

# FONCTION

# PUBLIQUE

Numéro 172  
Janvier 2010

**Service public,  
statut,  
retraites,  
emplois,  
salaires...**

**... ils cassent tout,  
ne laissons pas faire!**

# Édito.

## Le statut, notre bien commun

L'emballage médiatique survenu au début de février autour du décret d'application sur « la réorientation professionnelle » ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt.

Bien sûr, il s'agit d'un élément important. Evidemment, c'est plutôt positif que les médias s'emparent de cette question.

Mais, à la CGT, cela ne saurait nous conduire à oublier l'essentiel.

### Un décret attendu

Ce texte réglementaire qui a valu cette soudaine effervescence n'est, au fond, que la conséquence absolument prévisible de la loi adoptée en plein été 2009.

Il est d'ailleurs assez symptomatique de noter que, à l'époque, les nombreuses prises de position de la CGT - et d'autres - n'ont pas connu beaucoup de relais.

Ceci étant, il faut sans cesse rappeler que le fond de l'attaque est bien là. Comment de surcroît oublier que cette loi scélérate comporte d'autres régressions fondamentales : extension de la précarité, recours aux agences d'intérim, élargissement du temps incomplet imposé...

L'UGFF confirme donc que c'est bien l'ensemble de ce support législatif qu'il faut abroger.

### Le statut : une garantie pour les citoyens

Au contraire de nos adversaires, la CGT continue de porter l'idée que la Fonction publique, c'est, entre autres, l'intérêt général, l'égalité de traitement de tous.

Pour assurer de telles garanties à l'ensemble de la population, le statut des fonctionnaires est, pour aujourd'hui et demain, aussi indispensable qu'hier :

Les contre réformes actuellement mises en œuvre - loi dite de mobilité, salaire au mérite individuel et collectif... - visent à détruire ce socle et à imposer une logique radicalement différente.

C'est pourquoi, la CGT continuera de s'y opposer et de proposer des alternatives porteuses du bien commun.

## cOup dE GueUle !!!

### L'exemple d'en haut ?

Il existe dans la fonction publique de l'état des emplois dont le choix des bénéficiaires sont laissés « à la décision du gouvernement ». Bon, on peut déjà s'interroger sur un système qui conduit à la mise en œuvre de critères dont on peut craindre qu'ils relèvent bien souvent du mérite ... d'avoir des affinités politiques avec les dirigeants du moment. Mais pour intéressant que soit le sujet - qui pose bien des questions sur la fonction publique et sa gestion - ce n'est pas de cela que je voudrais vous entretenir aujourd'hui.

Non, le 8 Mars approchant, il s'agit de prendre de l'avance sur les grands discours que - sans risque de se tromper - ne vont pas manquer d'aligner les ministres, voir le président lui-même, occupant estrades et médias pour disserter sur l'égalité homme-femme, et ce notamment dans le monde du travail. Bien entendu, cela nous rappellera que le Président de la République avait fait des promesses de campagne sur l'égalité professionnelle promettant des mesures concrètes voir des amendes ou condamnations pénales pour les récalcitrants.

Ou encore nous reviendra en mémoire le fait que, dans la foulée (une foulée d'ailleurs particulièrement longue ... dans le temps), le Ministre du Travail Xavier Darcos a dénoncé ... fin 2009 - avec vigueur - le fait que dans les 500 plus grandes entreprises françaises, il n'y ait que 13,5% de femmes dans les comités de direction. ...et que c'est sûr « on » va s'en occuper.

Mais si on regarde du côté de la fonction publique de l'état, qui est tout de même sous la responsabilité directe du gouvernement, on constate que les femmes (qui sont majoritaires - 50,9 % -) ne représentent que 16,3 % des emplois de direction (leur place a même diminué parmi les préfets sur les dernières statistiques), ce qui est loin d'être glorieux.

Le plus inacceptable étant parmi les emplois dont les nominations sont faites « à la décision du gouvernement » où les femmes ne sont que 11%, et où on est encore très loin de rattraper les retards puisqu'on notera que - en flux - le volume des dernières promotions est de moitié inférieur à la place des femmes dans le potentiel promouvable (17,6% pour 35,2% de femmes parmi les potentiellement promouvables).

« L'exemple viendra d'en haut » avait dit Monsieur Copé, le président des députés de la majorité, parlant de la place des femmes dans les entreprises et de son projet d'instaurer des quotas au sein des conseils d'administration.

L'exemple viendra d'en haut ? Ah bon ?

Peut-être vaut-il mieux qu'on s'en occupe « en bas ». Pour être plus sûr.

### Le trait de l'actu.



par PJ

# Le 21 janvier

## *Un tremplin pour les luttes*

Avec plus de 120.000 fonctionnaires qui sont descendus dans les rues à l'appel de la CGT, la FSU et de SOLIDAIRES, pour protester notamment contre les suppressions d'emplois, les restructurations de service et la réforme des collectivités territoriales, pour les augmentations générales des traitements, la journée du 21 janvier dernier a, à l'évidence, constitué une étape importante dans la mobilisation de la Fonction publique.

De nombreuses luttes sectorielles se sont développées ces dernières semaines et ces derniers mois en riposte au effet de la politique SARKOZY / FILLON qui se font durement sentir dans les services et les établissements. Un des premiers enjeux du 21 janvier était de faire converger ces luttes, le second étant de permettre une reprise de l'offensive contre ces projets rétrogrades et la remise en cause des garanties statutaires.

Nul doute que ces deux objectifs ont

été remplis même, et c'est naturel, si des disparités importantes, géographiques et professionnelles, ont été enregistrées dans les mobilisations.

Il nous faut à présent annoncer, et vite, d'autres rendez-vous pour peser sur les orientations gouvernementales.

Nous devons également d'ores et déjà construire un processus d'actions qui s'inscrit dans un mouvement revendicatif continu.

Bien entendu – et même si cela est essentiel –, il ne s'agit pas uniquement de combattre les mauvais coups qui tombent comme à Gravelotte. Il est indispensable, encore mieux et plus qu'hier, de mettre en avant des orientations alternatives, porteuses de progrès social pour tous.

Les sujets ne manquent pas avec dans l'actualité brûlante le décret sur la réorientation professionnelle ou la remise en cause par Xavier DARCOS de la référence aux 6 derniers mois pour le calcul des droits à pensions.



Les organisations de la Fonction publique ont prévu de se rencontrer début février pour confronter leur point de vue sur la situation. Il faut espérer que dans l'unité la plus large de nouvelles propositions d'actions pourront ainsi être annoncées pour les prochaines semaines.

### Contrôle maritime : Du service public au « bricolage »

C'est après la catastrophe de l'« Erika », « navire-poubelle » (qui avait été contrôlé par la société de classification RINA) et qui a déversé quelque 10 000 tonnes de pétrole sur les côtes, qu'il avait été décidé de se doter d'un système de contrôle indépendant en renforçant le Centre de Sécurité des Navires.

Ce qui a fait ses preuves, plaçant le pavillon français parmi la liste blanche des pavillons de qualité.

Mais aujourd'hui, le service public est – RGPP oblige – totalement asphyxié. On évoque le rappel de retraités – les « papis - vacataires », on déroge à la réglementation du travail, mais rien n'y fait : face à une asphyxie programmée et provoquée, ce qui est en perspective c'est l'externalisation des missions.

Avec des menaces lourdes sur la garantie d'un contrôle fort, fiable et indépendant, au travers d'une « vente à la découpe » de l'outil de contrôle des navires avec des dispositifs pour les plus gros navires qui génèrent des liens entre « vérificateurs » et armateurs non dénués d'intérêts réciproques, ou encore la mise en place d'un « autocontrôle » sur les petits navires de pêche ouvrant des risques de dérives.

Pour le syndicat National des Personnels de l'Administration de la Mer CGT, ce démantèlement du dispositif de contrôle des navires est totalement inacceptable : Il passe par-dessus bord tant les engagements présidentiels sur les ambitions maritimes de la France (discours du 16/07/09), que ceux du Grenelle de la Mer.

Si le gouvernement ne revenait pas sur ses projets de destruction du dispositif de contrôle des navires, la CGT a fait savoir qu'elle entendait en appeler à une mobilisation durable de toute la filière maritime. Car elle n'accepte pas qu'en, la matière, et comme le dit un conseiller du Ministre Borloo, « l'état bricole comme il peut ».

# De la cohérence des projets gouvernementaux ...

**« Avec le Président de la République, nous avons essayé d'agir tous azimuts ; nous sommes allés vite pour éviter les blocages. Je pense que peu à peu le puzzle d'ensemble se dessine ».**

**François FILLON le 14/01/2010**

« Les fonctionnaires européens sont la cible des plans d'austérité » titrait le journal " La Tribune " du mardi 9 février. Et ce quotidien, qui ne peut être taxé de proximité avec la CGT, de poursuivre « le creusement des déficits publics, lié en particulier aux plans de relance, met en faillite virtuelle nombre d'Etats. La réponse suggérée par les marchés financiers et par les autorités européennes [...] est de réduire les dépenses publiques, en particulier le nombre de fonctionnaires ».

Autrement dit, après les centaines de milliards versés aux banques et aux entreprises, c'est au monde de travail et singulièrement à la Fonction publique de payer l'addition.

## Aujourd'hui l'addition ...

Après l'Irlande, la Lettonie et la Slovaquie en 2009, c'est aujourd'hui la Grèce qui se voit imposer par la Banque Centrale Européenne et l'Union Européenne un plan massif de licenciements de fonctionnaires accompagnés de baisses de salaire et du recul de l'âge de départ en retraite.

Les mêmes politiques sont menées dans notre pays et c'est une nouvelle potion amère que le gouvernement s'apprête à faire avaler aux Français dans la foulée des élections régionales. Le 28 janvier dernier Nicolas SARKOZY qui présidait « la conférence sur le déficit » a annoncé qu'en avril il « prendrait des décisions extrêmement précises », nécessitant « des efforts sans précédent » pour faire revenir le déficit de la dépense publique sous la barre des 3 % d'ici 2013.

Le refrain est maintenant bien connu

« il nous faut agir sur chacune des composantes de la dépense. Les dépenses sociales représentent plus de la moitié des dépenses publiques. Nous avons déjà annoncé la réforme des retraites en 2010... Nous ramènerons les budgets des hôpitaux publics à l'équilibre d'ici 2012... S'agissant des collectivités locales, on sait que depuis 1980 leurs dépenses ont augmenté de 20 % en proportion du PIB...

Reste l'Etat, un départ de fonctionnaire à la retraite sur deux n'est pas remplacé. Mais il faut que nous allions plus loin ».

S'agissant des moyens, le Premier Ministre s'est montré plus précis encore dans le « programme de réductions des déficits publics » pour les 3 prochaines années qui a été adressé à la commission européenne dans la première semaine de février et qui prévoit de ramener les déficits publics de 8 % du PIB à 3 % en 3 ans. Cela signifie qu'il faut faire 100 milliards d'€ d'économie chaque année ou trouver 100 milliards d'€ de recettes supplémentaires.

François FILLON a fait son choix qui n'est pas d'augmenter les recettes en supprimant les niches fiscales et sociales dont bénéficient les contribuables les plus aisés et les entreprises car « il n'est pas question d'alourdir le coût du travail ».

Au contraire, pour le Premier Ministre, il faut « une mobilisation nationale » avec « un gel du budget des ministères et des efforts comparables pour les collectivités locales... ». Une progression des dépenses de l'assurance-maladie qui descend sous les 3 %...

S'agissant des effectifs de l'Etat, nous allons poursuivre le non remplacement d'un fonctionnaire sur 2 jusqu'à la fin du quinquennat... Il nous manquera 100 milliards par an pour financer les retraites à l'horizon 2050. Aucune question n'est taboue. Celle du calcul de la pension sur les six derniers mois dans la Fonction publique se pose évidemment ».

## ... avec, derrière, de véritables choix de société.

Mais d'autres buts sont poursuivis derrière ce plan d'austérité même à l'échelle européenne. Le secrétaire général de l'UMP vient de reconnaître que les 100.000 suppressions d'emplois déjà réalisées dans la Fonction publique de l'Etat « génèrent 700 millions d'euros d'économie par an ».

Même la suppression d'1 million de postes de fonctionnaires ne serait donc qu'une goutte d'eau s'il s'agissait réellement de réduire la dette française.

L'aveu vient d'un commissaire européen qui garde l'anonymat pour affirmer « il s'agit d'une occasion en or pour réformer l'Etat ».

C'est bel et bien le sens des « réformes » menées au pas de charge ces derniers mois : RGPP, REATE, RGPO, loi « mobilité », suppression d'emplois... forment un tout cohérent qui, conformément, aux dogmes libéraux, façonnent un nouvel appareil étatique mis au service des puissances économiques.



# ... et quelques zooms

## La réorientation professionnelle

Il s'agit d'une nouvelle position d'activité qui concerne le fonctionnaire dont l'emploi a vocation à être supprimé dans le cadre d'un projet de réorganisation ou d'évolution de l'activité du service dans lequel il est affecté » (article 1 du projet de décret soumis à l'examen du conseil supérieur du 11 février). Tous les agents de l'Etat sont donc potentiellement concernés puisque tous les services sont, dans le cadre de la RGPP, appelés à subir des suppressions d'emplois.

L'agent mis en position de réorientation professionnelle passe un contrat individuel avec l'administration, baptisé projet personnalisé d'évolution professionnelle, qui s'assimile à un plan de reconversion. Le contrat détermine, entre autres, la durée pendant laquelle l'agent est en situation de réorientation, l'administration gardant pendant cette période la possibilité d'affecter l'intéressé à des missions ponctuelles. A tout moment, le fonctionnaire peut se voir proposer une nouvelle affectation « tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de travail habituel ».

Après 3 refus, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office, c'est-à-dire sans traitement, pour une période indéterminée.

Si l'administration lui fait 3 nouvelles propositions qui sont elles aussi refusées, l'intéressé fait alors l'objet d'un licenciement.

Contrairement à ce qu'affirme Eric WOERTH, il s'agit-là d'une modification considérable. Cette nouvelle possibilité de mise en disponibilité d'office constitue de fait une sanction motivée par des refus d'affectation sans que la procédure disciplinaire soit respectée et alors même que l'administration s'exonère de toute contrainte en ce qui concerne les propositions de postes.

De façon inédite, la loi du 3 août 2009 introduit un principe général permettant le licenciement pour motif économique

d'un fonctionnaire de l'Etat. Ceci constitue une remise en cause de la garantie d'emploi, principe fondamental du Statut Général qui visait à garantir la neutralité des agents dans l'accomplissement de leurs missions.

L'agent mis en position de réorientation professionnelle passe un contrat individuel avec l'administration, baptisé projet personnalisé d'évolution professionnelle, qui s'assimile à un plan de reconversion. Le contrat détermine, entre autres, la durée pendant laquelle l'agent est en situation de réorientation, l'administration gardant pendant cette période la possibilité d'affecter l'intéressé à des missions ponctuelles. A tout moment, le fonctionnaire peut se voir proposer une nouvelle affectation « tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de travail habituel ».

Après 3 refus, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office, c'est-à-dire sans traitement, pour une période indéterminée.

Si l'administration lui fait 3 nouvelles propositions qui sont elles aussi refusées, l'intéressé fait alors l'objet d'un licenciement.

## Les non titulaires

La loi du 3 août 2009 a considérablement élargie les possibilités de recours aux non titulaires notamment pour assurer des remplacements ou pallier des vacances d'emplois.

Ajoutée aux dispositions de la loi de juillet 2005, qui permettent de recruter sous CDI en cas de successions de CDD, cette mesure ouvre la voie à la généralisation des contrats pour répondre à des besoins permanents de la fonction publique. Contrairement au Statut de fonctionnaires qui dans le cadre de droits et garanties collectives fixe par la loi et place l'agent au service de la collectivité, le contrat de droit public comme le contrat de droit privé constituent un accord passé entre une personne et son employeur .

Les contractuels de droit public échappent ainsi à nombres des protections et obligations des fonctionnaires, ce qui ouvre la porte à toutes les dérives.

On dénombre déjà plus d'1 million de non titulaires dans les 3 fonctions publiques et les politiques actuellement à l'œuvre visent à mettre en extinction la position statutaire et réglementaire pour des pans entiers de la fonction publique, notamment en ce qui concerne les missions opérationnelles.

## L'intérim

Proscrite jusqu'à présent, la possibilité d'utiliser des salariés intérimaires pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers des administrations a été introduite par l'article 21 de la loi du 3 août 2009. Cette disposition répond à plusieurs objectifs, certains à visée purement idéologique, d'autres nettement plus pragmatiques.

### - Introduire des contrats de travail de droit privé dans la Fonction publique

Préconisée par le rapport SILICANI, cette mesure est déjà appliquée dans plusieurs pays européens où le statut de fonctionnaire est réservé aux seuls agents « d'autorité ».

### - Régler radicalement le problème des non titulaires

Si les contractuels sont à l'avenir remplacés par des intérimaires, la question de leur titularisation qui se pose à tous les gouvernements depuis 30 ans sera définitivement résolue.

### - Transférer la gestion de la précarité au secteur privé

L'administration se décharge de ses obligations de gestion du personnel sur des entreprises qui louent de la main d'œuvre.

Ces dernières, qui constituent des modèles en matière d'exploitation des salariés, trouvent là de nouvelles perspectives pour augmenter leur chiffre d'affaires.

# ... et quelques zooms

## La réorientation professionnelle

Il s'agit d'une nouvelle position d'activité qui concerne « *le fonctionnaire dont l'emploi a vocation à être supprimé dans le cadre d'un projet de réorganisation ou d'évolution de l'activité du service dans lequel il est affecté* » (article 1 du projet de décret soumis à l'examen du conseil supérieur du 11 février). Tous les agents de l'Etat sont donc potentiellement concernés puisque tous les services sont, dans le cadre de la RGPP, appelés à subir des suppressions d'emplois.

L'agent mis en position de réorientation professionnelle passe un contrat individuel avec l'administration, baptisé projet personnalisé d'évolution professionnelle, qui s'assimile à un plan de reconversion. Le contrat détermine, entre autres, la durée pendant laquelle l'agent est en situation de réorientation, l'administration gardant pendant cette période la possibilité d'affecter l'intéressé à des missions ponctuelles. A tout moment, le fonctionnaire peut se voir proposer une nouvelle affectation « *tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de travail habituel* ».

Après 3 refus, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office, c'est-à-dire sans traitement, pour une période indéterminée.

Si l'administration lui fait 3 nouvelles propositions qui sont elles aussi refusées, l'intéressé fait alors l'objet d'un licenciement.

Contrairement à ce qu'affirme Eric WOERTH, il s'agit-là d'une modification considérable. Cette nouvelle possibilité de mise en disponibilité d'office constitue de fait une sanction motivée par des refus d'affectation sans que la procédure disciplinaire soit respectée et alors même que l'administration s'exonère de toute contrainte en ce qui concerne les propositions de postes.

En outre, pour la catégorie C, ces propositions ne peuvent concerner que le département de résidence ou un départe-

ment limitrophe. Tandis que dans les DOM, pour les catégories B et C, la proposition ne peut concerner que le département d'affectation.

De façon inédite, la loi du 3 août 2009 introduit un principe général permettant le licenciement pour motif économique d'un fonctionnaire de l'Etat. Ceci constitue une remise en cause de la garantie d'emploi, principe fondamental du Statut Général qui visait à garantir la neutralité des agents dans l'accomplissement de leurs missions.

## Les non titulaires

La loi du 3 août 2009 a considérablement élargie les possibilités de recours aux non titulaires notamment pour assurer des remplacements ou pallier des vacances d'emplois.

Ajoutée aux dispositions de la loi de juillet 2005, qui permettent de recruter sous CDI en cas de successions de CDD, cette mesure ouvre la voie à la généralisation des contrats pour répondre à des besoins permanents de la fonction publique. Contrairement au Statut de fonctionnaires qui dans le cadre de droits et garanties collectives fixe par la loi et place l'agent au service de la collectivité, le contrat de droit public comme le contrat de droit privé constituent un accord passé entre une personne et son employeur.

Les contractuels de droit public échappent ainsi à nombres des protections et obligations des fonctionnaires, ce qui ouvre la porte à toutes les dérives.

On dénombre déjà plus d'1 million de non titulaires dans les 3 fonctions publiques et les politiques actuellement à l'œuvre visent à mettre en extinction la position statutaire et réglementaire pour des pans entiers de la fonction publique, notamment en ce qui concerne les missions opérationnelles.

## L'intérim

Proscrite jusqu'à présent, la possibilité d'utiliser des salariés intérimaires pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers des administrations a été introduite par l'article 21 de la loi du 3 août 2009. Cette disposition répond à plusieurs objectifs, certains à visée purement idéologique, d'autres nettement plus pragmatiques.

- **Introduire des contrats de travail de droit privé dans la Fonction publique**

Préconisée par le rapport SILICANI, cette mesure est déjà appliquée dans plusieurs pays européens où le statut de fonctionnaire est réservé aux seuls agents « *d'autorité* ».

- **Régler radicalement le problème des non titulaires**

Si les contractuels sont à l'avenir remplacés par des intérimaires, la question de leur titularisation qui se pose à tous les gouvernements depuis 30 ans sera définitivement résolue.

- **Transférer la gestion de la précarité au secteur privé**

L'administration se décharge de ses obligations de gestion du personnel sur des entreprises qui louent de la main d'œuvre.

Ces dernières, qui constituent des modèles en matière d'exploitation des salariés, trouvent là de nouvelles perspectives pour augmenter leur chiffre d'affaires.

## Titulariser les contractuels ?

# Chiche !

Le 25 janvier sur TF1 Nicolas Sarkozy s'est engagé à faire reculer la précarité dans la fonction publique, se déclarant « prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels ».

La CGT ne saurait que se féliciter que le Président de la République ait décidé de la rejoindre sur cette juste cause !

Et il y a de quoi faire, la fonction publique employant sur ses trois versants **plus d'un million de non titulaires**, dont 335.000 dans les administrations d'Etat fin 2007 (200.000 dans les établissements publics d'Etat).

De son côté, appelé à donner « un peu de chair » à la déclaration présidentielle, Eric Woerth, le ministre de la fonction publique, est revenu sur le sujet - sur Antenne 2 ce 8 février - par des déclarations extrêmement ambiguës.

Il se déclare prêt à transformer en contrat à durée indéterminée les contrats des non titulaires employés depuis plus de 6 ans en CDD de façon abusive, évoquant les vacataires !!! Rappelons que le CDI existe déjà notamment pour les non titulaires recrutés depuis plus de 6 ans lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions correspondantes ou encore pour les agents de niveau A ainsi que dans les représentations de l'Etat à l'étranger. Certes il pourrait y avoir là un petit pas positif au travers d'une stabilisation dans l'emploi de précaires. Mais des questions lourdes demeurent. M. Woerth s'engage-t-il en tant que ministre de la Fonction Publique à mettre fin aux recours systématiques aux « CDD abusifs » de tant d'employeurs publics ? Dans quels cas considèrera-t-on qu'il y a « CDD abusifs » ? Et la tentation - ainsi que les « contraintes de gestion » - ne seront-elle pas fortes pour arrêter les renouvellements avant les 6 ans ?

Et, de plus, on n'est là qu'à un petit bout de chemin, tant il est vrai que l'objectif c'est bien la titularisation, pour qu'enfin on cesse les déroga-



tions au principe de base selon lequel les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires.

**Restent donc les questions de titularisation**, celles justement dont avait parlé le président de la république.

Et là-dessus M. Woerth ne s'est engagé à rien d'autre qu'à « *mettre en place des mécanismes de titularisation... pour les CDI* ». Là encore que veut dire M. Woerth ? Qu'il envisage de proposer à tous les CDI de devenir titulaires ? Ou cela signifie-t-il seulement une facilitation pour l'accès aux concours internes que les CDI peuvent tous d'ores et déjà passer ? Et quid des CDD ? Quid des vacataires ? Quid des agents employés dans des établissements autorisés à déroger à la règle d'emploi de titulaires ? Et encore faudrait-il dans de nombreux cas que les postes soient ouverts aux concours en nombre suffisant, dans une période de baisse drastique des effectifs !

Le nombre de plusieurs dizaines de milliers de contractuels concernés par ces mesures, qu'évoque le ministre, est très en deçà du million de contractuels employés dans les administrations. Et on ne sait même pas si c'est à la transformation de contrats en CDI ou d'accès à la titularisation qu'il s'engage. Le ministre doit sortir de l'ambiguïté.

**On a le sentiment très net qu'après les effets d'annonce télévisuelle présidentiels, le rétropédalage est en route.**

C'est une véritable loi de titularisation, couvrant l'ensemble des personnels non titulaires et s'en donnant réellement les moyens, qui est nécessaire !

## Services des pensions et RGPP.

Sur 2200 agents travaillant dans les services de retraites, on s'oriente vers quelque 1200 suppressions d'emplois (300 au sein des services de retraites de l'Etat et 900 dans les services de pensions ministériels). Et là, ce n'est pas pour favoriser les délocalisations, les services concernés étant pour plus de la moitié d'ores et déjà délocalisés. Comme quoi peu importe les prétextes pourvu que l'on coupe massivement dans l'emploi. Comme s'il n'y avait pas des besoins énormes en matière de pensions ne serait ce que qu'en, matière d'information des agents des différents ministères, c'est d'ailleurs une des exigences de reconfiguration que formule la CGT.

Quand à la question du reclassement des agents si les projets de suppression d'emplois passent, cela reste encore marqué - dans un contexte de suppressions massives d'emplois - par de lourdes incertitudes...Vers une application des dispositions de la loi sur la mobilité qui ouvre la possibilité de licenciement suite à des restructurations de services ?

## Informaticiens de l'Education Nationale.

Les personnels informaticiens de l'Education nationale, sont confrontés à une brutale restructuration (Schéma Directeur des Infrastructures) qui soulève contre elle les personnels, l'association des chefs de centre, et l'intersyndicale (CGT ; CFDT ; FSU ; FO ; UNSA). Cette dernière, qui a été reçue au Ministère sans avoir la moindre réponse concrète au regard des exigences des personnels et des besoins du service public, appelle les personnels à se réunir en assemblées générales et à intervenir auprès des autorités académiques. Une nouvelle rencontre intersyndicale doit avoir lieu dans les prochaines semaines pour décider des suites de l'action commune.

## Personnels de l'ACSE :

### Premiers dégâts collatéraux de la loi mobilité.

**A** l'occasion de la mise en œuvre de la réforme de l'administration Territoriale de l'Etat, les premiers effets de la loi du 3 août 2009 commencent à se faire sentir dans toute leur brutalité.

Parmi les premières victimes, on trouve les agents de l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances (ACSE) dont les directions régionales sont intégrées, depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, au sein des directions régionales de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale.

De manière dérogatoire au statut général ces agents étaient recrutés sous CDI et la logique aurait voulu qu'à l'occasion de la réintégration des missions dans les services de l'Etat, on leur propose des modalités de titularisation dans les corps de fonctionnaire correspondant.

Au pire, en application de la directive Européenne relative au transfert d'activité, il aurait pu être envisagé de transférer tous les contrats en

cours auprès de l'Etat qui est désormais leur nouvel employeur.

Tel n'est pas le cas puisque l'article 23 de la loi mobilité dispose que, dans ce cas de figure, les contrats passés avec l'Etablissement public d'origine « *prennent fin de plein droit* » et qu'un nouveau contrat doit être proposé aux intéressés. Au passage, la loi a prévu que si ce contrat doit reprendre les « *clauses substantielles du contrat antérieur ce n'est que sous réserve que les droits acquis ne soient pas supérieur aux conditions générales de rémunération et d'emplois des agents non titulaires au sein de l'organisme d'accueil* ».

En clair, les personnels transférés peuvent se voir proposés des salaires, des règles de RTT pour des droits sociaux inférieurs. Ceux qui seraient amenés à refuser ces nouveaux contrats ne seront plus licenciés comme ce qui prévalait antérieurement, mais, seraient considérés comme démissionnaires de fait.

C'est dans ce cadre, que tous les agents des directions régionales de l'ACSE se sont vus proposer le 29 décembre dernier de nouveaux contrats avec les DRJSCS. En outre, le courrier de préfiguration précise que le délai de réponse de rigueur était fixé au 19 janvier 2010 et que, passé cette date, les intéressés seraient en rupture de contrat.

Chacun pourra apprécier la brutalité de la mesure d'autant que les contrats qui sont proposés sont extrêmement flous, tant en ce qui concerne les missions que les résidences d'affectation et que des incertitudes demeurent quand aux droits à indemnités de chômage pour ceux qui refuseraient ces propositions.

Le syndicat CGT de l'ACSES et l'UGFF sont intervenus avec vigueur auprès des autorités de tutelle pour faire suspendre les procédures en cours. Au-delà, il nous faut porter plus haut les mobilisations avec comme objectif l'abrogation pure et simple des dispositions scélérates de la loi du 3 août 2009.

### Aiguilleurs du ciel : en réponse à une campagne de dénigrement.

Il y a eu un véritable déferlement - le plus souvent mal intentionné - suite au passage du rapport de la cour des comptes traitant des personnels du contrôle aérien.

Nos camarades du syndicat CGT ont été conduits (mais avec bien entendu moins d'écho dans les médias) à faire plusieurs mises au point. Tout d'abord le nombre de jours de travail annoncé est inexact. Il est vrai que les contrôleurs travaillent selon des cycles de 1 jour sur 2, mais il faut l'inclure dans la globalité du fonctionnement : ils ne sont indemnisés ni pour le travail de nuit, ni pour les dimanches et jours fériés, ces périodes étant considérées comme étant dans le cycle de travail normal. Les « compensations » intégrées dans la durée hebdomadaire de travail ont ramené celle-ci à 32 heures, ce qui a été établi alors que la durée légale était de 39 heures et n'a pas été revu lorsque celle-ci a été réduite à 35 heures. Sur ces bases, et afin de garantir la sécurité, la durée réglementaire maximum dans une position de contrôle est de 2H30, et une heure de pause.

Faire faire des heures supplémentaires comme le propose la cour des comptes - plutôt que d'avoir les effectifs suffisants - pour faire face aux pics de trafic est une grave erreur. C'est justement remettre en cause les dispositifs mis en œuvre pour des raisons de sécurité. Travailler plus pour moins de sécurité ? Par contre, l'USAC-CGT est d'accord avec plusieurs points du rapport, notamment la gabegie de la région parisienne où l'argent public a été dilapidé sur un projet absurde de transfert d'Orly à Roissy. Pendant ce temps la DGAC n'a rien fait pour construire le projet Opera (regroupement à Athis-Mons des centres de contrôle d'Orly, Roissy et Athis-Mons) qui est le seul moyen de faire face à la reprise attendue du trafic en région parisienne.

### INRAP : Préavis de grève reconductible à partir du 8 mars.

Le pouvoir d'achat des personnels de l'archéologie préventive déjà bien écorné par la politique salariale, est de plus amputé par une indemnisation des missions (très nombreuses parmi ces personnels) notoirement insuffisante (prise en charge, indemnités de repas et de nuitées, indemnités kilométriques ...). Face au refus de la direction de bouger de manière significative sur ce dossier les syndicats CGT, Sud, FSU, FO ont décidé de déposer un préavis reconductible à compter du 8 Mars.



## Ça coince sur la mobilité

### A propos d'un sondage

*Certes, ce n'est qu'un sondage (BVA/Institut Paul Delouvrier) et il faut donc en manier les résultats avec énormément de prudence.*

*Il s'en dégage toutefois des tendances lourdes qui ne manquent pas d'intérêt.*

*Et tout d'abord le fait que les usagers émettent des opinions très favorables sur leurs services publics – 78% d'opinions favorables en moyenne –, et dans le même temps les français ont une opinion extrêmement critique sur le rôle de l'état en direction des services publics.*

*On y verra d'une part la confirmation de l'attachement de la population à ses services publics (avec dans le même temps la marque d'attentes fortes de progression dans des domaines considérées comme ceux d'« attentes prioritaires ») et d'autre part la contestation des politiques publiques menées au regard du service public (Y compris d'ailleurs en direction des personnels de la fonction publique comme vient de le montrer un autre sondage sur la loi mobilité). Le pouvoir a là une difficulté majeure qu'il ne parvient pas à surmonter malgré la multiplication de campagnes de communications : Il n'arrive pas à gagner la bataille de l'opinion.*

Le ministre Woerth a répondu par des propos provocateurs à la demande de retrait de l'ordre du jour du prochain conseil supérieur du projet de décret relatif à la réorientation professionnelle, demande formulée par les organisations syndicales de la fonction publique (CGT ; CFDT ; FO ; FSU ; Solidaire ; UNSA ; CFTC), soit la quasi-totalité des syndicats (Il ne manque que la cgc). Mais les rodomontades du ministre ne changent rien à l'affaire : Ce projet de décret, comme la loi mobilité, remettent en cause le fondement même de la fonction publique de carrière et par là le contenu du service public et le pacte républicain qu'il scelle.

Car derrière cela, ce n'est pas « seulement » la situation des personnels qui est en jeu, mais c'est aussi une rupture radicale avec les bases fondatrices de la fonction publique française qui ont permis - notamment au travers des garanties statutaires de ses agents - d'organiser une fonction publique impartiale, au service de l'intérêt général et non soumise à tel ou tel groupe de pression.

Pour l'immédiat les organisations syndicales ont décidé de ne pas siéger au conseil supérieur de la fonction publique de l'état convoqué pour le 11 février et ont convenu de se retrouver le 16 février pour faire le point de la situation.



*Le président de la république s'est rendu en corse. Nos camarades nous ont adressé cette photo qui est une vue de la place d'Ajaccio ... après que les forces de l'ordre aient fait place nette afin que le président ne croise ni banderolle, ni drapeau, ni manifestant.*

## CATASTROPHE, IL NEIGE EN HIVER !

Le SNPTRI-CGT (syndicat National des personnels Techniques des Réseaux et des infrastructures) constate comme chacun qu'avec quelques centimètres de neige le pays se paralyse : Transports scolaires et de marchandises bloqués, déplacements difficiles voire impossibles, villages et hameaux totalement coupés du reste des territoires ... le pays tourne au ralenti.

Et oui, il arrive qu'il neige en hiver !

Le syndicat relève aussi que ici ou là on entend poser la question de savoir ce que fait la DDE. Un peu facile ... car pour nos camarades, comme ils le rappellent dans un communiqué, cette situation n'est pas une surprise.

Et ils pointent tant la politique de suppression

d'emplois qui les a massivement touchés que la décentralisation qui, en transférant une partie des routes nationales et en provoquant la séparation des missions et des réseaux, ont entraîné des incohérences et l'abandon de solidarités territoriales, avec des moyens non utilisés d'un côté et insuffisants de l'autre.

Nos camarades, à l'opposé des politiques en cours (dont la création d'un opérateur routier national, avec privatisations à la clé), continuent de revendiquer un grand service public de l'état pour les routes. Certes cela n'empêchera pas qu'il neige en hiver, mais permettrait d'être mieux à même d'avoir un service public efficace, sur tout le territoire.

Les Etats Généraux du Service public ont été lancés à l'initiative d'organisations syndicales - CGT, FSU, Solidaires - d'associations, comme la Convergence de défense et développement des services publics, ATTAC, la Ligue des Droits de l'Homme, ... de partis politiques (PS, PCF, Parti de Gauche, les Verts, NPA, ...). Un comité national a été constitué à cet effet.

# Vers des États Généraux du Service Public

L'UGFF-CGT et la Fédération des Services Publics CGT sont engagées depuis l'origine dans la construction de ces Etats Généraux. Ceux-ci s'inscrivent dans les luttes que nous

menons contre la politique de déstructuration du service public, contre les privatisations de missions, les suppressions d'emplois qui s'en suivent et pour faire vivre des alternatives.

## L'appel du comité national pour des États Généraux du Service Public

Après les batailles sur l'eau, le rail, l'éducation, la santé... Le référendum populaire en défense de La Poste vient de démontrer à la fois le fort potentiel de résistance et d'attachement aux services publics existant dans la population, l'efficacité de l'unité la plus large et l'importance de mettre ensemble citoyens/usagers, personnels et élus.

La résistance est indispensable, mais nous ne pouvons nous contenter de défendre un existant que nous voulons transformer, ni nous résigner à le faire dans le cadre d'un choix de société par nature antagonique à l'essence du Service Public. Il nous faut reprendre l'offensive idéologique sur le terrain du Service Public (et pas seulement de tel ou tel SP).

Les politiques néolibérales viennent d'exploser dans une crise économique, sociale et environnementale qui confirme à la fois leur inefficacité, leur coût et l'injustice qu'elles produisent. Nous sommes convaincus que notre époque est celle d'une prise de conscience par les peuples de l'unité de leur destin. Nombre de biens et de services sont appelés à entrer dans le patrimoine commun de l'humanité ce qui appelle une large appropriation sociale et la mise en œuvre de services publics à tous niveaux : local, national, international, mondial. Le XXI<sup>e</sup> siècle peut et doit être l'« âge d'or » du service public. En raison de son expérience et de son histoire, la contribution de notre pays pourrait être essentielle dans cet avènement.

Nous proposons donc de nous appuyer sur les mobilisations existantes, et qui gardent leur dynamique propre, les aspirations citoyennes, les comités existants pour ouvrir un débat très large sur les axes suivants **POUR des services publics et une fonction publique du 21<sup>ème</sup> siècle efficaces et démocratiques.**

**Quels champs des services publics à quel niveau ?** Quels sont les biens communs dont nous estimons qu'ils justifient un service public ? À quels niveaux ? Quelles caractéristiques communes et quel contenu pour les missions incombant à l'ensemble des services publics pour servir l'intérêt général ? Déconcentration et/ou décentralisation ? Face au désengagement de l'État, au sabotage des services publics nationaux, certains théorisent une régionalisation dans le cadre d'une Europe des régions ? Quel impact de la réforme projetée des Collectivités Territoriales, de la RGPP et de la

Réorganisation territoriale de l'état ? Il nous faudra poser le problème des régions, de l'État et de l'Europe. Quel rôle des SP sur l'aménagement du territoire, mais aussi sur les questions environnementales dans l'objectif d'un développement soutenable ? Le service public face à la concurrence ?

**Quelle démocratie ?** Comment associer, au-delà d'un référendum, la population, les personnels et les élus à une gestion démocratique des SP ? La proximité géographique peut-elle faciliter cette gestion démocratique ? Cela renvoie aussi à une question plus générale de démocratisation de la société, du travail... Cette question soulève aussi celle de l'évaluation des politiques publiques, des services.

**Quels financements ?** On sait que depuis 20 ans il est de bon ton de promettre des baisses d'impôts. On voit aujourd'hui les débats autour de la fiscalité locale, de la fiscalité environnementale. On sait aussi que le résultat est non seulement un affaiblissement des moyens de l'État et des Collectivités Territoriale, mais aussi que la fiscalité est de plus en plus injuste. La caricature finale étant la loi TEPA. Il ne peut y avoir de SP, de politiques publiques, sans péréquations, égalité des tarifs, donc sans réforme profonde de la fiscalité s'appuyant notamment sur un véritable impôt progressif. Quelle part de financement des services réserver aux collectivités publiques et quelle part à l'utilisateur ? Quelle autonomie pour les services publics vis-à-vis de la collectivité publique ?

**Quels agents ?** Si l'on considère que le service public s'adresse à des usagers et non à des clients, si l'on considère que l'agent public met en œuvre l'intérêt général alors le statut de la fonction publique n'est-il pas une pré-condition ? Quelle gestion ? Quelle formation ? Quels recrutements ? Quels niveaux de salaires ?

**Nous proposons un processus qui fasse de 2010 une année de débats et de mobilisations citoyennes autour de ces grandes questions, à travers notamment des États Généraux locaux et nationaux, une pétition nationale, une manifestation nationale.**

## Service public

L'UGFF appelle ses militants à s'investir pour multiplier les initiatives et créer une dynamique autour des Etats généraux dans chaque département. Celles-ci peuvent prendre les formes les plus diverses selon les décisions locales. La problématique autour de la place et du rôle de l'Etat, garant des principes fondamentaux du service public, est évidemment centrale.

Les initiatives qui seront prises doivent permettre de débattre de questions auxquelles sont confrontés les services publics et de dégager des axes de propositions. Ceux-ci seront ensuite transmis en vue des Etats Généraux nationaux.

### Le calendrier

**1-Lancement public** le 17 décembre 2009.

**2-Organisation d'Etats Généraux locaux** (ville, départe-

ment, région en fonction des choix locaux). S'appuyant sur des comités locaux et sur la base du texte national, il s'agit de trouver les moyens d'associer très largement la population à ces débats en associant le plus grand nombre d'organisations et de citoyens.

**3-Réunion des délégués des départements** le 4 juin à Paris.

**4-Réunion des Etats généraux nationaux** à l'automne.

**5-Travailler à une initiative nationale de masse** (manifestation ?) pour l'automne 2010.

De premières initiatives ont permis de débattre et de lancer les Etats Généraux, ainsi le 16 janvier à Tours lors des rencontres pour les services publics organisée par la Convergence nationale de défense et développement des services publics, le 22 janvier à Montpellier lors du lancement du Front Social Républi-

cain de Défense des Services Publics, le 30 janvier à Tarbes lors du Forum départemental sur le service public ... De nombreuses autres sont en préparation dans les départements.

Pour faire connaître vos réunions et les pistes de réflexion et de proposition :

le site de l'UGFF  
[www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr) ([ugff@cgt.fr](mailto:ugff@cgt.fr))

et celui du Comité national :  
[www.etats-generaux-du-service-public.fr](http://www.etats-generaux-du-service-public.fr) ([egsp@liste-action.fr](mailto:egsp@liste-action.fr)).



Une réunion préparatoire à Tours

## Etablissements publics de coopération culturelle

# ATTENTION DANGERS

Sur proposition parlementaire, la loi du 4 janvier 2002 a créé une nouvelle catégorie d'établissements publics (EPCC : Etablissements Publics de Coopération Culturelle) qui devait permettre le développement de coopérations entre les collectivités territoriales et l'Etat dans le domaine de la culture. Selon le législateur, ce nouvel instrument juridique devait permettre de mieux assumer les partenariats notamment entre différentes collectivités, mais la loi avait exclu que les missions qui par nature doivent être assurées par les services de l'Etat ou des collectivités puissent être transférées à des EPCC.

Dès l'adoption de cette loi, l'UGFF CGT- comme la Fédération des Services publics - ont dénoncé les risques de dérive. Créés par simple arrêté préfectoral, les EPCC peuvent être utilisés comme moyens de démembrement des administrations sans qu'un réel contrôle puisse être exercé.

Plus grave, c'est également l'arrêté préfectoral qui qualifie la nature juridique de ces établissements qui peuvent ainsi être placés subrepticement dans le domaine « industriel et commercial » avec les conséquences que l'on connaît pour l'exercice des missions et le statut des personnels. Ces craintes se sont rapidement révélées fondées, d'autant que la loi a été modifiée en juin 2006 pour permettre une décentralisation à la carte.

Ainsi dès 2007, la gestion du musée et du site du Mont Beuvray - propriété de l'Etat et financé essentiellement par le ministère de la Culture - a été confié à un EPCC à caractère industriel et commercial tous les salariés étant recrutés sous contrat de droit privé.

Nul ne peut mesurer aujourd'hui l'étendue du phénomène, car il n'existe pas de recensement national de ce type de structures qui sont manifestement créées en infraction avec le droit commun.

La création, à Metz, le 31 décembre 2009, d'une antenne du Centre Pompidou constitue une opportunité pour remettre les pendules à l'heure. L'ouverture de ce musée programmée pour mai prochain, est annoncée à grands renforts médiatiques comme un modèle de démocratisation et de décentralisation de la culture. Mais, dans le même temps, alors même que le financement en est assuré à plus de 95 % par les collectivités locales ou l'Etat, cet EPCC est qualifié d'EPIC ce qui a pour conséquence d'assimiler tout ou partie des missions culturelles au secteur marchand.

Cerise sur le gâteau, les CTP compétents du Centre Pompidou Paris et de la Communauté d'agglomération de Metz n'ont même pas été consultés sur le sujet. En réaction, et de façon inédite, la CGT Culture, le syndicat CGT de la Communauté d'agglomération, l'UD CGT de la Moselle, l'UGFF et la Fédération des Services publics ont déposé un recours conjoint contre cet arrêté portant création du Centre Pompidou - Metz.

Dans son offensive, contre les services publics et la Fonction publique, le gouvernement s'est doté d'une trousse à outils pour atteindre ses objectifs. La CGT, conformément aux orientations du 49<sup>ème</sup> congrès, entend bien riposter partout, avec toutes les armes dont elle dispose, contre ces attaques au modèle social français.

# Agir pour une grille indiciaire unique renouvelée

Les politiques salariales successives mises en œuvre depuis 1983 se sont traduites par des pertes de pouvoir d'achat considérables et un écrasement de la grille indiciaire.

Les débuts de carrière se situent à des niveaux de rémunération médiocres et les amplitudes offertes sont notoirement insuffisantes, d'autant que la majorité des agents connaît de nombreux blocages.

La smicardisation des grilles de la fonction publique n'est pas une invention de la CGT, et les revendications que nous posons n'ont rien d'exorbitant. Ce sont les salaires et la reconnaissance des qualifications qui ont décroché en niveau.

## Début des grilles par rapport au SMIC (SMIC = 100%)

Au 01/01	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Revendication CGT	120 %	140 %	180 %
1983	115 %	133 %	175 %
1990	103 %	123 %	158 %
2001	100 %	113 %	137 %
2010	100 %	102 %	120 %

De même l'amplitude actuelle des grilles est éloignée de la revendication que nous portons d'une carrière dans un corps permettant le doublement d'une rémunération initiale reconnaissant véritablement la qualification.

## Amplitude des grilles au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (y compris la nouvelle grille du B = NES) :

	Indice initial	Indice sommital	Indice initial /SMIC	Indice sommital /SMIC	Indice initial/SMIC revendication CGT	Indice sommital/SMIC revendication CGT
Catégorie C	292	416	100 %	142 %	120 %	240 %
Catégorie B	297	514	102 %	176 %	140 %	280 %
B grille NES	310	562	106 %	192 %	140 %	320 %
Catégorie A	349	783	120 %	268 %	180 %	360 %

Comment satisfaire ses besoins essentiels lorsqu'on est payé aujourd'hui au minimum Fonction publique actuel ?

Le Médiateur de la République a pu, dans un de ces derniers rapports, citer les fonctionnaires dans les nouvelles catégories de population touchées par la pauvreté et ses conséquences, surendettement, difficulté d'accéder à un logement, etc.

Dans le même temps, les qualifications nécessaires pour occuper les emplois de la Fonction publique se sont accrues et certaines d'entre elles ne sont toujours pas reconnues dans la grille. De nombreux agents se trouvent bloqués dans leur déroulement de carrière.

L'ensemble de ces éléments ont conduit les fédérations CGT de la Fonction publique, l'UGFF, la Fédération des Services Publics, la Fédération de la Santé et de l'Action sociale à entreprendre une réactualisation profonde de nos revendications concernant la grille indiciaire unique de la Fonction publique. Cette démarche a été largement approuvée par la Conférence nationale de l'UGFF, réunie le 26 janvier 2009 pour adopter la partie des repères revendicatifs qui n'avaient pas pu l'être lors du dernier congrès.

La Conférence nationale a donné lieu à de larges débats approfondis qui ont permis d'affiner les propositions. De nombreux travaux d'approfondissement restent cependant nécessaires mais comment pourrait-il en être autrement sur un tel sujet ?

L'ensemble des repères revendicatifs sera publié dans un prochain Fonction publique.

## La Fonction publique de carrière, un principe à réaffirmer

Il s'agit un des fondements de notre Fonction publique. La Fonction publique de carrière s'oppose aux modèles de fonction publique d'emploi ou de métiers qui conduisent à banaliser les emplois de la fonction publique.

Dans la Fonction publique de carrière, l'accès à l'emploi public s'effectue par concours en fonction du principe d'égalité du citoyen hérité de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Le déroulement de la carrière est organisé à partir de règles définies dans le statut général de la Fonction publique et les statuts particuliers des corps. Le grade est la propriété de l'agent et est distinct de l'emploi, ce qui est une garantie fondamentale du fonctionnaire. Ainsi, le

## Le dossier

fonctionnaire, pour son recrutement et sa carrière n'est pas soumis au bon vouloir de l'employeur, ou à la pression des lobbys de toute nature. La fonction publique de carrière apporte aussi une garantie pour l'utilisateur, celle d'avoir affaire à une Fonction publique intègre.

### Des principes de bases pour une nouvelle grille

Chacun doit pouvoir disposer des moyens de vivre par son travail, c'est pourquoi, l'UGFF revendique un salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT, à 1600 euros brut. Celui-ci correspond à un recrutement sans qualification particulière. Nous demandons que la valeur du point soit de nouveau indexée sur l'inflation.

L'amplitude de la grille proposée par la CGT va de 1 à 4,6. Les cadres dirigeants nommés par le pouvoir central pour les fonctions les plus importantes de l'Etat (directeurs d'administrations de l'Etat, préfets, etc...) ne sont pas inclus et doivent faire l'objet d'un traitement distinct.

### Une nouvelle grille construite à partir des grands niveaux de qualification.

L'accès à la Fonction publique doit

être ouvert à tous, y compris aux personnes qui n'ont pas de diplôme. C'est pourquoi, la CGT va poursuivre son action pour créer un dispositif particulier d'entrée dans la Fonction publique réservé à ces personnes. Le sas d'entrée ainsi créé, d'une durée d'1 à 2 ans serait accessible par concours, et donnerait lieu, après une formation en alternance, à une titularisation en catégorie C décidée en CAP.

Outre le sas d'entrée pour les personnes sans diplôme, 6 niveaux de recrutement sont retenus :

- catégorie C (brevet des collèges, CAP) salaire de début : 1,2 fois le SMIC
- catégorie B1 (Bac) : 1,4 fois le SMIC
- catégorie B2 (Bac+2) : 1,6 fois le SMIC
- catégorie A1 (licence) : 1,8 fois le SMIC
- catégorie A2 (master) : 2 fois le SMIC
- catégorie A3 (Doctorat) : 2,3 fois le SMIC

La nouvelle grille indiciaire doit intégrer toutes les formes de primes ayant le caractère de complément de salaire.

### La prise en compte de l'investissement individuel sur fond de garanties pour tous

La CGT propose une amplitude

minimale de carrière de 1 à 2 garantie à tous les agents sur l'ensemble de la vie professionnelle de l'agent. Elle demande la suppression de ceux des grades dont la seule finalité est de bloquer les agents dans leur déroulement des carrières. Les grades doivent concrétiser l'acquisition d'une compétence accrue et/ou l'exercice d'une responsabilité particulière. La CGT propose comme règle générale une organisation des corps en 2 grades. Les agents doivent avoir la garantie de terminer leur carrière à l'indice terminal de leur corps, sur le principe d'une carrière linéaire.

Sur ce fond de garanties pour tous, l'investissement individuel (c'est-à-dire, la façon dont l'agent remplit ses missions et met en œuvre ses qualificatifs) doit être pris en compte par des accélérations de carrière. L'agent s'acquittant au mieux de ses missions pourraient ainsi voir sa durée de carrière réduite jusqu'à un tiers.

L'ensemble des questions touchant à la carrière des agents nécessitent une approche démocratique avec notamment la transparence de l'ensemble des actes de gestion, le développement des droits individuels et collectifs des agents et le renforcement du rôle des commissions paritaires. Il va de soi que de telles revendications s'opposent formellement aux rémunérations au mérite – individuel et collectif – et aux critères de rentabilité et de productivité.

## Grille indiciaire de la catégorie A : pas de réforme au rabais !

L'UGFF, suite à notre insistance, a été reçue par le cabinet du ministre du Budget et de la Fonction publique le 28 janvier 2010 sur la réforme de la grille de la catégorie A.

La situation actuelle est faite de fortes attentes des personnels touchant aux questions tant de rémunérations que de déroulement de carrière.

Il faut rappeler que l'indice de départ

de la catégorie A n'a pas été revu depuis plusieurs dizaines d'années, hormis les quelques points uniformes attribués dans le cadre des dispositifs salariaux. Il en résulte un écrasement de la grille de rémunérations de la Fonction publique. Ainsi, en 1983, l'indice de début de la catégorie A était à 1, 75% du SMIC. Il est aujourd'hui à 1, 20% !

Une grande majorité des cadres se trouvent bloqués dans leur déroule-

ment de carrière. Les seuls aménagements apportés par la Fonction publique ont consisté à développer des statuts d'emplois. Si ceux-ci permettent des gains indiciaires, ils conduisent à une forte précarisation des postes de travail et des emplois. De plus, l'emploi fonctionnel peut être perdu pour différentes raisons et l'occupation de l'emploi est limitée à 2 fois 5 ans. Parfois même, les organismes consultatifs sont totalement mis à l'écart.

# Ce que propose le gouvernement

Dans le cadre des « négociations salariales », un relevé de conclusions du 21 février 2008 a été signé par des organisations représentant une minorité des personnels. Un comité de suivi a été mis en place en excluant la CGT, FO, FSU et Solidaires !

Cet accord prévoyait « en vue des discussions sur la période 2009-2011, d'engager un examen des déroulements de carrière ». Cet examen devait répondre aux objectifs suivants :  
 « -reconstruire les grilles indiciaires en tenant compte de l'allongement des carrières effectuées par les agents en commençant par les catégories A et B ;  
 - mieux équilibrer la part de l'ancienneté dans les avancements indiciaires et offrir de meilleures perspectives de carrière en dynamisant notamment les passages de grades afin de mieux reconnaître la valeur professionnelle des agents ;  
 - favoriser la mobilité ;  
 - mieux reconnaître les qualifications nécessaires à l'évolution des missions de service public ».

Une première séquence a eu lieu sur la catégorie B qui a conduit à une réforme croupion. L'UNSA a été le seul syndicat à l'avaliser...

Concernant la catégorie A, le gouvernement n'a jamais eu l'intention de reconstruire « complètement les grilles indiciaires ». « Ce n'est pas le schéma retenu par le ministre » nous dit-on à son cabinet.

Après la réforme croupion de la catégorie B, le gouvernement ne propose aucune réelle revalorisation des grilles des 2 grades des corps de catégorie A type et A supérieur.

La seule mesure vise à relever l'indice du premier échelon du A type de 13 points d'indice majoré. Celui-ci passerait de l'IM 349 à 362 soit de 1,20% du SMIC à 1,24 % du SMIC ! Rien n'est prévu pour le début de carrière des administrateurs civils.

Après avoir développé une logique fonctionnelle de statut d'emploi, le gouvernement se rend compte des limites de cette création d'un grade en bonne et due forme, il invente un nouveau concept d'un grade « à accès fonctionnel ». Celui-ci suppose d'avoir occupé certains postes fléchés pour pouvoir bénéficier d'une promotion de grade.

Nous contestons dans sa nature même cette conception de l'accès à un grade dans les corps de la fonction publique. Pour la CGT, les grades doivent correspondre à des responsabilités réelles. Le changement de grade doit traduire la

reconnaissance de la capacité à occuper un poste impliquant un niveau plus important de responsabilité ou d'expertise et, en tout état de cause, le nombre de grade dans un corps doit être limité à 2 au maximum.

La CGT n'ignore pas que la détention d'un grade même « à accès fonctionnel » est préférable ou moins pire à celle d'un statut d'emploi. Mais cette réforme ne concernera que des effectifs extrêmement réduits. La mesure ne procure en outre aucun gain indiciaire pour la très grande majorité des attachés et des administrateurs.

Elle fait courir le danger que cette logique de grade à accès fonctionnel soit généralisée à l'ensemble de la catégorie A, les corps d'attachés et d'administrateurs étant les corps prototypes de la réforme. L'accès au grade à accès fonctionnel sera en outre conditionné à l'occupation de postes listés par arrêté sur une longue période, 10 ans de détachement sur un emploi sur les 14 dernières années ou 12 ans d'exercice de fonctions sur les 15 dernières années pour les attachés principaux !

Pour les administrateurs civils, l'accès est conditionné par le détachement sur un emploi fonctionnel durant les 14 dernières années ou 15 ans d'exercice de fonctions durant les 18 dernières années !

On fait une nouvelle fois miroiter aux attachés l'accès à la hors échelle A mais celle-ci ne sera accessible que dans le biais d'un échelon exceptionnel contingenté !

### Projet " Attachés d'administration "

Grade à accès fonctionnel						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
ES	HEA	963				33,0
5	1 015	821	30	23	4,0	29,0
4	985	798	39	30	3,5	25,5
3	946	768	30	34	2,5	23,0
2	916	734	52	39	2,0	21,0
1	864	695			2,0	19,0

  

Grade 2						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
10	966	783	102	77	3,0	25,0
9	916	746	52	40	3,0	22,0
8	864	706	43	33	2,5	19,5
7	821	673	62	47	2,5	17,0
6	759	626	47	36	2,0	15,0
5	712	590	52	39	2,0	13,0
4	660	551	44	34	2,0	11,0
3	616	517	44	34	2,0	9,0
2	572	483	68	49	2,0	7,0
1*	504	434			1,0	7,0

  

Grade 1						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
12	801	658	42	32		26,5
11	759	626	56	42	4,0	22,5
10	703	584	50	39	3,0	19,5
9	653	545	28	21	3,0	16,5
8	625	524	37	28	3,0	13,5
7	588	496	46	35	3,0	10,5
6	542	461	42	30	2,5	8,0
5	500	431	34	23	2,0	6,0
4	466	408	24	19	2,0	4,0
3	442	389	19	13	2,0	2,0
2	423	376	25	14	1,0	1,0
1	398	362			1,0	

Emploi						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
ES	HEA	963		142		28,5
7	1 015	821	30	23	2,5	26,0
6	985	798	39	30	2,5	23,5
5	946	768	45	34	2,5	21,0
4	901	734	51	39	2,0	19,0
3	850	695	50	38	2,0	17,0
2	800	657	50	38	2,0	15,0
1	750	619			2,0	13,0

\* Echelon mort ayant accueilli les agents avant la mise en œuvre du protocole Jacob

1er échelon revalorisé

10 ans de détachement durant les 14 dernières années

12 ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité (dans le grade) ou sur statut d'emplois durant les 15 dernières années.

## Le dossier

Loin de vouloir rénover la grille de rémunération de la fonction publique, le gouvernement fait des propositions d'aménagement de la grille sur une logique d'une fonction publique de métier en s'attaquant aux garanties statutaires des personnels.

Ainsi, des discussions sont engagées au ministère de l'éducation pour tirer les conséquences du recrutement des enseignants à master (BAC+5). Pour les certifiés, la revalorisation serait à minima, en supprimant les deux premiers échelons. Les deux premiers échelons, au total d'une durée d'un an, seraient supprimés et le 3<sup>e</sup> échelon deviendrait le premier, en passant de l'IM 395 à l'IM 404. Les indices terminaux des premier et deuxième grades resteraient identiques.

La seule perspective de transposition du grade à accès fonctionnel serait de distinguer les « enseignants particulièrement méritants » nous dit le représentant du cabinet du ministre ! Par ailleurs, d'autres discussions portent sur la carrière des infirmières... L'indice maximum du nouveau corps de catégorie A serait l'IM 734 pour les cadres supérieurs de santé...

Pour les assistants - ingénieurs, la Fonction publique s'orienterait vers le maintien d'un niveau « petit A » avec une revalorisation indiciaire des plus modestes. Celui-ci pourrait être étendu à d'autres filières...

### Projet "Administrateurs civils"

Grade à accès fonctionnel					
Ech	IB	IM	Durée des échelons	Durée des chevrons	Durée Cumulée
	HEC 3				25,0
4	HEC 2		2	1,0	24,0
	HEB b 3			1,0	23,0
3	HEB b2		2	1,0	22,0
	HEB 3			1,0	21,0
2	HEB 2		2	1,0	20,0
	HEA 3			1,0	19,0
1	HEA 2		2	1,0	18,0

10 ans de détachement sur emploi fonctionnel culminant au moins en HEB durant les 14 dernières années (durée cumulée d'accès mini : 18 ans)

Administrateur civil Hors classe						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
7	HEB					20,0
6	HEA				3,0	17,0
5	1 015	821	49	38	3,0	14,0
4	966	783	65	49	3,0	11,0
3	901	734	49	38	2,0	9,0
2	852	696	51	38	2,0	7,0
1	801	658			2,0	5,0

15 ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité durant les 18 dernières années + être au 6<sup>ème</sup> échelon de la hors classe depuis 1 an au moins

Administrateur civil						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
9	966	783	65	49		11,0
8	901	734	49	38	2,0	9,0
7	852	696	51	38	2,0	7,0
6	801	658	51	39	2,0	5,0
5	750	619	49	37	1,5	3,5
4	701	582	46	36	1,0	2,5
3	655	546	67	50	1,0	1,5
2	588	496	60	44	1,0	0,5
1	528	452			0,5	

## Propositions CGT

En premier lieu, l'ensemble des données doivent être vérifiables et mises sur la table des négociations.

Ainsi, le représentant du cabinet de la Fonction publique déclare par exemple que les pertes de pouvoir d'achat sont relatives... si on intègre les primes. Le représentant du cabinet du ministre sort ainsi de son chapeau un certain nombre de chiffres. L'indice initial de la catégorie A, qui se situerait, primes incluses à 1,66 % du SMIC en 1983, serait aujourd'hui à 1,65%... La CGT demande d'avoir connaissance de l'ensemble de ces éléments. A supposer même que ces chiffres soient exacts en termes statistiques, à l'évidence la situation doit être très diversifiée selon les corps et les ministères. En tout état de cause, cela montre la nécessité de mettre en œuvre une autre politique salariale dans la fonction publique avec un premier plan de rénovation de la grille. En particulier, la CGT revendique l'intégration des primes

ayant le caractère de compléments de salaire.

La CGT dénonce le cadre mis en place par la Fonction publique d'autant que les organisations syndicales représentant la majorité des personnels ont été écartées des discussions. Elle demande l'ouverture d'une réelle négociation sur l'ensemble de la grille pour les 3 versants de la fonction publique.

Cette réforme doit prendre appui sur les qualifications, avec 3 entrées dans la catégorie A : licence, master, doctorat.

La CGT revendique de porter l'indice initial de la catégorie A1 (Bac + 3) à 1,8 fois le SMIC, la catégorie A2 (bac+5) à 2 fois le SMIC, la catégorie A3 (bac+8) à 2,3 fois le SMIC. Pour la catégorie A type, attachés, administrateurs, la CGT propose un premier plan de revalorisation indiciaire en rattrapant les pertes enregistrées depuis 1983, ce qui donne-

rait par exemple un déroulement indiciaire de l'IM 511 à l'IM 1022 pour les attachés. L'amplitude d'un déroulement de carrière de 1 à 2 doit d'autre part être garantie à tout agent.

La CGT dénonce les logiques de la fonctionnalisation des emplois et demande leur substitution par des grades. Le projet de grade à accès fonctionnel montre les limites de la gestion actuelle des emplois. La Fonction publique doit en tirer toutes les conséquences en entamant des négociations sur la création d'un grade correspondant à ce niveau d'emplois dans le cadre d'une refonte de la grille.

En résumé, on peut mesurer à la fois toute l'impasse que constitue la signature d'accords minoritaires sans rapport de force et cela au détriment des intérêts des personnels et la nécessité d'une mobilisation dans toutes les catégories de personnels pour une réelle rénovation de la grille en reconnaissant les qualifications indispensables pour occuper les emplois d'aujourd'hui.

**Le contrôle aérien dans la tourmente**

# 3 questions à... Norbert Bolis



Secrétaire national de l'Union Syndicale de l'Aviation Civile CGT

**Les personnels du contrôle aérien viennent de faire irruption dans le paysage social en observant un important mouvement de grève. Peux-tu nous dire ce qui a motivé cette action ?**

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC) est une administration centrale de la Fonction publique d'Etat. Elle dépend du secrétariat d'Etat aux transports qui fait partie du MEEDDM Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer). Les 12000 agents sont des fonctionnaires de l'Etat, des ouvriers d'Etat et quelques personnels contractuels. Chaque agent est à son niveau un maillon d'une chaîne qui permet in fine aux contrôleurs aériens, les aiguilleurs du ciel, d'assurer un haut niveau de sécurité au trafic aérien. Cette chaîne est constituée d'ouvriers d'Etat et de personnels administratifs pour les fonctions support, de techniciens, d'ingénieurs de maintenance des systèmes techniques, d'études et d'encadrement et bien sûr de contrôleurs aériens. Cette importante direction est aujourd'hui menacée de démantèlement. Le ministère veut transférer le contrôle aérien dans une agence internationale avec la Suisse, l'Allemagne et les pays du Benelux. C'est une forme de restructuration, à l'instar de ce qui se passe dans le privé, dont le but est de réduire les coûts par des économies d'échelle, une augmentation de la productivité et des réductions d'effectifs. Les autres services (recherche et développement, maintenance des systèmes radar, radio, information aéronautique ...) risquent à court terme d'être externalisés. Les personnels risquent gros, a fortiori avec cette nouvelle loi de mobilité qui permet de licencier des fonctionnaires dont les postes ont été supprimés. Face à cette lourde menace, l'USAC-CGT, premier syndicat de l'aviation civile, a constitué avec d'autres syndicats une intersyndicale majoritaire. Un premier mouvement de grève a eu

lieu les 13 et 14 janvier 2010. Il a été l'occasion d'une forte mobilisation des personnels mais à ce jour encore insuffisante : Le ministère et la DGAC poursuivent leur politique de casse sociale.

**Quels fondements y a-t-il à une telle offensive contre la Direction Générale de l'Aviation Civile ?**

Le ministre impose des bouleversements majeurs dans l'organisation du contrôle aérien et de la surveillance des systèmes de sécurité. Aucune étude d'impact n'a été réalisée pour un projet qui va pourtant directement concerner toute la chaîne de sécurité. Aucune justification à cela : la DGAC est l'une des organisations de l'aviation civile les plus performantes au monde que ce soit en terme de sécurité, de régularité ou de coût pour les usagers. Le fonctionnement du contrôle aérien ne coûte pas un centime aux contribuables ni au budget de l'Etat. La DGAC fonctionne sous le régime d'un budget annexe alimenté directement par les taxes et redevances payées par les compagnies aériennes. C'est la casse des services publics qui se poursuit. Après France Télécom, La Poste et d'autres, c'est au tour de l'aviation civile et du contrôle aérien. Le ministre veut changer le statut de la DGAC pour la sortir de la Fonction publique. C'est engager clairement le contrôle aérien sur la voie de la privatisation et c'est extrêmement dangereux.

Les personnels sont majoritairement opposés à cette déstructuration de la DGAC car ils ne veulent pas voir les efforts fournis ces dernières années anéantis par des considérations mercantiles, ils alertent quant à la dégradation certaine du service rendu (augmentation des retards aériens dans les prochaines années) et l'abandon des missions les moins directement rentables. La sécurité ne peut pas sortir renforcée d'une telle opération de déstabilisation. Ils sont légitimement inquiets quant à leur avenir : manque

de personnels, privatisation, sortie de la fonction publique, éclatement des statuts...

La direction a refusé d'organiser une consultation au niveau de tous les personnels à la demande de l'intersyndicale, consultation qui aurait pu montrer l'adhésion ou non à la proposition du ministre : c'est un déni de démocratie.

**Face à cette situation quelles sont les propositions que formule la CGT ? Et quelles perspectives pour que les personnels pèsent sur le contenu des décisions à venir ?**

L'USAC-CGT propose de suivre une autre voie que celle proposée par le ministre. Il s'agit de travailler à la coopération renforcée des navigations aériennes des pays concernés. C'est une autre façon de construire l'Europe du contrôle aérien. Cela permet de respecter les règlements européens tout en préservant les modèles d'organisation actuels qui ont fait leurs preuves. Cette autre voie est celle empruntée par nos homologues européens en dehors de la région concernant la France. C'est une voie pragmatique qui fonctionne déjà et qu'il faut renforcer par des initiatives nouvelles. Les études démontrent que c'est la meilleure solution pour aboutir à une amélioration globale du système de contrôle aérien à l'échelle de plusieurs pays. Ce modèle de coopération renforcée est soutenu par la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), à laquelle adhèrent la CGT et d'autres syndicats français.

Face au mutisme du ministère, l'USAC-CGT a d'ores et déjà déposé un nouveau préavis de grève du 23 au 27 février 2010 pour réclamer l'abandon de ce projet d'agence internationale, le maintien de l'aviation civile dans la Fonction publique de l'Etat et des recrutements permettant d'assurer le plus haut niveau de sécurité pour le transport aérien.



## La réforme 2010...

# et le rapport du COR

### Pas de régime unique en 2010

Le conseil d'orientation des retraites, le COR, a enfin rendu le 27 janvier 2010 son rapport sur le passage éventuel de la retraite de base en annuités à un régime unique pour tous les salariés, en points ou en comptes notionnels, à l'image du système suédois. On est revenu au calendrier initial de la fin janvier après qu'ordre et contrordre aient failli repousser sa remise au parlement au lendemain des élections régionales.

Le fait essentiel est que le rapport ne se prononce pas pour un passage à un système de retraite par points ou comptes notionnels unifiant tous les régimes. Il affirme la possibilité technique d'un tel passage, mais souligne les très importantes difficultés de la transition d'un système à l'autre. Le coût en serait très important et la transition longue. On peut penser qu'il a ainsi sonné le glas d'une telle transformation.

Un élément essentiel pouvant motiver le gouvernement et le patronat à abandonner cette perspective est qu'un système par comptes notionnels ou par points n'établirait pas en tant que tel un mécanisme automatique d'équilibrage financier d'un régime de retraite. Alors que les gouvernants croyaient avoir enfin trouvé le Graal permettant à la fois de ne pas augmenter le volume des cotisations et de se dispenser de débat public sur les ajustements nécessaires au système, ils n'ont trouvé que les mêmes problèmes déjà présents, et s'y rajoutant toutes les difficultés d'une transition difficile.

Le COR est très clair : « *En tout état de cause, quelle que soit la technique utilisée (annuités, points ou comptes notionnels), le retour à l'équilibre du système de retraite*

*repose sur les trois leviers... : le niveau de ressources, le niveau des pensions et l'âge moyen effectif de départ à la retraite.* » (page 199). Soit premièrement augmenter les cotisations, ou deuxièmement baisser les pensions, ou troisièmement diminuer le nombre d'années en retraite en augmentant la durée d'assurance ou en repoussant l'âge de départ en retraite.

Seule la CFDT maintient aujourd'hui sa demande d'une réforme globale prenant en compte la possibilité de passer à une retraite par points ou en comptes notionnels, qui doit être discutée à son congrès de juin 2010. Il est d'ailleurs possible que le gouvernement fasse le choix d'abord d'une réforme des paramètres de calcul des retraites actuelles, de façon à rapprocher les différents régimes, suivie à plus long terme du passage à un régime unique, abandonnant le calcul par annuités.

### Les bienfaits de la répartition

Il est important pour nous de nous appuyer sur la reconnaissance par le COR des avantages actuels du système de retraite. Il reconnaît qu'un des objectifs essentiels pour tout système de retraite, l'équivalence de niveau de vie entre actifs et retraités, est globalement assuré, même si les pensions sont inférieures aux salaires d'activité. Et ce malgré les insuffisances que nous dénonçons, particulièrement pour les pensions les plus modestes.

La France se singularise par l'importance (85%) des transferts publics, essentiellement constitués des retraites par répartition, dans les ressources des ménages âgés de plus de 65 ans. Dans la plupart des autres pays développés, la retraite par répartition doit être largement complétée par des retraites par capitalisation, l'épargne personnelle ou des revenus salariaux, malgré la situation

de retraité (page 47). Les très fortes mobilisations de la société française ont permis d'éviter les dérives les plus graves.

C'est sur ce socle démontrant la robustesse des retraites publiques par répartition que nous devons nous appuyer pour développer la mobilisation contre les attaques en cours.

### L'objectif du pouvoir est la baisse des pensions

Le COR rappelle ses prévisions de 2007 sur l'évolution du niveau des pensions suite aux réformes de 1993 à 2003: une perte de 10% du taux de remplacement du salaire de référence, calculé avec un départ à 65 ans pour tous ! Et pour atteindre un tel résultat un besoin de financement de + 1 point de pourcentage de PIB serait nécessaire d'ici 2020 et de +1,7 points d'ici 2050 (de 13,1% en 2006 à 14,8% du PIB). La CGT, qui considère que l'effort devrait être plus important pour assurer à tous un taux de remplacement de 75% à 60 ans pour une carrière complète, ne croit pas du tout que cet accroissement de dépenses, progressif, prévisible et lissé dans le temps, soit catastrophique et inenvisageable comme le clament sur tous les tons le gouvernement et le Medef.

La question de la retraite est vraiment une question de répartition des richesses.

### Les fonctionnaires ne sont pas privilégiés

Le rapport du COR nous rappelle des chiffres qui remettent les choses en perspectives concernant les retraites des fonctionnaires.

En 2004 le montant des retraites brutes était de 1288 euros pour l'ensemble des retraités. Les retraités de la fonction publique ont perçus en 2008 en moyenne 1069 euros pour

les fonctionnaires territoriaux, 1199 pour les hospitaliers et 1716 euros pour les fonctionnaires d'Etat, qui sont des cadres dans leur majorité, étant donné le poids des enseignants dans les effectifs. On voit donc que les soi-disant privilèges de la retraite des fonctionnaires n'existent pas.

Par contre, alors que les femmes ont une pension qui pour l'ensemble des retraités n'est que la moitié de celle des hommes (782 euros contre 1617, et 1011 euros avec la réversion), dans la fonction publique la différence se réduit à 20%, ce qui d'ailleurs est encore trop. Qui peut dire qu'il s'agit d'un privilège des femmes fonctionnaires sur celles du privé ?

Alors que Xavier Darcos le 12 janvier au Sénat évoquait un taux de cotisation employeur de 62% pour l'Etat et de 16% pour les employeurs privés, le COR a calculé que la cotisation globale était de 30% dans le privé, 25% à la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) et de 46% pour l'Etat, qui a une pyramide des âges particulièrement sensible aux effets du « baby boom » (page 39).

Le COR a demandé à l'INSEE d'appliquer le calcul des retraites du privé aux fonctionnaires (page 50). Le résultat est une baisse de 10% à 20 % en moyenne. Par contre les 12 à 25% de fonctionnaires ayant le niveau de prime les plus élevés y gagnerait.

L'idée d'abandonner les 6 derniers mois pour calculer le salaire de référence ne trouve donc aucune autre explication que la volonté de baisser les retraites des fonctionnaires. Et n'a rien à voir avec une quelconque justice public/privé.

Le COR évoque pour les retraites des fonctionnaires une hypothèse de séparation entre un régime de base aligné sur le régime général du privé, et une retraite complémentaire maintenant le mode de calcul actuel du code des pensions. Et souligne très justement qu'« *il conviendrait alors d'examiner les conséquences statutaires d'une telle séparation* » (pages 102), l'alignement sur le privé étant un élément important de

déconstruction du statut du fonctionnaire. Mettre cette hypothèse sur la table des discussions sur les retraites de la fonction publique de ce printemps serait inacceptable pour la CGT.

### La solution : augmenter les recettes

Tout nous indique que le pouvoir a choisi une réforme des paramètres de calcul des retraites en 2010, sans que

2,5% en 2010 et -5% en 2015).

L'option plus brutale de reculer l'âge de la retraite a pour grand avantage pour le pouvoir de générer des économies immédiates et franches. Au lieu d'allonger la durée d'assurance et d'attendre plusieurs années que les futurs retraités reculent leur âge de départ, mettre fin à la retraite à 60 ans permettrait de ne plus verser aucune pension au titre des années exclues du droit à la retraite. C'est apparemment le choix fait par le pouvoir, sans bien sûr exclure un mixte des deux mesures, qui pour



nous puissions exclure que cette réforme s'intègre dans une évolution à plus long terme vers une unification de l'ensemble des régimes et une sortie du calcul par annuités. Les prochains mois devraient nous éclairer sur les intentions du pouvoir sur ce sujet.

Par contre l'option semble aujourd'hui très claire de réduire le nombre d'années passées en retraite.

L'option d'allonger de nouveau la durée d'assurance - actuellement 41 ans prévue pour 2012 -, aurait pour effet une nouvelle baisse des pensions, en accroissant le nombre de carrières incomplètes et en reculant l'âge d'annulation de la décote (-

faire passer l'abandon de la retraite à 60 ans va mener une intense propagande sur les « déficits insoutenables », en ciblant tout particulièrement les fonctionnaires.

La question du financement de la retraite est vraiment une question première. Financer les retraites est un choix de société. Aucun salarié n'a de raison d'accepter un recul de ses droits et de renoncer à la retraite à 60 ans.

Au contraire une mobilisation d'ensemble est possible et nécessaire pour faire reculer le pouvoir et faire avancer les revendications des salariés et des retraités.

## Elections professionnelles

Centre des musées nationaux :

*La CGT largement en tête*

Si la CGT était déjà majoritaire parmi les personnels des musées nationaux, rien n'était écrit d'avance concernant les élections au conseil d'administration du Centre des Monuments Nationaux qui viennent d'avoir lieu. Loin de là. En effet, du fait de la décentralisation une douzaine de monuments historiques - et pas des moindres - est sortie du périmètre du CMN. Auxquels il convient d'ajouter le transfert du Domaine des Tuileries au Louvre et la transformation du Château de Chambord en EPIC... Autant de monuments où la CGT a une très solide influence. Et si quelques sites ont rejoint le CMN, cela est loin de compenser les départs. Si on ajoute à cela une modification importante de la structure des emplois et le fait qu'il y avait une liste supplémentaire en présence (sud), relever le défi de l'influence électorale pour le SNMH- CGT n'était pas chose facile. Ainsi le résultat du scrutin qui vient d'avoir lieu prend-il une signification particulière. D'abord parce que le taux de participation des personnels aux élections est en nette progression : avec 66,29%, il gagne 4 points depuis le dernier scrutin (2007) Ensuite la CGT progresse encore (+0,19 à 53,22%) confirmant et de très loin sa première place. Si, de son côté, FO gagne environ 1 point (à 12%), et la FSU se maintient(6%), c'est la CFDT qui est en très fort recul (-8 points) - plaçant ainsi la 2<sup>ème</sup> organisation à plus de 30 points (!!!) derrière la CGT - alors que sud recueille 7% des voix.

# Une conférence nationale qui prend date

C'est donc le 26 janvier dernier que s'est déroulée, à Montreuil, la conférence nationale exceptionnelle de l'UGFF.

Celle-ci découlait directement du 25<sup>ème</sup> congrès du mois de mai et était, de ce fait, assise sur les mandats de celui-ci.

Il s'agissait d'adopter une partie importante des repères revendicatifs qui, pour plusieurs raisons, n'avait pu être examinée au Verdon.

Cinq thèmes faisaient l'objet des débats autour des textes adressés 2 mois en amont et qui ont fait l'objet d'une centaine d'amendements :

- Retraite
- Protection sociale complémentaire
- Action sociale
- Grille indiciaire et carrière
- DOM-TOM



*A la tribune de la conférence*

Le travail en amont des 2 commissions d'amendements a permis aux échanges, à partir de propositions ouvertes et concrètes, d'être le plus fructueux possible. Bien entendu, quoi de plus naturel (et même de plus souhaitable), les discussions ont été nourries, pleines de conviction et parfois très animées.

Au bout du compte, les repères revendicatifs, particulièrement enrichis, ont été adoptés à une très large majorité.

A l'évidence, certaines thématiques ont montré que nous avons besoin d'approfondir notre démarche, de croiser nos expériences, de rendre plus cohérentes nos revendications sur des enjeux transversaux. C'est vrai, par exemple, sur les questions de la notation-évolution, de la carrière « linéaire », sur la manière de remplir ses missions... L'engagement en a été pris. Il sera tenu.

Ceci étant, et sans attendre, l'ensemble des repères (ceux votés en mai et ceux votés le 26 janvier) permettant d'avancer, de construire, d'aller au devant des agents et des citoyens. L'ensemble aujourd'hui constitué est un socle et un outil pour notre démarche revendicative.



Car, quelle que soit la qualité de nos échanges, quelle que soit la pugnacité avec laquelle nous allons travailler pour améliorer ces repères, tout cet investissement ne peut prendre sa réelle valeur, porter tous ces fruits, que si nous nous en emparons au quotidien et les faisons vivre auprès du plus grand nombre.

*Le temps de la réflexion*

# Haiti- Solidarité

La CGT avec l'Avenir Social a lancé un appel à la solidarité de ses organisations, de ses adhérents, des salariés envers le peuple d'Haïti. Nos organisations déclaraient notamment dès après le tremblement de terre : « *La détresse chronique des Haïtiens est immense : à l'extrême pauvreté, qui affecte 80% de la population, ayant moins de deux dollars par jour pour vivre, s'ajoutent les destructions dues aux cyclones et inondations de l'an dernier, qui avaient fait un million de sans abris.*

*La destruction des infrastructures et des activités économiques, que la sortie de l'instabilité politique avait permis de construire ou relancer au prix de grands sacrifices de la population, et les pertes en vies humaines ont déjà des conséquences dramatiques pour ce pays, le plus pauvre des Amériques.*

*Face à cette tragédie, Haïti a besoin d'une aide internationale à la hauteur non seulement des besoins humanitaires immédiats, mais aussi pour reconstruire le pays et le sortir*

*de la pauvreté chronique. »*

Aujourd'hui, il faut continuer à traiter l'urgence, s'occuper des survivants, leur apporter les soins dont les milliers de blessés ont besoin, leur donner des abris, de la nourriture. La vie reprend, précaire comme toujours. L'évaluation des besoins pour reconstruire Haïti et sa population est en cours, sur le moyen et le plus long terme. Nous souhaitons nous inscrire dans ce processus, dans la continuité des actions déjà menées par L'Avenir Social en Haïti, mais aussi dans l'esprit des projets mis en oeuvre lors du tsunami, en coopération avec les centrales syndicales des pays concernés et des associations locales.

L'objectif pour les Haïtiens, comme pour les organisations syndicales solidaires est de redonner l'espoir d'une vie digne à ses habitants. Ils ont particulièrement besoin d'aide dans les domaines de la santé, de l'éducation, mais aussi de l'emploi.

Nous avons des compétences dans nos organisations et des relations de coopération avec des associations et organisations syndicales en Haïti pour élaborer des projets répondant à ces aspirations et à la mesure de nos capacités. Des propositions seront faites dans ce domaine.

Par ailleurs, la CGT s'inscrit dans la campagne de la Plateforme française dette et développement, pour réclamer l'annulation pure et simple de la dette haïtienne, et exiger que les institutions financières internationales, et plus particulièrement le FMI, n'imposent pas à Haïti, sous le couvert de crédits à la reconstruction, un nouvel endettement.

Adressez vos dons par chèque à l'ordre de :

« L'Avenir social – solidarité Haïti »

263, rue de Paris – case 419  
93514 Montreuil CEDEX

## Elections professionnelles

Chargés d'études documentaires.

*La CGT devient première organisation.*

Les élections qui ont eu lieu dans le corps interministériel des chargés d'étude documentaires ont mis en évidence une très forte progression de l'audience de la CGT parmi ces personnels, alors même qu'une liste supplémentaire (UNSA) était en présence.

La CGT devient la première organisation avec 47,34%, la CFDT reculant de son côté de 11,25 points.

A noter un taux de participation qui progresse nettement à 71,48%.

**INRAP : La CGT conforte sa première place**

Les élections au conseil d'administration de l'INRAP (Institut National de Recherches Archéologiques Préventives) qui viennent d'avoir lieu ont confirmé l'influence de la CGT parmi les personnels de cet établissement qui subit - tant pour ce qui est de ses missions, de ses moyens que de la localisation même de son siège - les assauts répétés de la politique gouvernementale.

Il s'agit en effet d'un bon résultat pour la CGT qui non seulement conserve - et de très loin - la première place, mais qui, de plus, creuse l'écart avec la deuxième organisation - Sud - en terme de représentativité. Le SGPA-CGT recueille une audience de 45,34% des voix, soit désormais plus du double de celle de Sud (22,2%, avec un recul de près de 5 points). A noter que si lors de ces élections la CFDT n'était pas présente contrairement au précédent scrutin de même nature, il y avait par contre cette fois-ci 2 nouvelles organisations : FO et CNT.



## Lutte contre les discriminations :

# Une charte ne fait pas le printemps !



### Un bilan sous forme d'interrogations

Le président de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) est venu devant le conseil supérieur de l'Etat, le 17 décembre, pour –sur la base d'une enquête effectuée auprès des Ministères et Etablissements publics – tirer un premier bilan, un an après la charte signée avec les Ministres (MM Woerth et Santini) pour la promotion de l'égalité dans la Fonction Publique.

Dans sa présentation le président de la Halde interroge sur les pratiques et les progrès en la matière, sachant que « *le statut général des fonctionnaires est conçu pour garantir l'égalité de traitement des agents dans tous les actes de la carrière,... mais que la stricte application des règles statutaires ne garantit pas complètement la mise en œuvre effective du principe d'égalité.* »

Il est préconisé de « *réagir aux divers mécanismes qui peuvent favoriser les discriminations à l'égard de certains publics (comme les préjugés des décideurs ou l'autocensure des intéressés).* » Il est proposé « *d'entreprendre des actions qui rééquilibrent les chances face aux handicaps, socio-économiques ou autres (santé, handicap, genre, âge).* »... tous ces sujets ayant été déjà évoqués dans la Charte.

Par ailleurs, la Halde tient des statistiques sur les nombres et contenus des réclamations qu'elle reçoit. Citons les sujets les plus sensibles : discrimination par rapport aux opi-

nions politiques ou syndicales notamment dans les mairies, aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, limite d'âge, pension, pension de réversion, égalité H/F et pension, nationalité et EEE (espace économique européen et ensemble des pays du monde),...

### Passer d'une « charte de bonnes intentions » à des mises en œuvre agissant concrètement sur le réel

Aligner de « bonnes intentions » ne suffit pas pour faire une politique qui ne soit pas discriminatoire et assurer égalité des chances, tant pour l'accès à la fonction publique que dans le cadre de l'exercice des fonctions. La charte n'a pas un caractère contraignant. Seuls le législatif et le réglementaire disposent de manière contraignante. Ils ne sauraient donc être contournés par une « charte »... pas plus qu'on ne saurait ignorer le niveau d'application des textes existant comme le contenu et les effets des politiques mises en œuvre.

- D'abord bien entendu parce que la fonction publique ne vit pas en dehors de la société et de toutes les causes discriminantes qui en émanent (ne serait ce que par exemple l'accès aux études).

Mais aussi

- parce que – si les textes qui régissent la fonction publique sont censés ne pas être source de discrimination - d'une part il conviendrait que ceux-ci soient effectivement appliqués (que dire par exemple de la place des handicapés parmi les effectifs au regard des obligations légales, ...), et d'autres part il convient de relever également que des évolutions réglementaires en cours sont elles mêmes porteuses de discriminations potentielles (sans entrer ici dans le détail, l'élargissement des possibilités de recrutement sans concours, les ges-

tions « au profil » plus qu'au grade qui se développent en sont des illustrations parmi beaucoup d'autres).

- parce que les évolutions globales que connaît la fonction publique sous l'impulsion des politiques menées ces dernières années sont également porteuses d'atteintes à l'égalité. Lorsque la reconnaissance au travail perd du terrain du fait des suppressions d'emplois, des chutes de pouvoir d'achat, de la valorisation du mérite au détriment de l'efficacité du service public, de la non prise en compte des qualifications, du développement du stress et de l'insécurité, de dégradation de la vie au travail etc, alors ce sont les sources de discriminations qui grandissent.

Aussi, lorsque le président de la Halde, Louis Schweitzer, souligne dans son intervention, comme on l'a vu, que « *la stricte application des règles statutaires ne garantit pas complètement la mise en œuvre effective du principe d'égalité* » et préconise de « *réagir aux différents mécanismes qui peuvent favoriser les discriminations ...* » et « *d'entreprendre des actions qui rééquilibrent les chances ...* », ce sont des contradictions fortes qui éclatent entre signature par les ministres d'une charte d'un côté et conséquences des politiques mises en œuvre par le gouvernement de l'autre.

Et souligne la nécessité de poursuivre et amplifier encore notre démarche revendicative et les luttes collectives qui s'avèrent bien indispensables. Pour la lutte contre les discriminations aussi.



Le point  
sur...

## ... La situation des contractuels dans les cas de transferts d'activités

### Textes de référence :

- ◆ Directive européenne du 12 Mars 2001
- ◆ Loi du 3 août 2009 (Notamment ses articles 23, 24 et 25)

La directive européenne du 12 mars 2001 (JOCE du 22 mars 2001) reprend les dispositions communautaires des directives du 14 février 1977 et 29 juin 1998 concernant le transfert des salariés en cas de modification de la situation juridique d'un employeur. Elle précise qu'en cas de transfert total ou partiel « *d'une entité économique maintenant son activité en vue de la poursuite d'une activité économique que celle-ci soit essentielle ou accessoire* » tous les contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée sont transférés, dans leurs clauses substantielles, au repreneur.

Dans le droit français, de telles dispositions sont prévues pour les entreprises ou organismes de droit privé par l'article L 1224-1 du code du travail (ancien L 122-12). Pour les services publics à caractère industriel et commercial (EPIC, société d'économie mixte, GIP industrielle et commerciale) la cour de cassation a, de longue date, jugé que l'article L 122-12 s'appliquait que ce soit dans les cas d'externalisation (création de filiale, par exemple) ou dans les cas de ré internalisation auprès d'un autre service public industriel et commercial (par exemple reprise d'une concession de service public

en régie industrielle et commerciale ou transfert d'une association para-administrative dans un EPIC.

Cependant, il a été jugé que la cession de tâche sans relation directe avec la fonction économique principale (par exemple entretien des locaux, restauration collective etc.) n'entraînait pas l'application de l'article L 122-12. Ce n'est que lorsque les missions exercées ne peuvent être dissociées de l'activité dominante que le repreneur sous traitant ou prestataire de service doit reprendre les contrats de travail des agents effectuant la mission transférée ou concédée. Cette réserve est de fait contournée par la loi du 3 août qui est susceptible de s'appliquer à tous les types de transfert.

Pour les services publics à caractère administratif, le statut général ne prévoyait jusqu'à récemment, aucune disposition particulière, les situations des fonctionnaires étant traitées par le statut général incluant aujourd'hui la position de réorientation professionnelle et bientôt le détachement. Pour les non titulaires à durée déterminée ou indéterminée, aucune disposition n'existait ce tant pour les cas « *descendants* » (externalisation) que pour les cas « *montants* »

(réintégration de missions au sein d'un service public administratif) ou pour les transferts entre 2 entités juridiques publiques (service vers EPA, Etat vers territoriale).

Pour la Fonction publique de l'Etat, chaque évolution faisait ainsi l'objet de dispositions législatives particulières qui traitaient (ou ne traitaient pas) de la situation des contractuels.

En 2000, la cour de justice européenne a jugé (affaire 175/99 CJCE 26 septembre 2000) que la directive européenne prévoyant la reprise des salariés s'appliquait dans tous les cas de transfert d'activité économique peu importe le caractère administratif de l'une ou l'autre des parties.

En l'absence de disposition législative générale se sont donc les juges qui ont apprécié au cas par cas la situation des agents. Pour les reprises de mission administrative par une société privée (cas descendant), la cour de cassation a ainsi jugé que ne s'agissant pas d'activité économique, l'article L122-12 ne s'appliquait pas.

Un autre problème se posait pour les salariés de droit privé recrutés sous contrat à durée indéterminée lorsque l'activité était reprise par un service public administratif de droit commun (cas montant), c'est-à-dire ne pouvant recruter que des fonctionnaires titulaires pour l'accomplissement des missions permanentes à temps complet. Le transfert d'un contrat de travail de droit privé étant

impossible en l'absence de mesures législatives spécifiques la reprise des contrats de travail entraînait de facto le licenciement des intéressés, sauf disposition législative prévoyant l'intégration dans un corps ou un cadre d'emploi.

Ces problèmes considérés comme marginaux ont pris une toute autre ampleur avec le vote de la loi Raffarin de décentralisation, puis avec l'accélération des restructurations dans la Fonction publique car de plus en plus de contractuels se sont tournés vers les tribunaux.

Pour régler ces situations, la loi du 21 janvier 2007 a traité des cas de reprise par un service public administratif d'activités exercées antérieurement pour une entité économique privée (I) en ajoutant un article L 1224-3 au code du travail. Cet article a été complété par l'article 24 de la loi « *mobilité* » du 3 août 2009.

L'article 25 de la loi mobilité a réglé également les cas où l'activité d'une entité employant des contractuels de droit public est reprise par une entreprise ou un organisme de droit privé en ajoutant un article L 1224-3-1 du code du travail (II).

Enfin l'article 23 de la loi mobilité traite les cas de transfert d'activités entre 2 personnes morales de droit administratif en ajoutant un article 14 ter à la loi du 13 juillet 1983 portant statut général (III).

Ces 3 dispositions législatives ne constituent pas réellement des mesures de transposition de la directive européenne, en partie du fait des spécificités du droit administratif français. Elles offrent surtout aux administrations des instruments juridiques permettant de traiter la situation des contractuels dans le cadre des restructurations. Elles ne se sub-

stituent pas aux mesures législatives antérieures qui ont pu régler des cas particuliers et ne font pas non plus obstacle à une nouvelle loi qui traiterait de cas spécifique. Elles dérogent largement à la jurisprudence de la cour européenne ce qui pourra être utilisé devant les juridictions françaises en cas de contentieux.

## I – Reprise d'activité par un service public administratif

Dans les cas de transfert de sociétés ou organismes privés, vers l'Etat, les collectivités territoriales ou leurs établissements publics à caractère administratif doivent aujourd'hui proposer aux salariés concernés un contrat administratif de manière dérogatoire au statut général. Ce contrat peut être à durée indéterminée si l'intéressé était précédemment sous CDI. Dans le cas d'un CDD ce contrat prend fin au terme prévu initialement et ne peut être reconduit que dans les cas et conditions prévus par le statut général.

Contrairement à ce qui est prévu par l'article L 1224-1 pour les reprises d'activité privé/privé il n'y a pas transfert des contrats de travail vers le nouvel employeur. De plus, si le contrat proposé doit reprendre les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, les conditions générales de rémunération et d'emploi ne doivent pas être contraires aux dispositions « *législatives ou générales* » applicables aux contractuels de l'administration d'accueil. Les intéressés pourront ainsi, pour leur contrat administratif, se voir proposer des conditions nettement plus défavorables que celles dont ils bénéficiaient antérieurement en fonction des conventions collectives, des accords d'entreprises applicables à leur employeur d'origine ou de dispositions particulières de

leur contrat de travail.

Ainsi, le Conseil d'Etat a jugé (299 307 du 21 mai 2007) que la rémunération proposée par le contrat administratif pouvait être inférieure à ce que le salarié percevrait initialement si cette dernière excédait « *les règles générales que la personne publique a, le cas échéant, fixé pour la rémunération de ses agents titulaires* ». La même limite est vraisemblablement posée pour la durée du travail qui, en application du décret d'avant 2000, modifié, ne saurait, sauf dérogation prévu par le dit décret, être inférieure à 1607 heures annuelles.

Cette absence de transfert du contrat pose aussi la question de la reprise d'ancienneté. Cette dernière qui doit être prise en compte pour le calcul de la rémunération, notamment dans les cas où existent des grilles indiciaires dans l'administration d'accueil, n'est pas nécessairement prise en compte pour l'accès au concours interne.

De même subsistent des incertitudes en ce qui concerne d'autres dispositions collectives éventuellement applicables chez l'employeur d'origine notamment en matière de protection sociale complémentaire (mutuelle, prévoyance, retraite complémentaire...).

In fine, en l'absence de transfert de l'intégralité des dispositions du contrat de travail, les clauses substantielles se résument, à la qualification, la fonction et le lieu de travail et aux éventuelles dispositions annexes fixées par le contrat, tel un logement de fonction.

Dans la rédaction de l'article L 1224-3 antérieur à la loi du 3 août 2009, contrairement aux dispositions applicables au secteur privé par l'article L1224-1 du code du travail, les

salariés qui refusaient le contrat administratif n'étaient pas considérés comme démissionnaire, la loi du 25 juillet 2005 prévoyant qu'ils étaient licenciés, ceci permettant aux intéressés de percevoir des indemnités de licenciement et de chômage. Cette disposition, a été modifiée subtilement, par l'article 23 de la loi de mobilité qui dispose que « le contrat prend fin de plein droit », mais que l'administration reprenneuse « *applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat* ».

La nouvelle rédaction de l'article L 1224-3 pose d'abord la question des droits aux indemnités de chômage. La notion de « fin de contrat de plein droit » ne figure pas dans la liste limitative des cas de perte involontaire d'emploi ouvrant droit aux indemnités journalières prévues sur la convention UNEDIC. Cependant le fait que l'administration reprenneuse « *applique les dispositions relatives aux agents licenciés* » pourrait laisser entendre qu'il s'agit d'une démission légitime et que cette dernière doit malgré tout verser aux intéressés des indemnités journalières équivalentes à celles dues dans les cas de licenciement. Si tel était le cas, ceci serait paradoxal car l'employeur principal de droit privé, cotisait aux ASSEDIC.

Par ailleurs, la rédaction initiale de cet alinéa permettait en outre de faire valoir devant le juge de droit commun (prud'hommes et cour d'appel sociale) le caractère économique (restructuration) du licenciement. Désormais le refus d'un contrat administratif ne constitue plus un licenciement et ce sera au juge administratif d'apprécier les litiges notamment concernant d'éventuelles indemnités pour perte d'emploi.

## II – Reprise d'activité d'une personne publique administrative par une personne morale de droit privé

Créé par l'article 25 de la loi mobilité, l'article L 1224-3-1 du code du travail traite désormais la situation des contractuels de droit public concernée par des mesures de privatisation, d'externalisation et de transfert de mission à un EPIC ou un GIP. Contrairement à la voix « montante », ces mesures s'appliquent à toutes les activités et non au seul transfert d'entité économique ce qui ouvre la porte à des transferts partiels.

Il est en outre difficile de savoir si c'est de manière consciente ou inconsciente que le législateur a étendu l'application de cet article à toutes les missions publiques. En tout état de cause, il est désormais possible de rétroceder à des employeurs privés des contractuels de droit public participant à des missions purement administratives contrairement aux décisions antérieures du Conseil d'Etat.

Comme dans le cas précédent et contrairement aux dispositions de l'article L 1224-1, il n'y a pas transfert du contrat de travail mais « *proposition* » d'un nouveau contrat de droit privé aux agents concernés. Dans ce cas de figure, il n'y a pas de limitation des conditions de rémunération ou de règle générale d'emploi, ce qui signifie que les intéressés doivent, a minima, conserver les clauses substantielles de leur contrat antérieur mais aussi bénéficier des éventuelles avantages prévus par les accords de branches ou d'entreprises applicables au reprenneur.

L'absence de reprise du contrat pose les mêmes problèmes que dans les cas de l'article L 1224-3. En cas de licenciement ultérieur, l'ancienneté du salarié pourra s'apprécier à la date du transfert et non à la date du 1<sup>er</sup> recrutement.

Par ailleurs, cet article instaure dans le code de travail un nouveau type de fin de contrat; l'agent public qui refuse le contrat de droit privé n'est pas licencié par son administration mais son « *contrat prend fin de plein droit* » et c'est le reprenneur de droit privé avec lequel il n'a aucun lien contractuel qui « *applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés* ».

Les agents placés dans cette situation ne pourront donc faire valoir ni une modification substantielle du contrat de travail ni un licenciement pour motif économique, disposition prévue par le code du travail, et qui sont nettement plus favorable que celle applicable au licenciement dans le secteur public.

De plus, les éventuels litiges ne seront pas examinés par le TA alors même qu'il s'agit de l'application de disposition de droit public.

Enfin, il n'est pas certain que les intéressés puissent percevoir des indemnités de chômage.

En effet, les ASSEDIC ne verseront pas d'indemnité journalière car l'employeur principal, avant la perte d'emploi, était une personne publique à caractère administratif. On voit mal comment une entreprise privée, pourrait appliquer « *les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés* » et verser, sur ses fonds propres des indemnités journalières en lieu et place d'une administration à un salarié avec lequel elle n'a jamais eu de lien contractuel.



Dans l'état actuel des textes, l'enjeu est de faire reconnaître, a minima, qu'il s'agit d'une démission légitime.

### III – Transfert d'activité entre 2 personnes morales de droit public à caractère administratif

Les contractuels de droit public étant recrutés par une entité juridique précise et pour une fonction déterminée strictement encadrée par la loi, théoriquement il n'existe pas de difficulté pour transférer leurs contrats si l'activité de leur employeur est reprise par une autre personne de droit public à caractère administratif.

Pourtant, en infraction aux dispositions de la directive européenne, ce n'est pas cette solution qui a été retenue par l'article 23 de la loi du 3 août 2009. En effet, là encore, la collectivité reprenneuse doit proposer un nouveau contrat aux intéressés qui sont libres d'accepter ou de refuser.

Toutefois, contrairement à ce qui a été prévu par les transferts publics/privés ou privés/publics dans ce cas de figure, les services accomplis dans l'administration de départ sont assimilés à des services accomplis dans l'administration d'accueil, ce qui, théoriquement devrait régler toutes les questions relatives à l'ancienneté.

Le nouveau contrat doit reprendre les clauses substantielles du contrat d'origine « *sauf disposition législative ou réglementaire aux conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique [d'accueil] contraire* ».

Ainsi d'éventuels acquis sectoriels (grille indiciaire, temps de travail, protection sociale complémentaire) peuvent se voir opposer une simple « *condition générale de rémunération ou d'emploi* » fixée par exemple par le conseil d'administration d'un EPA.

Concernant le droit à chômage, les mêmes questions se posent que pour les cas I et II. Si l'agent non titulaire refuse le contrat proposé par l'administration d'accueil, c'est cette dernière qui devra lui verser des indemnités équivalentes à celles auxquelles il pourrait prévaloir dans un cas de licenciement. La question de l'indemnisation du chômage est posée dans les mêmes termes puisque, dans ce cas de figure « *le contrat prend fin de plein droit* » ce qui, a priori exclue la possibilité de versement d'indemnités journalières du fait des règles UNEDIC.

Si la formule « *applique les dispositions applicables aux agents licenciés* » englobe les indemnités de chômage, la collectivité ou l'établissement d'accueil devront assurer les paiements à des agents qui n'auront jamais travaillés pour leur compte !

Le principal risque qui existe à l'occasion du transfert d'activité entre deux entités administratives est que la structure d'accueil exploite cette nouvelle possibilité pour déroger au statut général. Il sera en effet facile, par simple modification de l'objet du contrat des agents transférés, de recourir à des non titulaires pour pourvoir des besoins permanents devant être assurés par des fonctionnaires titulaires.

**Le prochain numéro de « Fonction Publique » poursuivra l'examen de différents aspects de la loi du 3 août 2009**

#### Actu.

Édito. ....	p 2
Le 21 janvier : un tremplin pour les luttes .....	p 3
Contrôle maritime .....	p 3
De la cohérence des projets gouvernementaux .....	p 4
Quelques zooms .....	p 5
Titulariser les contractuels ?	
Chiche ! .....	p 6
Personnels de l'ACSE .....	p 7
Aiguilleurs du ciel .....	p 7
Ça coince sur la mobilité .....	p 8
Lutte contre les discriminations .....	p 20

#### Service public

Vers des États Généraux du Service public .....	p 9
Etablissements publics de coopération culturelle .....	p 10

#### Le Dossier

Agir pour une grille indiciaire unique rénovée .....	p 11
--	------

#### 3 questions à...

Norbert Bolis .....	p 15
---------------------	------

#### Retraites

La réforme 2010 et le rapport du COR .....	p 16
--	------

#### Vie syndicale

Une conférence nationale qui prend date .....	p 18
Haïti-Solidarité .....	p 19

#### Zig-zag dans le droit

Le point sur... ..	p 21
--------------------	------

#### Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542  
93514 MONTREUIL CEDEX  
Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11  
Mél : [ugff@cgt.fr](mailto:ugff@cgt.fr) — Site : [www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)  
Directeur de la publication :  
**Bernard Branche**  
N° Commission Paritaire : 0907 S 06197  
Mensuel - Prix : 1,5 €

#### Maquette :



Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou  
[Publicom91@wanadoo.fr](mailto:Publicom91@wanadoo.fr)

#### Impression :

#### Imprimerie Rivet Presse Edition

24 rue Claude-Henri-Gorceix,  
87022 Limoges cedex 9  
Tél. : 05 55 04 49 50  
Fax : 05 55 04 49 60