

Union  
Générale des  
Fédérations de  
Fonctionnaires

la  
cgt



MISSIONS  
DREAL



SOCIAL  
Présence de la CGT  
à l'ANCV

# FONCTION PUBLIQUE



L'UGFF devient l'UFSE-CGT au congrès de Blainville sur Mer  
**Création de l'union fédérale des syndicats de l'État**  
POUR UNE CGT NOVATRICE, AUDACIEUSE ET CONQUÉRANTE



ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES > E. MACRON PRÉSIDENT  
**ET MAINTENANT ?**  
ÉLEVER LE RAPPORT DE FORCE



## Le second tour des élections présidentielles confirme les responsabilités inédites du mouvement syndical.

**F**idèle à son histoire et à ses valeurs, la CGT avait appelé à faire barrage au Front National, ce parti raciste, xénophobe, sexiste, libéral et agissant contre le monde du travail.

L'UFSE se félicite que les salariés et plus largement les citoyens aient barré la route de la présidence de la République au Front national.

Alors que sa candidate a obtenu plus de 10 millions de voix, c'est sur chaque

lieu de travail, avec et au plus près des salariés que la CGT va poursuivre et intensifier son combat contre l'extrême-droite et le fascisme.

Disons-le clairement, les leçons du 21 avril 2002 n'ont pas été tirées par celles et ceux qui nous ont gouvernés depuis. Bien au contraire, les politiques mises en œuvre depuis par les pouvoirs publics, en France et au sein de l'Union européenne, toujours sous l'aiguillon des organisations patronales, n'auront cessé de nourrir la crise et de fracturer toujours plus la société.

Disons-le tout aussi clairement, des millions d'électrices et d'électeurs se sont abstenus, des millions d'entre elles et eux ont exprimé un vote blanc ou nul, une partie conséquente a voté par dé-

faut en faveur d'Emmanuel Macron.

C'est pourquoi le président de la République nouvellement élu ne saurait porter de nouvelles atteintes à la démocratie en légiférant par ordonnance tout en piétinant la démocratie sociale et les organisations syndicales.

Il ne peut pas plus poursuivre la mise en œuvre de politiques intensifiant et aggravant les reculs sociaux.

Dans un tel contexte, il est urgent que les personnels s'organisent, se syndiquent et se mobilisent pour imposer d'autres choix et le progrès social.

C'est bel et bien ce défi que l'UFSE, avec toute la CGT et toutes les organisations qui le souhaitent, entend relever. ♦

<p><b>2</b> ÉDITO</p> <p><b>3</b> ACTU ■ CROUS : protocole d'accord</p> <p><b>4-5</b> ■ Les chiffres de la Fonction publique assénées durant la campagne : la vérité</p> <p><b>6-7</b> ■ Mobilisation des personnels au ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle</p> <p><b>8-9</b> INTERNATIONAL ■ Turquie, à la croisée des chemins</p> <p><b>10-11</b> MISSIONS ■ Les DREAL : réorganisation des régions</p> <p><b>11-12</b> ■ Le point de vue d'un agent</p>	<p><b>13</b> SERVICE PUBLIC ■ Extraits de l'intervention de J.-M. Canon au CCFP</p> <p><b>14-15</b> INSTANCES ■ CSFPE du 02.03.2017 ■ Commission statutaire consultative du 23.03.2017</p> <p><b>16-17</b> SOCIAL ■ Présence de la CGT à l'ANCV ■ Entretien avec Alain Job des LSR de l'Aude</p> <p><b>18-19</b> VIE SYNDICALE ■ L'UGFF devient l'UFSE ■ Les votes du congrès</p> <p><b>20-21</b> RETRAITE ■ Le devenir des A.S.S. à l'administration pénitentiaire</p> <p><b>22</b> ZIG-ZAG DANS LE DROIT ■ Jurisprudence : fin de détachement anticipé</p> <p><b>23</b></p>
--	---

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :  
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036  
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris  
case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX  
TEL. : +33155827756  
MEL : ugff@cgt.fr  
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :  
Stéphane JULIEN  
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :  
Stéphane Jéhanno  
COMITÉ DE RÉDACTION :  
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien,  
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zauouche

CREDIT PHOTOS :  
Sauf mention expresse  
© UGFF, Stéphane Julien

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 : 0917-S-06197

FRONT NATIONAL

Le Front national n'accède pas à la Présidence de la République, c'est une victoire pour la démocratie. La CGT a œuvré à faire barrage à l'extrême droite, c'est le sens de notre engagement historique. Malgré tout, le score réalisé par le FN est à la hauteur de la désespérance sociale, elle-même la conséquence des renoncements successifs des différents gouvernements à œuvrer véritablement pour la justice sociale. Combattre le Front national, c'est avant tout rompre avec les politiques libérales. C'est dans cette optique que la CGT œuvrera, par la mobilisation sociale, pour imposer d'autres choix, agir pour le progrès social et un monde de paix.

SUITES 1er MAI > PARIS

VIOLENCES

**Le combat pour le progrès social est incompatible avec la violence à l'encontre des forces de l'ordre**

C'est avec la plus grande fermeté que la CGT condamne les actes de violences et de vandalisme qui ont eu lieu, en marge de la manifestation parisienne, tout comme les atteintes à l'intégrité physique de plusieurs policiers.

La lutte pour le progrès social et les valeurs d'humanisme que porte notre organisation syndicale sont incompatibles avec de tels agissements. Celles et ceux qui s'y livrent n'ont rien à voir avec notre action syndicale ; leurs actes incarnent la négation de nos valeurs.

SIÈGE CFDT DÉGRADÉ

Locaux CFDT

Une nouvelle fois dans la nuit du 23 au 24 avril, le siège de la CFDT a été l'objet de dégradations par des individus non identifiés. La CGT juge ces actes inacceptables. Attachée à la démocratie, la CGT dénonce fermement ce type de pratique. Plus que jamais à la suite de ce premier tour des élections présidentielles et face à la diversité d'opinions et de points de vue, c'est par le débat et la force des idées qu'il faut convaincre et non par la violence.

CROUS >> HISTORIQUE !

**Après 35 ans de lutte, la cgt obtient un accord sur la fonctionnarisation des personnels ouvriers !**

Signature du protocole d'accord sur les conditions et modalités d'accès des personnels ouvriers des CROUS à la fonction publique de l'État

Le 4 mai 2017 le protocole sur la titularisation des agents des CROUS a été signé par la CGT, la FSU et la CFDT, par la ministre de l'Éducation nationale, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par le président du CNOUS.

C'est toute la CGT dans la Fonction publique qui s'engage, par la signature des trois secrétaires généraux de l'Union nationale des syndicats des CROUS (UN-CGT CROUS), de la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture (FERC-CGT), et de l'Union fédérale des syndicats de l'État (UFSE-CGT).

Les signataires représentent les deux tiers des voix, et 7 représentants au Comité technique du CNOUS sur 10, l'accord est donc très largement majoritaire. FO, l'UNSA et le SNPTES ne l'ont pas signé.

ENFIN !

Cet accord est l'aboutissement de 35 ans de combat de la CGT pour que les contractuels ouvriers des CROUS accèdent au statut de fonctionnaire, qui leur a été injustement refusé en 1983.

Le 29 mars 2017, les personnels ouvriers des CROUS sont sortis par décret de la liste des emplois recrutés en CDI. A partir du 1er avril 2018, les nouveaux recrutés seront fonctionnaires, et les ouvriers contractuels pourront accéder à la titularisation, suivant les conditions de la loi Sauvadet de 2012.

Pour la CGT, la publication de ce décret ne suffit pas, et de nombreuses menaces continuent de peser sur les personnels des CROUS.

Le ministère de l'Enseignement supérieur est celui où la loi Sauvadet de titularisation des contractuels a été le moins appliquée, nombres d'universités ou d'établissements n'organisant pas ou insuffisamment les épreuves réservées de titularisation.

L'engagement par ce protocole des ministères et du CNOUS à organiser les épreuves de titularisation garantit la possibilité effective de devenir fonctionnaire à tous les agents le souhaitant.

L'avenir du réseau des CROUS est menacé par des projets de régionalisation, de transfert aux universités ou de privatisation (avec la perte du statut d'agent public).



UNE GARANTIE POUR LES AGENTS ET LES USAGERS

Pour la CGT le fait que les agents des CROUS soient fonctionnaires d'État est la meilleure garantie pour le maintien du réseau.

La signature de ce protocole fortement majoritaire renforce les personnels face à la forte incertitude politique sur les futures orientations gouvernementales.

Le protocole garantit la rémunération des agents qui seront titularisés, l'accession sur deux ans par promotion au troisième grade de la catégorie C des agents d'encadrement correspondants à ce grade (échelle 5 des CROUS). Il adapte la classification des métiers des CROUS au statut des fonctionnaires.

UNE VICTOIRE QUI EN APPELLE D'AUTRES

Pour autant la CGT n'est pas naïve sur la volonté constante de peser sur les conditions de travail des personnels, qui résulte du maintien de la politique d'austérité par le gouvernement actuel, et dont nous pouvons craindre qu'elle soit maintenue voire aggravée par le prochain gouvernement.

Sur les sujets de l'organisation et du temps de travail, le protocole encadre fortement les conditions d'exercice, et renvoie à des concertations dont les objectifs sont définis dans le protocole.

Aujourd'hui comme demain, la CGT se battra pour les conditions de travail de tous les personnels, et appellera les agents à se mobiliser pour la défense de leurs droits.

La CGT juge que la défense des intérêts des personnels est aujourd'hui plus confortée par la signature d'un accord majoritaire que par une non-signature.

C'est pourquoi la CGT s'engage en toute lucidité et avec responsabilité dans cette signature, qui est une étape essentielle dans la défense du personnel des CROUS et de la mission de service public du réseau des CROUS.

Montreuil, le 5 mai 2017



## Un peu de vérité ne fait pas de mal !

*A l'occasion de la campagne électorale, plusieurs candidats et de nombreux médias ont fait assaut de préconisations – toutes plus régressives les unes que les autres – en matière de Fonction publique. Très souvent présentées comme irréfutables, celles-ci s'appuyaient sur des données qui en réalité ne résistent pas un examen un tant soit peu sérieux.*

### >> LE NOMBRE D'AGENTS ET SON ÉVOLUTION

Un jour, on nous parle de 5,6 millions de fonctionnaires, le lendemain de 5,8. Le même jour de 6 millions.

Tous ces chiffres sont fantaisistes.

Il y a 5,45 millions d'agents dans les trois versants de la Fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière).

Dans cet ensemble, les fonctionnaires civils sont 3,85 millions, les militaires 0,3 million et les contractuels, ouvriers d'État, médecins hospitaliers, etc. (qui ne sont pas des fonctionnaires) 1,3 million.

Les mêmes nous affirment que l'emploi dans la Fonction publique a explosé ces dernières années, se bornant à mettre en avant, brut de décoffrage, les évolutions d'effectifs comme si le nombre d'emplois dans la Fonction publique ne devait pas être corrélé à celui de la population totale et à celui de la population active. Or, dans le premier cas, sur les vingt dernières années, on est passé de 82 agents pour 1000 habitants à 86 pour mille aujourd'hui et, dans le second (la population active), de 18,8 % des emplois à... 18,9 %!

Alors: explosion incontrôlée des effectifs, vraiment !?

### >> LA SURENCHÈRE DANS LES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

120000, 300000, 500000 : c'est la valse des chiffres et le concours au plus grand éradicateur d'emplois dans la Fonction publique.

Pour ces massacreurs à la tronçonneuse, l'agent public ne constitue plus qu'une variable d'ajustement économique.

La prise en compte des missions publiques, la qualité du service public

rendu, les conditions de travail des personnels: circulez, il n'y a rien à voir!

La CGT, quant à elle, estime qu'une telle façon de poser les questions est inepte et dangereuse. Le nombre de fonctionnaires n'a de sens que si on le relie aux besoins de la population et à l'intérêt général.

Et, de ce point de vue — le seul qui vaille —, bon nombre de secteurs nécessitent davantage de créations nettes que de nouvelles suppressions.

Par ailleurs, certains, par omission ou incompétence (ou sans doute les deux) mentent lorsqu'ils affirment qu'on peut ôter 500000 emplois dans les trois versants de la Fonction publique en ne remplaçant qu'un départ sur deux à la retraite. En effet, le rythme des départs liés au papy boom est aujourd'hui largement dépassé. Dans la FPE, par exemple, on est passé de 81000 départs à la retraite en 2007 puis en 2008, à 51000 actifs en 2015. Au total, entre 500000 et 550000 actifs devraient faire valoir leur droit dans les cinq années qui viennent sur les trois versants. En supprimer 500000, ce n'est donc effectuer aucun rempla-

---

Pour ces massacreurs à la tronçonneuse, l'agent public ne constitue plus qu'une variable d'ajustement économique.

cement! Et comme, si on a bien compris les arguments nébuleux avancés, certains secteurs – l'hôpital public, les militaires, les policiers, etc. – seraient exonérés de ces amputations, la totalité des départs à la retraite dans toutes les autres administrations ne permettraient pas cette purge! Enfin, si un nouveau recul – tout à fait inacceptable! – de l'âge légal du départ à la retraite de 62 à 65 ans devait avoir lieu, sa conséquence automatique serait une diminution supplémentaire des ouvertures du droit à pensions pour les années à venir...

Bref, c'est un vrai plan social massif qui nous est promis par des licenciements secs, seule façon d'atteindre ces coupes d'ampleur délirante!

### >> LE GRAND N'IMPORTE QUOI SUR LES RETRAITES

Sous couvert d'équité, un certain nombre de ténors ne cessent de nous fredonner la chanson de la fin des régimes spéciaux, ceux-ci constituant, à les entendre, des privilèges insupportables.

Mais, une fois de plus, la réalité est bien différente de ces péremptoirs affirmations émanant de celles et ceux qui, le plus souvent, sont les véritables privilégiés du système.

Les fonctionnaires partaient à la retraite, en moyenne, à 57 ans et 5 mois en 1990. En 2015, c'est à 60 ans et 10 mois. L'écart avec les salariés du privé s'est réduit de trois ans et n'est plus que d'un an et demi aujourd'hui, cet écart se justifiant par la plus forte proportion de métiers reconnus pénibles dans la Fonction publique.

Le taux de cotisations salariales est passé de 7,85 % en 2010 à 10,29 % en 2017 et atteindra 11,10 % en 2020, identique aux salariés du secteur privé.

Pour la Fonction publique de l'État, en euro constants, la retraite moyenne mensuelle est passée de 2208 euros en 2000 à 2126 euros en 2015. Autrement dit, en travaillant plus longtemps, en cotisant beaucoup plus, les retraites ont baissé de près de 4 % en quinze ans!

Pour tout à fait en finir avec les supposés avantages des fonctionnaires, rappelons que le COR en 2013 estimait les taux de remplacement médians à 74,5 % pour les salariés du privé et à 75,2 % pour ceux de la Fonction publique. Et d'ailleurs une très récente étude de l'INSEE montre que l'application des règles du privé aux fonctionnaires conduirait dans 53 % des cas à une retraite plus favorable pour les fonctionnaires.

Cette même étude précise: « il y aurait, dans tous les cas, peu de sens à réduire la question à celle de l'identité

Rappelons que le COR en 2013 estimait les taux de remplacement médians à 74,5 % pour les salariés du privé et à 75,2 % pour ceux de la Fonction publique

*ou de l'uniformité des règles, puisque des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont pas toujours une garantie d'équité, tandis que, à l'inverse, une diversité des règles n'implique pas nécessairement des inégalités de retraite ».*

C'est bien ce que pense la CGT qui est favorable à une élévation des droits pour tous avec le maintien des régimes spéciaux.

### >> TEMPS DE TRAVAIL: RÉTABLIR LES FAITS

Autre passion de nos libéraux: faire passer l'agent public pour un fainéant travaillant au plus quelques maigres heures dans la semaine, et encore, quand il en a envie.

Pour les plus acharnés d'entre eux, le retour aux 39 heures – évidemment, pas payées 39 – constituerait un vrai progrès social.

Alors, payés à rien faire les fonctionnaires?

Le dernier travail à peu près sérieux, même s'il est loin d'être exhaustif, a été conduit par Monsieur Philippe Laurent et a donné lieu à un rapport remis au gouvernement en mai 2016.

Il estime le temps annuel moyen de travail dans toute la Fonction publique à 1584 heures pour une base réglementaire de 1607 heures, soit inférieur de 1,4 %. Mais, dans le même temps, il observe, comme toute personne de bonne foi peut le faire, que 37 % des fonctionnaires travaillent la nuit (contre 26 % des salariés du privé), que 18 % travaillent le dimanche (pour 15 % dans le privé) et que, globalement, les astreintes sont 2 fois plus importantes pour les agents publics.

Il cite d'ailleurs l'exemple du temps de travail théorique des infirmières et infirmiers qui, compte tenu de leurs importantes sujétions, s'établit à 32h30 hebdomadaires.

Autrement dit, les fonctionnaires travaillent sur des horaires normaux.

Enfin, « normaux », c'est à voir car, dans la réalité, les mêmes personnels de santé accumulent des dizaines de milliers de jours RTT qu'ils ne peuvent pas prendre, les policiers des heures supplémentaires qui ne leur sont pas

payés.

### >> LE COÛT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Alors là, c'est le bouquet!

Trop d'agents publics, trop de masse salariale, trop de dépenses publiques: voilà le mal qui ronge perfidement la société française!

D'abord, rappelons que les administrations publiques ne sont pas qu'un coût. Outre qu'elles participent activement du progrès social et de l'égalité de traitement du citoyen, elles ont aussi un rôle économique majeur. Elles sont une aide précieuse pour les entreprises, elles ont participé à la création de richesses à hauteur de 20 % du Produit intérieur brut en 2015 et à 17 % de l'investissement global la même année.

Ensuite, il faut cesser de nous rebattre les oreilles avec de pseudos vérités: le niveau des dépenses publiques n'est nullement un frein économique!

### Quelques exemples suffisent à le démontrer:

- En 2012, le Danemark affichait des dépenses publiques à 59,4 % de son PIB davantage donc que la France, le chômage y était de 7 %, contre une moyenne de 10,6 % dans l'Union Européenne, et la croissance y était 4 fois supérieure à celle de l'UE.

- La même année, le Portugal avait des dépenses publiques à hauteur de 47,4 % du PIB mais le chômage y était de 15,3 % et la croissance de -1,4 %, c'est-à-dire en récession.

- Pour lutter contre la crise, les États-Unis ont fait monter leur déficit public à 13 % du PIB en 2009, 2010 et 2011 (plus du double de la France sur la même période) et leur taux de chômage a baissé de 2 points.

Enfin, s'agissant du nombre d'agents dans la Fonction publique, rappelons que la France se situe au 9e rang européen pour 100 habitants, au 13e rang pour la population active et au 10e rang pour 1000 kilomètres carrés.

Quant à l'ensemble des salaires, privés et pensions, versés à tous les ayants droit, il a reculé de 0,5 % dans le PIB ces 20 dernières années.

**La vérité, c'est que la Fonction publique et ses agents sont une richesse irremplaçable. On n'en dira pas autant des bénéficiaires stratosphériques des grandes entreprises et des profits juteux des gros actionnaires.**



>> TRAVAIL EMPLOI FORMATION PRO

## LE 18 MAI DANS LES SERVICES, MOBILISATION POUR LES EFFECTIFS ET LA DÉFENSE DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC !

>> APPEL CGT-SUD-FSU-CFDT-UNSA-FO-CNT

Externalisation des missions, non-remplacements des départs à la retraite. Tous les services du ministère du travail sont touchés. L'ensemble des organisations syndicales appelle à des assemblées générales le 18 mai.

### EFFECTIFS : LA SAIGNÉE

Le ministère du travail, jugé non prioritaire, subit de plein fouet les conséquences des politiques d'austérité et des réorganisations, en administration centrale comme en services déconcentrés.

Pour exemple : entre 2009 et 2017, les effectifs de référence des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont diminué de près de 20 %, passant de 9 826 à 7 983,6 (ETP rémunérés). Ce sont les contrôleurs du travail (-23%, baisse accélérée par le plan de transformation des emplois) et les adjoints administratifs (-26%) qui servent de variable d'ajustement.

Toutes les missions sont touchées, et plus particulièrement le pôle 3E, les services emploi : (-13% entre 2008 et 2014), les SRC (-15%), les secrétariats de sections (-10%), les services d'appui (-10%) ou l'informatique (27%), sans oublier les 10% d'agents de contrôle en moins sur le terrain depuis la création des unités de contrôle en 2014.

### JUSQU'OU ET QUAND ?

Alors que, partout, des postes sont vacants et que les collègues croulent sous la charge de travail, les recrutements sont au point mort. Ceux pour les postes d'adjoints administratifs se comptent sur les doigts d'une main ! Seulement 28 postes d'inspecteur du travail sont ouverts au concours cette année... alors qu'au moins 128 inspecteurs et 305 contrôleurs étaient susceptibles de partir entre 2016 et 2017, cherchez l'erreur !

Ces recrutements seront très loin d'assurer le renouvellement des effec-

tifs du fait de la structure des âges au sein du ministère : selon les bilans sociaux du ministère, 27 % des A, 43 % des B et 60 % des C ont plus de 55 ans et devraient partir en retraite dans les prochaines années. Dans les services de renseignement, ce sont 48% de départs à la retraite qui sont annoncés d'ici 5 ans.

En refusant de déclarer la totalité des postes vacants, le ministère entretient la pénurie et accroît les difficultés quotidiennes des services.

### UN PRÉTEXTE À DE NOUVELLES RÉORGANISATIONS

Pire, il prend cette pénurie comme prétexte à de nouvelles réorganisations ou à des fermetures de site comme à Maubeuge, projets à l'œuvre depuis de nombreuses années.

La délégation générale au pilotage des DIRECCTE/DIECCTE (DGP) déploie ainsi un projet « 3MO » (Modernisation des Missions, des Moyens et des Organisations) visant à adapter les services aux suppressions de postes et à la réforme territoriale, et ainsi insti-

**En refusant de  
déclarer la totalité  
des postes vacants, le  
ministère entretient la  
pénurie et accroît les  
difficultés quotidiennes  
des services.**



© popov48 - Fotolia

Les politiques d'austérité éloignent les services publics des citoyens

tionnaliser un mode très dégradé de fonctionnement.

Ce projet propose de mutualiser (renseignement téléphonique ; création de services interdépartementaux...), d'« alléger » la gestion administrative (procédures MOE ; déclarations des organismes de formation ; télédéclaration des ruptures conventionnelles), d'externaliser les missions (agrément des services à personne aux conseils départementaux ; frais de déplacements des conseillers du salarié à l'Agence de services et de paiement ; homologation des accords d'épargne salariale à l'URSSAF ; enregistrement dématérialisé des accords) voire d'en supprimer (délivrance de certains titres).

De même, l'inspection du travail n'est pas épargnée. Il est procédé au redécoupage des sections pour les ajuster au nombre d'agents, ce que le ministère présente comme une solution au « désordre » des intérimaires que ses réformes et les suppressions de postes ont provoqué. Il prépare la fin des sections : certains DIRECCTE voudraient, dès à présent, mettre en place une organisation où les dossiers seraient distribués et une répartition du travail ignorant la section généraliste et territoriale rattachée à un

agent de contrôle.

Particulièrement, les services de renseignement en droit du travail sont dès aujourd'hui visés : instauration d'un numéro de téléphone national unique et généralisation des prises de rendez-vous via un logiciel dédié. C'est une attaque majeure contre un service de proximité privilégiant l'accueil physique des usagers et assurant le lien avec les agents de contrôle, déjà mis à mal par le sous-effectif conduisant nombre de services à fermer certains jours.

### NOUS POUVONS BLOQUER LA SPIRALE !

Seule l'administration semble croire que l'on peut toujours faire mieux avec moins. Elle dégrade nos conditions de travail, nous met chaque jour un peu plus en difficulté pour exercer correctement nos missions, détériore le service rendu aux usagers : le ministère assume désormais ouvertement qu'il faut en finir avec un service public du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au service des travailleurs (avec ou sans emploi) en axant prioritairement nos missions sur le service aux employeurs.

En systématisant ce recul de la présence du service public au plus près des citoyens et en empêchant ses agents de répondre au mieux aux attentes des salariés, le gouvernement, à travers son ministère, renforce les inégalités, nourrit leur sentiment d'abandon.

En 2012, dans un contexte comparable de baisse des effectifs et d'intensification du travail des agents, notre colère s'est exprimée, nous nous sommes levés en masse, le ministère a été contraint de reculer, nous avons réussi à arracher la reconnaissance en accident de service du suicide de deux de nos collègues !

**Rien n'est irréversible, réagissons !**



© popov48 - Fotolia

### RASSEMBLONS-NOUS AUTOUR DE NOS REVENDICATIONS :

- ✓ Arrêt des suppressions de postes en administration centrale et en services déconcentrés
- ✓ Mise à la vacance nationale de tous les postes non pourvus
- ✓ Recrutement statutaire pour pourvoir tous les postes vacants et augmentation des effectifs, notamment de catégorie B et C, pour rattraper les baisses d'effectifs des années passées
- ✓ Aucune suppression de section
- ✓ Maintien de services de renseignements, gratuits, de proximité avec accueil physique, non au numéro unique
- ✓ Retrait du projet « 3MO » ou « comment gérer la pénurie ... »
- ✓ Maintien de tous les sites et de toutes les missions dans les unités départementales
- ✓ Aucune fermeture de service (SRC - FSE) dans les anciennes capitales régionales
- ✓ Aucun transfert d'effectifs dans le cadre des délégations de compétences aux régions dans le cadre de la loi NOTRE

L'intersyndicale nationale appelle, sur la base de ces revendications, les agents à la mobilisation localement dans chaque service, chaque UD/UR, **le 18 mai** prochain (sous forme de rassemblement, conférence de presse, manifestation, interpellation des candidats aux législatives, etc.).

**Dans les assemblées générales et les mobilisations locales, portons, dans l'unité, la perspective d'une journée nationale de grève et de mobilisation commune dans les plus brefs délais. ♦**



Recep Tayyip Erdoğan, s'octroie les pleins pouvoirs

©WikiCommons

## LA TURQUIE À LA CROISÉE DES CHEMINS... LA DICTATURE VA-T-ELLE GAGNER ?

Le point sur la situation en Turquie après le référendum du 16 avril. Les organisations syndicales, dont l'UFSE-CGT, appellent à la solidarité pour soutenir les fonctionnaires limogés, les militants syndicaux et associatifs réprimés par le régime d'Erdogan.

**P**ositionnée entre l'Occident et l'Orient, la Russie et le Proche-Orient, la Turquie est géographiquement à la croisée des chemins. Elle est aussi géostratégiquement à la croisée des chemins, avec notamment le détroit du Bosphore qui permet à la marine russe d'accéder à la Méditerranée, l'hébergement sur son sol à Incirlik d'une base de l'OTAN stockant 50 à 60 bombes atomiques type B-61 (soit environ un tiers des engins nucléaires déployés par l'OTAN en Europe), sa frontière commune avec l'Irak et la Syrie qui en fait un lieu de passage privilégié pour les membres de l'État Islamique...

Mais pour le régime actuel, la plus grande crainte est la création d'un État Kurde à sa frontière qui pourrait empiéter sur son territoire national. C'est à ce titre que les exactions commises à l'encontre des opposants politiques kurdes sont légitimées par le régime en place qui n'hésite pas à faire l'amalgame entre l'EI et le PKK pour justifier ses crimes.

### AMALGAMES INTOLÉRABLES

De même, la Turquie est politique-

ment à la croisée des chemins avec un basculement du régime en place vers la dictature. Les premiers limogeages de généraux laïques au sein de l'armée turque ont constitué les prémices de ce basculement

Parallèlement, R.T. Erdogan multiplie les attaques contre les femmes et prépare la banalisation d'un futur recul du droit des femmes. Il déclare ainsi en juin 2016 lors de l'inauguration de l'association KADEM (Association de la Femme et de la Démocratie) : « Une femme qui renonce à être mère parce qu'elle travaille, rejette en fait sa féminité. Une femme qui refuse la maternité, qui renonce à entretenir sa maison, a beau réussir autant qu'elle veut dans le monde du travail, elle se trouvera face au danger de perdre son originalité, elle sera incomplète et ne sera qu'une moitié d'être. (...) S'il y a des mères, il y a l'humanité. C'est pour cela qu'à chaque occasion je conseille d'avoir trois enfants. Ce n'est pas moi, c'est mon Dieu qui l'ordonne, c'est notre prophète qui le dit ». La dérive islamiste du président turc à l'égard des femmes s'accompagne de son mépris affiché pour les femmes laïques et les féministes. Il va

même jusqu'à considérer que le terme « féministe » est péjoratif. Le Président turc s'inscrit donc à contre-courant des valeurs fondatrices de la Turquie moderne qui ont été concrétisées par les tanzimat (grandes réformes) et qui prônent le développement de la société par l'émancipation intellectuelle (accès à l'enseignement supérieur) et le travail des femmes.

### LAÏCITÉ

S'agissant de la laïcité en Turquie, qui est l'un des principes constitutionnels centraux, si elle s'inspire à l'origine du modèle français (absence de tout signe religieux ostentatoire pouvant influencer les affaires publiques) elle ne fonctionne cependant pas sur le principe de séparation de la religion et de l'État. La religion est placée sous le contrôle de l'État (enseignement, financement pour les sunnites...).

Or depuis 2007, le principe de laïcité, tel qu'instauré par M. Kemal est remis en question. Le port du voile est autorisé dans les universités et depuis 2013 les femmes députées peuvent porter le voile à l'assemblée. Cette même année, l'interdiction du port du voile a été le-

vée dans la fonction publique et depuis le début de l'année 2017, elle est également levée au sein des forces armées.

Bien que le parti du président se défende de toute atteinte à la laïcité, l'AKP (Adalet ve Kalkinma Partisi ou parti de la justice et du développement) est d'idéologie islam conservatrice. Au début de son mandat, dans le cadre du processus d'adhésion à l'Union européenne R.T. Erdogan avait garanti qu'il ne laisserait aucune religion prendre le pas sur les affaires publiques. Or, avec les réserves émises par l'Union européenne pour l'adhésion de la Turquie, le repli sur les valeurs de son parti va bon train.

Oscillant entre l'islamo conservatisme et le maintien d'une ouverture vers l'Occident, R. T. Erdogan est avant tout un individu qui souhaite garder tout le pouvoir pour lui et ne rien partager. Toute opposition politique, quelle qu'elle soit, doit donc, selon lui, être immédiatement écrasée. Le 1er décembre 2010, il a d'ailleurs reçu le dernier prix Kadhafi des Droits de l'homme par le colonel Kadhafi.

### UN RÉGIME AUTORITAIRE

Après le coup d'État manqué du 15 juillet 2016, R.T. Erdogan a instauré le régime d'état d'urgence en Turquie et a poursuivi la mise en place progressive de sa dictature.

Depuis juillet, plus de 125000 fonctionnaires et magistrats ont été arrêtés et/ou limogés (dont 2585 employés du ministère de l'Éducation), l'objectif poursuivi par R. T. Erdogan étant de s'assurer qu'aucune résistance ne pourrait lui être opposée dans l'administration pour instaurer sa dictature.

Ainsi, brandissant la menace sécuritaire, R.T. Erdogan a organisé le 16 avril 2017 un référendum constitutionnel afin de passer d'un régime parlementaire à un régime présidentiel, autrement dit : donner les pleins pouvoirs à R.T. Erdogan :

✓ suppression du poste de Premier ministre et transfert des pouvoirs au président ;

✓ faire coïncider les dates des élections législatives avec celle de la présidentielle, ce qui rend impossible toute campagne politique pour l'opposition dans le cadre d'un régime dictatorial ;

✓ réforme de la justice qui était indépendante depuis la constitution de 1982. Le président et le Parlement nommeront les membres du Haut-Conseil des juges et procureurs (HSYK), chargés de nommer et de destituer les magistrats.

Durant toute la campagne du référendum, les partisans du « non » ont été censurés, persécutés, arrêtés :

✓ Une dizaine de députés et plus de 5000 militants du parti d'opposition (HDP) ont été incarcérés ;

✓ Les militants syndicaux (DISK et KESK), politiques ou associatifs, les journalistes ont été mis en garde à vue et leurs manifestations ont été interdites ou réprimées dans une violence inouïe.

Au moment du référendum, le conseil électoral a décidé d'accepter les bulletins et les enveloppes non estampillés. Le « oui » déclaré gagnant à 51,4 % des suffrages est donc largement discutable et démontre bien que la majorité du peuple turc ne suit pas R.T. Erdogan dans l'instauration de sa dictature.

N'acceptant pas la remise en cause du résultat du référendum, R.T. Erdogan poursuit sa répression.

Ainsi, le 20 avril, l'éditeur du site d'information turc Sendika.org affilié aux syndicats a été arrêté à l'aube par la police et est accusé « d'organisation de protestations sur les réseaux sociaux visant à montrer le résultat du référendum comme illégitime » ainsi que d'« incitation à la haine » et « insulte à un représentant de l'État ». La veille, 16 militants de gauche ont été arrêtés à Istanbul à la suite d'une manifestation contestant la victoire du référendum. A Izmir, six personnes ont été arrêtées car elles auraient insulté M. Erdogan le soir du référendum.

Bien évidemment Donald Trump s'est précipité au lendemain du référendum pour féliciter le dirigeant turc pour son excellent résultat. Du côté du Kremlin, la réaction est sans surprise non plus : « Nous considérons que ce référendum est une affaire interne qui ne regarde que la Turquie. Nous estimons qu'il faut

### EXTRAITS COMMUNIQUÉ COMMUN DES O.S.

La délégation intersyndicale française qui s'est rendue à Istanbul et Ankara les 21 et 22 mars derniers, a eu l'occasion de constater que la campagne autour du référendum était inéquitable. Tous les moyens de l'administration, centrale et locale, ont été mis à la disposition des partisans du « oui », tandis que la répression s'accroissait à l'encontre de l'opposition et en particulier des militants syndicaux :

- Une dizaine de députés et plus de 5000 militants du deuxième parti d'opposition (HDP) ont été mis en prison ;

- Les militants syndicaux, politiques ou associatifs, partisans du « non », ont été censurés, harcelés par les forces de l'ordre, mis en garde à vue par des magistrats partiaux, leurs manifestations interdites ou réprimées.

Alors que le dépouillement continuait, le Haut conseil électoral a décidé d'accepter les bulletins et les enveloppes non estampillés. Le « oui » a été déclaré gagnant avec 51,4 % de

respecter la volonté du peuple turc... » a déclaré Dmitri Pesko le 18 avril, porte-parole du Président russe.

### L'UFSE-CGT S'ENGAGE

L'UFSE CGT en appelle à la solidarité avec le peuple turc, condamne le limogage des fonctionnaires, l'incarcération des opposants, des syndicalistes et des militants associatifs.

L'UFSE-CGT appelle ses organisations à participer au fonds de solidarité lancé le 19 avril par l'EPSU afin de soutenir les fonctionnaires et syndicalistes limogés et/ou incarcérés.

Dans un communiqué en date du 21 avril 2017 (voir extraits ci dessous), les huit organisations syndicales françaises, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires et UNSA ont attiré l'attention de leurs adhérents et de l'opinion publique sur la situation en Turquie. Elles en appellent à la solidarité active avec les travailleurs et les syndicalistes victimes de la répression, pour leur réintégration et le rétablissement de leurs droits. Elles réaffirment leur soutien à la société civile en Turquie, dans leurs luttes pour la défense des droits sociaux et politiques, pour la sauvegarde des libertés syndicales.

Soutenir le peuple turc c'est combattre la dictature qui se met en place et lutter contre un dirigeant liberticide, dangereux, qui à terme, en plus d'enkyster les conflits existants, pourrait en créer de nouveaux. ♦

voix exprimées, contre 48,6 % pour le « non », soit un écart de 1379934 voix.

[...] Des dizaines de milliers de salariés du secteur public licenciés par des décrets politiques arbitraires depuis juillet 2016 sont en train de sombrer dans la précarité totale : ni indemnité de chômage, ni aide sociale, perte de leurs droits à la sécurité sociale. Sans possibilité de travail dans le privé, interdits de voyager à l'étranger, ils se retrouvent socialement marginalisés, stigmatisés. Plongés dans le désespoir, une quarantaine d'entre eux ont mis fin à leurs jours depuis le début de la répression.

L'heure est à la solidarité active avec les travailleurs licenciés et les syndicalistes victimes de la répression, pour leur réintégration et le rétablissement de leurs droits.

Plus que jamais, nous réaffirmons notre soutien à la société civile de Turquie, dans leurs luttes pour la défense des droits sociaux et politiques, pour la sauvegarde des libertés syndicales.

PARIS LE 21 AVRIL  
(complet sur [cgt.fr](http://cgt.fr))

Ecologie-environnement, aménagement, logement, les missions des DREAL sont nombreuses et impactent directement notre quotidien



© oben901 - Fotolia

>> Fusion des régions et des services de l'État  
L'EXEMPLE DES DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'ENVIRONNEMENT  
DE L'AMÉNAGEMENT ET DU LOGEMENT — DREAL :

## UN PROCESSUS PRÉCIPITÉ ET SANS CONCERTATION

La réforme territoriale a redessiné la carte en modifiant les compétences entre État et collectivités territoriales. Les personnels en subissent les conséquences directes, dans leur organisation personnelle — vie familiale, éloignement — mais également professionnelles notamment au regard des missions qui évoluent... sans satisfaire les besoins de la population.

### LE CONTEXTE

La décentralisation de 1983-1984 a entraîné de fortes modifications de l'organisation de la Fonction publique d'État et des services. De nombreuses compétences ont été transférées aux départements dès 1984-1986 (action et aide sociale, collèges...). La situation spécifique des directions départementales de l'équipement et la résistance syndicale de la CGT avaient limité le transfert au strict minimum (de l'ordre de 4 %). Après l'adoption d'une loi en 1992, le transfert et le découpage devaient s'effectuer à la demande des Conseils généraux. Pendant 10 ans une situation différenciée s'en est suivie pour les services de l'Équipement avec une possibilité de mise à disposition des DDE aux départements.

La « deuxième décentralisation » en 2004, en transférant les routes aux départements, a entraîné le transfert des missions et des agents des services des DDE. 60 % des personnels de toutes catégories, majoritairement ouvriers,

ont ainsi été transférés aux départements. Dès lors, les personnels restant à l'Équipement (60000 agents) s'interrogeaient sur leur avenir et leurs missions.

Plusieurs réformes d'inspiration libérale se sont succédé depuis cet « acte II de la décentralisation ». À partir de 2008, d'autres lois ou instructions ont visé la réduction des moyens de l'administration: entre autres, citons la révision générale des politiques publiques (RGPP) devenue modernisation de l'action publique (MAP) en 2012

et la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RéaTe).

Pendant le quinquennat de F. Hollande, 2012-2017, d'autres réformes, elles aussi d'inspiration libérale, ont été mises en œuvre, dont notamment: la loi de janvier 2014, loi MAPTAM, (loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles) et la loi du 16 janvier 2015, loi NOTRe (nouvelle organisation territoriale de la République) « relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ».

Cette dernière définit une nouvelle carte des régions à partir de la fusion de certaines des régions existant précédemment. Les 13 nouvelles régions sont ainsi définies et sont dotées de compétences élargies particulièrement dans:

- le domaine économique, en soutien des entreprises,
- le portage des politiques de formation et d'emploi,

60 % des personnels  
de toutes catégories,  
majoritairement  
ouvriers, ont ainsi  
été transférés aux  
départements

Les Préfets, bien qu'étant représentants de l'État dépendent du ministère de l'intérieur avec des missions très orientées sur la sécurité

– les domaines du transport, de l'aménagement et des grandes infrastructures.

Selon les principes de ces lois, l'Administration territoriale de l'État doit se réorganiser en prenant en considération la nouvelle répartition des compétences avec les collectivités territoriales et la redéfinition des missions relevant de son champ.

#### LA PLACE ET LE RÔLE DES PRÉFETS RENFORCÉS DANS LE PILOTAGE DES RÉFORMES :

Les axes de la réorganisation de l'État s'inscrivent dans le renforcement de l'interministérialité et des prérogatives des préfets de région. Ceux-ci avaient déjà la compétence en matière d'exécution des politiques de l'État sur la région (sauf santé et politiques communautaires). En matière de gestion des crédits, il est décidé par le comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 que les préfets de région seront désignés responsables des budgets opérationnels du programme 333 (BOP) gérés par les services placés sous leur autorité. Les préfets de région président le dialogue de gestion avec les ministères. Ceci montre leur place dominante dans nos administrations et ceci pose question.

L'interministérialité (DDI) et les fusions (DR) brisent le fonctionnement ministériel en réseau et est une source supplémentaire d'un affaiblissement et d'une perte d'efficacité et de compétences.

De plus, les Préfets, bien qu'étant représentants de l'État, dépendent du ministère de l'intérieur avec des missions très orientées sur la sécurité. Leur positionnement actuel porte donc également atteinte à la légitimité ministérielle des services, ce qui déstabilise complètement le fonctionnement, y compris en matière de gestion des moyens et des personnels, avec des remises en cause de droits.

#### UN PILOTAGE DE LA FUSION CARACTÉRISÉ PAR SA VIOLENCE ET SA PRÉCIPITATION, AVEC UN

#### MODE D'ENCADREMENT BASÉ SUR L'ISOLEMENT, L'OPACITÉ, VOIRE L'AUTORITARISME.

Pendant toute la phase préparatoire à la fusion, la méthode s'est résumée à une grande précipitation avec une concertation strictement formelle qui ont abouti à une opacité totale des décisions prises.

Après la mise en place des DREAL fusionnées en janvier 2016, la situation ne s'est pas améliorée et les effets négatifs ont commencé à se manifester très rapidement sur les conditions de travail des personnels. Par ailleurs, le choix des préfigurateurs futurs directeurs, a été des plus opaques, décidé uniquement par les préfets et sans aucune concertation avec les personnels et les organisations syndicales.

#### APRÈS 18 MOIS DE LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES RÉGIONS FUSIONNÉES

La CGT demande une véritable évaluation permettant de mesurer les conséquences de toutes ces réformes sur le service public.

Quelques exemples de sujets à évaluer :

– l'augmentation des coûts de fonctionnement générés par la réduction d'effectifs n'implique-t-elle pas d'aller bien au-delà d'un simple bilan comptable ?

– Cette réforme menée au pas de charge, a-t-elle apporté des preuves de l'amélioration de la qualité du service public d'un l'État « ouvert qui associe la société civile à la définition de son action » ?

– A-t-elle favorisé « un État qui valorise tout le potentiel de ses agents » ?

– A-t-elle renforcé le soutien aux entreprises ?

La CGT dénonce les réels objectifs de la fusion qui se font jour !

Au vu des questions posées ci-dessus, la CGT juge que la conduite de la réforme par spécialisation, mise en place dans la précipitation, ajoutée aux réductions d'effectifs et des budgets de fonctionnement, a provoqué des dégâts irréversibles au regard des services publics et favorisé l'émergence de super-préfectures, de super-régions, avec des capacités techniques amoindries.

La CGT exige l'arrêt immédiat des diminutions des effectifs et des moyens ainsi qu'un bilan Ressources Humaines de la fusion par Direction régionale concernant les postes supprimés, transférés ou substantiellement modifiés ou vacants.

Enfin, au niveau national, l'État doit produire un bilan de cette réforme : bilan financier des déplacements engendrés par les fusions d'une part et de la dégradation des services rendus au public d'autre part. ♦

## >> Le point de vue d'un agent : interview d'Élisabeth concernant la fusion des deux DREAL de Normandie

En préambule, il convient de rappeler que la DREAL Normandie, issue de la fusion de deux ex-régions, ne compte que cinq départements. D'autres DREAL comme la Nouvelle Aquitaine ou le Grand Est comprennent chacune trois ex-régions et regroupent jusqu'à douze départements. Les problèmes rencontrés par les agents sont forcément démultipliés.

#### ■ DE QUELLE FAÇON AS-TU VÉCU LA PÉRIODE AVANT LA FUSION (ÉTÉ 2015 AU 1er JANVIER 2016) ?

Cette période était très tendue, car nous ne savions pas « à quelle sauce nous allions être mangés ».

Tout est allé très vite et je lisais attentivement ce que m'envoyaient les organisations syndicales, en particulier la CGT, car j'avais besoin d'informations. Nous avons un nouveau directeur qui était nommé préfigurateur et tout se passait en préfecture.

En fait, je ne savais pas si Rouen allait être absorbé par Caen ou si ce serait l'inverse.

Cette réforme était faite pour faire des économies et supprimer des emplois de fonctionnaires, donc la pression et l'inquiétude était très forte... Cela ne s'est pas arrangé !!!

#### ■ QUELLE ORGANISATION AU 1er JANVIER 2016, DATE DE LA CRÉATION DE LA DREAL NORMANDIE ?

La DREAL a été créée en service bi-Sites (Rouen - Caen) plus ou moins spécialisés et avec des postes supprimés et transférés au plus tard au 31 décembre 2018, les services de la DREAL doivent être polarisés à cette date. Au départ le directeur a voulu acheter la paix sociale en disant que les agents ne bougeraient pas et qu'ils pourraient rester sur leurs postes aussi longtemps qu'ils le voudraient. Mais ça, c'était le discours !

Les agents ont été informés à peine trois mois avant la création de la DREAL fusionnée d'un éventuel risque de mobilité géographique et/ou fonctionnel, en pleine période de fin de gestion et de congés de fin

d'année! On a passé de super fêtes!

### ■ QUELLE ORGANISATION A ÉTÉ MISE EN PLACE POUR TON SERVICE ?

Mon service est organisé pour l'instant en bi-site, mais avec une toute petite unité à Rouen et le reste à Caen. Cette organisation m'est toujours apparue comme peu crédible à long terme.

Très vite, nous nous sommes rendu compte qu'il y aurait un réel problème de déclassement de nombreux cadres. Le DREAL a créé une véritable armée mexicaine avec un rang hiérarchique supplémentaire dans tous les services. Mais cela n'empêche que de nombreux cadres ont été déclassés, mon ancien chef est devenu le futur adjoint. De ce fait il a demandé une mutation très rapidement dans une autre direction, tant que des postes ouverts à la mobilité intéressants s'avéraient encore disponibles.

À terme je crains de devoir choisir entre mon lieu de vie et les missions que j'exerce

### ■ TON POSTE A-T-IL ÉTÉ : INCHANGÉ - MODIFIÉ - SUBSTANTIELLEMENT MODIFIÉ - TRANSFÉRÉ - SUPPRIMÉ ?

Personnellement mon poste a été reconnu comme substantiellement modifié, ce qui ne m'apporte pas grand-chose puisqu'à terme je crains de devoir choisir entre mon lieu de vie et les missions que j'exerce.

Par contre si je dois muter dans une autre direction, DDT par exemple, cela risque d'avoir des conséquences néfastes sur mon déroulement de carrière et aussi probablement sur mon salaire (RIFSEEP). Sans parler des missions, car je ne suis pas certaine de retrouver un poste qui m'intéresse vraiment.

### ■ QUELLES CONSÉQUENCES SUR LE TRAVAIL QUOTIDIEN, LES MISSIONS, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

Le travail quotidien a beaucoup changé, des nouvelles procédures ont été mises en place, il faut harmoniser ! Mais, surtout nous n'avons pas l'impression de faire partie d'un service unique (nous sommes toujours ex-haute ou ex-basse !). Il n'y a pas de cohésion d'équipe.

Tous les agents font face à une surcharge de travail très importante

renforcée par des déplacements longs et très fréquents. Nous ne voyons plus nos chefs qui passent leur temps sur la route et sont beaucoup moins disponibles. D'ailleurs le temps de travail et le risque routier explosent pour tout le monde.

Le fonctionnement en bi-site oblige un management à distance des équipes et cela a des conséquences négatives sur l'activité, l'efficacité et le collectif de travail.

Pour l'encadrement de proximité, je constate que l'agrandissement du périmètre entraîne un accroissement des déplacements, du nombre d'agents à encadrer et, de fait, de la charge de travail. Mais ce qui est vrai pour la hiérarchie, l'est également pour presque tous les agents.

Cette intensification du travail est aussi due à l'augmentation des délais de contrôle interne et de signature, nous n'avons plus de lisibilité sur le suivi et l'avancement de nos dossiers.

Pour moi, la DREAL est confrontée à une forte augmentation des risques psychosociaux, les agents ne trouvent plus de sens à leur travail et la direction ne sait pas déléguer, elle est dans l'obsession du contrôle.

Lorsque je discute avec mes collègues, ils ressentent également un certain mal-être lié au manque de confiance ressenti vis-à-vis de notre travail et nos compétences, personnellement cela me conduit à envisager une mobilité très rapidement.

De plus la polarisation à terme des sites risque d'engendrer un problème de maintien des compétences, puisque nombre d'agents auront choisi une mobilité fonctionnelle plutôt que géographique.

D'ailleurs, les organisations syndicales ont obtenu une expertise « projet important » dont les résultats ont été présentés en assemblée générale. La conclusion de cette expertise confirme que les conséquences de la fusion sur les conditions de travail sont : surcharge de travail, perte de sens du travail et perte de compétences et nécessité d'agir rapidement pour prévenir les risques professionnels.

### ■ QUELLES CONSÉQUENCES SUR LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES ?

Pour le moment, les instances se réunissent en formation conjointe, mais il n'y a pas encore de réel travail ensemble et nous avons toujours les organisations syndicales de l'ex Haute-Normandie et de l'ex Basse-Normandie !!

C'est grâce à la CGT que j'étais informée, elle a alerté les personnels et met le directeur face à ses responsabilités.

Le service rendu est de moins bonne qualité et surtout moins accessible

Lui, il fait des assemblées générales des personnels où il nous dit que tout va bien et que la DREAL est en train de prendre sa vitesse de croisière !!!

### ■ D'APRÈS TOI, LA RÉFORME TERRITORIALE EST ELLE VECTEUR D'UN SERVICE PUBLIC DE MEILLEURE QUALITÉ, PLUS PROCHE DE LA POPULATION ?

Je ne crois pas, bien au contraire, car on ne peut que constater un éloignement des services régionaux vis-à-vis des populations. De plus les citoyens sont perdus et ne savent plus à qui s'adresser. Cette réforme a été faite dans un but purement financier et n'apporte rien aux usagers. Le service rendu est de moins bonne qualité et surtout moins accessible.

### ■ UN AN ET TROIS MOIS APRÈS LA CRÉATION DE LA DREAL, QUELLES SONT TES ATTENTES ET TES CRAINTES ?

Que les petites unités affichées par le DREAL comme pérennes ne le soient pas vraiment et disparaissent au fil du temps, car le fonctionnement bi-site n'est pas tenable ni pour les agents en général et encore moins pour la hiérarchie. Évidemment la baisse constante des effectifs aggrave encore la situation des petites unités.

J'attends que la direction prenne vraiment des mesures pour ses agents, qu'elle tienne compte de nos préoccupations et mette en place un vrai plan de prévention. Pour le moment nous nous sentons totalement abandonnés et surtout avec l'impression que ce mode de fonctionnement « dégradé » s'installe dans le temps.

Cela fait 30 ans que je suis dans ce ministère, des réformes j'en ai vu passer, mais maintenant nous n'avons plus le temps de souffler entre deux réorganisations, c'est sans cesse.

Toutes ces réformes et celle-là en particulier se font au détriment des conditions de travail et de notre santé. Je pense que les agents n'ont jamais été dans un tel état de stress ! et tout ça pour quoi ? ♦

TOUTE L'ACTUALITÉ  
SUR LE SITE INTERNET

[www.equipementcgt.fr](http://www.equipementcgt.fr)

Jean-Marc Canon, Baptiste Talbot, Mireille Stivala respectivement secrétaires généraux de l'UFSE-CGT, de la fédération des services publics CGT, de la fédération Santé action sociale CGT, lors de la journée d'études sur le statut général des fonctionnaires



Réunion du dernier **Conseil Commun de la Fonction Publique** de la mandature, le 11 avril 2017

## ***Extraits de l'intervention de Jean-Marc Canon : quel bilan tirer de la mandature 2012 – 2017 ?***

**C**ertes, la Fonction publique sous François Hollande, ce n'est pas celle de Nicolas Sarkozy.

D'ailleurs, rappelons que le dernier CCFP convoqué sous l'égide de M. A. Sauvadet a été boycotté par l'ensemble des organisations syndicales.

Sans aucun doute, cette mandature a été moins pire que ce que nous promettement les programmes de Marine Le Pen, François Fillon et Emmanuel Macron.

Mais pour autant ce bilan est très loin d'être positif.

Pour une abrogation dans la douleur de l'inacceptable jour de carence, que de renoncements, pour ne pas dire de reniements et que de réformes néfastes.

Si un seul exemple devait être retenu, ce serait celui tristement emblématique du record historique du gel de la valeur du point.

Ce choix politique a constitué à la fois une profonde injustice sociale et une totale ineptie économique. Il a - et c'est bien normal - contribué à l'éloignement des agents de la Fonction publique du Président et du gouvernement.

A côté des insuffisantes créations d'emplois, dans quelques secteurs, « décrétés prioritaires » sans aucune concertation – faut-il donc considérer que les autres ne l'étaient pas ? La poursuite des suppressions massives dans de nombreux secteurs a conduit à mettre en péril les missions de service public et a détériorer gravement les conditions de travail des agents.

Les non créations dans les hôpi-

taux publics alors même que ce service public vital est depuis des années mis en grave difficulté par un sous-effectif chronique représente une orientation politique qui, pour la CGT, doit être continuellement condamné et combattu.

**Nous sommes très surpris de votre proposition de léguer au prochain gouvernement la perspective d'organiser des états généraux de la Fonction publique**

Tout cela me direz-vous, peut être mis sur le compte du désaccord fondamental entre nous sur les raisons de la dette publique, son poids réel et sur la manière d'y remédier.

Mais que dire du maintien du trentième indivisible dans la Fonction publique de l'Etat disposition inacceptable d'ailleurs régulièrement dénoncée par les institutions européennes ?

Que dire de la pérennisation de la privation du droit de grève de certaines catégories d'agents -que personne, et surtout pas du côté du gouvernement- n'est capable de justifier ?

Que dire de l'absence de réel

débat sur le retour aux corps dans la Fonction publique Territoriale à la place des cadres d'emplois ?

Que dire du maintien assumé de l'inacceptable recours à l'intérim dans la Fonction publique Hospitalière ?

Là, il n'y a pas d'enjeu économique et pourtant aucune de ces questions essentielles à nos yeux n'a été véritablement ouverte.

Et pourtant quand l'actuelle majorité gouvernementale était dans l'opposition, elle ne manquait pas de dénoncer ces situations de manière parfaitement légitime.

C'est un fait : à de rares exceptions dans la Fonction publique, la gauche ne revient pas sur les contre réformes rétrogrades de la droite.

Il faut regarder lucidement cette responsabilité car elle est pour beaucoup dans la situation délicate et lourde d'enjeux qui est devant nous aujourd'hui.

Enfin, Madame la Ministre, nous sommes très surpris de votre proposition de léguer au prochain gouvernement la perspective d'organiser des états généraux de la Fonction publique. Que ne l'avez-vous fait pendant les longs mois où vous avez exercé le pouvoir ?

Vous l'aurez compris madame la ministre, la mandature de cinq années qui est en train de se conclure aura été pour la CGT au mieux une succession de rendez-vous manqués, au pire une politique que pas grand-chose n'a distingué de la politique menée par Monsieur Sarkozy ». ♦

## Compte-rendu du 2 mars 2017

### 1 – PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE STATUT PARTICULIER DU CORPS DES ADMINISTRATEURS CIVILS.

Le texte a pour objet de créer un 10ème échelon doté de l'indice brut 1015 au sommet du grade d'administrateur civil afin de le mettre en adéquation avec le grade « A type » de certains autres corps des filières administratives et techniques et d'adapter les concours et procédures de recrutement et de fixer des mesures spécifiques de reclassement (avec une bonification de deux ans) aux titulaires de doctorat ;

**Vote sur le projet de décret :**  
**Pour : UNSA – FSU**  
**Abs : Solidaires – CGT – FO – CFDT - CGC**



### 2 – PROJET DE DÉCRET PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES AUX CORPS À CARACTÈRE SOCIO-ÉDUCATIF.

Le texte a pour objet de mettre en œuvre la 2ème étape de revalorisation des personnels sociaux prévue par PPCR avec des mesures entrant en vigueur :

- le 1er juillet 2018 : intégration des corps de catégorie B à caractère socio-éducatif de la FPE dans de nouveaux corps de catégorie A « d'intervention sociale » structurés en deux grades, le 1er lui-même structuré en deux classes ; nouvelle architecture des corps « d'encadrement et d'expertise » suite à cette intégration des corps B en catégorie A ;

- le 1er janvier 2020 : fusion des deux classes du 1er grade des corps A « d'intervention sociale ».

La CGT considère que les avancées sont très insuffisantes alors qu'une réforme est attendue par les personnels depuis longtemps. La DGAFP s'est contentée de proposer le « petit A » alors qu'elle avait des marges de manœuvre pour reconnaître les qualifications et aurait pu choisir une intégration dans le corps des « A type » en traitant de façon égalitaire des corps comparables. Pour la CGT c'est un véritable gâchis. D'autre part des discussions sont encore en cours sur la prise en compte de la surindiciation avec le souhait d'un rattachement à la

filrière sociale.

La CGT a exigé que la DGAFP clarifie le dispositif sur le maintien du service actif pour les PJJ lors de l'intégration en A. Il est inacceptable que les engagements pris ne soient pas respectés sans avoir prévenu les agents. La CGT a réaffirmé que la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique doit reconnaître le travail réel.

La DGAFP considère que le corps de catégorie A est un corps de droit commun et reconnaît que des discussions sont encore en cours pour les CPIP de l'administration pénitentiaire.

Sur le « service actif » elle rappelle qu'aucun corps de catégorie A n'est classé en catégorie « actif ». Elle propose néanmoins :

- De maintenir le statut particulier du corps B de la PJJ pour les agents qui ont moins de 17 ans dans leurs corps ;
- De prévoir une clause dans le décret d'accès à la catégorie A pour les agents qui ont 17 ans ou plus dans leur corps.

**Vote sur le projet de décret :**  
**Pour : UNSA – CFDT – CGC**  
**Contre : FO – CGT – Solidaires**  
**Abs : FSU**



### 3 – PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT DU CORPS INTERMINISTÉRIEL DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT.

Le texte a pour objet de mettre en œuvre la 2ème étape de revalorisation des personnels sociaux prévue par PPCR avec des mesures entrant en vigueur au 1er juillet 2018 : création d'un nouveau corps interministériel d'assistant de service social des administrations de l'État, classé en catégorie A et doté de deux grades, relevant du ministère chargé des affaires sociales. Il redéfinit les missions de ce corps et prévoit l'autorité de recrutement et de gestion compétente au sein de chaque périmètre ministériel.

**Vote sur le projet de décret :**  
**Pour : UNSA – CFDT – CGC**  
**Contre : FO – CGT – Solidaires**  
**Abs : FSU**



### 4 – PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CORPS INTERMINISTÉRIEL DES CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT.

Le texte a pour objet de mettre en œuvre la 2ème étape de revalorisation des personnels sociaux prévue par PPCR avec des mesures entrant en vigueur au 1er juillet 2018 : création d'un nouveau corps interministériel de conseiller technique de service social des administrations de l'État, classé en catégorie A et doté de deux grades, relevant du ministère chargé des affaires sociales. Il redéfinit les missions de ce corps : le 1er grade divisé en deux classes (fonctions d'encadrement et d'expertise en matière d'action sociale) et le 2ème grade (fonction d'encadrement). Il prévoit l'autorité de recrutement et de gestion compétente au sein de chaque périmètre ministériel.

**Vote sur le projet de décret :**  
**Pour : UNSA – CFDT – CGC**  
**Contre : FO – CGT – Solidaires**  
**Abs : FSU**



### 5 – PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'EMPLOI D'INSPECTEUR TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT.

Le texte a pour objet de créer un nouveau statut d'emploi interministériel d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État, classé en catégorie A et doté de deux grades, relevant du ministère chargé des affaires sociales. Il fixe les conditions de nomination et d'avancement à ces emplois. Il prévoit un dispositif transitoire pour les conseillers de l'action sociale en poste, dotés de l'échelon spécial, qui seront automatiquement nommés dans ce nouvel emploi d'inspecteur technique pour la durée du détachement restant à courir.

**Vote sur le projet de décret :**  
**Pour : UNSA – CFDT – CGC**  
**Contre : FSU - FO – CGT – Solidaires**



**6 – PROJET DE DÉCRET FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES PERSONNELS SOCIAUX ACCÉDANT AUX CORPS DE CATÉGORIE A DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT À CARACTÈRE SOCIO-ÉDUCATIF**

**Vote sur le projet de décret :**  
**Pour : UNSA – CFDT – CGC**  
**Contre : FO – CGT – Solidaires**  
**Abs : FSU**



**7 – PROJET DE DÉCRET FIXANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CORPS DES PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS ET DU CORPS DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES.**

Seules les dispositions dérogatoires au statut général sont examinées par le CSFPE :

I – les candidatures aux emplois d'enseignants-chercheurs réservés à la mutation sont désormais examinées directement par le conseil académique ou l'organe en tenant lieu, sans recours au comité de sélection.

II- La position de délégation des enseignants-chercheurs.

III. L'élargissement des conditions de présentation du concours natio-

nal d'accès au corps des professeurs d'universités aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant effectué un mandat de quatre ans en qualité de chef d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, de président ou de vice-président mentionné dans les statuts de l'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

La CGT a rappelé qu'elle avait voté contre ce projet au CT-Universitaire et a dénoncé le mépris pour les organisations syndicales de cette instance, qui ne s'était pas réunie pendant 2 ans.

Sur le fond, la CGT dénonce le maintien de l'évaluation individuelle des « enseignants-chercheurs », renommée « suivi de carrière », ainsi que le maintien de la modulation du service d'enseignement.

La CGT n'approuve pas les articles soumis au CSFPE :

– article 4 : la procédure semble très insatisfaisante, dans la mesure où ce sont les établissements qui décident ou non de l'ouverture de postes à la mutation, dans le cadre de leur autonomie. Pour la CGT il doit exister un réel dispositif de mutation ;

– article 6 : une entreprise ou un organisme privé doit payer une contribution au moins équivalente à l'ensemble de la rémunération de

l'intéressé et des charges sociales qui y sont afférentes au profit de l'établissement d'origine. Les financements publics de l'ESR doivent servir au service public de l'ESR.

La CGT a présenté un amendement à l'article 25 (ex article 26) en proposant la suppression de cet article et son remplacement par « l'article 46-1 du même décret est abrogé ». En effet, les modalités de promotion des maîtres de conférences anciens directeurs, vice-présidents ou présidents d'établissement ne doivent pas dépendre directement du ministère. Cela ressemble à des remerciements pour bons et loyaux services aux zélés applicateurs de la politique ministérielle, en lieu et place des pratiques universitaires du Conseil national des universités.

**Vote de l'amendement de la CGT :**

**Pour : CGT – FO – FSU – Solidaires**  
**Contre : CFDT**  
**Abs : UNSA – CGC**

**Vote sur le projet de décret :**

**Pour : UNSA – CFDT – FSU**  
**Contre : FO – CGT – Solidaires**  
**Abs : CGC**

COMMISSION STATUTAIRE CONSULTATIVE

**Compte rendu du 23 mars 2017**  
*(à suivre dans prochain numéro)*

**1. PROJET DE DÉCRET FIXANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX CORPS DE CHARGÉS D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES**

Ce projet met en œuvre les dispositions prévues par le protocole PPCR, à compter du 1er janvier 2017. Deux corps sont concernés par cette transposition : le corps interministériel des chargés d'études documentaires relevant du ministère chargé de l'environnement et celui des ministères chargés de la culture et de l'éducation nationale, dont la gestion relève du ministère chargé de la culture. Il prévoit ainsi, à compter du 1er janvier 2017 :

- la création d'un troisième grade à accès fonctionnel dont les conditions d'accès et l'architecture seront comparables à celles prévues pour le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;
- la fusion des deux classes de chargé d'études documentaires principal ;

– l'octroi d'une bonification d'ancienneté de deux ans pour les chargés d'études documentaires, recrutés par la voie du concours externe, qui auront présenté leur parcours en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche qui a conduit à la délivrance du doctorat.

A compter du 1er janvier 2020, le projet prévoit la création d'un dixième échelon, doté de l'indice brut 1015, dans le grade de chargé d'études documentaires principal.

Aucun amendement n'est déposé sur ce texte.

**Vote global sur le texte :**  
**Pour : CFDT – CGC – FSU – UNSA**  
**Contre : CGT – FO – Solidaires**



**2. PROJET DE DÉCRET FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES CHARGÉS D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES**

Le projet de décret définit l'échelonnement indiciaire applicable aux corps des chargés d'études documentaires à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 1er janvier 2019, dans le cadre de l'application du protocole PPCR.

Aucun amendement n'est déposé sur ce texte.

**Vote global sur le texte :**  
**Pour : CFDT – CGC – FSU – UNSA**  
**Contre : CGT – FO – Solidaires**

# PRÉSENCE DE LA CGT À **L'AGENCE NATIONALE POUR LES CHÈQUES-VACANCES**



© Andreas P. - Fotolia

Sous la double tutelle du ministère de l'économie et des finances et du ministère chargé du tourisme, l'agence nationale pour les chèques vacances (ANCV) est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Ses compétences dépassent les "simples" vacances et couvrent également les champs du social et de la solidarité. À l'instar de nombreux EPIC, la tentation est grande de le privatiser. Le marché du tourisme est juteux.

La CGT y est présente à double titre, en son sein, auprès des salariés et au comité d'entreprise, mais également dans son conseil d'administration. Nicolas Randy, représentant du personnel CGT au CA ; David Blumental, secrétaire du CE, élu CGT nous expriment leur point de vue.

## QUELLES SONT LES VALEURS PORTÉES PAR L'ANCV ?

Pendant longtemps, l'aide au départ en vacances se justifiait par des considérations sanitaires pour les enfants, et de « reconstitution des forces de travail » pour les adultes. Ces préoccupations demeurent, ô combien ! Mais l'évolution de notre société induit de nouveaux enjeux pour justifier une politique publique d'aide au départ en vacances, qui nous semble plus que jamais devoir constituer une priorité :

– En termes de lutte contre les exclusions : alors que la majorité de nos concitoyens part en vacances, être contraint de renoncer à partir peut contribuer à renforcer un sentiment d'exclusion. Qui n'a pas à l'esprit la tête d'un môme dans la cour d'école, qui n'a rien à raconter d'un voyage à l'autre bout de la France ou hors des frontières ?

– C'est tout l'esprit de l'article 140 de la loi de lutte contre les exclusions de 1998, porté par Michelle Demessine, lorsqu'elle était la secrétaire d'État au tourisme : l'égal accès de tous, tout au long de la vie, à la culture, à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. Il permet

de garantir l'exercice effectif de la citoyenneté. (...) L'État, les collectivités territoriales, les organismes de protection sociale, les entreprises et les associations contribuent à la réalisation de cet objectif. (...) Au titre de leur mission de service public, les établissements culturels financés par l'État s'engagent à lutter contre les exclusions.

– En termes d'émancipation des individus et de cohésion sociale : l'agence et ses partenaires partagent la conviction selon laquelle préparer un projet de vacances, ce n'est pas seulement consommer, c'est aussi construire, rêver et réaliser. C'est devenir acteur de sa propre vie. Avec les partenaires de l'agence, nous prenons très au sérieux la question du travail qui est fait sur un ensemble de compétences au sein d'un projet vacances : prévoir, budgéter, s'organiser... Et on peut décliner :

- Pour les familles, le temps des vacances constitue un temps vecteur de consolidation des liens et un terrain favorable au soutien à la fonction parentale,
- Pour les jeunes, les vacances constituent un temps éducatif privilégié, d'ouverture à d'autres lieux, d'autres repères, d'autres habitudes de vie,

## LES CHÈQUES VACANCES

1,59 Md€ de volume d'émission	+ 2,8 % de croissance
4,28 millions de bénéficiaires (10 millions avec leurs familles)	190000 professionnels du tourisme et des loisirs conventionnés Chèques-vacances

## LES CLIENTS DE L'ANCV

367000 CLIENTS DONT		
16676 comités d'entreprise	18306 petites entreprises	1718 fonction publique et établissements publics

## L'ACTION SOCIALE

248000 bénéficiaires (+1,6%)	26,66 M€ de budget global	13 équipements touristiques à vocation sociale subventionnés
------------------------------------	------------------------------	---

**L'ANCV est un EPIC créé en 1982**, et dont la mission d'intérêt général est de contribuer au départ en vacances du plus grand nombre. Les organisations syndicales, dont la CGT, ont joué un rôle majeur à sa création, à une époque où l'on créait un « Ministère du temps libre ». Une époque de conquête, de progrès.

Pour mettre en œuvre notre mission, nous déployons le Chèque-Vacances auprès des salariés (4 millions d'ayants-droit, soit 10 millions de bénéficiaires) via les CE, les petites entreprises et la fonction publique d'Etat, ce qui constitue la facette la plus connue de notre activité.

Ce qui est moins connu, et même trop peu connu, c'est que nous engageons chaque année nos excédents de gestion, soit plus de 25 millions d'euros, en faveur de notre action sociale, largement structurée par des partenariats avec des acteurs associatifs (Secours Populaire, Restaurants du Cœur, APF, acteurs du tourisme social et solidaire, ...) au-travers de laquelle nous soutenons le départ en vacances de nos concitoyens les plus fragiles.

Parce que les bénéfices de l'ANCV ne remplissent les poches d'aucun actionnaire privé, n'enrichissent personne, ce sont près de 250 000 bénéficiaires chaque année qui accèdent aux vacances. Par ailleurs, nous contribuons à la rénovation du patrimoine du tourisme à vocation sociale.

Ces derniers points ne seront jamais assez soulignés. Certains camarades nous disent : le Chèque-Vacances est utilisé pour payer Mac Do. C'est vrai, en partie, mais cela fait oublier, d'une part que les principaux postes restent le transport et les hébergements, et d'autre part que notre soutien financier va au tourisme social, pas aux grands groupes qui n'ont pas besoin de notre argent.

L'ANCV, acteur de la solidarité, poursuit ainsi une mission non lucrative d'intérêt général, grâce à un modèle vertueux qui permet de soutenir le départ des travailleurs, comme de nos concitoyens les plus fragiles. Pour nos clients, choisir le Chèque-Vacances, c'est choisir un modèle solidaire et militant : on aide ses ayant-droit avec un titre porteur de valeurs pour eux-mêmes, mais aussi pour nos concitoyens les plus fragiles, exclus des vacances.

- Pour les seniors, le départ offre l'occasion de renforcer ses liens sociaux, de rompre des périodes d'isolement subies,

- Pour les personnes handicapées, les vacances contribuent également à changer plus globalement le regard des valides sur le handicap, aussi bien pour les enfants lors des colonies de vacances en intégration que pour les séjours d'adultes en milieu ordinaire. Ainsi, les vacances constituent un espace de participation à la vie sociale.

- Pour tous, la préparation d'un projet de vacances offre un cadre propice à la mobilisation dans un projet hédoniste, nourrissant l'estime de soi.

**ET D'UN POINT DE VUE ECONOMIQUE, QUELS SONT LES IMPACTS DE L'ACTION DE L'ANCV ?**

– Un chiffre: 1 € de Chèques-Vacances génère une dépense touristique de 2 à 36 € au bénéfice des acteurs touristiques. Avec un volume d'émission d'1,6 Mds €, les Chèques-vacances contribuent à la concrétisation de près de 4 % de la consommation touristique intérieure,

– Les programmes d'action sociale, notamment seniors en vacances, concourent depuis de nombreuses années à l'allongement de la période touristique sur « les ailes de saison » et, ce faisant, au maintien de l'emploi et à l'animation économique des territoires, au-delà même de ce qui était prévu.

**QUELS SONT LES ENJEUX A VENIR POUR L'ANCV ?**

Le poids des représentants du personnel CGT, au comité d'entreprise

comme au conseil d'administration, ainsi que l'engagement de notre camarade Douniazed Zaouche administratrice au CA de l'ANCV pour la confédération représentante des usagers, issue de la fonction publique et disposant d'une connaissance fine des politiques sociales, constituent des atouts importants pour que la voix de la CGT et les valeurs que nous portons puissent influencer sur les décisions prises par la gouvernance de l'agence.

Dans ce contexte, nous avons récemment obtenu plusieurs avancées importantes dans le cadre de l'élaboration du contrat d'objectifs et de performance qui lie l'agence et l'État de 2017 à 2021: tout d'abord la réaffirmation du monopole. Nous sommes de ceux qui ne font pas de ce mot une simple incantation. Pour nous le monopole, c'est un statut qui nous met à l'abri des appétits privés les plus voraces, c'est la garantie du sens global de notre métier, à savoir la mise en œuvre de l'action sociale. C'est aussi la garantie des emplois (215 ETP) et de notre efficacité.

On ne peut nier d'ailleurs que de cette efficacité l'État use et abuse. L'ANCV, c'est 30 M€ de soutien aux politiques de cohésion sociale. Le transfert des responsabilités de l'État vers ses établissements publics de droit privé ne nous a pas échappé. Mais

cela reste au moins dans le giron public.

Parmi les avancées, il y a aussi le maintien d'une ambition importante en termes d'action sociale, la hausse des objectifs de diffusion du Chèque-vacances au bénéfice des agents de la Fonction publique, et la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences renforcée. Nous sommes, comme d'autres, dans un processus de digitalisation de notre activité, cela a du bon, mais présente aussi des risques si nous n'anticipons pas le devenir des métiers. C'est notre devoir de syndicalistes que de suivre cette question de près.

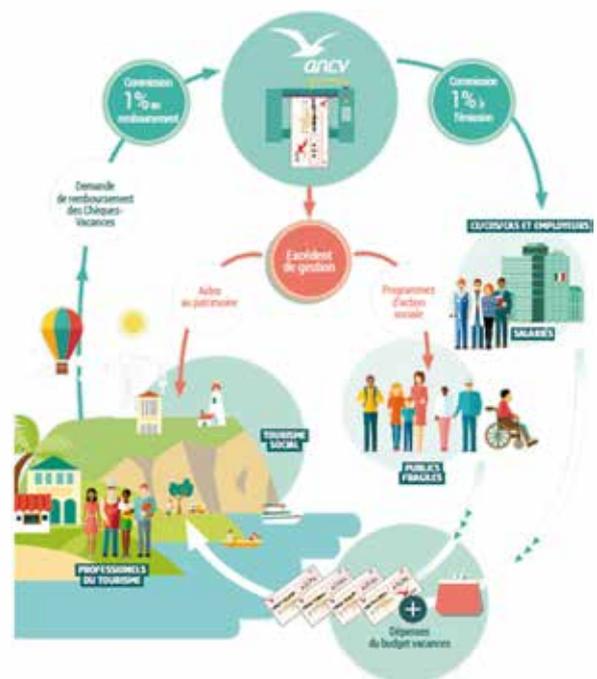
**LES AUTRES POINTS IMPORTANTS POUR L'AVENIR**

- ✓ Le redressement du modèle économique de l'agence, mis à mal par des décisions d'État aussi récentes que dommageables pour l'avenir, qui doit nécessairement disposer de ressources nouvelles pour pérenniser l'action de l'ANCV et déployer une action sociale à la hauteur de l'ambition réaffirmée,

- ✓ Le déploiement de la dématérialisation, qui, si elle s'avère nécessaire pour adapter le Chèque-vacances aux nouvelles attentes des salariés et de leurs représentants, doit cependant s'intégrer au modèle économique sensible de notre EPIC,

- ✓ L'accompagnement du développement du titre dans la fonction publique: le taux de pénétration y demeure inférieur à 4 %, alors que 75 % des agents de la fonction publique peuvent y prétendre ! il existe une vraie marge de développement ...

- ✓ Enfin, et bien entendu, la défense de l'emploi à l'agence, dans un contexte mouvant et incertain. ♦



ANCV >> LOISIRS ET SOLIDARITÉ DES RETRAITÉS DE L'AUDE

## Échange avec Alain Job des LSR11

### ■ VOUS REPRÉSENTEZ LES LSR DE L'AUDE. POUVEZ-VOUS NOUS RAPPELER LES ACTIVITÉS DE LA FÉDÉRATION NATIONALE D'ASSOCIATIONS LOISIRS ET SOLIDARITÉ DES RETRAITÉS ?

Créée en 1981 par la CGT et transformée par l'USR CGT en 1985 en fédération nationale d'associations *loisirs et solidarité des retraités* (LSR) a pour but de répondre aux besoins des retraités et préretraités dans les domaines des vacances, des loisirs, de la culture et des *activités physiques et sportives* (APS). Les 150 associations regroupant actuellement 18500 adhérents proposent aux retraités des activités dans les domaines susvisés aux tarifs les plus bas possible sans obérer leur qualité. Pour LSR, le plus important c'est le S de solidarité au cœur de son sigle et de ses actions, à ne pas confondre avec le C de charité. De type association loi 1901 les LSR sont indépendantes, ouvertes à toutes et à tous les retraités et au monde qui nous entoure. Mais elles ne sont pas neutres pour autant. Elles sont des associations de retraités pas comme les autres car elles s'inscrivent dans le mouvement social pour revendiquer par la lutte, avec les salariés, auprès des pouvoirs publics et des décideurs, les moyens pour vivre décemment et pour accéder aux droits aux vacances, aux loisirs, à la culture et aux APS, aux services publics de proximité en particulier pour la santé. Les LSR agissent aussi auprès des populations les plus fragiles pour les aider à rompre l'isolement. Les associations LSR sont des *Maisons de la Camaraderie* où s'exprime la solidarité dans une ambiance conviviale et fraternelle.

### ■ COMMENT L'ANCV COLLABORE-T-ELLE AVEC LSR ?

L'ANCV et LSR ayant en commun les valeurs de solidarité et les objectifs de favoriser l'accès aux vacances pour tous les publics, c'est tout naturellement qu'elles ont tissé des partenariats. Ainsi, les adhérents LSR peuvent participer aux séjours *Séniors en vacances* (SEV) et aux séjours *Bourse solidarité vacances*

(BSV), aidés par l'ANCV et les organismes de tourisme, notamment ceux du tourisme social. L'ANCV contribue chaque année au départ en vacances de 200000 personnes qui ne pourraient pas partir sans son aide. De la même manière, 720 adhérents LSR partent en 2017 sur l'un des 14 séjours BSV organisés par la fédération LSR avec le soutien de l'ANCV et des centaines d'autres bénéficient collectivement ou individuellement de séjours SEV. Ces bénéficiaires peuvent, par exemple, partir dans un village de vacances 8 jours-7 nuits en pension complète pour 240 € (train inclus). Par ailleurs, l'ANCV aide, autant que faire se peut, des initiatives spécifiques de vacances et/ou de loisirs comme la Rencontre culture et loisirs solidaires des LSR d'Occitanie auxquels participent 250 à 300 retraités pendant deux jours à des tarifs modiques (45 € à 65 €).

### ■ QUELLE EST VOTRE VISION DE L'ANCV AUJOURD'HUI ?

Souvent on ne voit l'ANCV que sous l'aspect de la gestion des chèques vacances. À l'expérience on mesure que l'agence nationale pour les Chèques vacances va plus loin par ses missions sociales et solidaires envers ceux qui sont dans des difficultés qui les empêchent d'accéder aux droits aux vacances, aux loisirs, à la culture et au sport. L'ANCV apporte également son soutien aux équipements à vocation sociale. Au-delà de leur caractère social envers les personnes fragiles les missions de l'agence concourent également à l'économie touristique dans les territoires.

Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), placé sous la tutelle du ministère de l'économie et des finances et du ministère chargé du tourisme, l'ANCV a été menacée, et risque de l'être encore, de privatisation et/ou de mise en concurrence. LSR, la CGT et le personnel de l'ANCV ont donc tout intérêt à rester vigilants pour que cet outil reste dans le domaine public pour qu'il puisse poursuivre ses missions sociales et solidaires. ♦

JEAN-MAC CANON ET PHILIPPE MARTINEZ



## L'UGFF-CGT de

**27-31 MARS 2017 >** Réunies en congrès extraordinaire et ordinaire de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF) à Blainville-sur-Mer, les organisations CGT ont approuvé les textes proposés à une très large majorité

**E**ntrepris dès 2007, le débat sur l'évolution de l'outil syndical CGT dans la Fonction publique de l'Etat s'inscrivait pleinement dans les résolutions des congrès confédéraux et plus particulièrement de celles du 48ème congrès de 2007.

Au terme d'une décennie de débats, au sein de la commission exécutive de l'UGFF, en lien avec les syndicats, les unions de syndicats, mais aussi avec les fédérations du champ de l'Etat et la Confédération, l'adoption du document d'orientation extraordinaire et des statuts constitutifs de l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE) concrétisent la volonté des organisations de construire et de développer, ensemble, un nouvel outil syndical, source d'efficacité nouvelle dans la mise en œuvre d'une démarche syndicale articulant la nécessaire transformation sociale, la réponse aux besoins et aux aspirations des personnels, le déploiement et le renforcement de la CGT (syndicalisation des actifs quel que soit le statut de ces derniers, des retraité-e-s, influence électorale...).

**DANS CE SENS ET POUR Y PARVENIR, PLUSIEURS DÉCISIONS**

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ  
SUR NOTRE SITE INTERNET

[www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)



## vient l'UFSE-CGT

### ONT ÉTÉ PRISES :

- Une direction de l'UFSE reposant, de manière articulée, sur une commission exécutive et un conseil national constitué des différentes organisations affiliées. Compétent sur les principales décisions de l'UFSE, entre deux congrès, qu'il s'agisse des corpus revendicatifs portés, de la stratégie relative aux processus de mobilisations, des modes d'organisation, ce conseil national doit permettre aux organisations de travailler plus et mieux ensemble.

- La création de branches d'activités revendicatives (BAR) chargées de coordonner la réflexion et l'élaboration de propositions et de revendications sur des enjeux transversaux et communs à différents champs professionnels qu'il s'agisse de politiques et de missions publiques, de filières professionnelles ou encore de certaines entités administratives comme, par exemple, les directions départementales interministérielles.

- La création d'un collectif « retraités » afin de répondre aux défis posés par

le maintien et la montée en puissance de leur syndicalisation et la construction de revendications spécifiques afin de satisfaire leurs besoins.

- La création d'un collectif « cadres / encadrement » afin de développer un corpus revendicatif spécifique et de créer les conditions nécessaires à la convergence des luttes de l'ensemble des personnels.

Par ailleurs, afin d'être mieux organisé dans les territoires, d'agir avec et au plus près des personnels et des citoyens, des collectifs de coordination des organisations de la fonction publique de l'Etat seront créés et développés dans les territoires auprès des unions départementales et des comités régionaux de la CGT.

### NOUVELLE DYNAMIQUE

Enfin, les congressistes ont confirmé l'impérieuse nécessité de renforcer les coopérations d'ores et déjà à l'œuvre avec les fédérations CGT des services publics, de la santé et de l'action sociale, dans l'objectif notamment de

mieux travailler sur des enjeux revendicatifs communs (défense et développement du Statut général des fonctionnaires, principe et revalorisation de la grille indiciaire unique, développement et complémentarité des politiques publiques, organisation des services publics...), au sein du Conseil commun de la fonction publique, au développement de processus de luttes gagnants.

Réunie le 20 avril dernier, la commission exécutive de l'UFSE s'est félicitée de la dynamique générée par les débats de congrès et l'adoption très large de textes d'orientation enrichis par l'intégration conséquente d'amendements proposés par les organisations. Sans attendre, elle a décidé d'organiser une première réunion du Conseil national de l'UFSE, les 28 et 29 juin 2017. A son ordre du jour figureront notamment, la constitution des premières branches d'activités revendicatives, les collectifs territoriaux de coordination des organisations de la fonction publique de l'Etat et les collectifs « retraités », « cadres et encadrement ».

Il s'agit, sans attendre, de mettre en place un outil syndical CGT rénové et source d'efficacité nouvelle.

Un nouvel outil syndical pour gagner et conforter la première place de la CGT dans la fonction publique, en lien avec les fédérations des services publics, de la santé et de l'action sociale, les organisations territoriales et la Confédération, lors des élections professionnelles de décembre 2018.

Un nouvel outil syndical au sein duquel l'ensemble des personnels, actifs et retraités, pourront apporter toute leur contribution pour, comme le propose le document d'orientation adopté, en finir avec le système capitaliste, défendre, reconquérir, développer les services publics et la fonction publique, au service d'une nouvelle séquence de l'émancipation humaine. ♦



# LES VOTES DES CONGRÈS EXTRAORDINAIRE ET ORDINAIRE (UGFF > UFSE)

BLAINVILLE/MER >> MARS 2017

RAPPORT ACTIVITÉ CONGRES ORDINAIRE				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
52468	42297	771	5198	48266
			10,8 %	
EXPRIMÉS				
43068	98 %	2 %		

1 – ORIENTATIONS CONGRES EXTRAORDINAIRE				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
52369	42060	2413	7190	51663
			13,9 %	
EXPRIMÉS				
44473	95%	5%		

ORIENTATIONS CONGRES ORDINAIRE				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
52468	41677	1325	3324	46326
			7,2 %	
EXPRIMÉS				
43002	97%	3%		

2 – VOTE SUR LES STATUTS UFSE-CGT (CONGRES EXTRA.)				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
52369	40725	3372	7566	51663
			14,6 %	
EXPRIMÉS				
44097	92%	8%		

RAPPORT FINANCIER ORDINAIRE				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
52468	38918	1843	11707	52468
			22,3 %	
EXPRIMÉS				
40761	95%	5%		

MEMBRES ÉLUS DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE UFSE 2017				
Nom	Prénom	Organisation	bureau	autres
BAILLE	NICOLAS	USSERE CGT	✓	
BAZRI-LAMOUR	NADIA	SNPTAS CGT		
BLOUET	VINCENT	CGT CULTURE	✓	
BRU	DOMINIQUE	SNAD CGT		
BRUCKER	FABRICE	SNPTRI CGT		
CANDE	IVAN	SNPTAS CGT		
CANON	JEAN-MARC	CGT CENTRALE FINANCES	✓	Secrétaire général
COLIN	DELPHINE	CGT INSERTION ET PROBATION		
DELASA	DIDIER	FNTE CGT		
DELECOURT	CHRISTOPHE	CGT FINANCES PUBLIQUES	✓	
DEMANGE	DIMITRI	CGT FORET		
DESIRE	PATRICK	CGT EDUC'ACTION		
DRILLEAU	CECILE	SNTEFP CGT		
DUBOIS	JULIEN	SNTRS CGT		
DUHAMEL	DOMINIQUE	CGT FINANCES PUBLIQUES	✓	
GATIGNON	PIERRE	USAC CGT		
GEORGES	EMMANUEL	USPAC CGT		
GIORGETTI	MAGALI	CGT EDUC'ACTION	✓	
GIRAULT	LAURENT	SNPTRI		
GODARD	CHRISTOPHE	CGT EDUC'ACTION	✓	
GUERRA	HELENE	CGT FINANCES PUBLIQUES		

HEGOT	CHRISTOPHE	SNOPA CGT		
INTSABY	SARAH	CGT CENTRALE FINANCES		
JACQ-DUCLOS	VALERIE	MAE CGT		
JOLLY	JEAN-YVES	CGT EDUC'ACTION		
LAOUAR	KHALED	CROUS CGT		
LELIEVRE	MICHEL	SNOPA CGT		
LEMOINE	ERIC	CGT PENITENTIAIRE		
MAO	VERONIQUE	CGT INSERTION ET PROBATION	✓	Admin.
MARTINEZ	FRANCISCA	CGT FINANCES PUBLIQUES		
MARTY	CATHERINE	SMAST CGT	✓	
MEZZASALMA	REGIS	CGT FINANCES PUBLIQUES		
MIFFRED	OLIVIER	SNASS CGT		
MOYSE	CHRISTINE	FNTE CGT		
OBERRIEDER	GILLES	CGT FINANCES CENTRALE		
OZDEMIR	HUSEYIN	CROUS CGT		
PAPON	CYRIL	SNCSJ CGT		
PECHOUX	PHILIPPE	CGT EDUC'ACTION		
PIERNAS	ESTELLE	FNTE CGT	✓	
PODEVIGNE	GILBERT	CGT AGRI		
PUBLICOL-LAMBLA	CORINNE	SNCSJ CGT		
RENAULT	VALERIE	CGT CULTURE		
ROQUES	ALAIN	INRA CGT		
SARRAZIN	STÉPHANE	SNPTRI CGT		
SILENE	GAETAN	SNPTRI CGT	✓	
SZKLARZ	JEAN-ROBERT	CGT FINANCES PUBLIQUES	✓	
TACK	JOSIANE	SNTRS CGT		
TATOT	FABIENNE	CGT CENTRALE FINANCES		
VADEBOUT	OLIVIER	CGT FINANCES PUBLIQUES		
VARDALAS	JEAN-MICHEL	FERC SUP CGT		
VERZELETTI	CELINE	CGT INSERTION ET PROBATION	✓	
ZAOUCHE	DOUNIA	CGT PJJ	✓	

### MEMBRES ÉLUS DE LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE 2017

BARDAJI	RUBENS	CGT POLE EMPLOI		CFC
BILLY	HENRI-FERREOL	SNCSJ CGT		CFC
DEMOULE	MICHEL	SNCSJ CGT		CFC
FOFANA	PAUL BADOU	ANSM CGT		CFC
LEFEBVRE	PASCAL	SNPTRI CGT		CFC
MOUHOUB	MEDJID	CGT PJJ CGT		CFC
RETHORE	LAURENCE	SNPTAS CGT		



## Comment l'administration pénitentiaire gère et accompagne les départs à la retraite et les retraité.e.s ?

Des promesses non tenues, puis une gestion chaotique du dossier du calcul des droits à pension des assistants de service social à l'administration pénitentiaire

**E**n 2009, la direction de l'administration pénitentiaire a rédigé une note encourageant vivement les assistants de service social dans les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) à intégrer le corps des conseillers d'insertion et de probation (CIP).

L'argument mis en avant était la comptabilisation de la prime de sujétion spéciale dans leur pension de retraite sur la totalité de leur carrière dans l'administration pénitentiaire.

Il s'agissait d'une dérogation les incitant fortement – voire à les forcer – à intégrer, prévoyant ainsi l'extinction de ce corps !

### UN PREMIER REVIREMENT

Ce dispositif a fonctionné jusqu'en décembre 2014 avant son interruption brutale sur décision du service des retraites de l'Etat. De ce fait, les assistants de service social ayant intégré le corps des CIP ont appris que leur pension de retraite serait revue nettement à la baisse, montant pouvant aller jusqu'à 400 euros par mois.

Ce qui signifie que certains assistants de service social concernés ont dû reculer leur départ à la retraite. Cela signifie également une baisse non négligeable du pouvoir d'achat en tant que retraité.e.s et une non reconnaissance pour leur travail et leur fonction.

Depuis plus de deux ans, la CGT insertion probation lutte contre cette iné-

galité de traitement qui concerne environ 400 agents.

Une pétition à l'initiative de la CGT insertion probation et de la CFDT interco Justice a été remise en juillet 2015 à Christiane Taubira, garde des Sceaux de l'époque qui s'était engagée à remédier à cette injustice pour l'ensemble des situations.

Et pourtant, jusqu'en juillet 2016: Rien... La CGT a sans relâche relancé la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) pour obtenir un règlement global de la situation sans obtenir la moindre réponse.

Cette revendication a donc été intégrée à la plate forme revendicative intersyndicale du printemps dernier et le relevé de conclusions signé en juillet 2016 par l'ensemble des organisations représentatives prévoyait « *un dispositif concerté [...] de règlement de ces situations permettant, en fonction de l'éloignement avec la date d'ouverture des droits à la retraite, de conserver de manière dégressive le bénéfice de la PSS lors de la liquidation de la pension* ».

### UN CALCUL INJUSTE

Malgré cette rédaction, la solution adoptée en réunion interministérielle début avril 2017 est fondée sur la durée de carrière comme ASS au sein de l'administration. Contrairement à ce que prévoyait le relevé de conclusions, la proratisation en fonction de l'éloignement avec la date d'ouverture de droit à

la retraite n'a donc pas été retenue.

Si le principe de la dégressivité prévue par le relevé de conclusions était déjà un premier renoncement de l'administration quant à l'application mot pour mot de l'engagement initial, le niveau des taux de reprise évoqués à l'époque restait intéressant. Les agents devaient bénéficier d'une intégration de l'indemnité de sujétion spéciale au calcul de la liquidation de la pension allant de 50 % à 80 % en fonction de la durée de carrière comme ASS en SPIP. La DAP le reconnaissait, cette solution ne permettait pas de maintenir l'équité, mais indiquait que cette concession était nécessaire au règlement global de la situation.

La solution adoptée aujourd'hui est encore nettement moins favorable et même insultante pour les agents concernés.

Alors que la reprise d'ISS à hauteur de 50 % dans la liquidation de la pension était présentée comme le seuil minimum auquel aurait droit tout ASS ayant intégré le corps des CIP, cela en devient le seuil maximum ! Et encore, ce taux n'est valable que pour les personnels ayant plus de 25 années de carrière en SPIP. Pour les autres, le taux se réduit de 2,5 points par année, pour sombrer à 0 % pour les personnels ayant travaillé en SPIP moins de 6 ans avant leur intégration.

### RÉTABLIR SES DROITS PAR VOIE DE RECOURS

Pour la CGT Insertion Probation, les solutions retenues et arbitrées par le cabinet du premier ministre sont purement inacceptables.

Là où l'administration parle d'un coût global de ce règlement inéquitable d'à peine un demi million d'euros étalé sur de nombreuses années, la CGT rappelle au contraire les 58 millions d'euros dépensés pour alimenter des missions ultra répressives et sécuritaires (plan d'action contre la radicalisation et le terrorisme d'octobre 2016) !

Là où l'administration parle de règlement d'un complément de retraite, la CGT dénonce une attaque au droit à la retraite, une perte de pouvoir d'achat des retraité.e.s et une mesure qui continue d'accroître les inégalités entre les femmes et les hommes (95 % de personnels concernés sont des femmes).

Là où l'administration se réjouit d'une solution évitant les contentieux, la CGT invite les personnels concernés à engager des recours afin de se voir rétablir dans leurs droits élémentaires à pension, tels qu'en ont bénéficié les ASS ayant déposé leur dossier de retraite en 2013 et 2014.

Le dispositif adopté ici est trop faible pour se priver de cette option. ♦



### Fin de détachement anticipé

Seule l'administration d'origine d'un fonctionnaire détaché peut mettre fin par anticipation au détachement. Toutefois, elle est tenue de faire droit à toute demande en ce sens formulée par l'agent ou par l'administration d'accueil.

#### CE n° 380433 du 21 octobre 2016, Région Auvergne

La région Auvergne a demandé au tribunal administratif de Clermont-Ferrand d'annuler la décision du 22 novembre 2011 par laquelle le recteur de l'académie de Clermont-Ferrand a refusé de mettre fin au détachement sans limitation de durée de M.B, de condamner l'État à lui rembourser les rémunérations perçues par ce dernier et à ce qu'il soit enjoint au recteur, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, de prononcer la fin du détachement de M.B... Cette demande a été rejetée. Il en est de même de la Cour administrative d'appel de Lyon.

Celle-ci saisit alors le Conseil d'État qui estime que la CAA a commis une erreur de droit :

« 2. En vertu des dispositions de l'article 3 du décret du 30 décembre 2005 relatif au détachement sans limitation de durée de fonctionnaires de l'État en application de l'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, il peut être mis fin au détachement de fonctionnaires de l'État, détachés en application de l'article 109 de la loi du 13 août 2004, dans les conditions prévues aux trois premiers alinéas de l'article 24 du décret du 16 septembre 1985 pour les détachements de courte ou de longue durée, aux termes duquel: " Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine. Lorsqu'il est mis fin au détachement à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit ré-

intégré, à la première vacance, dans son administration d'origine. Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade ". Il résulte de ces dispositions que l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil,

elle est tenue d'y faire droit. Si elle ne peut le réintégrer immédiatement, le fonctionnaire continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, si la demande de fin de détachement émanait de cet administration ou organisme d'accueil ; il cesse d'être rémunéré et est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade, si la demande émanait de lui.

2. Pour rejeter la requête de la région Auvergne dont elle était saisie, la cour a jugé qu'elle n'était pas recevable, dès lors que la région avait le pouvoir de décider elle-même de mettre fin au détachement de M.B... Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en retenant un tel motif, la cour a commis une erreur de droit. Par suite et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, l'arrêt attaqué doit être annulé. » ♦



© Fotolia



# À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat, épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'Etat.

Et profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès des 170 000 professionnels du tourisme et des loisirs.

**Nouveau**  
 Une bonification de **35%** pour les - de 30 ans



Etablissement public et commercial - 326 817 442 RCS Pontaise - Immatriculation ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPE ANCV ASSURANCE-CRÉDIT - Assurance RCP : HISCOX - Crédits photos : © Getty Images, Thinkstock - août 2014, CV, BAREMES, DGAFP