services de qualité pour tous les citoyens, ce qui est la mission centrale des agents de l'état, s'affaiblissent. Les réductions des dépenses et la diminution des personnels dans des secteurs vitaux désorganisent les services.

Des nouvelles et violentes dispositions de mise à la retraite, appelée maintenant mise en disponibilité, privent les administrations de ses cadres expérimentés. Tandis qu'avant la crise les agents subissaient des pressions afin qu'ils restent en service d'avantage d'années, maintenant ils sont forcés de partir à la retraite après 33 annuités, recevant 60% de leur salaire pendant deux ans.

Il est clair que sont mis en danger l'existence même de l'«état social» et non seulement la qualité des services publics.

La lutte pour le maintien sous le contrôle de l'état de l'eau et de l'énergie est

l'objectif principal de toute la société mais, encore plus, le devoir premier des organisations syndicales.

Bien sûr, le retard de la mise en place des réformes et de la modernisation des services, que depuis des années personne ne s'est donné la peine d'engager, a créé des problèmes majeurs. Sur ce point, nous sommes tous responsables.

Les mesures d'austérité ont-elles changé la vie des seuls fonctionnaires ou ont-elles un impact sur l'ensemble de la société ?

En dehors des marchés, la dette publique, le déficit, les emprunts et les taux d'intérêts exorbitants, les agences de notation, il y a aussi les hommes. Or, il semblerait que dans cette crise qui n'est pas seulement économique mais aussi politique, les hommes jouent un rôle mineur.

L'application de ces mesures d'austérité draconienne a eu comme effet l'augmentation du pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté, les réactions sociales sont fortes et plusieurs valeurs se déprécient.

La crise est générale et systémique et nécessite des mesures de développement à travers des décisions ayant des critères politiques. La sortie de la Grèce de l'euro et de la zone euro, après tant de sacrifices, n'est pas une solution.

Nul besoin que les initiateurs des mesures d'austérité se demandent pourquoi les grecs réagissent de cette manière quand eux-mêmes les conduisent vers un chemin sans avenir.

Il est évident que cette crise est aussi sociale et nous concerne tous.

Il faut mettre un terme à ces diktats politiques qui conduisent les citoyens d'un pays à la pauvreté.

Il faut que l'humain et la qualité de vie soient au centre des choix.

La civilisation et la démocratie ont aidé la Grèce à survivre à travers les siècles, sous les conditions les plus difficiles.

Aujourd'hui, les travailleurs ne sont pas seuls, ils ont la solidarité de leurs confrères de toute l'Europe et ils réussiront !

(Traduction du grec par Alexandra Kardaniou)

ARS*, Université et EPLE*,

des agents bénéficiaires de l'Action Sociale....

Lors de l'examen du Décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'Action Sociale dans la Fonction Publique, la CGT ne l'avait pas approuvé en Conseil Supérieur au motif que seuls les agents rémunérés sur budget Etat étaient concernés ; or, avec la RGPP, la décentralisation, la régionalisation, l'autonomie de certains établissements, beaucoup d'agents se trouvaient de fait écartés de l'Action Sociale Interministérielle.

La CGT n'a eu de cesse depuis de revendiquer une renégociation du Décret et a ouvert la porte au financement des employeurs de type GIP, Agence, et qu'enfin tous les agents aient accès à la même action sociale. Ainsi, faisant suite aux différentes interventions des Organisations Syndicales et donc plus particulièrement à celles de la délégation CGT au *CIAS, les personnels des Universités, des EPLE et des ARS vont enfin bénéficier d'une action sociale « normalisée » – bien que partielle pour les ARS et EPLE - et qui ne sera plus dérogatoire aux principes réglementaires : en bref ces agents sont bien des agents comme les autres...

Le décret n° 2012-714 du 7 mai 2012 (JO du 8 mai 2012), modifie le décret cadre de l'action sociale (décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006) et arrête le principe de l'extension du bénéfice des prestations d'action sociale interministérielle aux agents publics de l'Etat rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif et des établissements publics locaux d'enseignement.

Un nouvel article 4-1, inséré en tête du titre II du décret n°2006-21, prévoit cette extension sous réserve de la contribution financière des nouveaux établissements bénéficiaires au budget de l'action sociale interministérielle. Cette contribution peut

être centralisée au niveau du Ministère de tutelle avant d'être reversée par Décret de transfert au programme 148 Fonction Publique. Elle peut aussi, dès le vote des parlementaires du programme 148 en Loi de Finance insérer la quote-part des contributions des établissements, soit un « rebasage » budgétaire et donc augmenter d'autant le budget action Sociale du CIAS (c'est déjà le cas pour les ARS).

La liste des établissements ou groupes d'établissements et des prestations concernées par cette mesure est fixée par l'arrêté du 7 mai 2012 signé par les ministres chargés du budget et de la fonction publique. L'objet du décret et de l'arrêté est de sécuriser la situation actuelle de certains agents publics de l'Etat affectés au sein d'opérateurs et qui bénéficiaient de prestations de l'action sociale interministérielle de façon dérogatoire jusqu'à présent.



Les conséquences sur l'action sociale interministérielle mise en œuvre au niveau déconcentré (*SRIAS) sont les suivantes en termes de bénéficiaires :

=> **Les agents publics de l'Etat, affectés dans les établissements d'enseignement supérieur devenus autonomes**, sont dorénavant éligibles à l'ensemble des dispositifs initiés au niveau local (crèches, logements et actions SRIAS),

=> **Les agents publics de l'Etat, affectés dans les ARS et rémunérés sur le budget des agences**, sont dorénavant éligibles uniquement aux Chèques vacances, aux CESU, mais ne bénéficient pas des actions des SRIAS.

=> **Parmi les agents publics de l'Etat, affectés dans les EPLE**, seuls les agents rémunérés sur le budget de ces établissements (en particulier les assistants d'éducation) sont exclus du bénéfice des dispositifs interministériels locaux. En revanche, les agents rémunérés sur le budget de l'Etat (en particulier les corps professoraux et administratifs) sont et demeurent bien dans le champ des bénéficiaires de l'action sociale interministérielle dans son intégralité.

* ARS : Agence Régionale de Santé.

* EPLE : Etablissements Publics Locaux d'Enseignements.

* CIAS : Comité Interministériel d'Action Sociale.

*CESU : Chèque Emploi Service Universel.

* SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale.

Schéma 2012 pour les agents des Universités :

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche verse la totalité du financement de ces prestations interministérielles (actuellement environ 4,2 M€) au budget du programme 148. Le CIAS les redistribue par thématiques (Logement, Restauration, Vacances, Crèches, etc...).

Tels que :

- Les assistants d'éducation rémunérés sur le budget des EPLE pour le chèque-vacances par exemple.

Et tout dernièrement :

- Les agents des établissements d'enseignement supérieur devenus autonomes pour l'ensemble des prestations interministérielles,
- Les agents publics des ARS pour le chèque-vacances et les deux *CESU garde d'enfant.

Retraite des mères de trois enfants

Des départs massifs confirmés en 2011

Dans le cadre de la réforme 2010, le gouvernement aurait dû maintenir les droits acquis au départ anticipé des mères de trois enfants, et négocier avec les organisations syndicales une réforme des dispositifs familiaux du Code des pensions civiles et militaires.

Une réforme sans négociations

Nul ne contestait que cette disposition, datant de 1924, ne répondait plus à l'objet de sa création après la première guerre mondiale dans une perspective nataliste : permettre aux femmes de retourner du monde du travail dans leur foyer pour élever leurs (nombreux) enfants. En fait, ce droit était utilisé comme un dispositif de pré-retraite, permettant un départ entre 50 et 54 ans en moyenne.

Il est impossible de ne pas prendre en compte l'utilisation massive de ce droit, qui concernait 20% des départs

en retraite des femmes dans la Fonction publique.

C'est donc d'une vraie fuite du monde du travail qu'il s'agit, ce qui doit interroger et sur le niveau de conciliation entre travail et obligations familiales aujourd'hui, et sur les conditions de travail réelles. A l'évidence, la question de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, à quoi se rajoute la pénibilité réelle ou ressentie, se posent de façon très concrète.

Une négociation sur ce thème aurait pu être productive, et enrichir la problématique de l'égalité professionnelle de nouvelles mesures, en compensation d'une éventuelle disparition négociée du droit au départ anticipé sans conditions des mères de trois enfants après 15 ans de service.

C'est une autre voie qui a été choisie, celle d'une suppression sans négociations, à la hache, pour simplement réduire les coûts, en mettant

fin à ce droit pour les « nouvelles » mères de trois enfants à partir du 1er janvier 2012. Les règles de calcul ont été changées à partir du 1^{er} juillet 2011 pour celles qui ont déjà acquis leur droit, rendant un départ anticipé inenvisageable pour beaucoup, du fait de la décote inévitable.

Le seul argument du gouvernement a été que ce droit, totalement obsolète pour lui, était utilisé du simple fait qu'il existait, et qu'il suffisait donc de le supprimer, utilisant le même raisonnement que pour un privilège. Or cette possibilité de départ anticipé n'était pas considérée comme un privilège par celles qui l'utilisaient, soit environ la moitié des mères de trois enfants et plus. Et il fallait au moins se demander pour quelles raisons il l'était autant.

Les inévitables dégâts, pour les agents et pour les services, de cette méthode n'ont pas tardé, et c'est un véritable afflux de départ qui a eu lieu en 2011, la date couperet du 1^{er}



juillet 2011 jouant à plein. Devant la perspective de devoir attendre entre 5 et 10 ans pour récupérer le même montant de pension, de nombreuses femmes sont parties beaucoup plus tôt qu'elles ne pensaient le faire, parfois dès 45 ans, pour une pension souvent modeste.

Des départs massifs

Dans l'Etat, 75.000 départs en retraite de fonctionnaires civils ont eu lieu en 2011, au lieu de 56.000 en 2010, alors que 7.000 départs ont été décalés de 2011 à 2012 du fait de la réforme.

Les départs des mères de famille nombreuses sont passés de 5.000 à 15.000, pour les trois quart en juillet 2011, représentant 20% des départs totaux.

Dans la territoriale, les départs de mères de trois enfants sont passés de 4.000 en 2010 à 9.000 en 2011, passant de 15% à 25% des liquidations de pension.

Dans l'hospitalière, les départs ont plus que doublé, passant de 5.000 en 2010 (20% des départs) à 11.000 avant le 1^{er} juillet 2011, dans une Fonction publique très féminisée. Les conditions de travail déjà difficiles pour les infirmières et les aides soignantes en ont été particulièrement aggravées.

Une usure au travail toujours présente

C'est donc près de 40.000 femmes fonctionnaires qui ont pris leur retraite en 2011 au titre de ce départ anticipé, soit un quart des départs en retraite totaux, ce qui n'a rien d'un épiphénomène.

La problématique reste cependant entière, et la disparition pure et simple du droit, sans se demander une seule seconde pour quelles raisons il était tant utilisé, à un âge où les enfants sont déjà grands, n'élimine en rien les causes de ce qui était un choix massif des femmes.

Vie familiale et vie professionnelle, pénibilité réelle, vécue et ressentie, usure au travail, physique et psychologique, réflexion sur l'exercice réel des métiers les plus féminins et pourquoi à partir d'un certain âge les femmes qui les exercent les fuient, un véritable débat sur ces questions aurait pu permettre de réelles avancées au profit de toutes les femmes ayant des enfants tout en travaillant.

En lieu et place, il est certain que, sans changement des règles en vigueur, on verra par exemple se multiplier les départs anticipés pour invalidité, comme dans d'autres pays européens qui, théoriquement, n'ont pas ou peu de dispositifs de départs anticipés, comme la Suède dont le régime de retraite est tant vanté par les partisans d'un régime unique de retraite.

Cette problématique devra évidemment être ré-ouverte, et véritablement abordée cette fois-ci, dans le cadre du débat pour une nouvelle réforme des retraites prévu en 2013.

Grèce et Retraite additionnelle

2012 : 1 euro sur 6 de cotisation disparaît !

Le paiement des retraites individuelles des salariés et des agents publics ne doit pas être assis sur des investissements financiers, c'est ce que défend la CGT depuis toujours.

Qu'un fonds de réserve des retraites, qui a un rôle collectif, puisse investir sur les marchés financiers, comme le FRR l'a fait, et comme la Caisse des dépôts le fait comme bras armé financier de l'Etat, peut se comprendre.

Par contre, pour une retraite individuelle, c'est une prise de risque inconsidérée, et qui est impossible à éliminer, malgré les assurances constantes de bonimenteurs de beaucoup de professionnels de la Finance.

La répercussion, début 2012, de la restructuration de la dette grecque sur la retraite additionnelle de la Fonction publique en est une très bonne illustration. Sur 12 milliards d'actifs l'Erafp possédait pourtant peu de dette grecque en proportion. Mais devoir passer une perte de 85% sur la valeur des obligations d'Etat grecque représente tout de même une perte de plus de 200 millions d'euros.

De plus, la répercussion sur le taux de couverture des engagements (les retraites futures) par les avoirs (les placements financiers) est importante, puisque ce taux a

reculé de 2%. Or ce taux est utilisé pour déterminer si la valeur, dite de service, du point de retraite Erafp suivra l'inflation ou pas. En clair si la retraite Erafp verra son pouvoir d'achat maintenu.

La tentation d'annuler la perte sur la dette grecque en la faisant payer aux retraités présents et futurs existe, dans la même logique que pour les produits d'assurance-vie, dont les sociétés d'assurance chercheront à faire payer la baisse de rendement par leurs clients. Ce sera le rôle des administrateurs désignés par les syndicats de s'y opposer.

En fait, c'est un euro sur 6 des cotisations 2012 qui vient de disparaître en fumée.

C'est la logique, simple et brutale, d'un fonds de pension !



On persiste et on signe !

Décret sur le retour partiel aux 60 ans

Le Conseil des ministres du 6 juin a adopté les modalités du décret sur le retour partiel aux 60 ans.

UN DÉCRET CARRIÈRE LONGUE

La voie choisie par le gouvernement est celle d'un décret modifiant le dispositif carrière longue, revu par la loi de novembre 2010. Assouplir ces paramètres permet de ne pas passer par la voie législative, et donc d'aller plus vite, ce qui est attendu par celles et ceux approchant de la retraite.

D'après le projet de décret dont nous disposons, la mesure entrera en application au 1^{er} novembre 2012, ce qui correspond au temps nécessaire au traitement d'une demande de départ en retraite (6 mois dans la Fonction publique).

Le principe est de permettre un départ à 60 ans pour tous les salariés ou agents publics ayant commencé à travailler avant 20 ans (5 trimestres cotisés à la fin de l'année des 20 ans ou 4 trimestres si on est né au 4^{ème} trimestre), et ayant cotisé la durée requise pour leur génération (164 trimestres pour la génération 1952, 165 trimestres pour les générations 1953 et 1954, 166 trimestres pour 1955 et après).

Est supprimée, pour l'ensemble du dispositif carrière longue, la condition d'avoir une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance requise, soit 172 trimestres d'assurance pour la génération 1952, 173 trimestres pour les générations 1953 et 1954, 174 trimestres pour 1955 et après. Cette condition revenait à une mise en extinction de fait progressive du dispositif, car par exemple partir en 2015 à 60 ans avec 43,5 ans de durée d'assurance, en ayant commencé à travailler à 18 ans, relevait de la quadrature du cercle, une opération impossible. Dorénavant seules les conditions de durée cotisées seront requises.

Dans le régime général, les périodes

de chômage, de maladie et de maternité ne sont pas considérées comme des durées cotisées. En compensation, 4 trimestres sont considérés par le régime comme cotisés au titre de la maladie et de la maternité. Le décret rajoute 2 trimestres cotisés pour le chômage indemnisé et deux trimestres pour la maternité, les femmes bénéficiant beaucoup moins des carrières longues que les hommes (un quart des départs). Le service militaire compte pour 4 trimestres cotisés dans tous les régimes.

Pour les régimes de fonctionnaires (Etat et CNRACL, FSPOEIE par assimilation), les congés maternité sont intégrés à la durée cotisée (puisque payés par l'employeur) sans limitation de temps, ce qui avantage les femmes fonctionnaires par rapport au privé. Les congés de maladie statutaires sont pris en charge jusqu'à 4 trimestres, et 6 en tout avec le régime général (4 maladie + 2 maternité) pour les polypensionnés. Les 2 trimestres de chômage ne concernent que le régime général.

UNE HAUSSE DES COTISATIONS

En compensation les cotisations augmenteront dans le privé et le public de 0.5%, 0.25% pour les salariés et 0.25% pour les employeurs.

Pour les salariés la cotisation augmentera chaque année de 0.05% du 1^{er} novembre 2012 au 31 décembre 2013, puis de 0.025% de 2014 à 2016.

Dans la Fonction publique, ces augmentations s'ajouteront à celles déjà prévues (de 7.85% à 10.55% de 2011 à 2020, soit 0.27% par an), ce qui fait que la cotisation passera à 9.99% en 2017 et 10.80% à compter de 2020.



POUR LA CGT UNE ÉTAPE VERS LE RETOUR AUX 60 ANS

Pour la CGT, cette mesure doit s'inscrire dans une dynamique de retour aux 60 ans pour tous. A ce titre, la CGT la juge positive. Il s'agit d'une décision marquante qui rompt avec les politiques menées partout en Europe. La CGT regrette que la reconnaissance des trimestres validés ne soit pas allée plus loin, notamment pour la maladie, les accidents du travail et le chômage.

Dans les semaines à venir, et particulièrement lors de la conférence sociale de juillet, la CGT portera l'exigence du rétablissement de la retraite à 60 ans pour tous, associé à un bon niveau de pension, ainsi que la nécessaire mise en place d'une véritable reconnaissance de la pénibilité, avec une possibilité de départ anticipé pour les dizaines de milliers de salariés ayant été exposés au cours de leur carrière professionnelle.

De la formation syndicale

Dans notre numéro double 193/194 de notre publication fonction publique vous aviez pu découvrir le plan de formation prévisionnel adopté par la commission exécutive pour l'année 2012. Les formations « originaire des DOM » et « politique financière » se sont déjà déroulées et ont rencontré un franc succès. En ce mois de juin 2012 les formations de formateurs « CHSCT » et « accueil en formation » sont organisées en Ile de France. D'ores et déjà nous vous proposons de vous inscrire aux sessions programmées pour le dernier quadrimestre 2012 :

■ Formation de formateurs-trices à l'accueil en formations

L'objectif de « l'accueil en formation » est de permettre à tout-e-s les syndiqué-e-s de prendre leur place dans l'activité syndicale au travers une première prise de connaissance du fonctionnement de la CGT, de sa démarche revendicative et syndicale.

Cette journée ouvre sur la formation syndicale interprofessionnelle de niveau 1. Il s'avérerait nécessaire de former des camarades pour animer ces sessions de formation auprès des nouveaux et nouvelles syndiqué-e-s et ceux n'ayant jamais bénéficié de formation syndicale.

■ Formation de formateurs-trices

Nombre de structures de la CGT ne trouvent pas de formateurs-trices. Parallèlement pour nous permettre mettons en place notre plan de formation pluriannuel résolument ambitieux il s'agit de constituer des équipes de formateurs-trices issus de la FPE spécialisé-e-s qui pourraient intervenir dans les orga. ou dans les territoires. Cependant, on ne s'improvise pas formateurs-trices. Aussi nous avons donc décidé d'organiser en plus des formations interpro, en fin d'année, une session de formation spécialisée à destination des futurs formateurs-trices issu-e-s de la Fonction publique de l'État.

■ Formation de formateurs-trices CHSCT

La Fédération des Services Publics et l'UGFF ont élaboré ce module commun de formation des élu-e-s ou mandaté-e-s CHSCT. Ce module est construit à partir de la démarche pédagogique de la CGT, de la charte des élu-e-s ou mandaté-e-s Il aborde les nouvelles compétences ainsi que les spécificités des versants de la Fonction publique de l'Etat et la Fonction publique territoriale. Cette formation de formateurs-trices

sera organisée conjointement avec des formateurs-trices de l'UGFF et de la Fédération des Services publics accompagnés par un-e camarade ayant une expertise complémentaire sur le sujet.

■ Formation « Histoire et droits des Originaires d'Outre Mer »

Nous vous rappelons la 3^e et dernière session, pour l'année 2012, du 15 au 19 octobre. Cette session s'adresse aux syndiqué-e-s originaires des DOM. Mais les secrétaires de syndicats ou d'USD qui souhaitent une maîtrise du dossier, ainsi que les militants chargés de ces questions revendicatives, pourront, en participant, approfondir leurs connaissances spécifiques aux problématiques et enjeux concernant les originaires d'Outre-mer, dans le cadre de la démarche revendicative CGT.

Toutes ces formations proposées par l'UGFF s'inscrivent, en complément du plan de formation confédérale, sur des problématiques spécifiques à la fonction publique. Nous vous invitons également à prendre contact avec vos responsables à la formation syndicale dans votre syndicat fédération ou UD, pour participer plus largement à toute la démarche de formation syndicale de la CGT.

Le 9^{ème} congrès de la FSESP se tiendra en France



C'est tous les cinq ans que la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP) organise le congrès de ses organisations qui, pour le prochain, est programmé du 17 au 24 mai 2014.

Alors que cette instance se réunit traditionnellement à Bruxelles, le comité de direction de la FSESP vient de décider, sur proposition des syndicats français, qu'il se tiendrait en France.

Ce 9^{ème} congrès de la FSESP revêt une importance toute particulière puisqu'il se déroulera dans un contexte d'offensive tout azimut contre la fonction publique et les services publics en Europe. L'enjeu est de faire barrage aux politiques libérales qui, partout, entendent faire payer la crise aux salariés. Ceci passe, comme affirmé par la Confédération Européenne des Syndicats, par un rejet du nouveau traité qui voudrait graver les politiques d'austérité dans le marbre de textes européens. Dans cet objectif, la FSESP constitue un outil incontournable pour assurer le lien entre les syndicats de la Fonction publique et des services publics de toute l'Europe.

Le choix de la ville d'accueil doit être arrêté à la fin de l'été et ce sont aujourd'hui Lyon, Bordeaux ou Toulouse qui tiennent la corde.

Nul doute que toutes les composantes Fonction publique de la CGT vont pleinement s'investir pour faire de ce congrès un véritable événement syndical.

INSERM : très bons résultats de la CGT

Les élections qui viennent de se dérouler pour le Conseil scientifique et les commissions scientifiques spécialisées de l'INSERM traduisent une audience globale renforcée pour la CGT, avec d'excellents résultats chez les ITA, et des résultats très encourageants parmi les chercheurs.

Chez les ITA – où il est à noter que le SNTRS-CGT était la seule organisation à avoir été en capacité de présenter des listes tant pour le collège C au conseil scientifique que pour les 9 commissions scientifiques spécialisées – la CGT connaît une audience en très nets progrès.

- Au conseil scientifique (où il y avait 4 listes), la CGT obtient **47,5% des voix et progresse de 9,5% ! Elle aura 2 élus (sur 4 sièges à pourvoir)**. Il conviendra d'y ajouter un élu au collège B2 (Maitre de conférence Universitaire) soit au total **3 élus CGT au Conseil scientifique de l'INSERM**. (contre 2 précédemment).

- Dans les 9 commissions scientifiques spécialisées (dans 6 d'entre elles les autres organisations n'avaient pu présenter de liste) **le SNTRS-CGT obtient 22 élus sur les**

27 sièges à pourvoir (Le SGEN en obtient 5).

Chez les Chercheurs, la CGT obtient également des résultats très encourageants. Ses candidats parmi les chargés de recherche obtiennent **entre 14 et 25% des voix**, son candidat chez les directeurs de recherche recueillant 11% des suffrages. Ces résultats très significatifs et encourageants ne permettent toutefois pas d'obtenir des élus en raison des modalités du scrutin en direction de ces personnels (Pas de candidatures par liste, mais individuelles).

Par ailleurs un chargé de recherche candidat CGT dans une commission scientifique spécialisée a obtenu près de 21% des voix.

Au total des résultats qui donnent à la fois force et responsabilités supplémentaires au SNTRS CGT dans ces instances scientifiques composées d'élus, à la différence d'instances avec une représentation désignée telle l'AERES, combattue notamment par la CGT.

Les collectifs Fonction publique :

Un site où ils s'expriment !

La CGT cherche toujours à rassembler les salariés et personnels autour de ses valeurs. L'objectif d'une seule Fonction publique regroupant les 3 versants (Hospitalière, Territoriale et État) est encore plus fort aujourd'hui.

Tournée vers les besoins de toute la population et l'intérêt général, la Fonction publique est évidemment au cœur de grands enjeux nationaux mais elle est également un instrument de proximité irremplaçable.

Ainsi pour répondre à l'ensemble de ces questions, développer les mobilisations indispensables, le site des collectifs Fonction publique auprès des Unions départementales a vu le jour.

Son but est d'informer et de porter à la connaissance de tous des initiatives et luttes. Également, il est un lieu de partage de nos productions et un instrument permettant de croiser nos démarches.

Ce site est avant tout votre site. Consultez-le et apportez nous vos remarques et suggestions.

N'hésitez pas à envoyer vos produc-

tions et faites en un outil dont nous avons besoin.

Lien vers le site : <http://www.collectifsfp.cgt.fr/>

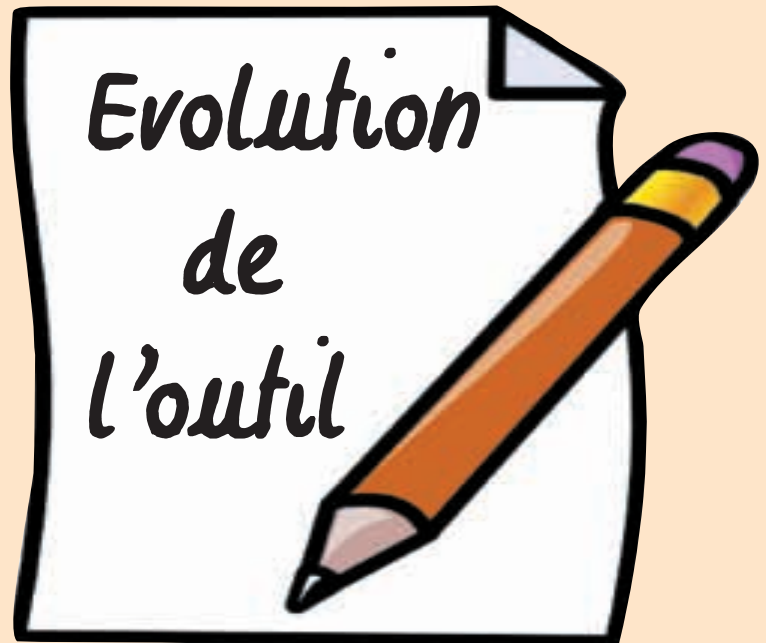


TRIBUNE

Comme arrêté lors de la commission exécutive de l'UGFF du 29 mars dernier, ce numéro du journal est le premier où est ouverte la tribune de discussion sur l'évolution de l'outil.

Dans le cadre du journal, celle-ci est réservée aux membres de la direction de l'UGFF.

Via le support du site internet de l'UGFF, une autre tribune est mise en place autour de la même question mais plus largement ouverte s'agissant des contributions potentielles.



Contribution de Vincent BLOUET

Ma conviction personnelle est qu'à terme l'avenir du syndicalisme CGT dans la Fonction publique passe par une fédération commune aux versants Etat et Territorial. Cette conviction s'appuie sur le constat de l'étroite imbrication et de la complémentarité des missions et des métiers dans ces deux versants.

Avec l'enseignement privé sous contrat, les versants Etat/Territoriale de la Fonction publique totalisent plus de 3,8 millions d'agents.

Dans l'hypothèse d'un outil syndical commun, un schéma classique de Fédération, où les initiatives sont, pour la plupart, du ressort de la direction, générerait des lourdeurs amplifiées par la dimension de l'organisation.

Il faut donc réfléchir à un schéma original qui respecte les spécificités des différents secteurs.

Un outil CGT commun pourrait ainsi être construit autour de trois grands principes.

Le syndicat est le niveau de base de l'organisation avec comme principe général un syndicat par employeur ou

par unité de service. Dans la FPE, il est nécessaire de conserver des syndicats (ou unions syndicales) nationaux, interlocuteurs de chacune des autorités ministérielles.

Au niveau départemental, un comité départemental rassemblant tous les syndicats (ou section syndicale pour les SN) locaux.

Au niveau national un double niveau :

Une direction fédérale, élue par le congrès des syndicats, en responsabilité des questions transversales et des grandes orientations. Ce serait elle qui représenterait la CGT Fonction publique au niveau confédéral.

Des unions fédérales par mission : Education et Formation, aménagement et infrastructure, finances publiques, sécurité publique, culture, affaires sociales...

Ces unions fédérales seraient en charge de l'impulsion et de la coordination de l'activité revendicative chacune pour son champ.

Une telle évolution se heurte à de nombreuses difficultés notamment :

Le moteur actuel de la réflexion est alimenté par des réformes imposées de l'extérieur : REATE, décentralisation, externalisation...

La crainte existe que l'évolution des structures accompagne la réforme de l'Etat.

Les écarts de culture, fruit de l'histoire, entre le syndicalisme FPE et FPT sont encore importants ; les militants de chaque versant se connaissent trop peu ; chacun pense que si outil commun il doit y avoir celui-ci doit être calqué sur celui dont il a l'habitude.

Le débat ne concerne réellement que quelques premiers dirigeants et l'on peine à y intéresser les militants. La plus value apportée n'apparaît ni concrète ni tangible pour l'action syndicale au quotidien ou de proximité.

Tout ceci laisse penser qu'il est illusoire de passer rapidement à une fédération commune. Des risques existent soit d'immobilisme soit de tensions exacerbées, qui compromettraient une nouvelle fois toute évolution.

C'est pourquoi je pense qu'une phase de préfiguration est nécessaire avec la création d'une union interfédérale, entre la Fédération des Services Publics et l'UGFF, en application de l'article 11 - 2 des statuts de la CGT. Ceci devrait permettre de répondre immédiatement aux problématiques syndicales qui sont

aujourd'hui posées dans des secteurs comme La Route ou la Communauté éducative.

Concomitamment les statuts de l'UGFF devraient être modifiés pour devenir ceux d'une union des syndicats de la Fonction publique de l'Etat. Cette union serait, à titre transitoire, la Fédération des syndicats non affiliée à une

des fédérations existantes. Liberté serait donnée, à ceux aujourd'hui fédérés, de s'affilier à la CGT par le biais de l'adhésion à cette union. Les syndicats qui demeureraient affiliés à une autre fédération de la FPE participeraient à l'interfédérale FPT/FPE, par le biais de leur adhésion à l'union syndicale de la FPE.

Cette formule de préfiguration permettrait d'enclencher une dynamique de rapprochement tout en permettant une expérimentation en grand de la Fédération commune.

Elle permettrait en outre d'opter pour des formules alternatives dans l'hypothèse où ce rapprochement s'avèrerait plus difficile que prévu.



Contribution de Christophe GODARD

Je profite de l'ouverture de cette tribune sur l'évolution de l'outil pour apporter ma contribution et essayer d'enrichir les nécessaires débats sur ce sujet. Depuis notre dernier congrès, l'UGFF a engagé une réflexion sur l'évolution de notre outil syndical au sein de la CGT. Trois pistes restent à l'étude et ma conviction va vers la création d'une fédération des missions publiques de l'Etat. Je vais tenter d'en exposer les raisons ici. Cette fédération devrait s'articuler autour de plusieurs unions fédérales qui engloberaient en son sein, tous les camarades qui exercent des missions d'intérêt général et qui devraient être sous statut de la Fonction publique d'Etat

.Ce statut est pour moi le seul qui offre des garanties de sûreté, de service d'intérêt général, de respect de la souveraineté nationale et ce, en attendant d'avoir pleinement défini notre revendication de statut unifié. Actuellement ce qui nous unit entre les syndiqués de la fédération de l'équipement, de la fédération des finances, de la fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture, les camarades affiliés directement à l'UGFF, ce sont les principes d'égalité, d'indépendance, de responsabilité, ancrés dans notre tradition républicaine.

Avoir une telle fédération permettrait une réelle prise en compte de la Fonction publique d'Etat dans la CGT. Actuellement le versant territorial et le versant hospitalier sont représentés

en tant que tel par, respectivement, les fédérations des services publics et celle de la santé et de l'action sociale. Ces deux fédérations sont représentées au CCN et au congrès confédéral pour les FNI qu'elles enregistrent. L'UGFF, elle, n'est représentée dans ces instances **que pour les FNI des camarades qui lui sont affiliés directement.**

Nous avons donc un versant territorial qui représente 74 000 FNI, un versant hospitalier 69 000 FNI et un versant état 7 000 FNI alors que les syndiqués qui dépendent du statut du versant état de la Fonction Publique représentent en réalité 61 000 FNI .

Constituer une telle fédération permettrait donc une représentation de la fonction publique d'état pour ce qu'elle est réellement.

Je crois qu'une majorité de camarades voient l'utilité d'avoir un outil syndical de la Fonction publique d'état dans la CGT. Le conseil supérieur de la Fonction Publique d'état, les salaires, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, l'égalité femme-homme, les non titulaires, etc., tous ces sujets sont traités au niveau de la Fonction publique. Démocratiquement, la création d'une telle fédération permettrait de débattre de tous ces sujets pour l'Etat et de prendre les décisions après un large débat. Les positions de chaque Unions fédérales seraient prises en compte dans les conseils nationaux fédéraux en fonc-

tion du nombre de mandats.

L'organisation de cette fédération doit permettre à tous de s'exprimer dans le débat et les votes de la façon la plus simple et la plus transparente donc la plus démocratique. Elle serait composée d'un bureau fédéral, d'une commission exécutive et d'un conseil national fédéral. Elle aurait en son sein des unions fédérales comme, par exemple, une union fédérale de l'éducation, une union fédérale des finances, une union fédérale de l'équipement, une autre de la culture, une de la justice, une des retraités. Cette liste n'est bien entendu pas exhaustive et les noms ne sont que des propositions. Il reste à voir comment fédérer tout ou une grande partie des affiliés directs à l'UGFF aujourd'hui.

En territoire, cette fédération pourrait créer des Collectifs des Syndicats du Département (CSD) qui auraient pour rôle l'impulsion et la coordination de l'activité syndicale, notamment en permettant la cohésion revendicative et d'action. Elle pourrait également définir, à partir des besoins de la population et du salariat, en cohérence et en coresponsabilité avec l'UD, une politique publique au niveau du département. Serait également créé des coordinations régionales correspondant aux régions administratives. Elles permettraient d'assurer la coordination et la cohésion des objectifs revendicatifs.

L'exercice est contraint et je suis obligé d'arrêter ici mais je suis disponible pour participer à tous les débats que vous organiserez partout sur le territoire. Nous portons tous la défense de l'intérêt collectif, faisons le choix de le porter dans une même fédération.

*Le point
sur...*

... le dossier individuel de l'agent

Textes de référence :

- ◆ Art 18 et 19 de la Loi n° 83-634 du 13-7-1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- ◆ Loi n° 78-753 du 17-7-1978 relative à la liberté d'accès aux documents administratifs et son Décret d'application n° 2005-1755 du 30-12-2005
- ◆ Circulaire FP n° 1430 du 5-10-81 sur numérotation par année
- ◆ Décret n° 2011-675 du 15-6-2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique

Le dossier administratif d'un agent de la Fonction Publique est un document obligatoire que le service du personnel de chaque établissement se doit de tenir à jour.

Ce dossier constitue un document de référence très important et c'est la seule source d'information des agents fonctionnaires.

Toutes les catégories d'agents, titulaires, contractuels, auxiliaires, vacataires, quelle que soit leur nationalité, bénéficient de ces dispositions.

I - COMPOSITION

1 - Prévue par l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 pour les fonctionnaires

« Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi. Dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, le dossier du

fonctionnaire peut être géré sur support électronique s'il présente les garanties prévues par les alinéas précédents. »

et l'article 1-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour les agents non titulaires

« Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. »

Toutefois, la non numérotation sans discontinuité des pièces d'un dossier ne constitue pas un vice de procédure en cas de sanction disciplinaire :
« ...La circonstance que les pièces du dossier communiqué à Mlle A n'étaient pas numérotées et classées sans discontinuité ne constitue pas par elle-même un vice de procédure de nature à entraîner l'annulation de la mesure disciplinaire attaquée... »
(CAA Lyon N° 09LY00531)

Il est constitué dès le recrutement de l'agent.

2 - Documents à exclure du dossier

- Seul l'avertissement (sanction

disciplinaire du 1er groupe) ne doit en aucun cas figurer au dossier..

Toute mention remettant en cause le principe de neutralité du dossier c'est à dire toute mention relative soit aux opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, soit aux sanctions amnistiées.

- L'administration doit écarter du dossier des informations relatives à la vie privée de l'agent.

- Le Conseil d'Etat reconnaît comme principe général du droit administratif l'interdiction de faire mention dans le dossier individuel des opinions politiques, philosophiques et religieuses de l'agent (C.E. - 4 janvier 1955 - MASSONI).

Par exemple : une feuille de notation ne peut faire état de convictions personnelles (C.E. - 16 juin 1982 - CHEREUL), un dossier de candidature à un concours ne doit pas faire mention d'opinion politique et de l'appartenance syndicale (C.E. - 28 septembre 1988 - MERLINGHI), de même ne doivent pas figurer au dossier les mentions de grève menée par les fonctionnaires.

3 - Principaux documents à classer et à conserver

a) Documents à caractère permanent

- les documents liés à l'état civil du fonctionnaire (carte nationale d'identité ou livret de famille ou extrait d'acte de naissance),

- un bulletin n° 2 extrait du casier judiciaire. Ce document est délivré uniquement à l'administration qui procède au recrutement.

- une pièce faisant ressortir la position régulière au regard du Code du Service National

- un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que le candidat n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être énumé-

rées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

- les **diplômes, la justification de la réussite à un concours de recrutement ou à l'examen professionnel toutes les pièces intéressant la carrière du fonctionnaire ou les périodes d'emploi de l'agent non titulaire** : les arrêtés de nomination ou contrats de travail, de titularisation et de reclassement, les décisions d'affectation, la notation et les appréciations afférentes, les arrêtés d'avancement (échelon, grade) et de promotion interne, les arrêtés se rapportant à des positions administratives (temps partiel, congé parental, mise en disponibilité, détachement...) et lettres de demande relatives à ces situations, arrêté de cessation de fonctions, les arrêtés infligeant une sanction disciplinaire (en dehors des sanctions amnistiées).

CAA de Nantes, 25 mars 2010, N° 09NT01202 : la cour d'appel précise que les pièces relatives à une précédente procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire et n'ayant pas abouti peuvent figurer au dossier de l'intéressé sans entacher d'irrégularité une nouvelle procédure disciplinaire. « *Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes du premier alinéa de l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 : Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé (...); que conformément à ces dispositions, les pièces relatives à une précédente procédure disciplinaire engagée à l'encontre de M. X et n'ayant pas abouti, pouvaient, sans entacher d'irrégularité la procédure disciplinaire litigieuse, figurer au dossier de l'intéressé ;* »

- les **pièces relatives à la gestion administrative de l'agent** : les documents se rapportant à la retraite et au régime de sécurité sociale, les arrêtés accordant des congés de maladie, maternité, accident de service et les pièces justificatives, les actes liés à la **formation professionnelle** (attestations de stage)

Le dossier administratif comporte aussi un **dossier paye** qui renferme essentiellement le double de la fiche de paie adressée à l'agent et des

pièces justificatives en vue d'un remboursement (frais de déplacement, prestations d'action sociale...).

b) Les documents à caractère temporaire :

- les **demandes de congé annuel et d'autorisation d'absence**,
- les **changements d'adresse**,
- les **certificats de scolarité** des enfants,
- les **pièces à caractère financier** intéressant le calcul de la rémunération (états d'heures supplémentaires par exemple).

Cette liste n'est pas limitative.

Ils peuvent être classés par séries annuelles et faire l'objet soit d'un archivage soit d'une élimination en fin d'année, aucune obligation réglementaire de conservation n'étant imposée aux services, dès lors qu'ils n'offrent plus aucun intérêt pour la situation administrative de l'agent et surchargent inutilement les dossiers.

c) Le dossier médical :

Il devra être subdivisé en deux parties :

- l'une relative aux pièces fournies par l'intéressé lui-même qui pourront lui être communiquées directement ;
- l'autre contenant les résultats d'expertises, examen, diagnostics, établis par le médecin chargé du service médical ou transmis à la suite de la consultation de ses confrères et constituant un sous-dossier qui pourra demeurer sous la garde du médecin de l'administration lorsque c'est possible, ou faire l'objet d'un classement à part.

Certaines administrations organisent les dossiers de ses agents par chronologie. De ce fait, le premier document (la lettre de candidature par exemple) doit porter le numéro 1 et ainsi de suite jusqu'au dernier acte de la carrière du fonctionnaire (arrêté de mise à la retraite par exemple). D'autres administrations classent les documents de façon chronologique, mais par rubrique (état civil, embauche, avancement...).

Aucun texte n'existe sur la manière d'organiser le dossier administratif.

II - GESTION DU DOSSIER

Depuis le décret de juin 2011, elle se fait sur papier ou sur support électronique. Cette gestion ne constitue pas une obligation et sa mise en œuvre est possible qu'après avis du comité technique compétent. La liste des documents et les catégories de personnels concernés ainsi que le calendrier de mise en œuvre de cette gestion est fixé par arrêté. Il fixe notamment une date à compter de laquelle toute nouvelle pièce versée au dossier ne peut l'être que sous format électronique.

Le comité technique compétent est tenu informé des systèmes d'information et procédés utilisés pour la création et la gestion sur support électronique des dossiers individuels des agents intéressés.

1 – Règles de classement du dossier individuel

Chaque document est classé par référence à une nomenclature cadre établie par arrêté du ministre.

Cette gestion recouvre les opérations de collecte, de référencement, de gestion du cycle de vie des documents, de consultation, de modification, d'exploitation, de conservation, de transfert, de suppression ou d'effacement des documents et de versement au titre des archives.

L'autorité administrative est tenue de prendre toute précaution pour préserver la confidentialité des données personnelles ainsi que l'intégrité, l'accessibilité et la lisibilité du dossier sur support électronique.

2 – Règles de conservation du dossier

En cas de mobilité de l'agent, sous réserve des dispositions du second alinéa, le dossier sur support électronique reste géré par l'autorité administrative ou territoriale d'origine. L'autorité administrative ou territoriale d'accueil transmet à cette dernière sans délai les documents du dossier établis pendant la période où cet agent exerce des fonctions en son sein.

Lorsqu'est rompu le lien statutaire ou contractuel avec l'autorité administrative ou territoriale d'origine, le

dossier sur support électronique est transféré à l'autorité administrative ou territoriale d'accueil. Lorsque celle-ci ne gère pas le dossier individuel de ses agents sous forme électronique, l'autorité administrative ou territoriale d'origine est tenue de créer sur support papier une copie conforme du dossier individuel électronique de l'agent concerné et de la lui transmettre. Le dossier électronique est alors détruit.

3 – Règles de communication

La consultation du dossier sur support électronique a lieu par affichage sur écran des documents sous une forme accessible.

L'agent adresse toute demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document à l'autorité administrative, soit lors de la consultation, soit ultérieurement.

Sur sa demande, ses observations sont consignées en annexe au document concerné. L'agent obtient, à sa demande, une copie de tout ou partie des éléments de son dossier géré sur support électronique :

- par transmission des documents correspondants à son adresse électronique professionnelle nominative ou par remise d'un support numérique ;
- ou par remise d'une copie sur support papier conforme à l'original.

III – CONSULTATION

Chaque fonctionnaire doit pouvoir consulter son dossier. Ainsi, il dispose du droit de venir consulter son dossier individuel et demander copie de tout ou partie des pièces (à l'exception du bulletin n° 2 du casier judiciaire dont la reproduction est interdite), seul ou accompagné d'un représentant syndical, sans avoir à donner de motif pour le faire.

En dehors de toute procédure disciplinaire ou mesure prise en considération de la personne, le fonctionnaire peut accéder librement et en toute circonstance à son dossier individuel dans son intégralité conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1978 (article 6) sur la liberté d'accès aux documents administra-

tifs (*C.E. - 25 avril 1986 – NACHEUX*). Il peut également se faire accompagner par une personne de son choix (*C.E. - 30 octobre 1959 – MARCOULET / C.E. - 11 juillet 1988 - M. Coiffier / C.E. - 17 juin 1988 - LABROSSE*). En effet, si la loi ne prévoit pas expressément cette possibilité, aucune de ses dispositions n'y fait obstacle.

Il appartient au supérieur hiérarchique dûment habilité de décider du caractère communicable ou non des documents.

1 – Modalités pratiques

Adresser un **simple courrier** au supérieur hiérarchique (respect du principe hiérarchique) qui devra en assurer la transmission aux services gestionnaires compétents. A défaut de réponse dans le délai de deux mois, la demande sera réputée rejetée.

L'accès aux documents administratifs s'exerce, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration :

- Par consultation gratuite sur place, sauf si la préservation du document ne le permet pas ;

Sous réserve que la reproduction ne nuise pas à la conservation du document, par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration ou compatible avec celui-ci et aux frais du demandeur, sans que ces frais puissent excéder le coût de cette reproduction, dans des conditions prévues par décret ;

- Par courrier électronique et sans frais lorsque le document est disponible sous forme électronique.

Toutefois la demande de communication des documents administratifs ne doivent pas avoir pour effet de charger le service compétent de procéder à des recherches en vue de fournir au demandeur une documentation sur un sujet donné (*TA Montreuil, 2 février 2012, M. X, req n° 1101317* – cf Lettre d'Information Juridique LIJ du Ministère de l'Éducation Nationale n° 164 ; *TA Paris, 10 juillet 1991, M. X, req n° 9000845*).

Lorsque la demande porte sur un document comportant des mentions qui ne sont pas communicables mais qu'il est possible d'occulter ou de disjoindre, le document est communiqué au demandeur après occultation ou disjonction de ces mentions.

Pour ce qui est des documents médicaux, ceux qui auront été fournis par l'agent lui-même pourront lui être remis directement. En revanche, les autres documents à caractère médical obtenus ou établis par le médecin du service ne pourront être communiqués à l'agent que par l'intermédiaire d'un médecin désigné par ses soins. (*C.E. - 1er décembre 1993 - BILLI*).

Il conviendra de faire émarger et dater par l'agent le dossier consulté. Mention devra également être portée de la délivrance d'une copie sur le document lui-même ou sur une pièce jointe.

S'agissant des documents portant une appréciation sur l'agent ou pouvant avoir une conséquence sur son avancement ou sa carrière, ce dernier aura la faculté de joindre, en annexe, toute pièce ou commentaire personnel.

2 - La communication du dossier administratif est obligatoire

L'article 65 de la loi du 22 avril 1905 dispose que : " *Tous les fonctionnaires [...] ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier soit avant d'être l'objet de mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté.*"

Lors d'une procédure disciplinaire : l'intégralité du dossier et des documents annexes doit être communiquée. L'administration doit informer l'agent de son droit à communication du dossier. Le non respect de cette procédure est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction par les tribunaux administratifs. Il est vivement conseillé de se faire accompagner par des défenseurs de son choix (un collègue, un

syndicaliste, un avocat...).

Préalablement à toute mesure prise en considération de la personne : licenciement pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, non titularisation en cours de stage, mutation interne comportant un changement de situation administrative notamment.

3 – Cas de refus de communication du dossier ou de certaines pièces

Dans ce cas, l'agent dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification de refus pour saisir la CADA (Commission d'Accès aux Documents Administratifs) ; cette saisine est préalable à une action contentieuse devant le Tribunal Administratif.

La saisine de la CADA se fait impérativement par écrit, en recommandé avec AR. Toutefois les agents, avant de s'adresser à la commission, doivent avoir demandé au préalable la communication des documents sollicités aux administrations qui les détiennent et faire état d'une décision implicite ou explicite de refus.

Le recours contentieux peut intervenir dans un délai de 2 mois après saisine de la CADA.

Commission d'accès
aux documents administratifs
35, rue Saint Dominique
75700 PARIS 07 SP
Téléphone : 01 42 75 79 99
Site internet : www.cada.fr
Mail : cada@cada.fr

L'ARCHIVAGE

En cas de mutation le dossier individuel original d'un fonctionnaire doit être transmis à l'administration d'accueil.

Une fois que le fonctionnaire cesse son activité pour retraite, démission, décès, son dossier administratif doit être archivé, et nul ne peut y avoir accès, à part lui-même et les personnes habilitées. Les pièces permanentes du dossier doivent être conservées pendant une durée de 90 ans à compter de l'année de naissance de l'agent.

IV – COMMUNICATION DU DOSSIER ADMINISTRATIF D'UN AGENT AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL SIEGEANT EN CAP

Le droit à l'information des représentants du personnel, membres des CAP, commission administrative paritaire, est précisé à l'article 39 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires, applicables aux agents de l'Etat.

Les représentants du personnel siégeant au CAP ou en conseil de discipline ont droit à la communication de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission et sont tenus à l'obligation de discrétion. (C.E. - 4 novembre 1992 - PAILLARUD, C.E. - 11 février 1994 - BIANZANI).

En dehors de ces possibilités, les tiers n'ont pas accès au dossier, et le chef d'établissement est tenu de prendre toutes dispositions afin que le nombre de fonctionnaires ayant accès aux dossiers soit contrôlé avec précision.

Les fonctionnaires qui ont accès aux dossiers administratifs sont tenus par le devoir de discrétion professionnel et au secret professionnel.

Sommaire :

Actu.

Édito.	p 2
"Le Changement, c'est maintenant" : chiche !	p 3
A propos des déficits	p 6
Fiscalité	p 7
Catégorie C : assez de mépris !	p 8
La remise en question des logements de fonction	p 9
Education : des mesures urgentes à prendre	p 10
Harcèlement sexuel	p 12
Pénitentiaire	p 12

Service public

Ministère de l'Ecologie ...	p 13
Certification dans le service public	p 14

3 questions à...

Vassili Xenaki	p 15
---------------------	------

Action sociale

ARS, Université et EPLE .	p 16
---------------------------	------

Protection sociale

Retraite des mères de 3 enfants	p 17
Grâce et retraite additionnelle	p 18
Décret sur le retour partiel aux 60 ans	p 19

Vie syndicale

Formation syndicale	p 20
9ème confrères de la FSESP	p 20
INSERM	p 21

Collectifs Fonction publique p	21
Tribune sur l'outil	p 22
Zig-zag dans le droit	
Le point sur.....	p 24

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



les vacances,
c'est du bonheur
qui fait grandir
Un enfant sur trois
en est privé,
ses parents aussi.

Soutenez-nous financièrement. Merci

Bon de soutien

OUI, j'apporte mon soutien à la campagne Vacances du Secours populaire. Je fais un don de:

30 € 50 € 75 € 100 € autre montant

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

Nom Prénom

Adresse

CP Ville Tél.

Coupon à compléter et à retourner, accompagné de votre don, dans une enveloppe affranchie au tarif en vigueur au Secours populaire français BP 3303-75123 Paris cedex 03

Votre don vous fait bénéficier d'une réduction d'impôt de 75 % du montant de votre don dans la limite de 521 euros.

Au-delà, et dans la limite de 20 % de votre revenu net imposable, la réduction est de 66 % (au-delà de 20 %, l'excédent est reportable sur les 5 années suivantes).



Dons en ligne sur www.secourspopulaire.fr