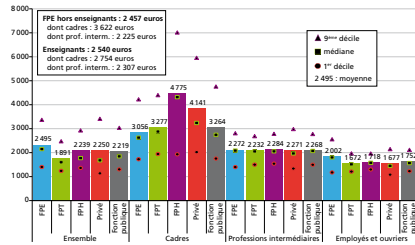


union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



MISSIONS
Inspecteur du permis de conduire
et de la sécurité routière



INSTANCE
Rapport annuel sur l'état
de la fonction publique

FONCTION PUBLIQUE



Pénitenciaire
SUITES DU CONFLIT ET
ANALYSE CGT



>> PROJET DE LOI
**UN ÉTAT AU SERVICE
D'UNE SOCIÉTÉ DE CONFIANCE**
NOTRE DÉCRYPTAGE



Personne n'est dupe !

Dans un discours en date du 5 septembre 2017, Emmanuel Macron avait demandé aux préfets d'être « *des entrepreneurs de l'État* ».

Les orientations retenues au terme de la première réunion du Comité interministériel de la transformation publique confirment les objectifs poursuivis au titre du chantier « action publique 2022 » : restreindre de manière conséquente le périmètre des politiques publiques au moyen de transferts, de privatisations et d'abandons de missions, offrir au secteur marchand les services publics pour en faire une source de profits, gérer l'État et la puissance publique comme une entreprise.

Ainsi, qualifiées de « modèle », les ordonnances « travail » auraient donc

vocation à s'appliquer dans la Fonction publique.

À l'image des politiques patronales mises en œuvre à Pimkie, PSA ou encore Carrefour, le gouvernement confirme sa volonté d'organiser un vaste plan de suppression d'emplois de fonctionnaires, au moins 120000, par une procédure du même type que la rupture conventionnelle collective...

Dans le même temps, alors même que 20 % des salariés de la Fonction publique, soit environ 1 million de personnes, sont déjà des contractuels, le gouvernement annonce un élargissement significatif du recours à l'emploi non titulaire.

Emmanuel Macron persiste et signe dans sa volonté d'organiser une précarisation généralisée du monde du travail en mettant par terre le Code du travail et le Statut général des fonctionnaires. Une précarisation qui prendrait aussi la forme de l'accentuation des formes de rémunération au mérite

et à la performance pourtant antinomiques de la dimension collective des processus de travail et des missions publiques et d'intérêt général.

À l'image de la création du comité économique et social dans les entreprises, le gouvernement veut aussi s'attaquer aux instances représentatives des personnels de la Fonction publique avec comme cœur de cible les commissions administratives paritaires et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et bien entendu la diminution du nombre de représentants des personnels... C'est la confirmation de la volonté gouvernementale d'en finir avec la démocratie sociale et plus particulièrement le rôle et la place des organisations syndicales.

Dans un tel contexte, l'heure est à la mobilisation ! Celle des personnels. Celle des citoyennes et des citoyens usager.e.s des services publics.

C'est dans ce sens que l'UFSE-CGT et plus largement la CGT Fonction publique agit dans le champ syndical et au-delà ! ♦

2	ÉDITO	
	ACTU	14-16
3-6	■ Conflit dans la pénitentiaire, analyse CGT pénitentiaire	17-18
7	■ Initiative confédérale " luttes gagnantes "	18
	MISSIONS	
8-9	■ Permis de conduire : une mission publique en danger	19-20
9-10	■ Entretien avec Corinne Delannoy	20-21
10-11	■ Revendications CGT	
	SERVICE PUBLIC	21
11-13	■ Projet de loi pour un État au service d'une société de confiance.	22
	■ Projet Mathiot : communiqué de presse de la CGT Educ'action	23

INSTANCES
■ Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique
■ Compte-rendu du Conseil commun de la Fonction publique du 19 décembre
■ La journée de carence dans la Fonction publique

SOCIAL
■ Pause méridienne et restauration

VIE SYNDICALE
■ Feuille de route de la BAR Démocratie et défense des libertés
■ Feuille de route de la BAR Ouvriers d'État
■ Point info : l'union inter-fédérale Fonction publique

ANGLE DROIT
■ Avec la CGT, salariés et agents protégés



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 – 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +331 55827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufsecgt.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno,
Armand Mallier, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50 – FAX : 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0922-S-06197



Certifié PEFC
Ce produit est issu
de forêts gérées
durablement et de
sources contrôlées.
pefc-france.org



>> SURVEILLANTS
CONFLIT PÉNITENTIAIRE
 Analyse de la CGT pénitentiaire

Échange avec Christopher Dorangeville, secrétaire général de la CGT pénitentiaire, pour faire le point sur la situation après un conflit très dur dans les prisons.

■ **FONCTION PUBLIQUE: L'AGRESSION DES PERSONNELS À VENDIN LE VIEIL A ÉTÉ L'ÉTINCELLE QUI A DÉCLENCHÉ LE MOUVEMENT DES PERSONNELS DE SURVEILLANCE. QUE SE PASSAIT-IL SUR CET ÉTABLISSEMENT DE PARTICULIER?**

»» **CHRISTOPHER DORANGEVILLE**
 La maison centrale de Vendin le Vieil est un établissement pour longues peines, très sécuritaire, accueillant de nombreux détenus djihadistes. Christian Ganczarski, qui appartient à la mouvance Al-Qaïda, devait sortir de prison à la fin du mois de janvier. Mais il était sous la menace d'un transfert vers les États-Unis. Il s'est « donné » les moyens de rester en France en agressant gravement des collègues.

Il est à noter une défaillance importante de la direction de l'établissement qui a envoyé sans précaution des collègues chercher ce détenu. Alors que plusieurs consignes internes rappelaient les risques que ce détenu faisait courir et l'équipement nécessaire dont il fallait se parer avant et pendant chaque déplacement avec lui dans la prison.

■ **FP: POURQUOI LE MOUVEMENT DE VENDIN LE VIEIL S'EST-IL DIFFUSÉ**

COMME UNE TRAINÉE DE POUDRE, ENTRAINANT UN MOUVEMENT NATIONAL D'UNE TELLE AMPLÉUR?

»» **CD:** La prison de Vendin le Vieil est un établissement particulier, une maison centrale qui accueille les très longues peines aux profils eux aussi particuliers. Une centrale est un éta-

La ministre n'a pas vu que le malaise était plus profond et que la question particulière des djihadistes ne faisait qu'amplifier un problème plus général dans les prisons

blissement qui accueille les condamnés. C'est une prison non surpeuplée à la différence des maisons d'arrêt.

Ce particularisme a sans nul doute faussé l'appréciation du ministère sur le niveau du ras-le-bol ou du moins s'est-il servi de cela pour biaiser les réponses à apporter. La ministre a donc voulu régler le conflit naissant par l'acceptation rapide des revendications lo-

cales. Elle a fait le pari qu'elle pourrait rapidement interrompre la lutte. Mais elle n'a pas vu que le malaise était plus profond et que la question particulière des djihadistes ne faisait qu'amplifier un problème plus général dans les prisons. Si la CGT quant à elle, sentait la profondeur du mécontentement sur les terrains, il y a un monde entre sentir et détecter à quel moment un mouvement prend. Avec 3923 agressions en 2017 sur des collègues (8100 entre détenus) toutes ces conditions avaient déjà été remplies à d'autres moments sans que l'on puisse « agglomérer » pour autant les collègues dans la lutte. Les médias ont également leur part de mystère: pourquoi parlent-ils plus de cet événement à ce moment précis alors que d'autres incidents graves et similaires se sont pourtant déjà produits à moult reprises par le passé? Comme lors d'autres moments de luttes, on constate que dans un conflit, il y a une ou deux revendications qui unissent profondément les collègues.

Par exemple vers la fin des années 1980, le 1/5e (système de retraite des surveillants) fut une revendication unificatrice des personnels pendant 8 ans de lutte. Là, c'était clairement la situation et le positionnement des sur-

veillants dans une détention qui a unifié les collègues. Conditions de travail, place et rôle du surveillant traduits par les revalorisations statutaires et l'emploi ont été portés par des actions qui au bout d'une semaine d'action mobilisaient entre 80 et 100 % des personnels dans une moyenne de 130 établissements pénitentiaires sur 186 au total.

Avec, dans une cinquantaine de sites des appels au dépôt des clefs, c'est-à-dire faire grève et ne plus travailler. Je rappelle que les pénitentiaires ont un statut spécial qui les prive du droit de grève, qu'ils peuvent être sanctionnés hors conseil de discipline. Un dépôt de clefs n'était pas arrivé depuis 1992. Ce n'est pas anodin dans notre administration.

■ FP: DE L'EXTÉRIEUR IL EST DIFFICILE DE COMPRENDRE LES ALLIANCES SYNDICALES AU FIL DU MOUVEMENT. CGT UFAP PUIS CGT FO. Y A-T-IL EU LA VOLONTÉ INITIALE DE CRÉER UNE UNITÉ SYNDICALE AUTOUR D'UNE PLATEFORME REVENDICATIVE COMMUNE ?

» CD: L'unité a été difficile à trouver sur ce conflit. Il y a eu au début une volonté d'actions unitaires, à notre initiative, sujet d'importance capitale aux yeux des personnels.

L'UFAP n'a pas senti le terrain en niant les questions de l'indemnitaire et du statutaire et a recentré ses revendications uniquement sur la sécurité. Sur les questions de sécurité dans la pénitentiaire, l'analyse portée par FO n'est pas non plus très fine, cependant FO revendique des questions salariales et d'indemnités plus proches des nôtres. La CGT s'est trouvée au milieu de ces deux syndicats qui se détestent féroce-ment et qui ont joué d'emblée les élections de 2018. Nous n'avons pas voulu choisir de partenaire et nous avons composé.

Nous avons donc renvoyé la question unitaire sur les terrains qui ont su imposer les revendications statutaires et indemnitaires en lien avec positionnement du surveillant, rôle et mission des personnels et du service public. L'UFAP a fait le choix de signer rapidement après 14 jours de lutte. Elle voulait se désengager de l'action pour ne pas être en porte-à-faux avec ses engagements statutaires, mais en décalage avec ce que souhaitent une majorité de collègues.

De plus, la difficulté réside entre notre approche de la politique pénale, totalement différente des deux autres syndicats. Nos trois organisations analysent la question prégnante de la surpopulation pénale comme un frein

à toute évolution de nos conditions de travail mais aussi sur le rôle du surveillant et l'exercice des missions. Mais ça s'arrête là.

FO et UFAP épousent totalement l'idée du gouvernement selon laquelle il faut diminuer le nombre de détenus en passant par la création de nouvelles places de prison. La CGT oppose à cette analyse l'idée d'une politique pénale axée sur les alternatives à l'in-

La justice se durcit nettement. Les durées d'incarcération augmentent, les aménagements de peine diminuent.

carcération et les aménagements de peine. Nous nous appuyons en cela sur l'histoire pénitentiaire où depuis 1986 et le ministère d'Albin Chalandon, le nombre de places a augmenté de manière importante sans jamais régler les questions de surpopulation, de violences ou de luttes contre les récidives donc de réinsertion.

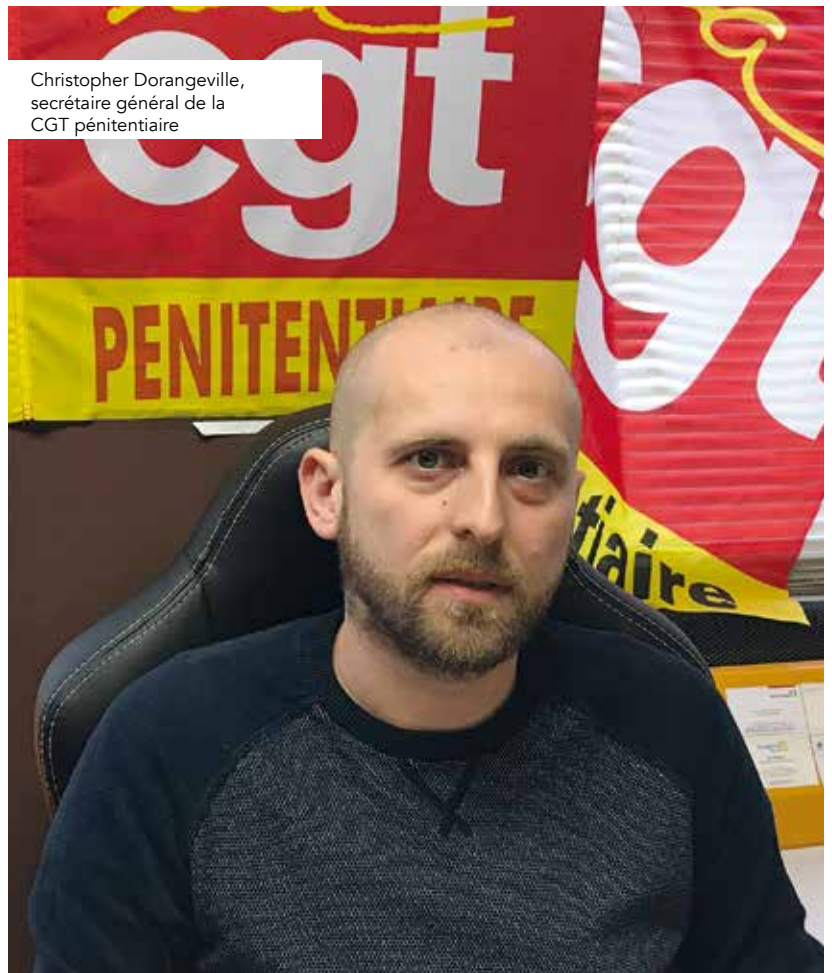
Les chiffres parlent d'eux-mêmes: 30 % environ des détenus purgent une peine de moins d'un an et à leur sortie, 60 % d'entre eux récidivent. Nous pen-

sons que pour ces détenus, il existe des alternatives plus efficaces que l'emprisonnement et qui favorisent la réinsertion. Mais depuis longtemps déjà — et désormais sur fond d'antiterrorisme, la réponse aux attentats est d'alourdir la répression — la justice se durcit nettement. Les durées d'incarcération augmentent, les aménagements de peine diminuent. La gestion sécuritaire et pénale du terrorisme, les multiples lois sécuritaires qui en ont découlé, ont façonné une politique pénale qui se répercute mécaniquement sur la petite délinquance. Celle-ci n'a pourtant aucune commune mesure avec les actes criminels terroristes.

Rappelons aussi que 20302 personnes, non encore jugées (c'est-à-dire présumées non coupables) ou dont la peine est frappée d'appel, sont incarcérées. Elles représentent 29,3 % des 70000 détenus (pour 59151 places disponibles). Représentant presque 1/3 de l'ensemble de la population pénale, l'envolée du nombre de prévenus est spectaculaire!

Par ailleurs il est généralement admis qu'environ un tiers des détenus présentent des troubles psychiatriques.

Nous demandons l'ouverture d'un débat de société sur la politique pénale et la santé, notamment sur la question de la psychiatrie dans le pays. Ce sera



Christopher Dorangeville, secrétaire général de la CGT pénitentiaire



CP du Havre

un enjeu fort du printemps car une loi de programmation pour la justice va être mise en débat à l'Assemblée nationale et que 15000 nouvelles places sont prévues. Le gouvernement ne pourra pas faire l'économie d'un tel débat. Toute la CGT doit y trouver sa place.

■ FP: PRISONS, PSYCHIATRIE, EHPAD... IL SEMBLERAIT QUE DANS L'ENSEMBLE DE CES LIEUX DE « RÉLÉGATION » ... DE « MARGES » ... UN MALAISE PROFOND S'INSTALLE CHEZ LES PROFESSIONNELS QUI Y EXERCENT QUANT À L'ÉVOLUTION DES MISSIONS ET AUX MOYENS QUI SONT OCTROYÉS. NE PENSEZ-VOUS PAS QU'UNE RÉFLEXION D'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ, DES PROFESSIONNELS, DES CORPS INTERMÉDIAIRES (ORGANISATIONS SYNDICALES, ASSOCIATIONS INTERVENANTES) POURRAIT ÊTRE MENÉE ?

» CD: Nous avons des problèmes communs avec tous les personnels de la Fonction publique ou des services publics, ceux-ci sont amplifiés par la nature de nos missions qui consistent à faire résider des usagers « contraints » 24H/24H dans des locaux du service public. Sans même parler des prisons, un patient à l'hôpital est « contraint » de vivre dans le service hospitalier. Ou à l'EHPAD.

Tout dysfonctionnement humain par manque de moyens ou pour cause de politique néfaste prend des proportions amplifiées dans les services publics qui touchent à « l'humain ». Les dysfonctionnements prennent des proportions d'autant plus dramatiques que les usagers « résident provisoirement » dans le service public.

En cela, oui, il y a des analyses et convergences supplémentaires à trouver entre les personnels de ces administrations « similaires ». Ce qui ne veut pas dire s'isoler car par exemple, on pourrait également à mon sens

Nicole Belloubet est une ministre « technique » mais de surcroît, sa technicité s'arrête à l'entrée des prisons mais aussi aux portes des SPIP, des palais de Justice et des foyers PJJ

trouver des convergences avec les collègues de Pôle emploi.

La CGT me semblerait un lieu propice à un tel échange entre professionnels de ces différents secteurs...

■ FP: TOUT COMME LE GOUVERNEMENT, LA GARDE DES SCEAUX PARAÎT AVOIR ÉTÉ PRISE DE COURT ET DÉBORDÉE PAR CE MOUVEMENT. QUELLES ONT ÉTÉ LES PROPOSITIONS LORS DU PREMIER ROUND DE NÉGOCIATIONS ? ENSUITE LA CGT A DEMANDÉ LA DÉSIGNATION D'UN MÉDIATEUR. QU'EST CE QUI A MOTIVÉ VOTRE DÉFIANCE À L'ÉGARD DU MINISTRE POUR ABOUTIR ?

» CD: Non seulement, Nicole Belloubet est une ministre « technique » mais de surcroît, sa technicité s'arrête à l'entrée des prisons mais aussi aux portes des SPIP, des palais de Justice et des foyers PJJ.

Nous la regardions évoluer depuis quelque temps, mi-amusés car elle n'est à l'aise dans ce ministère qu'avec la haute magistrature, son agenda étant bondé de rendez-vous de « haut vol ». Mais mi-inquiets aussi car nous nous apercevions de sa faiblesse abyssale sur les problématiques pénitentiaires et de son manque d'empathie avec les personnels pénitentiaires. Ceci a beaucoup participé à plomber un peu plus le conflit, elle était souvent hors sujet sur les problématiques posées, très

peu au fait de la « vie pénitentiaire » et très faible quant à sa capacité à parler aux collègues. C'est pour cela que le premier relevé de conclusions ne comportait que des mesures sécuritaires, d'outils techniques, ce que ne portait plus le conflit à ce moment-là uniquement.

Comme ça pesait lourdement sur le conflit, nous avons exigé la nomination d'un médiateur que nous souhaitions politiquement aguerri aux questions pénitentiaires.

.../...



Marseille



Nous faisons le pari que le surveillant doit travailler plus en équipe pluridisciplinaire sur le projet de détention et de sortie du détenu.

■ FP: COMMENT LA CGT A-T-ELLE AGI POUR PRENDRE POSITION?

» CD: Dès la deuxième semaine, l'unité syndicale était précaire mais ça tenait sur les terrains. Nous avons renvoyé toute modalité d'action à la décision des piquets. Et lors du deuxième protocole, nous avons consulté nos seuls adhérents. C'est un choix assumé. Les syndiqués CGT ont rejeté massivement la proposition car aucune ouverture n'était faite sur la mise en débat des rôles et missions des personnels de surveillance, leurs traductions statutaires. En effet la CGT souhaite une évolution statutaire des personnels de surveillance, avec un passage en catégorie B.

■ FP: AU-DELÀ DE LA SEULE QUESTION FINANCIÈRE QUELLES ÉVOLUTIONS LE PASSAGE EN CATÉGORIE B DE PERSONNELS DE SURVEILLANCE INDUIT-IL SUR LES MISSIONS DES PERSONNELS EN DÉTENTION?

» CD: C'est un peu long à développer ici mais nous faisons le pari que le surveillant doit travailler plus en équipe pluridisciplinaire sur le projet de détention et de sortie du détenu. Tout ceci dans des structures de petites tailles, à l'inverse des usines carcérales actuelles dans lesquelles on connaît de moins en moins les détenus.

■ FP: QUEL EST LE POINT DE VUE DE LA CGT SUR LA QUESTION DE

QUARTIERS OU ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS POUR LES DÉTENUÉS RADICALISÉS?

» CD: La gestion des détenus radicalisés ne peut être dissociée de la politique pénale à mener. Ils sont 1800 en prison (1300 prévenus et 500 condamnés). En l'état des prisons surchargées, il est impossible de vouloir les isoler. La CGT n'est pas favorable à leur regroupement, nous ne souhaitons pas créer des établissements poudrières où tous « les œufs seraient dans le même panier ». Mais en l'état, notre vision qui consiste à vouloir « éparpiller » ces détenus dans différentes prisons est également compliquée. En effet, aucune maison d'arrêt n'échappe à la surpopulation carcérale. Par ailleurs, qui dit surpopulation pénale, dit violences entre détenus. Désormais, certains détenus les plus faibles se rapprochent de ces détenus pour « s'assurer » une forme de protection interne. Ce qui constituera pour quelques-uns un terreau favorable à la radicalisation. La densité démographique dans les prisons, l'encellulement individuel, etc. sont là encore des éléments incontournables à régler.

Les propositions sécuritaires actées ne règlent rien. Au contraire, elles cloisonnent un peu plus les détentions sans rien régler. On se demande bien comment le gouvernement va pouvoir bloquer actuellement 1500 places de prisons — c'est contenu dans l'accord proposé — pour enfermer les djihadistes. En concentrant un peu plus les autres? Par ailleurs, la CGT Pénitentiaire fait remarquer qu'il n'y a pas plus sécuritaire que l'établissement de Vendin le Vieil où l'agression spectaculaire a eu lieu.

Réduire drastiquement le nombre de détenus par une autre politique pénale augmentera notre capacité à pouvoir accueillir ce type de détenus.

■ FP: APRÈS LE DEUXIÈME ROUND DE NÉGOCIATIONS, L'UFAP-UNSA A FINALEMENT CHOISI DE SIGNER LE PROTOCOLE D'ACCORD. CELA SIGNIFIE-T-IL LA FIN DU MOUVEMENT?

Aujourd'hui clairement, c'est la fin de ce mouvement sous sa forme actuelle. Après 14 jours très durs, les collègues sont usés. Et nous savons aussi que le ministère va sanctionner lourdement les collègues qui bloqueront les établissements après la signature de l'UFAP. À l'heure où nous vous répondons, nous réfléchissons avec nos adhérents ainsi qu'avec FO sur la transformation des modalités d'action. Cela pourrait passer par une manifestation nationale. ♦



Condé sur Sarthe

>> INITIATIVE CONFÉDÉRALE

"Luttes gagnantes"

La Bourse du travail de Montreuil se trouve sur la ligne 9 du métro, station Croix de Chavaux



Deux-cents militants.e.s, élu.e.s et mandaté.e.s de la CGT sont invité.e.s à participer à l'initiative confédérale "luttes gagnantes" du 14 février à la **bourse du travail de Montreuil**.

Les objectifs sont multiples et nombreux mais peuvent se résumer ainsi: donner confiance et donner envie, valoriser et faire connaître les luttes gagnantes menées ces derniers mois par les syndicats, dynamiser la rentrée, poursuivre la réflexion et le débat sur les luttes du local au global, l'ancrage dans l'entreprise et la convergence de luttes menant à l'action interprofessionnelle...

→ **Des témoignages et des débats seront organisés tout le long de la journée.** De plus, un moment de convivialité est prévu pour partager de manière agréable cette initiative.

De nombreuses et diverses luttes seront valorisées. Il s'agira aussi de démontrer à travers des cas très concrets l'utilité et le rôle du syndicalisme, de pointer la démarche de construction des luttes.

Autour des thèmes tels les questions industrielles, le temps de travail, l'égalité F/H, les services publics, l'emploi, la précarité, le travail, les salaires, la loi travail et les sans papiers, les syndicats pourront débattre de la construction de leur lutte, de la place des syndiqué.e.s et des salarié.e.s dans cette démarche.

→ **Qu'ils soient de la ville ou de la campagne, implantés dans de grandes ou petites entreprises, du secteur public ou privé, très représentatifs ou peu, ils auront à partager leur expérience et leur succès.**

De cette initiative un film sera réalisé

puis mis à disposition des organisations ainsi que des interviews témoignages qui pourront être diffusées sur les sites et réseaux sociaux des syndicats CGT.

→ **L'initiative du 14 février sera la première étape, en 2018, de plus de mise en valeur des luttes à succès.** Elle s'inscrit dans une continuité, avec d'autres types d'initiatives prévues dans les mois à venir.

En effet, il y a réellement besoin que le mouvement social pèse sur les choix politiques.

La phase de confrontation de classe que nous traversons questionne le mouvement syndical en général et notamment la CGT.

Nous devons veiller et œuvrer à ce qu'un maximum de nos syndiqué.e.s aient la maîtrise de nos propositions pour changer la donne, qu'ils soient en capacité à partir des réalités de leur boîte de proposer l'action et la grève en démontrant le lien entre leurs revendications et celles de l'interprofessionnel. Les questions d'ancrage et de convergences sont essentielles dans la période. Il s'agit d'une démarche qui s'inscrit dans nos orientations et qui vise à travailler non seulement le quotidien des salarié.e.s et leurs enjeux mais aussi les perspectives de transformation sociale.

Nous devons être en capacité de contester, de rejeter les mauvais coups, tout en travaillant à des propositions qui puissent répondre aux enjeux du moment et durablement changer la condition des travailleur.se.s.

→ **Ancrer et travailler les convergences, c'est interpeller les salarié.e.s à partir de ce qu'ils connaissent dans leur environnement professionnel, ce qu'ils ont gagné par leur lutte.**

C'est montrer la cohérence entre la revendication locale dans l'entreprise, le service, la branche, les négociations éventuelles en cours et les logiques à l'œuvre dans la société qui concernent elles, l'ensemble de ceux et celles qui n'ont que leur force de travail pour se procurer leurs moyens d'existence.

Depuis des mois, les luttes se développent, certaines sont gagnantes. À l'examen de ces dernières, on s'aperçoit qu'elles répondent très souvent à des tentatives patronales de baisser la rémunération du travail au profit du capital. Elles se caractérisent par de très fortes attaques sur les libertés syndicales, l'emploi et la remise en cause de *conquis sociaux*. On peut aussi constater que lorsque la masse des salarié.e.s s'engage, les directions sont obligées de composer voire de reculer complètement sur leurs ambitions.

Si nous voulons stopper la spirale de régression sociale et retrouver des capacités à imposer des droits et du progrès social, nous devons engager les salarié.e.s à se syndiquer et à s'organiser. Notre démarche de luttes doit être valorisée, débattue et déclinée partout ou cela est possible.

Le succès de l'initiative du 14 février pourra être un bon indicateur pour atteindre ces objectifs. ♦

Permis de conduire : une mission publique en danger !



©séb_compiegne - stock.adobe.com

La CGT conteste la vente à la découpe d'une mission de service public essentielle. Une réforme a déjà privatisée la partie théorique de l'examen dont les coûts supplémentaires se répercutent sur les usagers.

Le permis de conduire, avant d'être un simple document administratif est avant tout un droit à la mobilité, souvent indispensable pour l'accès au travail et un vecteur d'émancipation pour son détenteur. C'est aussi l'examen le plus passé en France. Le permis de conduire est délivré par les services préfectoraux après un examen assuré par un Inspecteur du permis de conduire et de la Sécurité routière.

Le corps des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) est constitué d'environ 1300 agents, essentiellement fonctionnaires de catégorie B, encadrés par environ 120 délégués au permis de conduire (DPCSR), fonctionnaires de catégorie A. Les missions des inspecteurs et délégués au permis de conduire ne se limitent pas au passage des examens des différentes catégories de permis, véhicules légers, moto, poids lourds, ils participent comme le prévoit l'article 4 du statut particulier « *aux activités relatives au permis de conduire, à la sécurité et à l'éducation routières* ». Cependant, même si le statut prévoit un spectre large des missions des inspecteurs et délégués, la réalité est que

ceux-ci consacrent la quasi-totalité de leur temps de travail aux examens du permis de conduire. Cette question de diversification des tâches reste cruciale pour la CGT et participe tant à la qualité de vie au travail des inspecteurs et délégués qu'à la pérennisation de leurs missions dans le cadre du service public.

UNE POLITIQUE D'ÉDUCATION ET DE SÉCURITÉ ROUTIÈRES AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ?

La CGT a toujours considéré que la politique de sécurité routière devait reposer sur trois piliers : l'éducation routière, le véhicule et les infrastructures, la répression. Dans une politique cohérente intégrant ces trois éléments, les inspecteurs et délégués devraient trouver toute leur place, notamment dans la partie « éducation routière ». Celle-ci s'entendait depuis l'école primaire, voire maternelle jusqu'au suivi post-permis des conducteurs en passant par l'examen du permis de conduire permettrait, si la volonté politique existait, un élargissement des missions des IPCSR et DPCSR : soutien aux enseignants par des interventions dans les écoles, collèges, lycées ; suivi de la qua-

lité de l'enseignement dispensé par les établissements d'enseignement de la conduite (auto-écoles) ; contrôle des centres permettant la récupération de points du permis de conduire (centres qui, contre paiement, dispensent une sensibilisation aux questions de sécurité routière) ; participation aux jurys

Ce passage du public au privé, du gratuit au payant constitue une première étape dans la privatisation complète de missions de service public

d'examens permettant l'accès à la profession d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière...

L'utilisation des compétences des inspecteurs et délégués du permis de conduire étendue à tous les champs d'interventions prévus par le statut particulier du corps est donc bien une condition incontournable pour la mise en œuvre d'une politique d'éducation et de sécurité routières cohérente.

Ce n'est malheureusement pas le choix politique fait par les derniers gouvernements, de Nicolas Sarkozy jusqu'à Emmanuel Macron.

LA VENTE À LA DÉCOUPE D'UN SERVICE PUBLIC...

Au contraire, ceux-ci ont méthodiquement mis en place une « vente à la découpe » du service public de l'éducation et de la sécurité routières. Dès 2007, Nicolas Sarkozy envisageait de confier à un « opérateur extérieur » la gestion des permis de conduire. En 2012, le Gouvernement Ayrault confiait l'ensemble des missions relatives à la sécurité et à la circulation routières au ministère de l'intérieur, rompant ainsi la cohérence avec les services en charge des infrastructures. En 2015, le gouvernement Valls entamait une externalisation des examens du permis de conduire en inscrivant dans la loi pour la croissance et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron la privatisation de l'examen théorique (Code de la route) du permis de conduire. Cette mission qui permettait une diversification des tâches des inspecteurs du permis de conduire et constituait une « respiration » dans des semaines de travail essentiellement consacrées aux examens pratiques est aujourd'hui assurée par des entreprises privées. Elle est, du même coup, devenue payante alors qu'elle était entièrement gratuite auparavant.

Ce passage du public au privé, du gratuit au payant constitue une première étape dans la privatisation complète de missions de service public. Il fait partie d'une stratégie globale partagée et assumée par les gouvernements successifs. Il suffit pour s'en convaincre de se souvenir de la réponse faite à l'Assemblée Nationale par Emmanuel Macron alors ministre de l'Économie à une question du député Poisson qui réclamait la privatisation immédiate du permis de conduire : «...si vous aviez commencé le travail plus tôt, nous serions aujourd'hui en train de le terminer! ».

Il est clair que cette première réforme du permis de conduire ne s'est pas faite dans l'intérêt des usagers, mais dans celui des établissements de la conduite et de groupes privés qui ont trouvé dans le passage des examens pratiques du permis de conduire une manne financière inattendue et conséquente. Et c'est bien pour des raisons politiques (la sécurité routière est un sujet porteur) et idéologiques (privatisation d'un service public), que les gouvernements successifs et leurs ministres (Hortefeux, Valls, Cazeneuve, Macron) ont organisé la vente à la découpe de toutes les missions liées à l'éducation et à la sécurité routières.

La CGT continue de contester fermement ces choix, qui, au-delà de rompre l'égalité de traitement des citoyens, engendrent des coûts supplémentaires supportés par les usagers et provoqueront un délitement des compétences en matière d'éducation et de sécurité routières. Au contraire, nous réclamons la pérennisation de l'ensemble des missions liées à la sécurité et à l'éducation routières, dans l'intérêt général des usagers et non pour satisfaire les appétits financiers du secteur privé. Ces missions devant être assurées par des fonctionnaires titulaires, c'est aussi une garantie d'impartialité et d'égalité de traitement des citoyens. ♦



Entretien avec Corinne Delannoy inspectrice des permis de conduire depuis plus de 20 ans

■ FP: CORINNE EN 2018 AVEC PLUS DE 20 ANS D'ANCIENNETÉ EN QUALITÉ D'INSPECTEUR DU PERMIS DE CONDUIRE ET DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE QUE PEUX-TU DIRE SUR L'ÉVOLUTION DE TES MISSIONS ?

En matière de missions, le constat montre qu'elles n'ont pas beaucoup évolué et qu'elles ont au contraire diminué.

On a perdu de nombreuses missions tel le Code de la route, le BEPECASER (diplôme délivré aux moniteurs d'auto-école), les examens taxi, les CAP et bac professionnels et on constate que la mission essentielle des inspecteurs aujourd'hui se recentre uniquement sur les examens de la catégorie B et donc que le travail devient de moins en moins diversifié.

■ AU-DELÀ DE L'ÉNUMÉRATION DE CES MISSIONS NOTAMMENT DE CELLES QUI VOUS ONT ÉTÉ RETIRÉES QUE PEUX-TU DIRE SUR LE CONTENU, LA QUALITÉ DES MISSIONS ET LEUR ÉVOLUTION AU FIL DES ANNÉES ?

La procédure d'examen a été modifiée deux à trois fois depuis que je suis entrée dans le service et on remet en cause à chaque fois notre façon d'évaluer. Aujourd'hui on est sur le bilan de compétences qui tend à ce que l'on délivre plus facilement des permis. La qualité des examens est différente, les résultats sont différents. On a tendance à gommer les erreurs. On ne note plus du tout de la même façon et les erreurs n'ont plus les mêmes conséquences. Celles qui étaient éliminatoires, par exemple les fautes mécaniques qui pouvaient engager la sécurité du véhicule, ne le sont plus nécessairement.

Une chose est sûre, l'examen conditionne la formation et comme notre évaluation est moins rigoureuse en conséquence la formation devient moins approfondie.

■ QUE PENSES-TU DES MOYENS TECHNIQUES DONT VOUS DISEZ ?

Aujourd'hui il n'y a plus de dossiers. Certes c'est plus simple mais les tablettes ne sont pas toujours très fiables et à cause des pannes on est obligé de conserver le recours aux documents papier donc on pourrait très certainement améliorer le système de façon à avoir une plus grande sécurité et être le plus dans l'évaluation en allégeant le domaine administratif.

■ EN 2015 VOUS AVEZ PERDU LE CODE DE LA ROUTE QUI A ÉTÉ CONFIE AU PRIVÉ. EXPLIQUE-MOI COMMENT VOUS AVEZ VÉCU CE PASSAGE ET ENSUITE QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DES MODIFICATIONS DES SÉRIES D'EXAMEN QUI ONT SUSCITÉ BEAUCOUP DE REMARQUES.

Petit à petit les examens ont été transférés vers le privé mais

nous avons conservé les non-françophones et les personnes qui rencontrent des difficultés particulières. En clair, a été privatisée la partie la plus simple et la complexité est restée à la charge de l'État. Ce qui aurait tendance à prouver que nous avons une compétence spécifique.

Concernant les nouvelles séries du Code de la route on constate d'une part qu'il a fallu les adapter pour conserver un niveau acceptable de résultats et d'autre part, qu'aujourd'hui les interrogations sont moins en rapport avec la circulation. La signalisation n'est plus maîtrisée, les candidats connaissent des données de comportement pour l'économie de carburant, l'intérêt de la bicyclette ou des choses de ce genre mais pas beaucoup la réglementation pure.

■ QUELLES CONSÉQUENCES ALORS ?

Pour avoir un candidat qui soit au niveau pour passer les épreuves pratiques du permis de conduire, les formateurs sont obligés de faire du Code de la route pendant les leçons notamment par rapport aux règles de placement, de priorité et de respect de la signalisation ce qui les amène comme ils disent à faire du code après le code.

■ QUELLES PERSPECTIVES POUR DEMAIN ?

Je suis consciente de ce qui peut se passer. Ils ont privatisé le Code très rapidement pourquoi pas le reste ! Tout peut arriver ! Les collègues ne s'expriment pas sur ce sujet, on ne peut pas savoir s'ils sont préoccupés ou pas.

Par contre on peut penser que la principale question n'est pas « privatisation ou pas » mais plutôt « quand et comment ? » ♦

La situation sur le terrain se dégrade de jour en jour avec des missions de moins en moins variées

www.ufsecgt.fr



>> MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

REVENDICTIONS CGT pour les inspecteurs et délégués au permis de conduire et à la sécurité routière

L'éducation routière se caractérise par le fait qu'elle est constituée de deux corps, les délégués au permis de conduire et la sécurité routière (DPCSR) et les inspecteurs au permis de conduire et la sécurité routière (IPCSR).

Les premiers sont chargés de l'encadrement, les seconds de la réalisation des examens.

PRIVATISATION

Aujourd'hui la principale inquiétude, commune aux deux corps, se situe dans l'incertitude qui pèse sur leur avenir et notamment face à une privatisation qui se dessine. En effet, depuis trois ans, les examens du Code de la route sont progressivement passés au privé de la manière la plus arbitraire qui soit puisque la concertation avait abouti à un refus de l'ensemble des OS.

Face à un Président de la République et un gouvernement qui dans le cadre de l'action publique 2022 souhaitent revoir l'intégralité des missions des ministères et compte-tenu des déclarations antérieures de Monsieur Macron il y a fort à parier que les permis de conduire seront très rapidement privatisés. Il est donc primordial de se pencher sur la situation des agents qui seront confrontés à cette démarche.

Il convient dans un premier temps de se battre pour que l'examen du permis de conduire, examen national qui concerne la majorité de la popula-

tion, reste un examen réalisé par des agents publics seul gage de l'égalité de traitement de tous les citoyens.

CARRIÈRES

En parallèle il faut assurer à chaque agent de ce service public, qu'il soit cadre ou agent de terrain, la garantie de pouvoir le cas échéant s'orienter vers une autre activité professionnelle au sein d'un ministère afin de dérouler une carrière d'agent public. Il faut donc rompre l'isolement que constitue la spécificité de deux corps, dont un, celui des délégués, à effectifs très réduits, qui faciliterait le passage au privé dès lors qu'il serait décidé.

La formation initiale des délégués doit porter sur l'administration générale de façon à pouvoir postuler sans aucune difficulté sur l'ensemble des postes de catégorie A du ministère. De manière à maintenir un effectif convenable dans le corps, il faut augmenter le nombre de délégués en poste en fonction des effectifs d'agents à encadrer. De même il faudra déterminer les missions que peuvent exercer les délégués principaux afin qu'ils soient de véritables cadres supérieurs et qu'ainsi ils dégagent des postes pour les jeunes délégués recrutés.

Il faut négocier une intégration du corps des délégués vers un autre corps de catégorie A plus large du ministère de l'intérieur (CIGEM des attachés). Cette solution aurait l'avantage de pouvoir orienter

leur carrière professionnelle à tout moment en fonction de leurs désirs et convenances personnelles.

Pour les inspecteurs la situation sur le terrain se dégrade de jour en jour avec des missions de moins en moins variées et un fonctionnement de plus en plus difficile créant un certain mal-être. Les missions de contrôle qui leur ont été attribuées récemment ne sont pas suffisantes pour assurer la diversification des tâches d'autant plus que bien souvent ils ont des difficultés à pouvoir aller jusqu'au bout de ces contrôles.

Afin de faciliter leur mission sur le terrain il est nécessaire d'apporter une plus grande fiabilité au système informatique qu'ils utilisent aujourd'hui de manière que les conditions administratives de l'examen soit remplies le plus rapidement et le plus simplement possible et conserver une atmosphère qui permette les meilleures conditions pour les candidats.

De même dans le cadre des conditions de travail il est important que les inspecteurs puissent disposer sur chaque centre d'examen d'un espace pour pouvoir effectuer les missions administratives nécessaires dans un espace sécurisé.

L'intégration des inspecteurs du permis de conduire dans un corps de catégorie B permettrait d'élargir leurs missions en fonction de leurs appétences, leur formation et leur situation personnelle.

Dans un contexte plus général la CGT revendique pour l'éducation routière des mesures qui tendent à rendre l'examen plus crédible avec une formation plus approfondie des candidats de manière à assurer une meilleure sécurité sur les routes. Ce n'est pas la limitation de vitesse à 80 km heures qui résoudra le problème. Face une logique de répression développée par le gouvernement choisissons une logique de prévention et de formation. ♦

La CGT revendique pour l'éducation routière des mesures qui tendent à rendre l'examen plus crédible avec une formation plus approfondie des candidats de manière à assurer une meilleure sécurité sur les routes



© Romolo Tavani - stock.adobe.com

>> PROJET DE LOI DE **CONFIANCE**

Les parlementaires ne doivent pas adopter le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance

La méthode est désormais rodée par *la macronie*. Sous couvert de termes savamment soupesés, aux contours positifs, le gouvernement agit à coups de textes soumis dans l'urgence. Mais son projet de loi, dans la continuité d'*Action publique 2022*, a pour objectif principal d'affaiblir les services et la puissance publics. Décryptage.

Conjugés aux objectifs poursuivis par le chantier « action publique 2022 », l'exposé des motifs et les articles du projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance » confirment la volonté des pouvoirs publics de procéder à une réforme en profondeur de l'action publique.

D'une part, les pouvoirs publics affirment vouloir consulter et même associer les usagers, les personnels et les acteurs de la société civile à l'élaboration du chantier « action publique 2022 » et d'autre part, l'urgence est décrétée sur le projet de loi sans même une phase de réflexions et de discussions préalables en particulier avec les organisations syndicales représentatives des personnels de la Fonction publique.

Saisi dans l'urgence (et encore,

sur injonction du Conseil d'État!), seul le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a rendu un avis...

PREMIÈRES OBSERVATIONS ET PREMIERS COMMENTAIRES

Le projet de loi, dans de nombreux articles, prévoit que le détail des dispositions sera précisé par ordonnances alors même que la nature des enjeux, en particulier les nombreux recours à différentes expérimentations, aurait mérité que le pouvoir législatif exerce ses pleins pouvoirs.

L'exposé des motifs laisse entendre que l'action publique se réduit au seul État.

La stratégie nationale de l'action publique relève pourtant de différents acteurs, notamment des trois versants de la Fonction publique et de la Sécurité sociale. Ces diffé-

rents acteurs, plus particulièrement l'État et les collectivités territoriales agissent en complémentarité dans la mise en œuvre des politiques et des missions publiques

Rappelons que le service public est assis sur des principes (continuité, accessibilité, neutralité, laïcité...) et sur le statut général des fonctionnaires reposant, lui, sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité. Ce sont ces éléments, qui concourent à la qualité du service public, et comme le rappelle l'exposé des motifs avec des personnels habités par le sens de l'intérêt général.

L'action et l'intervention de la puissance publique doivent être développées au lieu d'en faire un « usage circonspect » comme le recommande le projet.

La puissance publique doit permettre aux personnes physiques et morales de connaître et de comprendre les textes législatifs et réglementaires, aux agents de les faire respecter et de disposer des moyens nécessaires de sanction de celles et ceux qui ne les respectent pas en assurant une égalité de traitement des usagers. La puissance publique doit dégager les moyens de financement nécessaires au bon accomplissement de ces missions. De ce point de vue, alors que l'exposé des motifs du projet de loi évoque la « construction d'un État conscient de son coût » ... les recettes et les dépenses publiques doivent être considérées comme un investissement nécessitant d'être contrôlées (missions publiques relatives à l'assiette, au contentieux, au gracieux, à l'évaluation et aux modalités d'utilisation, etc...).

À PROPOS DE DIFFÉRENTS ARTICLES DU PROJET DE LOI

Le Conseil d'État a souligné le caractère lacunaire de l'étude d'impact accompagnant le projet de loi. En effet, les dispositions prévues, consistent bien souvent à modifier des règles de procédure et des modalités de sanctions appliquées par de nombreuses administrations de contrôle. La pertinence des solutions proposées et leurs conséquences pour l'organisation des services publics et les personnels ne sont pas suffisamment évaluées.

Nous ne pouvons accepter de reconnaître un droit à l'erreur dans les procédures déclaratives et les contrôles administratifs. Rappelons que nul n'est censé ignorer la loi.

Les contrôles et la sanction des

fraudes sont inhérents et corrélatifs au système déclaratif et au respect de l'ordre public économique et social.

Par ailleurs, les réductions des sanctions pécuniaires dans l'hypothèse où la personne mise en cause régularise sa situation, de sa propre

Le Conseil d'État a souligné le caractère lacunaire de l'étude d'impact accompagnant le projet de loi

initiative ou après y avoir été invitée par l'administration concernée, porte une atteinte irrecevable au principe de l'égalité de traitement.

L'UFSE-CGT exprime par ailleurs son opposition à l'introduction dans le Code du travail d'une possibilité de prononcer de simples avertissements à l'encontre des employeurs contrôlés par l'inspection du travail.

Cette proposition s'inscrit dans une problématique plus générale consistant à ne plus sanctionner, à organiser une dépénalisation du droit au profit de sanctions administratives prononcées sans publicité et ouvrant des possibilités d'invoquer administrativement l'opportunité, tempérant de fait les risques encourus, véritable encouragement au contournement et même à la non-application de la réglementation.

Là encore le *deux poids-deux mesures* est patent, lorsque l'on constate avec quelle célérité les autorités sanctionnent les agents publics qui cherchent à défendre leurs missions ou encore entendent pourchasser les chômeurs montrés du doigt comme des fraudeurs et des fainéants.

C'est dans ce sens que l'UFSE-CGT exprime aussi ses plus vives inquiétudes et son opposition face aux velléités d'ores et déjà affichées, dans le cadre d'« action publique 2022 », par certains ministres d'abandonner des missions de contrôle ou de les déléguer aux professionnels eux-mêmes, à des agences, à des intervenants privés...

La volonté du législateur de généraliser dans toutes les administrations le rescrit est inquiétante. En cas d'interrogation sur la fiscalité applicable à une situation précise, la procédure du rescrit fiscal permet d'obtenir une réponse précise et définitive opposable à l'administration y compris si la solution donnée est contraire à la loi. Le rescrit fiscal fait ainsi prévaloir la sécurité juridique du contribuable sur le principe de légalité et de hiérarchie des normes.

En proposant l'introduction d'une nouvelle procédure de contrôle tout en indiquant que les contrôles administratifs devraient être réalisés dans « un délai raisonnable », les pouvoirs publics font manifestement l'impasse sur les conséquences produites par les restrictions budgétaires, les plans pluriannuels de suppressions d'emplois et les réorganisations-désorganisations des services qui rendent de plus en plus difficile l'exercice des missions aujourd'hui dévolues aux administrations.

De ce point de vue, la poursuite et l'intensification des politiques d'austérité programmées par les pouvoirs publics sur la durée du quinquennat (réduction de 3 % de la part des dépenses publiques dans le PIB à l'horizon 2022, suppression de 120 000 postes de fonctionnaires dont 50 000 dans la fonction publique de l'État et 70 000 dans la fonction publique territoriale) se

>> AVANT-PROJET DE LOI POUR UN ETAT AU SERVICE D'UNE SOCIÉTÉ DE CONFIANCE

Saisi dans l'urgence par le Premier ministre, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a rendu un avis sur l'article préliminaire du projet de loi pour un État au service d'une société de confiance.

Le bureau du CESE avait confié à la commission temporaire fonction publique la préparation et la rédaction de cet avis.

Il convient de préciser que dans le prolongement des oppositions et critiques exprimées par la confédération à l'encontre du chantier « action publique 2022 », le groupe de la CGT a quitté la commission temporaire.

Constitués de plusieurs points de vigilance, cet avis est consultable sur le site Internet du CESE : www.lecese.fr ♦

sont traduites par de nouvelles et massives suppressions d'emplois dans la plupart des administrations de contrôle de l'État en 2018.

IL Y AURAIT BEAUCOUP À DIRE SUR LES DIFFÉRENTES EXPÉRIMENTATIONS PROPOSÉES DANS CE PROJET DE LOI.

L'une d'entre elle consisterait, dans les régions Hauts-de-France et Auvergne Rhône-Alpes à limiter les opérations de contrôle, toutes administrations confondues, à une durée cumulée de neuf mois sur une période de trois ans, effectuées dans les PME de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires n'excède pas cinquante millions d'euros.

Il est irrecevable de limiter, a priori, la durée des contrôles à effectuer. Les administrations ne doivent pas se retrouver dans l'obligation d'avoir à privilégier un contrôle sur un autre du fait de l'impossibilité d'effectuer les opérations de contrôle nécessaires.

Nous notons que le Conseil d'État a formulé le même type de critiques en y ajoutant à juste titre que le projet du Gouvernement pourrait emporter des effets d'aubaine au bénéfice des personnes les plus à même de connaître le droit qui leur est

applicable et de disposer, en interne, de compétences et de conseils juridiques adaptés à leur situation.

Le projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance » s'inscrit pleinement dans les objectifs poursuivis par « action publique 2022 ».

Ce projet de loi intervient pourtant dans un contexte qui ne cesse

Le projet du Gouvernement pourrait emporter des effets d'aubaine

de confirmer l'importance et même le développement d'une véritable criminalité économique, fiscale, financière, sociale, alimentaire... Une criminalité aux dimensions internationales, européennes, nationales et territoriales.

De réformes en suppressions d'emplois, de dépenalisation en privatisations, les attaques n'ont cessé de conduire au dépérissement du contrôle et de l'inspection, de reléguer l'intérêt collectif loin derrière le profit puisqu'il s'agit aussi d'abandonner ou/et de déléguer les vérifications, de contester à la puissance

publique ces missions qui se focalisent, de manière préoccupante, sur le contrôle des personnes.

Dans le marché unique européen avec la prépondérance de la libre concurrence et dans une économie mondialisée accolée à des traités libéraux (TAFTA, etc.), le rôle de la puissance publique sur l'économie mais aussi sur le social est de plus en plus neutralisé.

Reprenant le credo des organisations patronales, des actionnaires et des marchés financiers, politiques et « experts » ne cessent de mettre en exergue l'atteinte à la liberté, et le coût induit par les obligations législatives et réglementaires qui entameraient la rentabilité financière et donc la confiance.

Dans le même temps, celles et ceux qui ont besoin de faire respecter la loi, salariés, contribuables, consommateurs se trouvent de plus en plus dépourvus.

Les missions de contrôle et d'inspection sont une des dimensions essentielles de l'action publique. Encore faut-il que les administrations et les personnels puissent disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de ces dernières. ♦

>> PROJET MATHIOT :

la CGT Educ'action ne laissera pas faire!

L'inégalité au service de la sélection pour les élèves, des dangers pour les postes et les conditions de travail des personnels, c'est cela le projet de réforme du baccalauréat dévoilé le mercredi 24 janvier.

Pour les élèves, ce projet ne fait que construire un lycée du tri et de l'orientation précoce.

Les disciplines majeures sont mises en place pour permettre d'évaluer les attendus prévus par la réforme Vidal et ce n'est ainsi pas un hasard que leur évaluation au baccalauréat soit avancée au printemps pour la prise en compte dans Parcoursup.

Le lycée général et technologique que propose la mission Mathiot n'est finalement qu'une façon d'orienter les élèves vers le supérieur, dès la fin de seconde, par leurs choix de disciplines majeures.

SÉLECTION

La ministre de l'enseignement supérieur cherche à imposer la sélection à l'entrée de l'université, celui de

l'Éducation nationale cherche à le faire dès la seconde pour les élèves des voies générales et technologiques. Pour celles et ceux de la voie professionnelle, sélectionné-es dès la 3ème, ne restera « au mieux », comme poursuite d'étude, que les places que l'institution voudra bien leur laisser en section de technicien supérieur.

Loin d'un enseignement général commun à toutes les séries, avec des heures d'approfondissement dans certaines disciplines, que revendique la CGT Educ'action, le tronc commun du projet ne serait qu'un alibi cachant une hyperspécialisation.

INÉGALITAIRE

Le projet tourne ainsi le dos à un lycée émancipateur, aboutissement de la construction d'une culture générale et technologique commune et va aggraver les déterminismes sociaux déjà à l'œuvre actuellement dans le choix des séries, entre les élèves des milieux favorisés, qui sauront choisir les bonnes majeures en fonction des « attendus » de Parcoursup et les autres.

Il risque également d'accroître les disparités territoriales entre établissements en mesure de proposer tous les duos de majeures et les autres.

Quant au baccalauréat, sa vocation de 1er grade universitaire, ouvrant aux bachelier-ères les licences de leur choix, serait gravement remise en cause avec le poids du contrôle continu et la sélection découlant de la prise en compte des seules épreuves « majeures ».

Pour les personnels, le projet laisse présager une forte baisse des horaires élèves et des regroupements de classes avec la fin des séries, plus particulièrement dans certaines disciplines comme la SVT par exemple.

Enfin, la volonté de « semestrialiser » le lycée constituerait une remise en cause des obligations de service hebdomadaire des enseignant-es par une annualisation et aurait aussi un impact évident sur d'autres personnels comme les personnels de laboratoire par exemple.

La CGT Educ'action portera auprès du ministre le refus de ce projet proprement réactionnaire et le combattra, comme elle combat l'introduction de la sélection à l'université qui n'est que l'autre face d'une même pièce. ♦

PRÉSENTATION DU rapport annuel

SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE – ÉDITION 2017

L'intervention de la CGT a montré que, quel que soit le versant étudié ou les données analysées, les dépenses de personnel ont diminué, les effectifs n'ont pas augmenté en proportion ni de la progression de la population ni du reste du salariat et le niveau des rémunérations est inférieur à celui du privé si l'on tient compte des niveaux de qualification. C'est bien la volonté d'orienter les dépenses publiques en direction des entreprises au détriment du développement des services publics qui anime les gouvernements successifs depuis de nombreuses années.

Georges Clémenceau disait « La France est un pays extrêmement fertile: on y plante des fonctionnaires et il y pousse des impôts. » C'est à peu près le même discours, un siècle plus tard, que nous avons entendu dans la bouche du premier ministre le 4 juillet dernier devant l'Assemblée nationale lorsqu'il vilipendait « l'addiction à la dépense publique ». Ce rapport annuel sur l'état de la fonction publique, dont nous saluons une année encore la qualité, nous permet de sortir de ces vieilles

ritournelles et de rétablir quelques faits.

La part des dépenses de personnels dans le budget de l'État baisse de 40,3 % à 39,2 %

DÉPENSES DE PERSONNELS

Le rapport annuel nous apprend ainsi que les dépenses de personnel sont passées de 12,8 % du PIB en 2015 à 12,7 %

en 2016. Loin de l'explosion, c'est donc une baisse qui est constatée. Dans la Fonction publique de l'État (FPE), alors même que le poids des retraites croît en 2016, la part des dépenses de personnels dans le budget de l'État baisse de 40,3 % à 39,2 %. Preuve que des coupes importantes ont été opérées.

De manière tout aussi révélatrice pour la fonction publique hospitalière (FPH), la part des dépenses de personnel dans les budgets des établissements publics de santé (EPS) a baissé de 5,9 points entre 2000 et 2016. Plus que toutes les autres dépenses, les personnels ont donc fait les frais du tour de vis salarial.

Nous noterons que pendant ce temps, le gouvernement multipliait les aides aux entreprises, creusant allégrement la dette publique.

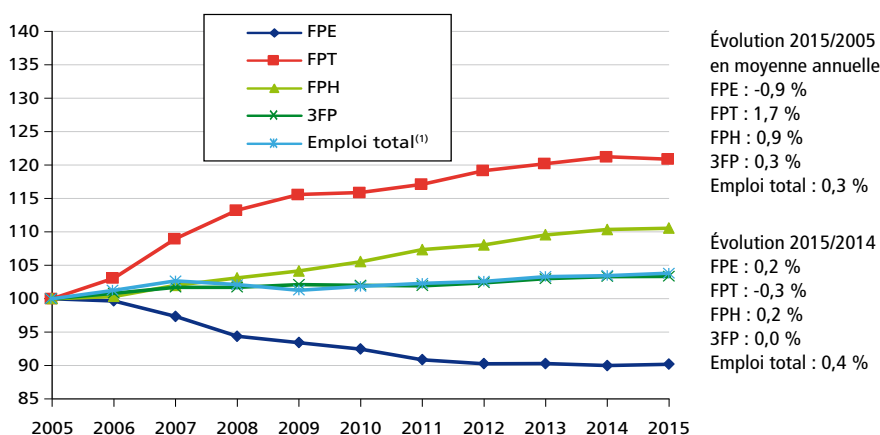
EFFECTIFS

Évoquons aussi les effectifs, les 5,45 millions d'agents publics dont 3,85 millions de fonctionnaires. Là encore, les chiffres du rapport donnent une vision très différente de ce qu'on entend souvent. Oui, les effectifs ont augmenté de 3,35 % entre 2005 et 2015. Mais dans le même temps, la population française a augmenté de 5,44 %. Une règle de trois nous montre que si nous avions suivi la même courbe, nous aurions dû recruter 110000 agents publics de plus. Avec les hypothèses démographiques actuelles et si on supprime effectivement 120000 postes de fonctionnaire sur le quinquennat, il nous manquera 7 % des effectifs soit 360000 agents.

Emploi dans la fonction publique

Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2005

(base 100 au 31 décembre 2005)



Oui, les effectifs ont augmenté de 3,35 % entre 2005 et 2015. Mais dans le même temps, la population française a augmenté de 5,44 %

D'autres données issues du rapport confortent notre analyse sur les effectifs de la fonction publique. En effet, sur les dix dernières années, l'emploi public progresse moins vite (+0,3 %) que le reste du salariat (+0,4 % par an). On est donc loin de la gabegie souvent évoquée quand on parle de l'emploi public.

Le rapport interroge aussi sur les choix politiques qui sous-tendent la gestion des effectifs. Ainsi, alors que la menace terroriste augmente, les effectifs de la défense ont baissé de 2,3 % en moyenne annuelle sur les dix dernières années. En 2015, base de ce rapport et surtout année de la COP 21, on baissait de 5,2 % les effectifs du ministère

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee; enquête SAE. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

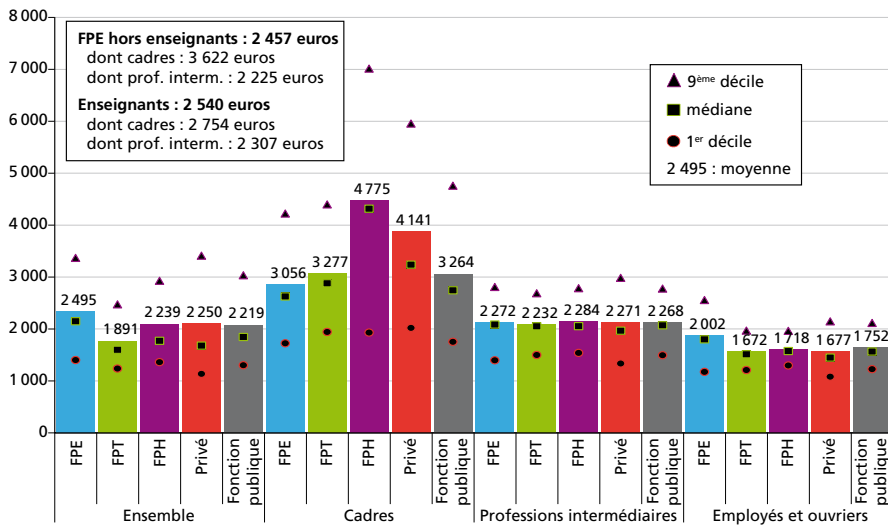
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Champ emploi total : Salariés et non-salariés des secteurs public et privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Rémunérations

Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2015

(en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires. Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : Hors militaires. FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

de l'écologie. Nous trouvons ainsi bon nombre d'incohérences entre les discours publics et la réalité des politiques RH mises en œuvre.

Sur la FPT, tant décriée pour l'envol soi-disant non maîtrisé de ses effectifs, le rapport nous invite à proscrire toute analyse hâtive en identifiant par exemple que la moitié de la croissance des effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) s'explique par le transfert des personnels de la FPE. Notons par ailleurs pour la FPT un élément très significatif puisque 2015 est la première année (depuis 1980) où une baisse des effectifs est constatée (-0,3 %).

Pour la FPH, nous noterons particulièrement la baisse inédite des personnels non-médicaux travaillant dans les établissements publics de santé dans un contexte où la croissance de l'emploi hospitalier ralentit fortement (contrairement à l'activité hospitalière qui continue d'augmenter). La hausse de 1,3 % des effectifs en EHPAD ne rassure pas quand on sait les besoins de prises en charge accrues en raison de la démographie et de la croissance des phénomènes de dépendance.

SALAIRES

Côté salaires, ce rapport apporte aussi des clarifications, notamment sur le niveau des rémunérations comparées entre le public et le privé. Les salaires

Le déroulement de carrière n'est pas une mesure qui vise le pouvoir d'achat mais avant tout la reconnaissance de l'expérience acquise et de l'engagement professionnel des agents

nets sont assez proches. Ce qui est très surprenant. En effet, le niveau de rémunération des agents publics devrait être nettement supérieur en raison de la structure même des emplois. 51 % des agents publics sont diplômés du supérieur contre 35 % dans le secteur privé. Ce qui laisse bien sûr entendre une non-reconnaissance des qualifications dans le secteur public. On s'étonne d'autant plus de ces faibles écarts quand on constate que l'âge moyen des agents du secteur public est nettement plus élevé que dans le privé, ce qui devrait avoir un impact salarial du fait de déroulements de carrière plus avancés.

Quand on évoque les salaires dans la fonction publique, on en vient rapidement à évoquer la question du pouvoir d'achat des agents publics. Le rapport nous apporte là encore des éléments

précieux d'analyse à travers la Rémunération moyenne des personnels en place (RMPP). C'est souvent sur cet indicateur que s'appuient les commentateurs pour évoquer la hausse du pouvoir d'achat. Or, quand on y regarde de plus près, l'évolution positive de la RMPP s'explique aux 3/4 environ par le déroulement de carrière des agents. En clair, quand on s'extasie de l'augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, on s'extasie sur l'existence des avancements d'échelons et de l'existence d'une fonction publique de carrière datant au moins de 1946.

Le déroulement de carrière n'est pas une mesure qui vise le pouvoir d'achat mais avant tout la reconnaissance de l'expérience acquise et de l'engagement professionnel des agents au service de la Nation. Ce qui constitue la garantie du maintien (ou de la revalorisation) du pouvoir d'achat, c'est l'évolution de la valeur du point d'indice dont on constate d'ailleurs dans le rapport une assez stricte corrélation entre 1970 et 2003 avec le niveau de l'inflation.

Depuis 2010 et le gel de l'évolution du point d'indice, l'inflation (avec tabac) est de 6,93 % tandis que la valeur du point n'a augmenté que de 1,2 %. Il y a donc un écart croissant qui impacte le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Le décrochage de la valeur du point est donc masqué par les effets de carrière. Malgré cela, entre 24 et 34 % des agents (d'après le rapport) ont eu une perte effective de rémunération en 2015.

UN TRAVAIL D'ANALYSE À PARFAIRE

Si nous saluons les efforts de clarifications qui ont été apportés dans ce rapport, la CGT souhaite aller plus avant dans le découpage des facteurs expliquant l'évolution de la masse salariale afin de faire de chaque élément un objet de négociation salariale sur des bases objectivées. Ainsi, hormis les effets de noria (entrants-sortants) qui ne relèvent pas de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP), nous demandons à pouvoir détailler les mesures individuelles en dissociant les avancements d'échelons des avancements de grades (ou changements de corps), en isolant dans l'analyse les mesures « filets de sécurité » (comme la compensation différentielle du SMIC ou la GIPA) et de bien isoler les effets liés aux requalifications de grilles.

Il est d'autant plus nécessaire d'affiner le pilotage des éléments constituant la rémunération que la question de l'attractivité de la fonction publique se pose avec plus d'acuité. En effet, le rapport

annuel nous fournit des données montrant que la sélectivité des concours (le ratio entre candidats et postes ouverts) est en baisse ce qui révèle une moindre appétence pour entrer dans la fonction publique. Cette baisse doit nous interroger d'autant plus que le nombre de postes proposé aux concours était réduit par rapport à 2014 et que le niveau de chômage est resté très élevé. Là encore, cette donnée doit être une alerte sur l'état de la fonction publique.

ÉCARTS SALARIAUX FEMMES-HOMMES

En termes de rémunération, on note un maintien des écarts salariaux de l'ordre de 13,5 % pouvant aller jusqu'à 20,9 % dans la FPH entre les femmes et les hommes (alors même que les femmes

On note un maintien des écarts salariaux de l'ordre de 13,5 % pouvant aller jusqu'à 20,9 % dans la FPH entre les femmes et les hommes

représentent 62 % des effectifs). Ces éléments, mis également en lumière par le rapport annuel sur l'égalité, doivent plus que jamais nous interpeller. D'autant que ces écarts de rémunération se doublent d'autres effets (non-reconnaissance de certaines filières à prédominance féminine, difficile accès des femmes aux emplois de l'encadrement et notamment A+ où elles sont notamment sous-représentées, plus grande précarité des femmes...).

CONTRACTUELS

Sur les personnels contractuels, la CGT salue les améliorations dans la production de données qui permettent d'identifier des trajectoires pluriannuelles. Au-delà de ces travaux, nous souhaitons que les données produites dans les tableaux entrants-sortants (contractuels et fonctionnaires) soient revues afin de permettre l'identification précise des contractuels qui deviennent fonctionnaires par versant. Sur la proportion des contractuels dans les effectifs, le rapport fait état d'une certaine stabilité au cours des 5 dernières années avec un taux de 21,7 %. Cette stabilité interroge sur les conditions de mise en œuvre de la loi Sauvadet de 2012 et sa capacité à résorber effectivement l'emploi précaire. Nous notons aussi une surreprésentation des contractuels dans la FPT (45 % des

contractuels alors que la FPT regroupe 34,6 % des agents publics).

ABSENTÉISME

Contrairement aux discours alarmistes qui évoquent une croissance exponentielle, on constate des phénomènes qui trouvent des explications assez logiques. Dans la FPT, on se rend compte que l'absentéisme croît du fait des absences longues et non des maladies ordinaires qui baissent légèrement. Ce qui montre d'ailleurs combien le rétablissement du jour de carence, en plus d'être infondé et injuste, est en décalage avec la réalité. La réalité, c'est que chaque année depuis 2010, la moyenne d'âge des agents publics a crû de 3 mois. Or on sait que l'absentéisme est fortement corrélé à l'âge. 32,6 % des agents ont plus de 50 ans en 2015. La moyenne d'âge s'établissait à 43,2 ans (44,9 ans dans la FPT). Nous subissons à la fois le recul des âges de départ à la retraite et le faible niveau d'embauche des jeunes (les moins de 30 ans ne représentent que 14,2 % des effectifs).

L'absentéisme est fortement lié aussi aux conditions de travail (ce qui est encore plus vrai pour les agents ayant perdu le bénéfice de la catégorie active). Or, on sait les fonctionnaires plus exposés à certains facteurs de risques professionnels. Les agents publics sont ainsi deux fois plus concernés par les obligations liées aux astreintes que les salariés du privé. Dans la FPH, qui est certainement la plus symptomatique, 26,2 % des agents n'ont pas 48 heures de repos hebdomadaire, 70,3 % travaillent le samedi et 64 % le dimanche, 32,3 % la nuit, 78 % se disent interrompus dans leur travail...

Dès lors, ce n'est plus l'absentéisme

des agents qui semble excessif mais les conditions de travail qu'on leur impose et les risques professionnels auxquels on les expose.

FORMATION

Nous déplorons que les données collectées ne permettent pas une analyse détaillée et actualisée de la situation. Dans la FPT, les données datent de 2013. Les jours de formation par agent ne recouvrent pas les mêmes types de formation. De plus, les données existantes nous interrogent. Il semble qu'il y ait une érosion de la masse salariale consacrée à la FPE en 2015 qui se limite à une moyenne de 3j/an avec une concentration assez forte sur les catégories hiérarchiques plus élevées. Pour la FPT, il semble là aussi qu'il y ait une baisse marquée. Pour la FPH, la situation semble meilleure en 2015. Nos inquiétudes sont néanmoins vives sur l'impact des ponctions de plusieurs centaines de millions d'euros opérées sur les réserves de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et leur impact en 2016 et 2017.

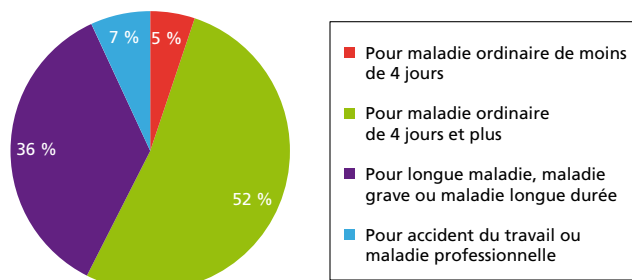
RETRAITÉS

Pour terminer, nous regrettons que les données relatives aux retraites n'aient pu faire l'objet d'une étude en Formation spécialisée. Cette déception est d'autant plus forte que la question des régimes de retraite devrait figurer à l'agenda social et politique en 2018 et qu'un dialogue constructif n'a de chances de s'instaurer que quand les bases et données de travail sont partagées. Nous attendons avec impatience la transmission des éléments d'analyses sur les retraites tels qu'indiqué en séance par la DGAFP. ♦

Temps et conditions de travail

■ 36,7 % des agents des trois versants de la fonction publique travaillent le dimanche et les jours fériés (même occasionnellement) et 17,5 % la nuit.

Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

>> Conseil commun de la Fonction publique du 19 décembre 2017

La réunion était présidée par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès de Gérard Darmanin. Dans une longue intervention il a listé les sujets qui seront discutés dans le courant du prochain semestre.

Il a évoqué les treize forums territoriaux dont le calendrier nous sera fourni en marge de l'agenda social, les six ateliers de co-construction dont le premier s'est tenu le 14 décembre et portait sur le thème : « Mieux reconnaître l'investissement des agents » ainsi que les cinq chantiers transversaux (sans précision supplémentaire).

Le comité de suivi de l'action 2022 se réunira une à deux fois par trimestre. Les premières réunions seront consacrées au bilan des réformes territoriales précédentes et seront suivies de l'examen des propositions faites par chaque ministère.

L'agenda social 2018 sera communiqué dans les jours qui viennent et sera consacré à plusieurs thèmes :

- Amélioration des conditions de travail et santé au travail
- Protection sociale complémentaire. Lancement d'une mission IGF, IGA et IGAS pour remise d'un rapport en avril portant sur un état des lieux tant sur la santé que la prévoyance. Le rapport sera publié et fera l'objet d'un échange avec les OS représentatives de la fonction publique.
- Bilan de l'accord égalité femmes / hommes dans les trois versants, puis le lancement de nouvelles actions sur le recrutement, le parcours professionnel, les conditions de travail, parentalité, mixité des métiers ... L'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause nationale du quinquennat !
- Prévention et traitement de toutes les discriminations, avec l'engagement d'un plan de formation massif. Courant 2018,

possibilité de signalement en dehors de la ligne hiérarchique ;

- Gestion des compétences et des âges dans le courant du premier semestre.
- Déploiement du CPF ;
- Préparation des élections professionnelles : tous les moyens doivent être mis en œuvre pour qu'elles soient réussies.
- Un groupe de travail sera réuni le 30 janvier sur les remboursements des frais de déplacement, de missions, sur l'indemnité de résidence.

Sur la CSG, une circulaire d'application est en cours de finalisation. La compensation pour les employeurs ne sera peut-être pas intégrale.

Il a bien pris note de la demande formulée par huit organisations syndicales (toutes sauf FO) d'avancer le rendez-vous salarial au premier trimestre 2018. Il ne peut pour le moment donner de suites à cette demande qui est en attente d'arbitrage.

Le ministre s'interroge : " Faut-il se satisfaire d'un dialogue social défaillant ? Tous les sujets doivent être abordés sans tabou et librement : quel assouplissement des règles de recrutement avec un élargissement des recrutements hors statut ? Doit-on aller vers des différenciations des trois fonctions publiques ? "

L'administration travaille à une sécurisation du financement du CPA. Un décret d'application est en cours de préparation.

Pour la CGT, une ligne rouge ne saurait être franchie : il n'y a pas trois fonctions publiques mais une fonction publique à trois versants, qui concourent ensemble à l'intérêt général. Cette unicité ne doit en aucun cas être remise en cause.

Si la valeur du point est différenciée entre les versants, la CGT considérera que la guerre est ouverte puisqu'il s'agira de la remise en cause du statut général. Et la mobilité dont on nous rebat les oreilles depuis des années sera définitivement

interdite.

Si l'assouplissement des règles de recrutement voit le jour nous connaissons un recul de 40 ans.

La CGT est ouverte au dialogue social mais cela signifie pour elle que les sujets soumis à discussion doivent aussi être ceux qu'elle a proposés, et non pas dans un cadre préformaté par le gouvernement. Elle a, par exemple, remis des dossiers précis de cas de harcèlement au mois de décembre. A ce jour, elle n'a reçu aucun début de réponse.

Elle attend une réponse à la lettre intersyndicale sur la date du rendez-vous salarial.

1. DÉCRET RELATIF À LA COLLECTE DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL RELATIVES AUX CARACTÉRISTIQUES ET AU PROCESSUS DE SÉLECTION DES CANDIDATS À L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE.

Le projet de décret instaure, au sein des trois versants de la fonction publique, l'obligation pour les administrations de collecter auprès des candidats à l'ensemble des concours d'accès à la fonction publique, des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois.

Le projet de décret prévoit les modalités de collecte et de conservation des données par le service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique.

Il prévoit un échantillonnage pour la collecte des recrutements de la fonction publique hospitalière.

La CGT est favorable à ce texte tout en regrettant qu'il ne concerne que les

recrutements par concours alors même que le rapport L'horty sur lequel se fonde ce texte a mis en avant les discriminations qui président aux recrutements de non titulaires. Par ailleurs la différence de traitement des données issues de l'État et de la territoriale (exhaustif) et celles provenant de l'hospitalière (par échantillon) est inadmissible. C'est cet aspect du dispositif qui justifie son abstention sur le texte.

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE :
POUR : CFTD - CFTC - CGT - FAFP - FO - FSU - SOLIDAIRES - UNSA - EMPLOYEURS ETAT - EMPLOYEURS HOSPITALIERS - EMPLOYEURS TERRITORIAUX
ABSTENTION : CGT

2. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 28 DÉCEMBRE 2016 RELATIF À L'OBLIGATION DE TRANSMISSION D'UNE DÉCLARATION D'INTÉRÊTS ET LE DÉCRET DU 28 DÉCEMBRE 2016 RELATIF À L'OBLIGATION DE TRANSMISSION D'UNE DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE.

Le décret précise le champ des structures au sein desquelles des emplois doivent être soumis à ces obligations déclaratives, ainsi que celui des emplois.

La CGT rappelle son hostilité aux deux

décrets initiaux, modifiés par ce projet.

En effet, c'est à la suite de l'affaire Cahuzac qu'une confusion a été entretenue entre les dérives de certains hommes politiques et les droits et obligations de tous les agents publics puisque les mesures destinées à prévenir des conflits d'intérêt pour les membres du Gouvernement et certains élus ont été étendues à toute « les personnes chargées d'une mission publique » et que la loi déontologie a transposé dans le statut général plusieurs des obligations nouvelles faites aux élus.

Les modifications proposées par ce texte ne changent en aucun cas l'économie de ceux adoptés en décembre 2016 et contre lesquels la CGT avait voté.

L'amendement de la CGT fixe une liste des emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts identique à celle de ceux soumis à déclaration patrimoniale permettant de réduire la liste des agents soumis à l'obligation de déclaration d'intérêt. Le rejet de cet amendement entraîne son vote défavorable

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE :
POUR : CFTD - FAFP - UNSA - EMPLOYEURS ETAT - EMPLOYEURS HOSPITALIERS - EMPLOYEURS TERRITORIAUX
ABSTENTION : CFTC - CGC - FSU
CONTRE : CGT - FO - SOLIDAIRES

3. DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 10 OCTOBRE 2013 RELATIF AUX MODALITÉS

DE DÉSIGNATION DES MEMBRES DES JURYS ET DES COMITÉS DE SÉLECTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA PROMOTION DES FONCTIONNAIRES RELEVANT DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET FIXANT LES DÉROGATIONS AU PRINCIPE D'ALTERNANCE DE LA PRÉSIDENTE DES JURYS

Le projet de décret limite à quatre sessions consécutives la désignation des membres de jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique.

Il prévoit également les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys.

Deux exceptions sont prévues. D'une part, cette durée peut être prorogée à titre exceptionnel pour une cinquième année pour les seuls présidents de jurys ou de comités de sélection. D'autre part, lorsqu'un membre ou un vice-président de jury ou de comité de sélection est désigné, au cours de cette période maximale de quatre sessions consécutives, pour exercer les fonctions de président de ce même jury ou comité de sélection, la durée totale de son mandat peut être portée à six sessions consécutives au plus.

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE :
POUR : UNANIMITÉ

La journée de carence dans la Fonction publique

Le 16 janvier 2018 se tenait une réunion de présentation de la circulaire sur l'instauration d'une journée de carence dans la Fonction publique. Le projet de circulaire présenté était quasiment identique à la circulaire prise en 2012 et abrogée depuis. Celle-ci concerne toutes les agentes et tous les agents publics, titulaires et non titulaires, civils et militaires et s'appliquera à tous les arrêts maladie sauf :

- Lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du Code des pensions civiles et militaires de retraite c'est-à-dire lors d'un acte de dévouement dans l'intérêt public et/ou en exposant sa vie pour sauver une ou des vies;

- Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures;
- Au congé pour invalidité tempo-

raire imputable au service, au congé du blessé des militaires, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie;

- Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD), au sens de l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

Indépendamment du fait que cette mesure est complètement injuste (plus de la moitié des salarié.e.s du secteur privé ne sont pas soumis aux journées de carence) et rapporterait (selon le 1er Ministre) 270 millions d'Euros (soit rien par rapport au coût social qu'elle engendre) les mesures prises sur les exonérations sont profondément

injustes. Les femmes enceintes ne seraient pas soumises à la journée de carence pendant leur congé maternité mais celles (et elles sont nombreuses) qui doivent s'arrêter avant le début du congé maternité seront soumises à la journée de carence. Les personnes en affection longue durée (ALD) seraient soumises à la journée de carence lors du 1er arrêt lié à leur pathologie et en seraient exemptées après mais pendant une période de trois ans. C'est-à-dire que les personnes souffrant d'une pathologie qui ne se guérit pas (comme la sclérose en plaques par exemple), se verront appliquer la journée de carence tous les trois ans. Les personnes qui ont la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ne seront pas non plus exemptées de cette retenue. Une fois de plus, ce sont les personnes en état de fragilité qui seront touchées et subiront donc une double peine!

Enfin, il y a encore besoin de préciser dans la circulaire si le délai de 48 heures correspond à 48 heures calendaires ou 48 heures ouvrées. Dernière précision importante, la retenue pour jour de carence s'appliquera à partir d'une journée entière non travaillée. ♦



© stock.adobe.com

Restauration

La pause méridienne revêt un caractère particulier dans la société française. A l'occasion d'une journée d'étude (organisée le 23 novembre 2017 par l'INDECOSA-CGT), il nous a semblé opportun de revenir sur cette question de la restauration sur les lieux de travail. Ce modèle s'oppose au modèle anglo-saxon, à la fois dans son rôle social et sur le plan qualitatif.

Quel est l'état des lieux en ce début d'année 2018 pour les 26 millions d'actifs ?

- Quatre millions de salariés bénéficient d'une restauration collective (généralement dans des entreprises de plus de 300 salariés);
- Quatre millions de salariés bénéficient de Tickets-Restaurants;
- Quatre millions de salariés bénéficient d'un prime panier, pour certains secteurs où il est parfois difficile d'organiser l'alimentation de salariés (indemnité forfaitaire de repas principalement pour les salariés en déplacement du bâtiment et des routiers.);
- Sept millions et demi de salariés déjeunent à la « gamelle » c'est-à-dire préparée à la maison et consommée sur le lieu de travail mais sans aucune prise en charge;
- 5,64 millions d'agents de la fonction publique avec des réalités diverses accèdent aux restaurants administratifs ou interadministratifs (RIA)

DÉGRADATION

Dans un environnement de bas salaires, de précarité, de charge de tra-

vail qui augmente, la prise en charge de la restauration sur les lieux de travail pourrait devenir incertaine et menacer en tant que telle la pause méridienne.

Par ailleurs, les indicateurs sont nombreux pour confirmer également la dégradation de la prise en charge de la restauration sur les lieux de travail.

La restauration collective apparaît plus développée sur les sites de direction avec une population plus conséquente de cadres que sur les sites de production.

Les sites de production à l'heure des réorganisations du temps de travail impliquent généralement une diminution du temps de pause. Ce temps de pause plus réduit induit des choix pour s'organiser dans ce cadre-là, aller aux toilettes, fumer une cigarette, consulter son portable et, si le temps le permet, avaler rapidement un sandwich!

Les conséquences d'une absence de restauration collective dans certaines entreprises ne permettent plus une forme de socialisation minimum entre collègues et ne favorisent pas les moments de convivialité. Cela entraîne aussi des conséquences sur la rencontre et le débat avec des militants syndicaux.

LE TEMPS

Le temps de la pause méridienne diminue et est en moyenne aujourd'hui de 45 minutes. C'est le minimum conseillé en santé publique: 10 minutes de marche avant le repas, 5 minutes pour choisir et payer, 20 minutes de mastication qui déclencheront le sentiment de satiété et dix minutes de marche post-repas. En revanche, la charge de travail augmente et grignote ce temps de pause. Alors, plutôt que s'asseoir pour déguster un plat chaud et équilibré, les grignotages supplantent les repas équilibrés et peuvent avoir des conséquences sur la santé comme le surpoids.

Les salariés contraints de prendre une restauration sur leur lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaire de travail (travail en équipe, travail posté, travail de nuit, continu, en horaire décalé) peuvent percevoir la prime panier.

LES MODALITÉS

Mais dans un environnement de bas salaires (par exemple les secteurs du bâtiment, les routiers) les paniers constituent une simple hausse du pouvoir d'achat, sans garantie d'incidence sur la qualité nutritionnelle des repas.

Le chèque-restaurant, plutôt implanté dans les petites entreprises, favorise l'existence d'une vraie pause déjeuner et au-delà de l'amélioration des conditions de travail implique une forme minimum de dialogue social pour mettre en place cette prestation.

Cela dit, le passage à la dématérialisation du chèque-restaurant fait débat dans les syndicats car il oblige à un pla-

fonnement par jour et ne permet plus le « détournement » de l'objet chèque-restaurant (par exemple : utilisation pour faire des courses dans les grandes surfaces, utilisation de plusieurs chèques restaurant pour dîner un samedi soir avec ses amis.)

Ce recentrage de l'utilisation du chèque-restaurant doit favoriser le retour à son objet premier à savoir une alimentation plus équilibrée dans la pause méridienne des salariés et nous ne pouvons que nous en féliciter ! Mais nous devons constater que c'est vécu aussi comme du pouvoir d'achat en moins par beaucoup de salariés !

ET DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ?

La restauration administrative et inter administrative est privilégiée dans la fonction publique de l'État. Elle doit permettre l'accès au plus grand nombre des agents à des repas équilibrés, accessibles à proximité et à un tarif avantageux.

Lorsqu'il n'existe pas de restaurant de l'administration à proximité d'un centre administratif, des conventions peuvent être signées avec les gestionnaires de restaurants du secteur privé et notamment de restaurants d'entreprise de manière à permettre l'accès de ces restaurants aux agents de l'État.

Mais nous constatons les mêmes maux que dans le secteur privé à savoir la généralisation du « Lean management » dans la fonction publique qui implique par exemple que les infirmiers ne puissent plus prendre un temps pour déjeuner !

Un bon nombre de restaurants administratifs avec la réorganisation des services de l'État notamment sur des petites structures, sont menacés. Cela entraîne des recherches de conventionnement avec par exemple des brasseries ce qui, implique des déplacements à l'extérieur du centre administratif occasionnant des dépassements du temps pour les fonctionnaires qui prenaient la pause minimum de 45 minutes, mais aussi un surcoût financier indéniable.

Quelques restaurants administratifs ont déjà changé de statut et deviennent des restaurants inter-administratif (RIA) pour permettre une viabilité de l'offre concernant la restauration collective.

La restauration est partie intégrante de la qualité de vie au travail et du bien-être des salariés et relève de la santé publique.

Le combat syndical pour une restauration sur les lieux de travail est primordial et l'un des moyens d'éviter une menace sur notre pause méridienne ! ♦

>> BRANCHE D'ACTIVITÉ REVENDICATIVE

DÉMOCRATIE ET DÉFENSE DES LIBERTÉS

FEUILLE DE ROUTE

La BAR est dotée d'une référente, Céline Verzeletti du bureau de l'UFSE et animée par Delphine Colin (CGT insertion probation) et Olivier Miffred (SNASS-CGT).

A sa création, 18 camarades participent à la BAR, représentant 13 organisations.

Après deux ans d'État d'urgence, l'inscription dans la loi des restrictions des libertés fondamentales porte une vision d'une société autoritaire, fermée en opposition avec l'image de pays de la liberté qu'a la France.

La création de la BAR s'inscrit dans un contexte de durcissement de la répression syndicale et de réforme majeure de la fonction publique. Elle s'inscrit également dans le cadre des repères revendicatifs de la CGT adoptés au congrès de Marseille et dans le cadre de la motion adoptée par le congrès fondateur de l'UFSE sur l'importance de la défense des libertés et des droits syndicaux.

Enfin, elle porte la nécessité de défendre la liberté d'expression ainsi que les "lanceurs d'alerte" aujourd'hui systématiquement dans le viseur du pouvoir.

LES DOMAINES CONCERNÉS

Sans être exhaustif, les domaines dans lesquels s'inscrit la BAR à sa création, sont les suivants :

- Libertés : défense des droits et libertés (libertés syndicales et libertés publiques);
- Démocratie (démocratie sociale et globale);
- Fonctionnaire citoyen/défense des services publics - l'égalité de traitement et citoyenneté;

Limites : ne pas chevaucher les autres BAR et autres groupes de travail, tout en sachant que tous les sujets peuvent être traités par la BAR mais sous l'angle spécifique de la démocratie et des libertés

Ils sont susceptibles d'évoluer au fil des ans, et la feuille de route sera mise à jour au fur et à mesure

La question de l'égalité femmes-hommes a fait l'objet d'un débat pour savoir s'il est une des dimensions de la BAR. Il est apparu qu'elle devait être abordée dans toutes les BAR et qu'elle devait être un des axes de la campagne élections professionnelles 2018 (prépa-

ration d'un guide Fonction publique sur l'égalité professionnelle)

LES OBJECTIFS DE LA BAR

- Orienter le travail de la BAR la première année sur les élections professionnelles 2018;
- Apporter des analyses à travers les visions des différents champs d'activité syndicale;
- Mettre à disposition des camarades des outils d'analyse;
- Ouvrir les sujets avec la société et faire le lien avec l'existant;
- Proposer des actions revendicatives;

CALENDRIER - ORGANISATION

La BAR se réunit au moins 3 fois par an.

Elle définit un calendrier de réunions et d'actions pour l'année en cours et d'actions pluriannuelles lorsque cela s'avère possible. Ce calendrier sera discuté et ajusté régulièrement en fonction des actualités et des besoins.

De la même manière, elle définit chaque année son budget prévisionnel de fonctionnement. Les animateurs suivent ce budget et proposent les ajustements qu'ils jugent utiles pour rester dans le montant prévu.

MOYENS

La BAR se dote des moyens d'échanges et de partage pour permettre les discussions entre ses membres (conférences téléphoniques, mails, espace partagé, appli).

Afin de favoriser le travail en commun, il est décidé de :

- Créer une adresse mail unique pour la BAR (type « bar.ddl@cgt.fr »);
- Créer un espace de travail partagé type SharePoint ou agora pour partager les documents de travail;
- Utiliser les réseaux sociaux et outils numériques pour fluidifier les échanges;
- S'appuyer sur le journal Fonction Publique pour faire connaître le travail de la BAR;

→ S'appuyer autant que possible sur les outils web (sites internet, facebook, twitter) de l'UFSE pour faire connaître analyses et documents

Par ailleurs, les frais de déplacement sont pris en charge selon les critères de l'UFSE.

ACTIONS À MENER À PARTIR DE 2018

Réunir des outils d'aide aux camarades et aux orgas :

- Constituer un recueil synthétique des actions menées contre les syndicats

et des contremesures apportées avec en face les résultats obtenus;

→ Recenser les acquis syndicaux locaux pour en faire des revendications globales et des perspectives de conquêtes;

Définir les moyens les plus adaptés aux actions:

→ Recenser les moyens d'action possible pour proposer des moyens réalistes et faciles à mettre en œuvre (ex: carte pétition/rassemblement action Flash filmés en direct FB/vidéos);

→ Proposer des actions d'information et de moyens de mobilisation;

→ Faire le lien avec la formation: droits syndicaux/élus/commissions de discipline;

Créer un annuaire des outils de communication existants:

→ Recenser les sites internet et camarades administrateurs vers qui adresser les liens pour des diffusions larges ainsi que les pages FB et comptes twitter;

→ Recenser les journaux de l'UFSE et des fédérations + syndicats qui peuvent être support de communication;

Proposer informations et actions de sensibilisation

→ Faire connaître les droits et libertés à travers les nouveaux médias et réseaux sociaux;

→ Réaliser un guide de droits et libertés syndicale à disposition des orgas;

→ Réaliser des fiches synthétiques sur les droits et libertés (faire un lien clair en libertés syndicales et libertés publiques);

→ Réfléchir à la manière de toucher au mieux et d'élargir les soutiens à la défense des droits et libertés/comment sortir des cercles militants actuels;

→ Rédiger des tracts et documents d'information – réaliser ou faire réaliser des vidéos ou supports numériques de publication.

→ Enrichir le revendicatif avec des perspectives de conquêtes sur ces questions de démocratie et de libertés.

>> BRANCHE D'ACTIVITÉ REVENDICATIVE OUVRIERS D'ÉTAT DANS LA CONTINUITÉ DU COLLECTIF FSPOEIE

LES OUVIERS D'ÉTAT

Les OE (qui peuvent être qualifiés de « non fonctionnaires ») sont des agents recrutés sur des postes permanents en

fonction de leur métier sur des missions qui ne peuvent être effectuées par des fonctionnaires.

Leur affiliation au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (le Fond Spécial de Pension des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'État: FSPOEIE) les identifient en tant qu'ouvriers d'État.

Ils sont gérés par des règles statutaires dans chaque ministère de tutelle (6 ministères) ou par délégation par leurs établissements publics. Ils disposent de leurs propres règles statutaires (décrets.)

2016 : le FSPOEIE :

28152 cotisants :

– Défense: 20742

– Equipement, logement, transports: 5879

– Intérieur: 732

– Economie et Finances: 474

– Autres ministères: 325

HISTORIQUE

2011 : Un 1er rapport de la cour des comptes remet en cause les règles statutaires et les recrutements des OE de l'Aviation Civile et les OPA.

2012 : Un 2e rapport pointe cette fois les OE de la Défense.

Suite à ces rapports, un moratoire imposé par la Fonction Publique et le budget interdit tout recrutement tant que les règles statutaires des OE ne sont pas revues.

La nécessité d'unir toutes les organisations syndicales regroupant des Ouvriers d'État s'imposait. Un collectif regroupant les OE Défense, Aviation Civile, IGN, Monnaies et Médailles, Police, les OPA a été mis en place et se réunit depuis 2011. Jean-Marc CANON, secrétaire général de l'UGFF a assisté aux premières réunions.

Les OE du cadastre ont rejoint le collectif en 2017

Le collectif a tout d'abord permis à nous connaître, à connaître et comparer nos règles statutaires spécifiques mais surtout à nous faire comprendre ce que sont les Ouvriers d'État: leurs missions, leurs métiers, leur position statutaire au sein de la fonction publique d'État: des agents non titulaires avec un régime de retraite particulier.

Le constat est dressé sur la situation des OE :

→ Les effectifs diminuent de manière vertigineuse (75000 en 1997 moins de 30000 en 2017),

→ Le FSPOEIE ne compte plus qu'un actif pour 3 retraités.

Les politiques de casse du service public ont eu des conséquences désastreuses sur le corps des Ouvriers d'État

LE TRAVAIL ET LES OBJECTIFS DU COLLECTIF FSPOEIE

Le collectif s'est réuni une quarantaine de fois depuis 2011.

Ses objectifs sont:

→ La levée du moratoire et la reprise des recrutements.

→ La reconnaissance des missions et des métiers

→ La défense du FSPOEIE

SES ACTIONS

Il est intervenu à de nombreuses reprises auprès des ministères respectifs, du ministère de la Fonction Publique et à Matignon.

Ces interventions se faisant à chaque fois avec l'assistance et la participation de Jean-Marc CANON, secrétaire général de l'UGFF, ont permis à chaque fois de débloquer quelques recrutements.

Le 26 mai 2016: pour la 1re fois une action de grève et de manifestations d'OE sur l'ensemble du territoire pour s'opposer à un projet de quasi statut interministériel « lowcost » que préfigurerait le ministère de la fonction publique.

Le 18 juillet 2016: la FP abandonne son projet, lève le moratoire sur les recrutements et renvoie vers chaque ministère le soin de faire évoluer les règles statutaires de leurs ouvriers

UNE FEUILLE DE ROUTE COMMUNE POUR LA BAR

Le revendicatif commun élaboré dès 2016 constitue l'architecture de la feuille de route:

→ Reconnaissance des Ouvriers d'État dans la fonction publique.

→ Reconquêtes des missions et métiers: travail sur la reconnaissance des métiers liés à l'informatique, aux nouvelles technologies.

→ Reprise des recrutements-reconquête des effectifs.

→ Suppression de l'abattement de zone qui réduit les salaires en fonction du lieu de résidence administrative ce qui a un impact sur le salaire, le régime indemnitaire, les heures supplémentaires et la retraite: une pétition est en cours.

→ Départs anticipés bonifiés en cas de travaux insalubres, pénibles, dangereux.

→ Défense et amélioration du FSPOEIE:

– Prise en compte de la totalité de la référence annuelle (suppression des abattements).

– Prise en compte de la totalité du régime indemnitaire dans l'assiette de cotisation. ♦

>> CONSEIL NATIONAL UFSE
DES 13 ET 14 DÉCEMBRE 2017

L'UNION INTERFÉDÉRALE FONCTION PUBLIQUE

Lors de son congrès l'UFSE a souhaité développer et renforcer le travail commun entre nos trois versants sur des enjeux revendicatifs communs. A ce stade, le conseil national de la Fédération santé action sociale n'a pas retenu le projet de charte de l'UIFP, souhaitant une nouvelle étape de réflexion.

Le débat et les interventions des secrétaires généraux des trois versants ont cependant confirmé cette volonté de poursuivre ce travail, de fortifier ce patrimoine commun et de monter en maturité, en travail collectif, en mutualisation. L'enjeu de réussir l'échéance des élections professionnelles de 2018 est confirmé par un plan de travail commun national et en territoire.

Au vu du débat riche, compte tenu des enjeux auxquels nous sommes et nous allons être confrontés et face aux attaques et à la guerre qui nous est déclarée, il a semblé évident que nous n'avons d'autre choix que de nous mettre en ordre de bataille, en étant organisés, lisibles et efficaces.

Il a paru essentiel de franchir une nouvelle étape qualitative (même si la charte n'est pas adoptée à ce stade) et une formalisation de notre travail en commun trois versants, à partir des propositions suivantes :

- Un local à Montreuil et une adresse mail dédiés ;
- L'attribution de moyens humains (un mi-temps) ;
- L'établissement d'un calendrier annuel qui planifie une réunion de bureau des trois versants tous les deux mois ainsi que deux CE communes par an ;
- Un plan d'action commun en 2018, sur un certain nombre de territoires dans le cadre de la campagne électorale ;
- Proposition de réunions avec toutes les Fédérations du champ de la fonction publique de l'État et la FAPT) sur des enjeux communs et/ou dès que des accords transversaux sont envisagés.

**VOTE POUR DES DÉLÉGUÉS
MOINS 5 ABSTENTIONS.**



AVEC LA CGT, SALARIÉS ET AGENTS PRO-TÉ-GÉS !

Si le droit ne peut pas tout pour les salariés ou les agents, l'employeur public (ou privé) n'est pas dispensé de l'appliquer à la lettre ! Les syndicats, fédérations de la CGT sont là pour le rappeler, devant les juges administratifs, si nécessaire...

CONTRACTUEL INVESTI D'UN MANDAT SYNDICAL : UNE PRO- TECTION SPÉCIALE

De nouvelles dispositions législatives protègent, à l'imitation des salariés du secteur privé (articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail), les agents publics non titulaires qui exercent des responsabilités ou un mandat syndical.

En effet, le décret du 3 novembre 2014, qui a modifié le décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État a introduit à l'article 1-2 de ce décret une disposition nouvelle, qui fait obligation à l'administration de consulter les commissions consultatives paritaires (CCP) sur les décisions individuelles de non renouvellements de contrat de personnes investies d'un mandat syndical : « [Les commissions consultatives paritaires] sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenus postérieurement à la période d'essai » ainsi que la situation, opportune pour l'employeur public..., s'agissant d'un contractuel en contrat à durée

déterminée, du « non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ».

L'article 47-2 du dit décret apporte des précisions sur les responsabilités exercées : « La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 47 en cas de licenciement d'un agent :

1. Siégeant au sein d'un organisme

Une disposition nouvelle fait obligation à l'administration de consulter les commissions consultatives paritaires (CCP) sur les décisions individuelles de non renouvellements de contrat de personnes investies d'un mandat syndical

consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État ;

2. Ayant obtenu au cours des douze mois précédents ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

3. Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail. Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État. »

Ces garanties, nouvelles, demandent à être éprouvées devant les juridictions administratives pour en mesurer l'effectivité. Les différentes décisions rendues récemment par le tribunal administratif de Paris éclairent, en la matière, la portée de ces droits nouveaux.

C'est le cas d'un camarade contractuel, victime de la décision du directeur général de l'Établissement public d'aménagement universitaire francilien (EPAURIF) de ne pas renouve-

ler son contrat à durée déterminée de trois ans et de lui proposer à la place un contrat d'un an. Le non renouvellement du contrat du camarade qui était investi d'un mandat syndical, désormais soumis aux nouvelles dispositions précitées, prévoit la consultation préalable de la commission consultative paritaire (CCP). Or, L'EPAURIF n'établit pas avoir consulté la CCP. La décision attaquée est donc intervenue au terme d'une procédure irrégulière.

Le tribunal a aussi enjoint au directeur de l'EPAURIF de réintégrer notre camarade dans ses fonctions

Comme l'ajoute le tribunal, certes si : « un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou s'il a privé l'intéressé d'une garantie » mais, au cas particulier, « le vice de procédure mentionné a eu pour effet de priver [le contractuel] d'une garantie ». C'est donc bien une consultation o-bli-ga-toire !

En conséquence la décision a été annulée et la partie perdante, l'EPAURIF condamné à payer 250 euros au titre des frais exposés (TA Paris, 20-06-2016, n° 1509125-5-3).

Mais cette première leçon n'a pas été bien assimilée par l'employeur (et son avocat...)

Prétextant d'un refus de renouvellement de contrat, le directeur tente, une seconde fois, de mettre fin au contrat. Si le tribunal administratif n'a pas retenu l'urgence au regard d'une liberté fondamentale dans le cadre d'une procédure en référé liberté (L. 521-2 du code de justice administrative), au motif de la tardiveté de la saisine au regard de la décision (TA Paris, ord. 13 mars 2017 n° 54-035-01-05), il a néanmoins fait droit à la demande de suspension, en urgence (référé suspension : art. L. 522.1 du CJA), en considérant que la décision était un licenciement en cours de contrat et non un simple refus de renouvellement de contrat, constaté une fois de plus que la CCP n'avait pas été saisie... et a suspendu le licenciement. En conséquence, le tribunal a aussi enjoint au directeur de l'EPAURIF de réintégrer notre camarade dans ses fonctions, à titre provisoire, dans l'attente de l'intervention du jugement au fond (TA de Paris, ord. 14 avril 2017, n° 1705352/9).

Bref, on prend les mêmes et on recommence : *bis repetita placent* ! ♦

DÉFENSEURS SYNDICAUX : DES SALARIÉS SANS LIMITE... GÉOGRAPHIQUE !

Le défenseur syndical est un salarié, du public ou du privé, actif ou retraité, autorisé à assister ou représenter un autre salarié engagé dans une procédure contentieuse (conseil de prud'hommes, cour d'appel).

La Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT, entre autres, demandait au Conseil d'État (n° 403535, 17 novembre 2017, mentionné dans les tables du recueil Lebon) d'annuler le décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 en tant qu'il limite territorialement le champ d'intervention des défenseurs syndicaux, au seul ressort de la cour d'appel de la région d'inscription de la liste arrêtée par l'autorité administrative.

Par l'article D. 1453-2-4 qu'il insère dans le Code du travail, le décret attaqué prévoit que les défenseurs syndicaux exercent leur fonction **dans le seul ressort des cours d'appel de la région sur la liste de laquelle ils sont inscrits.**

Pour contester les dispositions de l'article considéré, les organisations syndicales font valoir, l'impossibilité pour les organisations représentatives de salariés de proposer, dans chaque région, des défenseurs syndicaux ayant des compétences suffisamment variées pour assister et représenter les salariés y compris dans des branches présentant de fortes spécificités, la moindre spécialisation des défenseurs syndicaux qui découlera de l'application de ces dispositions, ainsi que les difficultés qui en résulteront en cas de déménagement ou de mutation d'un défenseur syndical en cours d'instance.

Pour le Conseil d'État, au regard de l'objectif poursuivi par le législateur et compte tenu, de ce que les parties ont toujours pu, avant l'intervention des dispositions contestées, faire appel aux organisations syndicales, dans le cadre de leur libre organisation, pour la désignation d'un délégué, sans considération de son domicile ou de son lieu d'exercice professionnel, le pouvoir réglementaire a commis **une erreur**

manifeste d'appréciation en limitant le champ de compétence géographique des défenseurs syndicaux au ressort des cours d'appel de la région sur la liste de laquelle ils sont inscrits et annulé, en conséquence, les dispositions critiquées.

Il est intéressant de noter que la Fédération de l'éducation, de la recherche (FERC CGT) avait déposé un mémoire en intervention en soutien aux requérants. ♦

>> LE MÉMOIRE EN INTERVENTION

Le mémoire en intervention, article R632-1 du CJA : **"L'intervention est formée par mémoire distinct [...].le jugement de l'affaire principale qui est instruite ne peut être retardé par une intervention."** L'intervenant syndical doit préciser quelle partie il soutient, justifier de son intérêt à agir, prendre une délibération pour ester en justice et fournir une copie de ses statuts. ♦

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6€ au lieu
de ~~6,50€~~



DOSSIER
SUPPRESSION DE L'ISF
LE CAPITAL MOINS TAXÉ
MACRON AU SERVICE
DES PLUS RICHES

PARUTION
LE 19 JANVIER 2018

boutique.nvo.fr

Bon de commande *VO Impôts 2018*

(Écrire en lettres capitales, merci)

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M.

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : mag

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr