

FONCTION

PUBLIQUE

Numéro 153
Juin 2008

salaires

retraites

missions

statut

emplois

RGPP

“Provocs en juillet ...

septembre agité !”

Dossier
central :

L'outil
et la RGPP

cOup dE GueUle !!!

La rentrée n'aura pas lieu,

parce que, pour qu'il y ait rentrée, il faut qu'il y ait départ.....

et, pour l'UGFF, si l'été est là et les vacances bien

méritées aussi, ça ne signifie en rien que le front social ressemblera au désert des Tartares.

Bien au contraire, nous comptons résolument mettre à profit cette période pour continuer et développer notre travail. Et, à l'évidence, nous n'en manquons pas.

Les enjeux revendicatifs sur lesquels nous revenons tout au long de ce journal seront tous présents.

Au mois de septembre et, d'ailleurs bien au-delà. Comme la commission exécutive de l'UGFF du 24 juin le préconise, tout, absolument tout, plaide pour que les mobilisations convergent, s'amplifient et s'inscrivent dans la durée. La portée des questions qui se jouent doit nous conduire à n'exclure aucune forme d'action dès lors qu'elle s'appuie sur les décisions démocratiques des personnels.

Pour renforcer et étendre le mouvement indispensable à l'arrêt des mauvais coups et à la conquête de nouveaux progrès, il nous faut informer encore mieux et davantage. Gardons-nous de l'illusion que tous les agents maîtrisent l'ensemble des dossiers et que, à fortiori, ils sont par avance acquis à nos propositions que, dans bien des cas, ils ne connaissent tout simplement pas.

Nos adversaires sont loin d'avoir gagné toutes les parties qu'ils ont initiées. De nombreuses enquêtes d'opinion le soulignent, des victoires le démontrent.

A nous de savoir faire plus et mieux.

L'aumône et la manne

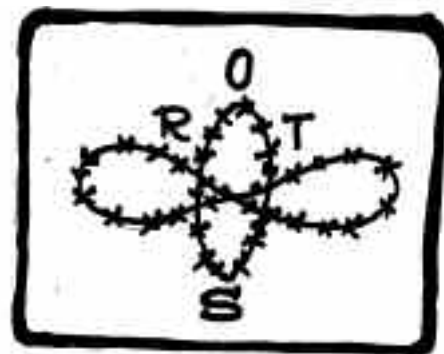
Comment qualifier cela. Ni « concertation », ni « discussion », encore moins « négociation »... Non, ce qui vient de se passer dans la Fonction Publique sur la question salariale n'est rien de tout cela. Simplement l'annonce de décisions autoritaires, minables et provocatrices parce que sans aucun rapport avec le minimum minimorum indispensable : 0,8 % d'évolution des salaires pour l'année 2008 pour une inflation de plus de 3% !

C'est ce qu'on appelle se moquer du monde.

Et afin que l'on n'ait pas à y revenir trop souvent (ce qui n'est pas très bon pour la cote de popularité du Président de la République, monsieur « tiers » - 33% d'opinions favorables -), voilà que l'on programme ces évolutions jusqu'en 2011, avec pour les deux dernières années des augmentations microscopiques annuelles de 0,5%.

Les esprits chagrin feront même remarquer qu'avec des « revalorisations » ainsi programmées, la valeur du point n'aura progressé que de **2,625% SUR 4 ANS... SOIT BEAUCOUP MOINS que la prévision d'évolution de L'INDICE DES PRIX POUR LA SEULE ANNEE 2008 (supérieure à 3%)**.

Reste qu'il y aura la fameuse « GIPA », celle qui confirme que le gouvernement vit bien à crédit sur le dos des fonctionnaires puisqu'elle leur sera versée a posteriori (qui plus est sous forme indemnitaire, sans effet sur la base salariale, gommant ainsi l'« effet carrière »). Ainsi, non seulement le pouvoir d'achat est au plus bas mais les personnels doivent, selon ce système, avancer de l'argent à l'état.... Une manne qui lui fait tout de même une sacrée avance de trésorerie, et sans intérêt s'il vous plaît ! D'ici qu'ils finissent à nous payer en bon du trésor payables à 5 ou 10 ans il n'y a pas si loin que ça !

Le trait de l'actu.

FRANCE - TELEVISION



O R T S

LA VOIX
DE SON
MAÎTRE

FRANCE - TELEVISION



GRILLE DES PROGRAMMES 2009

par PJ

Offensifs sur nos revendications

Que l'été soit là, en dépit d'une météo peu avenante : c'est indéniable.

Que les dossiers revendicatifs soient omniprésents : c'est incontestable.

En effet, pour ne s'en tenir qu'à la Fonction publique, les grandes questions ne sont pas parties en vacances et seront d'une actualité encore plus brûlante dans les semaines à venir.

Des enjeux essentiels

Tel est le cas des salaires et du pouvoir d'achat.

Et, sur ce sujet, les désaccords sont patents avérés et – si c'est encore concevable – vont s'accroissant.

Ce n'est malheureusement pas un scoop : la valeur du point fait l'objet d'un affrontement majeur entre les Ministres et l'ensemble des organisations syndicales, CGT en tête. Les 0,8 % de revalorisation de 2008, qui avaient succédé aux 0,8 % de 2007 (versés au 1^{er} février pour solde de l'année 2006), consacraient dès le début une nouvelle perte de pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique. Et ce n'est pas la fameuse GIPA – même si elle améliore un peu les primes DUTREIL et JACOB – qui change la donne.

Mais, planifier 0,8 % de mesure générale avec une inflation annuelle prévue à 1,7 %, c'est déjà hors limites, mais avec une inflation qui s'établit à présent à 3,2 % (dernières projections INSEE), c'est absolument intolérable.

Or, lors de la « négociation » salariale du 3 juillet, Eric WOERTH a répondu à l'exigence unanime des syndicats d'une nouvelle revalorisation sur l'année 2008 par ... une nouvelle GIPA (indemnité, versée a

posteriori et sans effet sur la base salariale, baptisée « garantie individuelle du pouvoir d'achat ») versable en 2009 !

Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que, en même temps que le fondamental désaccord sur les ressources publiques et la répartition des richesses créées, ce qui nous oppose au Ministre, c'est la conception même de la rémunération des agents de la Fonction publique. Pour nos adversaires, l'évolution de la valeur du point ne doit plus avoir aucun rapport avec celle du coût de la vie. Leur vision, c'est toujours moins de mesures générales pour toujours plus d'individualisation basée sur la « performance, l'intéressement », la « productivité » ... D'où également, les « socles » (mesures générales) proposés de 0,8 % pour 2009 puis de 0,5% pour 2010 et 2011.

Aujourd'hui, à cette opposition frontale sur le point d'indice et les salaires, vient se confirmer un autre fossé sur le pouvoir d'achat. Les autorités ministérielles avaient

Salaires et grille indiciaires : de nouveaux exemples de pourquoi ça ne peut plus continuer ainsi.

Même si la cgt récuse ces notions comme pouvant servir de bases pour les négociations salariales, il est significatif que les instruments du salaire moyen par tête (SMT) et de la rémunération moyenne par personne en place (RMPP) soient dorénavant complètement dans le rouge.

En effet, dans une étude de la fin juin, l'INSEE révèle que, s'agissant du SMT, celui-ci accusera une baisse importante pour l'année 2008. En incluant toutes les mesures actées en février – c'est-à-dire, y compris points indiciaires pour la catégorie C et versement de la fameuse GIPA-, le SMT reculera d'au moins 0,9% en 2008.

A partir de cette donnée, on peut effectuer des projections tout à fait fiables et probantes.

La RMPP, qui ajoute au SMT le GVT (glissement, vieillesse technicité), devrait lui, toujours pour 2008, connaître une progression comprise entre 0,5% et 1%. Autrement dit, sur de telles bases un agent recruté en 2008, aurait en 30 ans de carrière, une évolution de son traitement (mesures générales, plus ancienneté et plus promotion) comprise entre 15 et 30% en euros constants ! Belle ambition en vérité.....

Depuis le 1^{er} mai 2008, le salaire minimum de la Fonction publique – équivalent au SMIC – se situe à l'indice majoré 288. C'est aussi l'indice du 2^{ème} et du 3^{ème} échelon de l'échelle 3 ! Autrement dit, en 5 ans et 3 échelons, l'agent recruté aux plus basses rémunérations ne gagne strictement rien.

Le début de la catégorie B est, lui, toujours au 1^{er} mai 2008, à 3,12% au dessus du salaire minimum et du SMIC. Le début de la catégorie A est lui à 21,18% au dessus de ces 2 références.

Au 1^{er} juillet, par la simple hausse mécanique du SMIC, la catégorie B est passée à 2,75% et la catégorie A à 20,68% !

Enfin, actuellement, l'amplitude de la grille indiciaire – hors échelles- lettres, c'est-à-dire, les cadres supérieurs et dirigeants- est de 2,85 quand elle était encore de 3,75 il y a 20 ans !

fait mine de se soucier d'éléments concourant au pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique : indemnités kilométriques, remboursement domicile – travail, etc.

En distinguant bien les sujets, la CGT a avancé des propositions alternatives, précises et chiffrées, sur ces questions et bien d'autres. Visiblement gêné aux entournures, Eric WOERTH a refusé d'en parler. La baudruche sur ceux qui ont été élus pour redonner du pouvoir d'achat aux Français est bien totalement dégonflée à présent.

C'est le cas aussi du dialogue social et du droit syndical.

Les fortes avancées contenues dans le relevé de conclusions que la CGT Fonction publique a signé le 2 juin dernier doivent rapidement se traduire dans les faits. Encore une fois, si nous nous en emparons tous, si nous les faisons vivre, les principaux points actés dans ce document sont de nature à changer profondément la donne – et dans le bon sens cette fois – en matière de démocratie sociale, et ce, à tous les niveaux.

Une première réunion a lieu le 10 juillet.

Outre les questions de méthodologie et de calendrier, la notion de représentativité et la mise en place de l'instance commune aux 3 versants y seront abordés. Pour sa part, la CGT a d'ores et déjà prévenu qu'elle y rajouterait un premier échange sur les droits syndicaux.

Et puis, il y a également les suites du fameux livre blanc de SILICANI.

Toutes les organisations syndicales ont fait savoir qu'il n'y avait aucune urgence à leurs yeux à négocier sur les conclusions du rapport du Conseiller d'Etat. De fait, la concertation est renvoyée à partir du mois de septembre, même si 2 réunions qualifiées de « techniques » se sont déjà tenues au niveau de la DGAFP le 18 juin et le 1^{er} juillet.

Mais, bien entendu, sur le fond, ce dossier n'est pas clos, bien au contraire. Le Gouvernement souhaite avancer sur ce livre blanc qu'il a commandité, pour ne pas dire téléguidé. Or (cf le dernier numéro du journal « Fonction publique »), sur les principales préconisations de SILICANI, la CGT est soit franchement hostile, soit largement

réservée. Il ne faut pas se cacher que la mise en œuvre des recommandations du rapporteur remettrait en cause – bien qu'il s'en défende – le socle du Statut Général.

A propos du livre blanc et du projet de loi dit « de mobilité »

On ne sait que trop que ce projet de loi, si indûment nommé, vise –entres autres reculs- à mettre en place une nouvelle position du fonctionnaire : « la réorientation professionnelle ».

On se rappelle que, lorsque une mission aura disparu ou qu'un service aura été supprimé, un agent pourra être mis dans cette position dans laquelle –et pour un laps de temps non précisé, il « bénéficiera » d'une formation. A l'issue de celle-ci, il se verra proposer de nouveaux postes. S'il les refuse, au bout du troisième, il sera placé en disponibilité d'office. La CGT a dit tout le mal qu'elle pensait d'un tel dispositif qui n'est rien d'autre qu'un outil à vastes plans sociaux.

Les autorités ministérielles nous objectent que point du tout puisque, en particulier, le fonctionnaire aura la garantie de se voir offrir un emploi de niveau et de qualification équivalent à celui qu'il détenait précédemment. Déjà très insatisfaisante (cf la conception gouvernementale de « l'offre raisonnable d'emploi »), cette réponse devient une véritable pirouette lorsque on la relie aux projets du livre blanc en matière de cadres statutaires. En effet, si ceux-ci voient le jour, ils seraient –et ce n'est nullement une contradiction- à la fois très vastes et dilués –puisque au nombre d'une quarantaine- et très corsetés parce que très professionnalisés. Autrement dit, les emplois proposés pourront être quasi aux antipodes de ce pourquoi le fonctionnaire aura été recruté. Et, pour le fonctionnaire, soit d'être corvéable à merci, soit de perdre son grade et son emploi...

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?
www.ugff.cgt.fr

Il faudrait aussi citer le budget

en préparation dont on ne sait que trop qu'il est potentiellement porteur de nouveaux reculs, en particulier en termes d'effectifs et de moyens de fonctionnement.

Et comment ne pas évoquer le projet de loi dit « *de mobilité et des parcours professionnels* ». Son examen à l'Assemblée Nationale n'aura finalement pas lieu avant la fin de la session d'été et

est donc reporté, vraisemblablement aux premiers jours d'octobre.

Il faut bien sûr y voir l'encombrement de l'ordre du jour du Parlement. Il faut évidemment garder à l'esprit qu'un report n'est en rien synonyme d'abandon ou de remise en cause des grands équilibres du texte incriminé. Mais, il est non moins avéré que le Gouvernement est plus que gêné aux entournures pour faire adopter son scélérat projet. Les quelques 1300 amendements déposés à l'Assemblée Nationale – dont une partie significative par les députés de la majorité – le soulignent amplement. Ce premier et modeste recul est indubitablement à mettre au compte des mobilisations nombreuses, massives et unitaires de ces derniers mois.

L'IRCANTEC, sujet majeur s'il en est, est largement évoqué dans un autre article de ce journal.

Rendre cohérente et crédible notre stratégie

D'autres thèmes revendicatifs mériteraient qu'on s'y attarde, qu'on les développe. Nous l'avons déjà fait et continuerons de le faire.

Mais, la CGT se doit également de réfléchir au comment développer les luttes.

Non que l'UGFF et ses organisations

Sur le livre blanc et le système de rémunération

On savait les libéraux attachés à la vieille antienne du salaire à plusieurs strates, conception porteuse de l'éclatement de la grille indiciaire. Mais, l'adage « quand on aime, on ne compte pas » se vérifie une nouvelle fois.

En effet, ce n'est plus 3 niveaux de rémunération qui pourraient voir le jour à l'avenir mais 4.

La part fonctionnelle, plus la part liée à la performance individuelle, plus la part liée à l'intéressement collectif. Cela ne fait que 3 nous direz-vous..... C'est parce que, pour SILICANI, les Ministres et bien d'autres, la part de la rémunération collective commune à tous les agents de la Fonction publique devrait être réduite à la portion congrue !

aient le moins du monde à rougir du chemin parcouru depuis plusieurs mois. Pour preuve, les luttes exemplaires et efficaces qui ont rythmé la Fonction publique depuis, notamment, l'automne 2007.

Cependant, face à la cohérence des attaques gouvernementales, il faut reconnaître nos difficultés à faire converger les mobilisations dans la dernière période. Sans occulter les constructions sectorielles – totalement incontournables et indispensables –, nous devons être en capacité à mieux fédérer toutes les luttes, dans lesquelles au demeurant la CGT se situe toujours au premier rang.

Dans le même temps, un travail d'information massif des personnels doit être poursuivi et amplifié. Ne nous y trompons pas : la grande masse des agents est loin de posséder tous les enjeux de la période actuelle. Elle est encore plus loin de simplement connaître les analyses de la CGT et ses propositions alternatives.

Or, dans la période actuelle plus que jamais : sans information pas de conviction ; sans conviction pas de mobilisation à la hauteur des enjeux.

La nature et l'importance des enjeux revendicatifs imposent d'avoir une CGT présente sur tous les fronts. C'est ce à quoi nous devons travailler sans relâche.

Moral au plus bas...

Selon l'INSEE le moral des français a atteint le niveau le plus bas depuis la création de cet indicateur (1987). La question du pouvoir d'achat – celle justement qu'avait promis de traiter le président encore candidat – est le sujet qui plombe véritablement le moral. Il faut dire qu'il y a de quoi ! Et ce ne sont pas les propositions du gouvernement concernant la politique salariale qu'il entend conduire en direction de ses personnels de la Fonction Publique qui peuvent laisser entrevoir une évolution significative, ne serait ce qu'en raison de « l'exemple » que celles-ci constituent pour les autres secteurs d'activité.

Mais en « plombant le moral » par les reculs du pouvoir d'achat, c'est aussi le recul de la consommation que l'on provoque et par là même de la croissance (avec ce que cela génère comme spirales régressives). D'ores et déjà la croissance pour le premier trimestre est en repli par rapport aux prévisions (0,5 au lieu de 0,6%), et les prévisions de l'INSEE concernant l'année 2008 (une prévision d' « acquis de croissance » – c'est-à-dire de croissance assurée – qui est en repli de 1,4 à 1,2%) sont, en l'état des données actuelles, bien moins optimistes que celles de la ministre de l'économie... Et en perspective d'inévitables difficultés pour les finances publiques qui conduiraient, dans la logique mise en œuvre, à de nouvelles coupes dans le financement de réponses aux besoins sociaux. Non, décidément non, il n'y a rien à attendre de bon de telles orientations. D'où notre « moral » de syndicalistes.

CONCOURS :

Un autre pilier statutaire menacé

Les propositions contenues dans de récents rapports sur la question des modes d'organisation des recrutements au sein de la fonction publique (voir encadré) sont-elle en marge ou, au contraire, au cœur des plus graves perspectives de casse du statut ?

Certes, le concours reste le principal moyen de recruter des fonctionnaires, certes, certaines problématiques posées relèvent de l'incontournable et la CGT les a elle-même posées depuis longtemps (la diversité sociale, les préparations...). Mais, compte tenu du cadre et des logiques dans lesquelles elles s'inscrivent, il est nécessaire d'aller voir plus loin dans l'analyse de l'ensemble et du sens de ces propositions.

La déconcentration du recrutement est à l'évidence un moyen d'accompagner les politiques régionales ou locales dans le cadre de l'administration territoriale de l'Etat. Nous ne sommes plus dans le cadre d'un concours national. C'est aussi, avec la mutualisation (concours communs), l'accompagnement de la fusion des corps. L'objectif avoué est l'organisation de concours interministériels. Enfin, il s'agit de réduire au maximum les coûts des concours qui attirent de plus en plus de candidats.

Mais, au-delà de cette recherche d'économies, ces modes d'organisations posent clairement la question des garanties nationales afférentes aux modes de recrutement dans la fonction publique.

Une « refondation » des concours de la fonction publique est sans doute

nécessaire, mais elle doit s'appuyer sur un constat partagé qui ne peut résulter que d'un bilan contradictoire de l'existant. Les perspectives démographiques

militent aussi pour améliorer les modes de recrutements.

Définir précisément les profils dont la fonction publique a besoin et adapter les recrutements à ceux-ci constitue aussi un des objectifs de la professionnalisation de la gestion du recrutement sur le mode de l'entreprise. En s'appuyant sur des outils tels que le RIME (répertoire interministériel des métiers de l'Etat) et la GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), ces propositions s'inscrivent

dans une logique de recrutements centrée sur la recherche de gains de productivité au détriment des fondements statutaires. Ainsi, et c'est fondamental, le recrutement ne se ferait plus dans un corps ouvrant droit à occuper certains emplois, mais sur une compétence établie ou une ressource à valoriser. C'est le recul de la notion de niveau de qualification attachée au couple concours-diplôme, au profit de celle de compétences, voire de performance. C'est aussi le recul de la place de la formation et des problématiques lourdes posées par des questions telles que la « transférabilité » ou la « durabilité » des compétences, posant sur le

fond le devenir et la nature de l'emploi lui-même.

Par ailleurs, la « refondation » des concours s'articulerait sur trois modes (externe, interne et troisième voie de type VAE) autour de trois types de concours: initial, professionnel et de promotion.

• concours externe :

- des connaissances devront être validées, à moins qu'elles ne le soient déjà à travers un titre reconnu, mais en utilisant des épreuves concrètes d'utilisation de ces connaissances, et en vérifiant les qualités comportementales,

• concours interne et promotion professionnelle :

- la carrière antérieure doit être valorisée,
- l'effort de formation continue pris en compte, mais les compétences doivent être testées dans la perspective d'un changement de métier,

• troisième voie et tour extérieur :

c'est la personnalité et l'adaptabilité future au métier qui devraient être appréciées,

La manière de traiter de la question des recrutements dans la fonction publique de l'Etat est, pour la CGT,

indissociable de notre conception du statut des fonctionnaires et des missions de l'Etat. Les principes forts qui régissent l'organisation des recrutements restent non seulement valables mais indispensables au maintien du caractère statutaires de nos emplois et à tout ce que cela emporte sur le contenu même des missions publiques et de leur exercice.

C'est dans ce cadre que la CGT propose de moderniser les concours pour répondre mieux aux enjeux des recrutements et des promotions de corps dans la fonction publique.

Des mesures immédiates...

- Déconcentrer et mutualiser en articulant ces deux processus
- Responsabiliser les gestionnaires à la maîtrise des coûts
- Adapter la périodicité des concours aux besoins des administrations
- Des épreuves moins académiques et davantage tournées vers des profils « métiers »
- Modifier le fonctionnement des jurys notamment les oraux (sur le mode de l'entretien d'embauche)
- Rationaliser l'organisation matériel de concours
- Repenser les modes d'accès pour promouvoir la diversité sociale
- Revoir les modalités de recrutement : par la voie du PACTE
- Encourager les formules d'aide à la préparation aux concours
- Remettre en place le principe du pré-recrutement

... et des perspectives à moyen terme.

- Refonder le système des concours et examen
- Ouvrir des concours communs FPE / FPT
- Réduire le nombre de procédures dans le cadre d'une nouvelle architecture statutaire
- Expérimenter un nouveau système d'épreuve de sélection
- Faciliter la promotion interne
- Revoir les structures d'organisation



Nouvelles attaques contre le temps de travail

Alors qu'en France, le Parlement s'apprêtait à examiner le projet remettant en cause la loi sur les 35 heures, les dirigeants Européens réunis les 9 et 10 juin ont porté un nouveau coup au droit du travail européen en adoptant un projet de nouvelle directive sur le temps de travail. C'est le revirement des positions Françaises et Italiennes qui a permis de remettre en cause un texte vieux de plus de 15 ans et de satisfaire la revendication du gouvernement Anglais qui n'avait jamais transposé la directive dans son droit national.

Il faut dire que depuis les lois FILLON de 2003 modifiant le Code du Travail, la France se trouvait elle-même en infraction sur de nombreux points avec la réglementation européenne.

Si le nouveau projet de directive était validé par le parlement, les périodes inactives (garde, astreinte) ne seraient plus prises en compte pour le calcul de la durée du travail, la période de référé-

rence pour le calcul de la durée du travail passerait de 3 à 12 mois et le repos compensatoire ne serait plus immédiatement pris après le fait qui l'a généré dans un délai « raisonnable ». Plus grave encore, il serait possible de déroger à la limite de 48 heures hebdomadaires actuellement en vigueur pour atteindre des durées de 60, 65 heures, voire plus dans certain cas...

Dans l'hypothèse où cette nouvelle directive s'imposerait, il faut s'attendre en France à une remise en cause de la durée du travail dans la Fonction publique qui bénéficie encore aujourd'hui, contrairement au secteur privé, de dispositions alignées sur l'ancienne directive temps de travail.

La confédération syndicale Européenne entend, comme sur la directive Bolkenstein, faire appel à la mobilisation de tous les salariés européens et elle annonce une Euro manifestation à Strasbourg pour interpellier le Parlement Européen.

Le NON Irlandais, une chance pour la construction d'une Europe sociale.

Après les Français et les Néerlandais, les Irlandais viennent de rejeter le projet de constitution Européenne dans sa version « retoilétée » dite de Lisbonne. Commentant l'événement, le Ministre des Affaires Etrangères Irlandais a déclaré que ce sont essentiellement des causes sociales qui ont motivé ce vote et il a relevé le fossé qui se creuse entre les peuples et les institutions Européennes. Contrairement à ce que tentent de faire croire les autres dirigeants de l'Union Européenne qui dénie à leurs populations, le droit de s'exprimer directement sur le sujet, il s'agit bien là d'une crise majeure. L'évidence du caractère antisocial de la politique menée par l'UE apparaît de plus en plus dans la dernière période. La commission Européenne, l'œil rivé sur les critères de convergence, impose à tous les Etats membres des cures d'austérité qui pèsent sur l'intervention publique et les systèmes de protection sociale. Partout, les services publics sont attaqués au nom du dogme de la concurrence libre et non faussée.

La BCE, arc-boutée sur ses objectifs d'un Euro fort, maintient contre vent et marée une stratégie de taux d'intérêt élevé qui handicape la croissance et pèse sur le budget des collectivités publiques. En vertu du sacro-saint principe de la liberté d'entreprise, la cour de justice européenne multiplie les arrêts qui remettent en cause les réglementations nationales et les conventions collectives protectrices des salariés.

La construction européenne apparaît ainsi de plus en plus pour ce qu'elle est, c'est-à-dire, aux services d'intérêts financiers ; la CES vient de montrer que, dans toute l'Union Européenne, **la part des salaires dans le PIB a reculé de 8,6 % en 20 ans.**

Il nous faut imposer par la mobilisation d'autre choix.

En ce sens, le récent appel de la CES à faire du **7 octobre prochain** une journée d'action européenne portant l'exigence « *d'un nouveau protocole pour le progrès social* » constitue une réelle opportunité pour faire entendre la voix des salariés.

Elections professionnelles

ONF : Nets progrès de la CGT

La cgt vient d'enregistrer de bons résultats lors des élections aux CTP de circonscriptions qui viennent de se dérouler à l'ONF. Malgré un nombre de suffrages exprimés en diminution, la CGT gagne près de 100 voix, deux élus supplémentaires (22 au total) et + 2,38. Avec 17,28% des voix la CGT progresse donc nettement et retrouve un niveau qu'elle n'avait pas atteint depuis près de 20 ans.

« AFFAIRES SOCIALES » : Bonne consolidation CGT.

Les élections viennent d'avoir lieu pour des CAP couvrant des champs en pleine évolution. Concernant les corps pour lesquels la CGT présentait des listes (plus de 5000 suffrages exprimés), nous gagnons 127 voix et 0,4 point à 21,91%.

MEEDDAT (Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire). La CGT largement en tête.

Le référendum de représentativité qui a eu lieu au MEEDDAT concernait un périmètre totalement inédit, en raison de la construction de ce nouveau ministère. Toute comparaison s'avère donc très hasardeuse. A l'heure où notre journal est mis sous presse nous étions en possession de résultats portant sur plus de 90 % des inscrits - soit plus de 101 000 agents. Ceux-ci faisaient apparaître une représentativité de la CGT supérieure à 37%, très loin devant la deuxième organisation (FO).

Réforme du lycée :

Accompagner ou refonder ?

En organisant une discussion avec pour objectif « la réforme du lycée », sous tendant notamment celui de la « réussite » des études dans le supérieur, le ministre de l'éducation, X. Darcos n'a pas pour but de répondre aux exigences de fonds posées non seulement par le lycée mais par l'ensemble du dispositif éducatif, mais bien d'accompagner une mutation de celui-ci pour **l'inscrire dans la logique étroite d'une vision utilitariste** d'une part et le mettre – en parfaite cohérence avec la RGPP - **en adéquation avec le recul considérable des moyens** de l'éducation nationale d'autre part. Partant de constats réels, tels la hiérarchisation des voies et des filières, l'orientation bien souvent par défaut ou encore le fort taux d'échec dans le supérieur, le projet mis en débat (y compris au travers de points dits de « convergence ») correspond à une vision extrêmement rétrograde de ce que doit être le contenu et la forme du système éducatif.

AU SUJET DE QUELQUES PISTES ENVISAGEES

-La recherche de décloisonnement et de spécialisation, si elle est présentée de manière alléchante, repose en réalité sur une volonté d'aller vers une organisation pédagogique structurée autour de 3 blocs (un tronc commun d'enseignement disciplinaire, des activités modulaires en groupes et en autonomie partielle et un bloc de travaux personnels), le tout pouvant être réparti entre activité scolaire et activités périscolaires. Il y a bien entendu là un moyen d'accompagner les réductions d'emplois, mais, aussi, source de légitimes inquiétudes sur l'avenir de la voie technologique qui – exclue du dispositif général – verrait son rôle réduit à celui de réceptacle de l'échec en voie générale, et enfin (et surtout ?) sur une recherche d'adaptation au marché qui, pour ne pas

être complètement absente de la réalité des objectifs de formation, ne peuvent se réduire à ceux ci. Il s'agit en effet de former des femmes et des hommes. Pas simplement des moyens de production.

-Une « modernisation » du fonctionnement des établissements qui passe par la mise en concurrence des établissements, elle-même reposant sur leur plus grande autonomie, le tout devant conduire, selon le ministre, à une plus grande diversité de l'offre, contexte favorisant la possibilité pour chacun de construire son propre profil scolaire.

Ainsi, outre le fait que l'échec pourra être imputé de ce fait non au système mais aux choix opérés par les élèves et leurs familles, on relèvera que cela ne s'attaque ni aux causes profondes de l'échec scolaire, ni au déterminisme social et que la hiérarchisation des filières dénoncées initialement va revenir sous la forme d'une hiérarchisation des établissements et des spécialisations.

-Une nouvelle conception du métier d'enseignant, qui passe par la reprise de préconisations formulées par le rapport Pochard, sur fond de recul de l'emploi, d'une augmentation du temps de travail, de recul des garanties collectives des personnels et de dégradation de leurs conditions de travail.

REORIENTER TOUT LE SYSTEME SUR LE FOND

Il faut prioritairement affirmer quel objectif on fixe à la formation : c'est une urgence et une condition indispensable.

Selon la CGT celle-ci doit participer à développer tant des connaissances disciplinaires sans lesquelles il n'y a ni culture, ni appréhension du réel de l'environnement, ni véritable formation, que des méthodes de travail permettant d'approfondir ces connaissances, d'acquérir de nou-

veaux savoirs, de développer ses capacités de jugement, d'analyse, son esprit critique...tout ce qui conditionne une pleine citoyenneté, donne les moyens de se situer, de construire ses projets au sein du système éducatif comme dans la vie.

Bien loin de la vision utilitariste qui prévaut actuellement.

Ce n'est qu'après avoir clarifié le fond du contenu, les objectifs que l'on entend fixer à la formation que l'on pourra aborder efficacement toutes les évolutions que requiert une école de la république pour tous. De la lutte contre l'« échec scolaire », à l'articulation des différents niveaux de la formation, de la place du diplôme aux contenus et parcours de formation, du rôle du contenu et des conditions d'exercice du métier d'enseignant à ceux des personnels travaillant dans le système éducatif etc...tout découle de la conception que l'on a et que l'on entend donner à la formation

Et c'est sur ces bases que la CGT entend porter les revendications tant sur le service public d'éducation – dont le lycée – que sur la situation des personnels.



Education :

**déployer
les bonnes
mesures !**

Création des ARS :

Retrait de l'Etat, casse de l'articulation entre le sanitaire et le social, reculs pour tous.

Faire barrage à la casse !

La RGPP se décline dans tous les secteurs sans exceptions. Et sans exceptions non plus, elle conduit à passer par-dessus bord les fondements même du service public rendu par la fonction publique de l'état. Le projet de création d'Agences Régionales de Santé en est une illustration.

En créant ces nouvelles agences – dans la continuité des agences régionales d'hospitalisation mises en places par le plan Juppé en 1995, mais sur un champ beaucoup plus vaste – le pouvoir entend y intégrer la quasi-totalité des missions de santé publique, sanitaires et médico-sociales relevant actuellement de l'état, ce qui passe par la liquidation des Directions régionales et Départementales des affaires sanitaires et sociales.

Il s'agit d'une construction qui,
- **d'une part consacre le désengagement de l'état** de ses responsabilités et de son rôle en la matière, réduit au rang de simple "partenaire", et surtout la rupture du lien entre le sanitaire et le social, pesant ainsi tout particulièrement sur les populations les plus défavorisées
- **et d'autre part porte la création d'« outils »** dont l'objectif sera, dans une approche comptable, de

« marchandiser » ainsi les services, et de conduire à marche forcée une restructuration du secteur sanitaire et social, fermant des milliers de lits actifs notamment dans les hôpitaux locaux, en les convertissant en établissements pour personnes âgées dépendantes.

Cela conduira à des privatisations, à des abandons des politiques de prévention au nom de critères de rentabilité immédiate, et produira de fait des inégalités de traitement tant à l'intérieur des régions qu'entre celles-ci.

Derrière c'est aussi la mobilité forcée pour la quasi-totalité des personnels appelés à rejoindre des ARS dans lesquelles va progressivement se développer l'emploi contractuel (avec tout ce que cela signifie tant pour les garanties que pour l'exercice des missions), et le reclassement des autres avec les maigres dépouilles de missions restantes dans une direction de préfecture dont les contours sont très mal définis, et un cadre en tout cas plus



« ordre public » que d' « action sociale ».

C'est face à ces grands enjeux que les personnels de ce secteur se mobilisent. Et mènent une action déterminée, qui conjugue actions « fonction publique » et actions sectorielles. Avec notamment ce 19 juin un rassemblement national d'un millier d'agents devant le ministère.

D'autres initiatives sont d'ores et déjà prévues par l'intersyndicale (CGT ; FO ; SNIASS ; UNSA ; CFTC) telles une pétition nationale avec un objectif de 10 000 signatures, des démarches auprès des préfets, des interventions auprès des députés dans le cadre de l'examen du projet de loi créant les ARS.

CNRS : le démantèlement repoussé.

La forte mobilisation de la communauté scientifique et universitaire, et particulièrement la journée du 19 juin qui a conduit au blocage du conseil d'administration, ont contraint la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche à présenter une nouvelle rédaction du plan stratégique (baptisé « Horizon 2020 »).

Celui-ci prévoit désormais le maintien de toutes les disciplines au CNRS, la responsabilité de la direction de l'organisme dans la création de toute nouvelle structure et la répartition des moyens, des conseils scientifiques comportant des élus, des missions de coordination avec des établissements partenaires du même champ disciplinaire.

Ce n'est pas rien lorsqu'on sait ce qu'il en était du premier projet.

Pour autant la question est loin d'être réglée.

- D'abord la ministre a refusé de s'engager sur la ques-

tion des moyens et notamment de l'emploi, tout en continuant à privilégier les financements de projets via l'agence mise en place (ANR), c'est-à-dire hors toute stratégie scientifique libérée des contraintes pesantes du pouvoir politique

- ensuite le schéma stratégique demeure imprécis sur le devenir des missions des départements scientifiques,
- enfin, en l'absence de tout engagement, les risques de découpage du CNRS, expulsés par la porte risquent de revenir par la fenêtre dès l'automne avec la négociation du contrat d'objectif du CNRS.

Cela a motivé, lors de ce dernier CA, le vote « contre » de l'ensemble des représentants du personnel (CGT, SNCS, FSU, CFDT) ainsi que celui des représentants du monde du travail (CGT, FSU).

Cela conduit aussi la CGT à lancer un appel à la vigilance et à la mobilisation dès la rentrée de septembre.

Météo :

Les luttes imposent de **premiers reculs**.

La situation est placée sous **haute surveillance** des personnels.

La puissante lutte des personnels de Météo-France à l'appel de l'intersyndicale (CGT- FO- Solidaires) avec notamment la **participation massive à la grève et à la manifestation nationale** du 5 juin dernier - articulée avec une expression de soutien au travers d'une pétition largement signée (www.sauvonsla-meteo.fr) et les interventions de nombreux élus-, a contraint la direction à d'importants reculs sur les décisions autoritaires qu'elle avait arrêtées. Notamment la suppression de 550 postes (sur 3600), et la fermeture de plus de la moitié des centres départementaux (60 sur les 115 existant en métropole).

Ces **évolutions, catastrophiques** pour le service public de la météo, intégrées dans le « plan stratégique » de la direction qui devait être débattu au Conseil d'administration, sont aujourd'hui **suspendues**.

Et la direction a été contrainte d'ouvrir une discussion avec les organisations syndicales et les personnels, sur la qualité et l'efficacité du service public de la météo, en concédant y compris que celui-ci repose sur la dimension technique de la prévision (et l'importance de ses trois niveaux : départemental, interrégional et national), et qu'il intègre la consultation des partenaires et utilisateurs, des professionnels et élus....

Sans boudier l'importance de cette nouvelle démonstration de l'efficacité de l'action en ces temps où, au nom de la RGPP, il est procédé à des restrictions considérables des moyens, du champ, de la qualité et de l'efficacité du service public, l'intersyndicale place les discussions à venir **sous le contrôle des personnels** et appelle ces derniers à se tenir prêts à tout moment à reprendre la grève si nécessaire.



Haute pression sur la météo

INSEE : Critères discriminatoires.

Les élus des personnels (CGT et Sud, CFDT et FO) ont dénoncé la mise en œuvre par la direction d'un critère discriminatoire pour la promotion au choix de C en B (précisons que le nombre de possibilités de promotions représente ici 1,73% des promouvables !!!). Ce critère discriminatoire consiste à écarter de la liste des propositions tous les promouvables (statutaires) âgés de plus de 55 ans. Les représentants des personnels ont boycotté la CAP concernée « en attente de l'abrogation effective de ce critère ». Par ailleurs des recours ont été engagés auprès de la haute autorité chargée de la lutte contre les discriminations.

INRA : Les représentants syndicaux quittent le CTP.

La ministre de la recherche a désigné un chargé de mission pour traiter de la réorganisation de la recherche agronomique. Et en fixant la date butoir du 30 Juillet pour la remise de son rapport et de ses propositions. Un mois, en pleine période de vacances d'été ! On voudrait passer en force, en excluant tout réel débat, qu'on ne s'y prendrait pas autrement ! C'est la raison pour laquelle les représentants des personnels (CGT, CFDT, CFTC, SUD) ont présenté une motion demandant que les consultations soient repoussées à l'automne (motion adoptée, tous les représentants des personnels ayant voté pour et ceux de l'administration n'ayant pas pris part au vote). Dans une telle situation de dangers pour l'INRA, et devant l'absence d'engagement de prise en compte de la motion de report adoptée par le CTP, les représentants des personnels ont quitté le CTP.

La LME, une loi à chausse-trappes.

Au-delà des critiques largement développées sur le projet de LME (loi de modernisation de l'économie), y compris dans ces colonnes, et d'amendements en amendements, ce projet de loi ne cesse de susciter inquiétudes et interrogations. Ainsi en est-il d'une nouvelle rédaction proposée pour l'article 157 de code général des impôts, qui prévoirait désormais que ne seront pas imposés « ...les intérêts des sommes inscrites sur les livrets A ainsi que des sommes inscrites sur les comptes

spéciaux sur livret du crédit mutuel ouverts avant le 1^{er} Janvier 2009 ». Alors cela concerne-t-il les seuls livrets bleus qui seraient conduits à disparaître au profit des nouveaux livrets A banalisés...ou tous livrets ouverts après le 1^{er} janvier 2009 ? Un point qui n'est toujours pas éclairci à l'heure où ces lignes sont écrites. Par contre il est très clair qu'un amendement du député UMP Nicolas Forissier prévoit, lui, la suppression du caractère public du groupe Caisse des Dépôts.

Service public et RGPP (suite)

Le 3ème conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) du 11 juin 2008 se situe dans la lignée des précédents. Pas de concertation en amont. Des décisions de réorganisation autoritaires sans évaluation préalable. L'objectif central est d'opérer de toute force une restriction du champ d'interventions des services publics et la restructuration des outils publics, le tout au service des politiques libérales. L'administration publique devrait ainsi se résumer à un domaine « régalien » étroit : pilotage et contrôle des politiques publiques et une politique de cohésion sociale à minima, le reste étant renvoyé au libre jeu du marché et à la responsabilité individuelle.

Ce conseil de modernisation a porté plus particulièrement sur l'administration territoriale de l'Etat et son organisation, point qui a également été débattu lors de la dernière réunion de la COMMOD (commission de modernisation de services publics placée auprès du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat) réunie le 27 juin dernier.

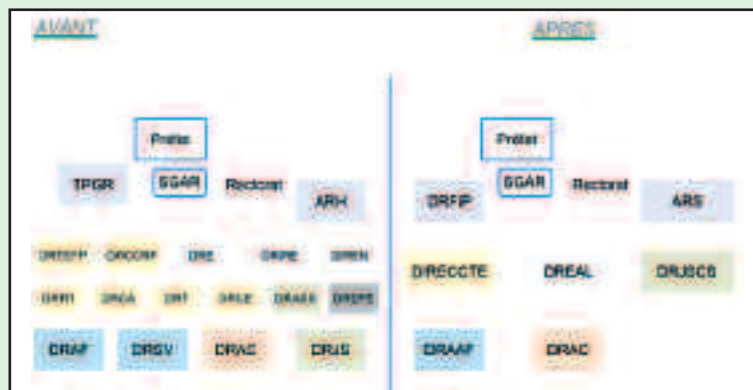
Il s'agissait de traiter tout particulièrement de l'administration générale (500 000 agents concernés) parallèlement aux dispositions prises pour d'autres « blocs » : L'Education (avec ses propres réformes en cours), les Finances avec notamment la fusion DGI/CP), la Défense (avec le plan de dégraissage annoncé) ou encore la Justice (avec la réforme de la carte judiciaire). Parallèlement se débat une loi concernant les Partenariats Public- Privé (PPP). Ce sont ces dimensions de la RGPP que nous abordons ici.

Contenu et efficacité dépendent aussi de l'outil

Des services publics locaux réorganisés sans débat ...

Lors de la réunion de la Commod, le directeur de cabinet du secrétaire d'Etat à la Fonction publique qui présidait la réunion affirme péremptoirement : « le gouvernement a arrêté sa vision »!, réduisant ainsi considérablement la place qu'il entend laisser au débat avec la population, avec les usagers et utilisateurs, avec les personnels.

Le niveau régional est défini comme « le niveau de droit commun pour mettre en œuvre les politiques publiques ». 8 directions régionales devraient remplacer les directions existantes.



Les 8 nouvelles Directions régionales :

- DRFIP (Direction Régionale des Finances publiques)
- DRAAF (DR Agriculture, alimentation et forêt)
- DRAC (DR Affaires culturelles)
- DREAL (DR Environnement, Aménagement, Logement)
- DIRECCTE (DR Entreprises, Concurrence, Consommation, Travail, Emploi)
- DRJSCS (DR Jeunesse et Sports, Cohésion Sociale)
- Rectorat
- ARS (Agence Régionale de Santé)

Cette évolution, de fait déjà engagée ces dernières années, pose de nombreuses questions portant sur le contenu des missions – donc de la dimension de service public – dévolues à ces nouvelles directions.

Ainsi pour la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Cette direction se veut au service de l'économie et des entreprises. Elle sera aussi chargée du « contrôle » des entreprises! L'objectif de déréglementation apparaît clairement avec le remplacement de la notion de contrôle par celle de régulation. L'objectif est de libérer les entreprises de toute contrainte pour davantage de profits, en particulier en ouvrant les services publics aux appétits privés, au mépris de la sécurité et des droits des salariés, des consommateurs et des citoyens.

Ce sont ces éléments qui ont conduit la CGT des secteurs concernés à demander la séparation des 3 réseaux : économique et industriel, protection du consommateur, protection des salariés.

Dans le domaine de la santé, les DDASS-DRASS disparaissent et laissent la place à des Agences Régionales de Santé (ARS). La quasi-totalité des personnels y sera transférée. L'UGFF, avec ses organisations des DDASS-DRASS, critique la coupure introduite entre le sanitaire et le social, comme la volonté de restructurer à marche forcée le secteur sanitaire et médico-social en y introduisant la logique libérale avec une place grandissante du secteur privé. Quel sera, dans ces conditions, le contenu de la direction régionale de la cohésion sociale ? Par ailleurs des questions lourdes sont posées touchant à la nature de l'articulation entre le national, le régional, le départemental. L'égalité des droits sera-t-elle toujours assurée au plan national ou va-t-on vers une différenciation des droits?

Au plan départemental, la réorganisation est sensée partir des besoins

des citoyens sur le territoire et non du découpage des périmètres ministériels.

A côté de l'Inspection d'Académie, de la direction départementale des finances publiques, 2 ou 3 nouvelles directions directement placées sous l'autorité du préfet sont créées.

Quel sera réellement leur rôle ?

La direction des territoires regroupera, pour l'essentiel, les services de l'ancienne DDE et DDA. Cependant de nombreuses missions disparaissent. Il leur est par exemple interdit d'intervenir dans l'ingénierie concurrentielle! Ce n'est pas que le service était mal fait... mais il faut laisser la place au secteur privé!

Comment sera géré l'examen du permis de conduire promis à un « opérateur » ? Qu'en sera-t-il des permis de construire ?

Or le potentiel de ces services reste important et de nouveaux besoins apparaissent dans le domaine environnemental, l'action contre le réchauffement climatique, les économies d'énergie,... La CGT a déjà formulé de nombreuses propositions dans le cadre du Grenelle de l'Environnement. Beaucoup va dépendre de l'action des personnels et des usagers avec leurs associations pour développer un service public capable d'agir dans ces domaines.

La direction de la population et de la cohésion sociale regroupera les dépouilles de services démantelés et des petits services, ainsi le Droit des Femmes, Jeunesse et Sports, les services vétérinaires,...

Une direction de la cohésion sociale sera créée en fonction des besoins...

Quelle sera la capacité d'agir de ces deux directions constituées de bric et de broc? La réorganisation projetée peut d'ailleurs en annoncer d'autres limitant la présence des services de l'Etat à l'existence de simples antennes locales...

La CGT revendique le maintien de services de proximité de qualité notamment dans le domaine du sanitaire et du

social mais aussi par exemple pour ce qui concerne les services de l'Inspection du Travail et de la Concurrence et de la Consommation.

Le schéma qui découle du CMPP du 11 juin laisse beaucoup de zones d'ombres et de nombreuses inconnues demeurent.

Une circulaire du Premier ministre va demander aux préfets de départements et de régions d'organiser, a posteriori, la concertation avec les personnels, les élus, les usagers d'ici fin octobre ou fin novembre. Les préfets feront part de leurs propositions d'organisation au niveau national avant une validation des nouvelles organisations. « Des schémas stabilisés » devraient ainsi être établis d'ici la fin de l'année.

Par ailleurs les CTP ainsi que les 8 organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la Fonction publique, seront saisis.

La situation des personnels grandement fragilisée...

Les premières décisions du CMPP du 4 décembre 2007 incluaient une modification du statut des personnels des services territoriaux de l'Etat travaillant dans les départements. Suite aux arbitrages intervenus, ceux-ci demeurent en principe rattachés à leur ministère d'origine.

La gestion des ressources humaines n'en demeure pas moins une des dimensions de la RGPP, dans l'accompagnement et dans l'impulsion de la politique de casse du service public.

De nombreux services vont être restructurés. Le gouvernement avec le projet de loi sur la mobilité développe les outils pour une gestion managériale calquée sur le secteur privé.

Dans le cadre des travaux de la Commis les expérimentations engagées dans plusieurs régions, notamment la Bourgogne, en matière de mutualisation de gestion de personnels ont été présentées ; La « *mutualisation peut aider la mobilité des agents dans leur bassin d'emplois... en résorbant plus facilement les sureffectifs* » est-il précisé.

Des projets de mises en place de plateformes régionales GRH sont envi-



sagées à partir d'un cahier des charges en cours de finalisation par un bureau d'étude. Ces plateformes seraient chargées d'animer les « correspondants mobilité » et de proposer « une offre de services RH (formation, recrutement, action sociale, hygiène et sécurité) ».

Ces éléments sont à comprendre dans le cadre d'une nouvelle gestion des ressources humaines que veut promouvoir le Secrétariat d'Etat à la Fonction publique. Il s'agit pour lui de s'attaquer à « une mauvaise gestion des RH » et au manque de professionnalisme des personnels au niveau local du fait de services trop souvent de petite taille, au trop grand nombre de corps, au paritarisme national qui ralentit les circuits, à la non application de « la fongibilité asymétrique » de la Lolf du fait du pilotage des administrations centrales, etc... A lire cette liste de critiques, on se demande comment les services ont pu fonctionner jusqu'à présent! Mais il est vrai que lorsqu'on veut tuer son chien....

Une approche qui, en tout état de cause, démontre, comme l'a souligné la CGT, qu'il ne s'agit pas de répondre à l'aspiration légitime des personnels de pouvoir disposer du droit à la mobilité volontaire – ce que nous soutenons – mais bien de mettre en place une autre fonction publique en s'attaquant aux droits des personnels et aux fondements même des garanties statutaires... et de la conception de la fonction publique qu'il sous-tend.

Et les organismes consultatifs de la Fonction publique ?

Le gouvernement développe la gestion dans le secret. Ses projets ont été élaborés par des bureaux d'étude privés, sans aucunement consulter à quelque étape que ce soit les organisations syndicales.

Au fond, ce qu'il voudrait, c'est pouvoir « manager » des personnels sans droits.

Les personnels ne sont pas associés aux réformes de leur propre service alors même que sont en jeu le devenir des missions et des emplois.

Les CTP seront saisis sectoriellement et a posteriori sur les nouvelles organisations (et parfois même plu-

sieurs CTP seront réunis simultanément) mais il n'existe aujourd'hui aucune instance de concertation permettant aux personnels de s'exprimer sur l'ensemble de la politique engagée. Les CLIC (Commission locales interministérielles de coordination) ne sont plus, de longue date, réunies. Il n'existe pas plus de lieux permettant d'engager les débats en amont des décisions et en cours de construction de celles-ci.

C'est pourquoi la CGT revendique la création d'une instance interministérielle de concertation au plan départemental et régional. Cette approche a été portée par toutes les organisations syndicales qui se sont exprimées lors de la COMMOD du 27 juin, certains demandant par exemple la réunion simultanée de tous les CTP concernés.

Le gouvernement refuse pour le moment de répondre à cette revendication.

Pour la gestion de sa carrière ou en cas de restructuration de son service, l'agent risque fort de se retrouver seul face au correspondant de la plateforme régionale RH. Quel recours lui restera-t-il si ses demandes sont rejetées par les chefs de service ou s'il ne peut accepter pour une raison ou une autre les propositions de mobilité qui pourraient lui être faites? Avec quelles menaces y compris sur son emploi futur ?

La question de droits nouveaux, au plan départemental et régional, en matière de gestion de personnel sont à conquérir afin de permettre, dans la transparence, la défense individuelle et collective des personnels.

Où est l'usager dans tout cela ?

Ne lui dit-on pas que la réforme aurait pour finalité un meilleur service public ?

Les représentants des usagers au sein de la Commod font pourtant part de leurs critiques. Le représentant de l'UFC demande ainsi le respect des droits des consommateurs qui lui semblent être mis en cause au travers de la nouvelle direction régionale (DIRECCTE). Le représentant de l'ADUA (association des usagers de l'administration) considère la réforme comme « monstrueuse ». Il demande que celle-ci, peu lisible aujourd'hui, soit expliquée et qu'elle

Dans le service public aussi



la fonction crée l'outil

visait effectivement un meilleur service public pour l'usager.

Même le Medef y va de son couplet en exprimant le besoin de services publics de qualité, ce qui suppose des agents motivés et donc un meilleur dialogue social dans la fonction publique !

Les préfets sont, nous dit on, chargés de consulter les usagers : mais dans quel cadre ?

La composition des commissions départementales de modernisation des services publics a été modifiée pour exclure les organisations syndicales. La situation n'en est pas, pour autant, différente de ce qu'on observait précédemment puisque les préfets, sauf de rares cas, ne les réunissent pas.

La CGT demande la mise en place de commod départementales et régionales (intégrant donc notamment des représentants des usagers et des personnels) dotées de réelles prérogatives, dont la possibilité de saisine à l'initiative des représentants de l'Etat, des associations d'usagers ou des organisations syndicales.

Toutes les organisations syndicales ainsi que les représentants des usagers demandent la mise en place d'instances de ce type.

L'exigence de démocratie est forte. Il faut la rendre incontournable.

Ce sera une des tâches de la rentrée avec celle de construire, en convergence avec les usagers, des propositions pour des services publics qui jouent pleinement leur rôle au plan local, et permettent de répondre aux besoins des populations, dans les départements et les régions, non seulement de manière globale mais aussi et surtout dans chacune de leurs dimensions.

Les PPP ou l'impasse pour le service public

Le gouvernement veut développer le recours au secteur privé pour la gestion des équipements et des services publics. Une loi visant à promouvoir les contrats de partenariat est en cours de discussion au parlement.

On présente les collectivités publiques comme incapables de financer et de mener à bien des projets urgents ou complexes. Face à cela – affirmé de manière péremptoire sans autre examen un peu plus approfondi – **les PPP (partenariats public-privé)** seraient la solution miracle.

Le gouvernement voudrait financer ainsi une bonne partie des investissements de l'Etat d'ici 2012.

De son côté le président de la Cour des Comptes a lui-même dénoncé des « *projets qui consistent à aller chercher des tiers financeurs et à bâtir des usines à gaz, en oubliant que celui qui emprunte pour le compte de l'Etat le fait à un coût plus élevé* ».

Les exemples étrangers montrent également les multiples risques et dérives, endettement dissimulé, responsabilités diluées, comme les difficultés des collectivités en cas de défaillance...

Le flop des premières mises en œuvre qui devaient être « exemplaires »

- **L'INSEP (Institut national du Sport et de l'Education Physique)** ? Les enveloppes ont explosé. Le secrétaire d'Etat chargé

des Sports, en rejette la responsabilité sur « *l'augmentation de l'indice de la construction...et le caractère novateur du partenariat public-privé* » ! Ce qui n'est ni original ni convaincant.

- **la construction d'un collège à Villeman-deur** avec un contrat de partenariat engagé par le conseil général

du Loiret qui est annulé par le tribunal administratif, celui-ci le considérant inapproprié, l'opération n'ayant ni un caractère d'urgence ni de complexité...

- **Le scandale du PPP du Château de Versailles**

La direction du Château de Versailles voulait, avec l'appui de la Ministre, faire appel à un contrat de partenariat pour la mise en place du système de réservation et de billetterie. Une « révolution technologique » était promise grâce au savoir-faire du privé !

Pendant l'année de mise en place, les personnels et les usagers ont subi les avatars du projet : files d'attente, retards dans les réservations, standard téléphonique surtaxé défaillant, etc...

Le 28 mai dernier, le président de l'établissement, dans une lettre au personnel, les informe de l'échec de l'opération, du fait « *de nombreuses défaillances* » du partenaire, la société Unilog, devenue aujourd'hui Logica. La situation est tellement grave que le président appelle « *au soutien* » et à la « *compétence du personnel* » pour « *rétablir, autant que possible, un fonctionnement aussi fluide et aussi efficace que possible* » !

Une politique synonyme de reculs pour la population.

L'UGFF dénonce au travers de cette politique des PPP une **privatisation accrue des services publics** qui, loin d'apporter une plus grande effi-

cacité (le terme « privé » étant systématiquement associé à celui d'efficacité, ce qui, au-delà de ce que cela signifie idéologiquement, laisse pan-tois au regard de quelques gouffres financiers dont la logique marchande s'est faite une spécialité), se traduit par un coût global réel accru pour les finances publiques et pour les citoyens.

Si le marché n'était pas là pour faire des profits, cela se saurait depuis longtemps. Et là comme ailleurs, c'est cette finalité qui s'impose.

Or les services publics sont là pour répondre à une autre logique. Ils ont pour objet de répondre à des besoins essentiels des citoyens et favoriser l'égalité d'accès à des droits.. C'est pour cela qu'ils doivent être financés par des fonds publics, ne répondant pas à des logiques marchandes. La régie directe et les marchés publics doivent constituer les formes normales de gestion. A l'opposé des politiques libérales, ce qu'il faut aujourd'hui, c'est, pour le bien de tous, renforcer l'intervention et la maîtrise publiques.

A l'évidence, le projet de loi en cours de discussion pour développer les recours aux contrats de partenariat est en parfaite cohérence avec l'ensemble de la RGPP qui vise à démanteler l'action publique.

Nous devons exiger la transparence totale sur le contenu des contrats passés ou envisagés avec des prestataires ou « *partenaires* » privés.

L'action doit se poursuivre pour permettre aux collectivités de pouvoir financer leurs investissements autrement avec, notamment, la consolidation d'un pôle financier public, nos propositions de création de fonds régionaux pour l'investissement et l'emploi et une véritable réforme fiscale permettant d'accroître les ressources publiques et une nouvelle répartition des richesses créées. La bataille pour la transparence totale sur le contenu, le suivi de l'exécution des contrats qui pourraient être passés ou envisagés avec des prestataires ou des « *partenaires* » privés, doit être permanente, sans concession.

Projet de loi pénitentiaire

3 questions à... Céline Verzeletti

Secrétaire générale des Syndicats Pénitentiaires



La garde des sceaux a annoncé une loi pénitentiaire qui, a-t-elle précisé, est « une des grandes ambitions (du) gouvernement ». Peux tu nous dire qu'est ce qui motive un projet de loi sur le sujet et quelle est donc cette « grande ambition » dont parle la garde des sceaux ?

En fait la situation de la prison en France devient intenable. Déjà, en 2006, Alvaro Gil-Robles, commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe a dénoncé dans son rapport des prisons où “ les conditions de détention sont à la limite de la dignité humaine”.

En décembre 2007, après une 9ème visite en France, le comité européen de la prévention de la torture a déclaré que le surpeuplement et ses effets néfastes constituent un “traitement inhumain et dégradant”, contraire aux engagements internationaux de la France.

Aujourd'hui, le nombre des détenus a explosé (63800 pour 50000 places à savoir 13800 détenus en surnombre). Et malgré ces chiffres effrayants, la France continue à faire voter des lois pénales qui ont pour effet d'augmenter un peu plus les incarcérations. Dans un souci de lever cette mise à l'index et de se mettre en conformité, malgré tout, avec la convention Européenne des droits de l'homme, le gouvernement a initié ce projet de loi dont l'objectif est avant tout d'articuler le désengorgement des geôles françaises qui restent à ce jour la honte de la République, avec la poursuite d'une politique ultra répressive.

La CGT, ainsi que de nombreuses autres organisations, est extrêmement critique envers ce projet de loi. Peux tu nous préciser ce que vous contestez et pourquoi ?

Dans un premier temps, ce projet de loi aurait dû être le résultat d'un débat national avec une implication de la société civile. Pour faire illusion, la ministre a mis en place le 11 juillet 2007 un comité d'orientation restreint (COR) chargé d'élaborer des orientations et des préconisations pour le projet de loi.

Ce COR était composé de 27 membres (magistrats, syndicats pénitentiaires, représentants du milieu associatif, avocats, universitaires) et présidé par le procureur général près la cour d'appel de Lyon.

Dès le 12 juillet, nous nous interrogeons publiquement sur la date de restitution de la synthèse des travaux qui devait intervenir au mois de novembre 2007. Comment faire un travail sérieux dans un délai aussi court ?

Début septembre, le directeur de l'administration pénitentiaire nous déclarait que les rapports de synthèses se transformaient en de simples notes car, à la demande de la ministre, les travaux devaient être restitués pour le 18 octobre 2007.

Quelques temps après, nous apprenions qu'une version du projet était travaillée parallèlement par l'administration pénitentiaire. D'ailleurs le projet actuel, soumis au conseil d'Etat, est la “ version 65 ”, travaillée depuis le début, en catimini, par l'administration pénitentiaire et le ministère de la justice.

D'autre part, pour la CGT, la définition claire des missions de service public pénitentiaire doit découler d'une réflexion sur le sens de la peine, sur le rôle de la prison dans la société, sur les différentes causes de la délinquance. Ce débat n'a pas eu lieu, même au sein du COR puisque le temps imparti était trop réduit.

Le résultat est très décevant et minimaliste. Cette loi semble avoir été élaborée pour gérer le flux des personnes incarcérées, en respectant plus ou moins certaines des règles péniten-

tiaires Européennes. A notre avis, le choix du ministère est clair : aménager les peines d'incarcération pour désengorger les prisons, poursuivre une politique pénale ultra répressive, étendre le contrôle des populations, élargir le champ de pénalisation.

Peux tu nous dire ce que devraient être, selon la CGT, les principales lignes d'un projet de loi répondant de manière ambitieuse et efficace aux multiples questions que pose la prison ?

Ce projet de loi devrait clairement :

- **acter que la peine privative de liberté est une sanction de dernier recours**, lorsque la gravité de l'infraction rend toute autre sanction ou mesure inadaptée.

- **consacrer le respect de l'Etat de droit en prison**. Les règles en vigueur au sein de l'institution carcérale se doivent d'être conformes aux principes d'une société démocratique.

L'ensemble des libertés et droits fondamentaux des personnes détenues, à l'exception de la liberté d'aller et venir, et des droits qu'une décision de justice leur aurait retirés, doit être préservé.

- **consacrer le fait que la préparation et l'accompagnement du détenu à la libération sont des missions fondamentales** de l'administration pénitentiaire pour les perspectives de réinsertion.

- **requérir une prise en compte particulière de la condition des personnels pénitentiaires**. Le personnel doit être soigneusement sélectionné, formé, rémunéré, et doté d'un statut assurant la sécurité de l'emploi. Ses droits ne doivent plus être amputés, ils ne doivent plus être soumis à un statut spécial.

- **assurer pour les personnels le droit d'expression**, de manifestation, de grève, les garanties disciplinaires en cas de sanction.

Social :

mots
d'humeur ...**Dépendance et PSC :
gouvernement et
employeurs publics
doivent accorder leur
violon**

Les cahiers des charges concernant les garanties pour la protection sociale complémentaire des agents de l'Etat et des établissements publics sont actuellement en cours de rédaction dans de nombreux ministères.

La dépendance, aux dires des employeurs, ne serait pas intégrée au décret. Pour l'UGFF CGT la dépendance prend plusieurs formes et peut relever des risques « *portant atteinte à l'intégrité physique de la personne* » ou de « *l'invalidité* » prévus à l'article 2 du décret.

Il ne serait pas admissible que les efforts financiers réalisés par le million d'adhérents des mutuelles professionnelles « *historiques* » pour se couvrir de ce risque, partent en fumée, alors que leurs cotisations comprenaient une part constitutive des provisions.

Si ce risque était sorti du cahier des charges, c'est-à-dire s'il n'était pas proposé en inclusion d'autres risques, il relèverait de l'optionnel. Dans ce cas, le tarif de l'adhésion augmenterait fortement pour l'agent écartant par voie de conséquences les revenus les plus faibles. En effet, seule la mutualisation des risques permet la réduction des coûts et des garanties en inclusion permettent à un opérateur de proposer une seule cotisation pour un contrat individuel et facultatif.

C'est pourquoi l'UGFF CGT vient

d'interpeller * le cabinet du Ministre SANTINI sur la prise en charge de la garantie dépendance en inclusion du panier de garanties constitutif du cahier des charges.

A l'heure où le gouvernement cherche à faire supporter aux complémentaires la charge des dépenses de maladie, alors que la CGT s'y oppose en défendant l'assurance maladie obligatoire, il serait incroyable de voir les employeurs publics refuser que les garanties des contrats, qui se décident aujourd'hui avec les appels d'offre, comportent en inclusion la prise en charge de la dépendance. Si la perte d'autonomie liée au vieillissement est bien un enjeu de société, cela ne peut pas être que des mots vides de sens !

**Aide aux frais de
transport et Carte
Orange en IDF : de
qui se moque t'on ?**

L'aide aux transports vient d'être abordée lors des négociations salariales dans la Fonction publique. Dans le document relatif aux orientations salariales, le passage concernant « *l'aide directe aux agents utilisant leur véhicule pour les trajets domicile travail lorsqu'il n'y a pas de transports collectifs* », on peut lire « *le Premier ministre a souhaité, au bénéfice de l'ensemble des salariés, la mise en place d'un dispositif d'aide directe lorsque l'offre de transports collectifs est inexistante ou insuffisante. Une concertation interprofessionnelle entre les partenaires sociaux est sollicitée sur les conditions et modalités de cette aide d'ici à mi-septembre 2008...* ». D'où une « concertation » au niveau de la Fonction publique (voir article dans ce journal). Que les employeurs publics, sous l'injonction du premier ministre, semblent sensibles au fait que l'augmentation du prix des carburants est une atteinte de plus au pouvoir d'achat de l'ensemble des agents, on ne va pas s'en plaindre.

Mais que dans le même temps, le gouvernement passe en première lecture à l'assemblée nationale une modification du « versement trans-

port » c'est un peu fort de café !

Le seuil d'assujettissement des employeurs à ce versement était de 9 salariés, il passerait à 10 salariés. Pour le syndicat des transports** en IDF ce serait 150 millions d'euros en moins. Comme il appartient à ce syndicat de fixer les tarifs des usagers, il faut s'attendre à une augmentation de la carte orange.

Vous avez compris, j'affiche, la main sur le cœur, vouloir faire prendre en charge par les employeurs une partie des frais de transport des salariés au delà de la frontière IDF ; et je fais financer en partie cette participation par les salariés franciliens. C'est inqualifiable tellement le tour est mauvais, en tout état de cause les franciliens ne se laisseront pas faire !

**Réservations de
logements : Quelle
volonté politique ???**

La mise en œuvre d'un programme de logements dans le cadre de l'action sociale interministérielle a été financée en 2007 en sus des 5% réglementaires. Plusieurs régions étaient concernées en 2007, certaines n'ont pas pu utiliser tous leurs crédits. Délégués trop tard dans l'année, les conventions de réservation de logements sociaux n'ont pu être signées avec des bailleurs.

Des crédits sont à nouveau inscrits en loi de finances pour 2008 et délégués à quelques régions qui en ont fait la demande. Alors que les besoins de logements sociaux sont une nécessité vitale pour les agents, ces crédits risquent cette année encore d'être sous utilisés.

Deux raisons en sont causes.

Premièrement, les préfectures de région décident de ne pas affecter d'agents sur la gestion administrative de l'action sociale interministérielle et l'Etat employeur laisse faire. En conséquence il faudrait que ce soit les militants syndicaux qui aillent prospecter des bailleurs sociaux et préparer les dossiers administratifs. De qui se moque t'on ? Les présidents de SRIAS ne bénéficient d'aucun droit propre à leur fonction et prennent sur les droits syndicaux de leur syndicat

pour mener à bien leur responsabilité. Cela a déjà trop duré. Et quand bien même ils en auraient, serait-ce à ces militants de réaliser cette tâche ? En Ile de France (+ de 500 000 agents de l'état) le sommet de l'insupportable est atteint : la SRIAS est contrainte d'offrir des chèques aux nouveaux affectés pour les aider à prendre en charge le coût d'une chambre d'hôtel.

Deuxièmement, l'habitat social manque de constructions en particulier au cœur des villes. Ce manque de logements sociaux se heurte au critère retenu par le CIAS pour financer de la réservation de logements sociaux : privilégier les grandes agglomérations accueillant de nombreux fonctionnaires tout en tenant compte de la structure démographique et de la pression locative. Et pourtant, depuis la loi sur le droit opposable, il est possible pour les préfets de conclure une convention avec un organisme pour construire ou acquérir des logements sociaux, les communes pouvant même y participer financièrement.

Alors quand le gouvernement va-t-il utiliser cette possibilité ? Actuellement il est question de renforcer les pénalités aux communes éligibles qui ne respectent pas la loi SRU exigeant un taux de 20% de logements sociaux. Est-ce la seule solution ? L'UGFF CGT se prononce pour un droit de préemption des terrains ou des logements mis en vente dans toutes les grandes agglomérations.

Prestations sociales individuelles et niches sociales : certains pourraient s'en mordre les doigts !

L'heure des derniers arbitrages du projet de loi de finances relatif à la sécurité sociale approche. Le gouvernement veut trouver 80 à 100 milliards d'euros pour atteindre l'équilibre des comptes des régimes sociaux d'ici 2012. Dans de nombreux rapports, parmi de multiples idées émises suivant les régimes qui tentent le plus souvent de réduire la

dépense par des transferts sur les assurés ou en permettant à l'état de ponctionner les excédents de certaines caisses***, quelques uns concernent les recettes.

La piste des niches sociales en fait partie. Elle est présentée en terme d'équité de traitement entre les différentes formes de revenus et reprend les propositions que Philippe Séguin avait émises en septembre 2007 lors de la présentation du rapport de la cour des comptes.

La suppression des niches sociales apporterait entre 32 et 36.6 milliards d'euros par an à l'ensemble des régimes sociaux à partir d'une taxation au droit commun de la Sécurité Sociale (part employeur et part salariée confondues) soit 36.88% sur le salaire brut, sans compter les 20% de cotisations Assedic et retraite complémentaire...

Certains peuvent peut-être se satisfaire de cette « déclinaison du principe d'équité ». Certainement pas l'UGFF CGT qui se bat pour d'autres propositions alternatives, utiles au financement de la sécurité sociale, telles l'augmentation des rémunérations, le maintien et le développement des emplois, la taxation au même niveau que les salaires des revenus financiers des entreprises qui se développent contre l'emploi etc....

Les niches sociales visées concernent en fait tous les agents notamment « la protection sociale en entreprise » dont retraite et prévoyance ; les salaires affectés dont titres restaurant, frais de transport, chèques vacances, comité d'entreprise (ou crédits sociaux) ; les prestations sociales dont les pensions et retraites d'invalidité, allocations de chômage, indemnités journalières et rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les allocations logement, les prestations familiales ; les cotisations des employeurs publics dont l'état, les collectivités locales, les établissements hospitaliers, le secteur public marchand**** etc....

Voilà des années que les délégations de l'UGFF CGT se battent seules au sein du Comité interministériel d'action sociale pour empêcher que les prestations sociales s'individualisent au détriment du collectif. L'UGFF dénonçait le risque majeur qu'elles

soient considérées comme des avantages en nature et assujetties aux cotisations sociales. Et bien voilà, si on ne se bat pas, c'est fait ! Et certains en porteront au sein de la FPE la pleine responsabilité. Depuis les premières circulaires de 1946 relatives aux prestations sociales, celles-ci sont exonérées de toutes cotisations. Les agents jugeront de la validité aujourd'hui de nos refus de toute modification de nature des actions sociales.

L'UGFF CGT n'en restera toutefois pas à cette opposition entre prestations collectives contre individuelles ; l'heure est au contraire au rassemblement de toutes les forces de progrès pour lutter contre tous les plans de démolition des acquis de 1945 et travailler à un projet de société plus solidaire et plus efficace.

L'assujettissement aux prélèvements sociaux de ces participations des employeurs ne passera pas.

* *Courrier du 26 juin 2008*

** *Dans le cadre des lois SRU et de 1982, des autorités organisatrices de transport peuvent s'associer pour constituer un syndicat mixte de transport et coordonner les services. C'est le cas en Ile de France. Ainsi est née la carte orange et la participation des employeurs versée sur la feuille de paie à raison de 50% des frais engagés, qui vient s'ajouter à l'impôt modulable sur l'entreprise appelé « versement transport ». Ainsi tout déséquilibre financier peut s'accompagner d'une hausse des tarifs.*

*** *Transfert de cotisations de l'assurance chômage vers la CNAV en raison des excédents à venir de l'Unedic (20 milliards d'euros cumulés estimés entre 2009 et 2012 ou/et ponction des 13 milliards d'excédents sur la même période estimés à la Cnaf etc...).*

**** *Source cour des comptes*

IRCANTEC

Cotiser plus pour toucher moins

Dans la foulée de la réforme des retraites et de la loi Fillon du 21 août 2003, le gouvernement avait cherché à imposer une réforme de l'IRCANTEC en fin d'année 2005. L'unité des fédérations et la cohésion des administrateurs syndicaux de l'institution – conditions que la CGT avait grandement contribué à créer – avaient permis de faire échec à ce projet, auquel le gouvernement avait purement et simplement renoncé.

Dans le cadre du « rendez-vous 2008 », Xavier Bertrand et André Santini ont ressorti le dossier. Deux projets ont été communiqués aux fédérations de fonctionnaires réformant d'une part la « gouvernance » et d'autre part les « paramètres » (c'est-à-dire des conditions de calculs de la future retraite complémentaire IRCANTEC).

Si la CGT, comme les autres organisations, est favorable à une amélioration du fonctionnement de l'institution ainsi qu'à l'étude attentive des conditions de sa pérennité financière, elle s'oppose, en revanche, à ce que cela serve de prétexte à une transformation profonde qui produirait deux conséquences :

1°/ **sortir progressivement l'IRCANTEC des règles de la répartition** pour l'entraîner, à terme, vers les mécanismes dangereux de la capitalisation et,
2°/ **augmenter, directement ou indirectement, les cotisations tout en programmant une baisse des retraites IRCANTEC futures.** Autrement dit : cotiser plus pour toucher moins !

Pour la CGT, assurer la fiabilité de l'IRCANTEC dans la durée passe par la garantie du niveau des retraites des agents non titulaires sur la même base que les autres salariés : 75 % de taux de remplacement à 60 ans pour une carrière complète (régime général + complémentaire IRCANTEC). Ce qui n'est pas le cas actuellement.

C'est sur cette base que la CGT a proposé, comme en 2005, un positionnement unitaire aux huit fédérations syndicales de fonctionnaires lors des séances de discussions entamées depuis le 26 mai.

Un projet gouvernemental inacceptable

Le projet ministériel transmis aux fédérations syndicales montre que le gouvernement poursuit un objectif bien différent de celui qui est défendu par la CGT.

■ Il s'agirait de changer progressivement la nature de l'IRCANTEC, aujourd'hui fondé sur la répartition solidaire, en le faisant glisser vers un régime largement « provisionné », c'est-à-dire fonctionnant sur des mécanismes assurantiels proches de la capitalisation.

■ Une réforme des « paramètres » conduirait à une baisse programmée

des pensions versées : **25 % de moins environ pour une carrière complète**, avec baisse du taux de remplacement de 20 % en tranche A et de 30 % en tranche B (cadres).

■ En troisième lieu, si des améliorations sont envisagées dans le fonctionnement, la nouvelle « gouvernance » s'avère étroitement corsetée par une tutelle ministérielle renforcée, le conseil d'administration étant maintenu sans réelles prérogatives.

Enfin, le gouvernement inscrit sa démarche dans une campagne de dramatisation outrancière des perspectives à moyen et long terme du régime, tout comme il l'avait fait en 2005.

Face à cette nouvelle tentative, menée au pas de charge, l'unité syndicale s'est déjà manifestée pour réclamer une réelle concertation, avec le temps nécessaire pour la conduire, alors que le ministre voudrait voir le dossier bouclé avant fin juillet.

*Le 17 juin, en manif
pour les retraites.*



Une dramatisation non fondée de la situation de l'IRCANTEC

Depuis une dizaine d'années, toutes les études prospectives annonçant à brève échéance le déséquilibre financier du régime se sont révélées fausses. L'IRCANTEC reste toujours très excédentaire : 465 millions d'euros en 2007 et dispose d'une réserve financière de 5 milliards d'euros. Les retraites peuvent donc être servies sans problème pendant au moins 25 ans et beaucoup plus longtemps encore selon nos estimations.

Pour justifier sa réforme, le gouvernement veut imposer des bases inacceptables :

- prévision d'une population cotisante délibérément sous-estimée pour les prochaines décennies ;
- mise en œuvre de « règles prudentielles » à 30 ans qui ne relèvent pas des principes de gestion des régimes par répartition ;
- refus de prévoir la neutralisation de charges financières injustement supportées par l'institution, telles que le coût des transferts d'affiliation vers d'autres régimes et la non compensation du passage de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans...

De telles hypothèses et de telles orientations permettent d'afficher des conclusions alarmistes sur le long terme : « le régime ne serait plus [...] en capacité de servir les prestations dues entre 2025 et 2030 ». Elles servent de justification à des propositions qui conjuguent : augmentation de la contribution des salariés (cotisations et valeur d'achat du point) et diminution progressive du niveau des retraites servies. Tout cela dans un cadre qui fait intervenir les méthodes de gestion en vigueur dans les mécanismes assurantiels par capitalisation.

25 % de baisse de la retraite Ircantec

Deux mesures sont prévues, avec mise en œuvre au cours de la période 2009/2015 :

- 1/ Une augmentation des cotisations. Pour la part des salariés :
- Tranche A (jusqu'au plafond SS) :

passage de 2,25 % (2008) à 2,935 % (en 2015) soit + 30,4 %.

- Tranche B (au dessus du plafond) : passage de 5,95 % (2008) à 6,95 % (en 2015) soit + 16,8 %.

Une augmentation équivalente en points de pourcentage est prévue pour la partie employeur. Ce qui va modifier la répartition actuelle de la cotisation globale : la part des salariés va augmenter, passant de 40 % à 42 % en tranche A et de 34 % à 35,6% en tranche B.

Augmenter les cotisations n'est pas rédhibitoire par principe. Cela est envisageable sous condition d'améliorer les droits ou, à la rigueur d'en conserver le niveau. Mais là, il s'agit d'accompagner une baisse programmée de ces droits !

2/ une augmentation de la valeur d'achat du point (le « salaire de référence »).

L'évolution programmée de 2009 à 2015 de ce paramètre conduirait à la conséquence suivante : pour un même niveau de cotisation, le salarié acquerrait un nombre moindre de points. Son niveau de pension s'en trouverait donc abaissé d'autant.

Au final, cela produirait une baisse de 25 % du niveau de la pension pour une carrière complète.

Une partie des cotisations soumise aux aléas des placements financiers

L'augmentation des cotisations est envisagée pour, notamment, constituer une « réserve de précaution » importante, destinée à garantir un an et demi de cotisations à un horizon de vingt ans.

C'est une dérive vers un fonctionnement de type « capitalisation ». Un tel provisionnement a pour conséquence une dégradation considérable du rapport cotisation / retraite. Quant aux garanties qu'il représenterait, cela reste du domaine du pari sur l'avenir. Les dévalorisations fulgurantes des « réserves » d'Enron ou de Maxwell ont de quoi faire réfléchir.

Nous ne pouvons accepter cette remise en cause du principe de répartition qui doit rester le fonde-

ment de nos régimes de retraites obligatoires.

Les propositions de la CGT pour assurer la pérennité de l'Ircantec

Ce régime, qui assure les retraites complémentaires des agents non titulaires est évidemment tributaire de la politique de recrutement dans les fonctions publiques et de la désaffiliation éventuelle de l'IRCANTEC de groupes entiers de salariés (France-Télécom, ANPE...). C'est donc aux employeurs (État, collectivités territoriales et hospitalières) d'assurer les conséquences financières de leurs choix pour l'équilibre du régime.

Dans ce cas, il est logique qu'ils assurent le financement supplémentaire éventuellement nécessaire par une augmentation de leurs cotisations. Ce serait d'autant plus justifié et supportable qu'ils font l'économie d'une part importante de cotisations en embauchant des non titulaires : le taux de cotisation employeur est de 13,2 % à l'IRCANTEC, alors qu'il est de 27,3 % pour un titulaire à la CNRACL et de 50 % pour l'État.

En toute hypothèse, la CGT exige que toute la transparence nécessaire soit faite sur les prévisions concernant l'avenir du régime, que des études soient menées sur chacun des nombreux cas types dans lesquelles les affiliés de l'IRCANTEC peuvent se trouver, du précaire à carrière courte jusqu'à l'agent qui développe une carrière complète dans le régime, en passant par les élus... tout comme nous demandons des études précises, par cas type, sur les perspectives de taux de remplacement.

La situation financière de l'IRCANTEC, à court et moyen terme, ne réclame aucune urgence. La précipitation du gouvernement, qui veut absolument présenter ses textes devant le conseil d'administration avant la fin juillet, est profondément suspecte. S'il maintenait ses intentions, il s'agirait d'une démonstration de plus que son souci du dialogue social n'est que de la poudre aux yeux.

Minimum garanti Fonction publique : un grand absent du rendez-vous 2008

Après avoir constitué une des mesures les plus anti-sociales de la loi Fillon (du 21 août 2003), la réforme du minimum garanti applicable dans la Fonction Publique pourrait de nouveau faire les frais du « rendez vous 2008 ». Alors que les « petites retraites » devaient être relevées, rien n'est prévu par le gouvernement pour corriger la dégradation manifeste d'un mode de calcul qui, rappelons-le, concerne pour l'essentiel deux publics :

- celui des personnels appartenant aux échelles les plus basses de rémunération, aux carrières les plus discontinues, qui sont pour une part, de loin la plus importante, des femmes ;

- celui de personnels « pluri pensionnés » qui sont par ailleurs touchés par un mode de calcul défavorable en matière de salaire de référence lorsque la « double carrière » concerne un régime public et le régime général (ou un régime aligné sur ce dernier).

Une dégradation programmée par la loi Fillon

Pour les pensions liquidées sous l'empire de l'ancienne législation, le minimum garanti représentait 4% par année de services et bonifications de l'indice majoré 216 dans la limite de 100% de ce dernier indice.

La loi Fillon a déconstruit ce mode de calcul en lui substituant une série de mesures transitoires couvrant la période

2004-2013.

Au terme de ce processus, le minimum garanti représentera 57,5% de l'indice majoré 227 pour les quinze premières années de services, auxquels s'ajouteront 2,5 points par année de service comprise entre quinze à trente ans, et 0,5 point pour les services au delà de trente ans.

Dès la création de ce nouveau mécanisme, la CGT avait dénoncé ses effets pervers. Le « progrès » apparent que semblait représenter le passage de la référence indiciaire 216 à 227 cachait en réalité un ensemble de pièges et de reculs qui ne pouvaient que conduire à une diminution du minimum garanti. Nous reviendrons sur ce sujet, dans le cadre d'un dossier étayé, afin de porter la revendication d'une réforme sérieuse améliorant le niveau du minimum garanti.

Le tableau ci-dessous montre à quel point ce qui devait être un « progrès » (les partisans – y compris syndicaux – de la loi Fillon en avaient fait un argument !) constitue en fait une régression. Non seulement l'évolution du niveau de liquidation du minimum garanti est infé-

rieure à la hausse des prix dans tous les cas, mais dans la situation d'une liquidation pour 100 trimestres de carrière, le minimum garanti est inférieur à son niveau de 2004 !

Les axes revendicatifs de l'UGFF- CGT pour le minimum garanti FPE

Bien évidemment, la CGT ne peut dissocier sa réflexion sur les minima de pension de ses revendications d'ensemble sur le niveau des retraites (75% du traitement au moins pour une carrière complète, minimum en référence au SMIC revendiqué etc.).

Pour autant, il est indispensable d'exiger des correctifs d'urgence sur le minimum garanti, sur la base des objectifs suivants :

- **calcul du minimum garanti sur la base de l'indice minimum réel de rémunération FP soit 290** à compter du 1^{er} juillet.

- **prise en compte des bonifications** dans la durée liquidée au minimum garanti ;

- **ouverture d'une discussion sur la question des pluri pensionnés** en vue de permettre aux assurés du régime général ayant une partie de leur carrière dans la Fonction Publique de parfaire leurs meilleures années.

La baisse programmée du minimum garanti de la FPE

Année de liquidation	Montant pour 60 trimestres (en €)	Montant pour 80 trimestres (en €)	Montant pour 100 trimestres (en €)	Montant pour 120 trimestres (en €)
2004	569,83	750,79	932,06	951,90
2008	608,97	768,35	929,29	1015,47
Écart en €	39,14	17,56	- 2,77	63,57
Écart en %	+ 6,87 %	+ 2,34 %	- 0,30 %	+ 6,68 %
Prix INSEE	+ 7,83 %	+ 7,83 %	+ 7,83 %	+ 7,83 %

Sources : DGAFP et INSEE

RAFP : les masques tombent

Le secrétaire d'état chargé de la fonction publique, André Santini, s'est fendu d'un discours devant le conseil d'administration de l'ERAFF (régime de retraite additionnel de la fonction publique). Mis à part quelques propos convenus, il a surtout appelé les membres du CA à **impulser « la transformation du régime »**. Traçant les grandes lignes de ce que devait être cette transformation le secrétaire d'état a, quasiment mot pour mot, repris les points qu'avait dénoncé le représentant de la CGT le matin même devant le Conseil, comme étant des objectifs dangereux pour l'avenir des retraites de la fonction publique.

Le secrétaire d'état a ainsi déclaré qu'au travers du régime additionnel, une amélioration du taux de remplacement « soit poursuivie et développée en complément du régime de base », et ceci d'une part **en faisant évoluer « son assiette de cotisation et au delà sa nature »**.

On passe de la notion d'« additionnel » à la notion de « complément » ce qui n'est bien entendu pas qu'une affaire de mots et annonce une assiette de cotisation de plus en plus large, très très large.

Le cantonnement actuel de l'assiette des cotisations à 20% du traitement est en conséquence appelé à évoluer. Et d'ailleurs, avec l'accord signé par quelques syndicats ultra minoritaires, et sans attendre les évolutions réglementaires qu'il ne manquera pas d'imposer, le gouvernement passe aujourd'hui déjà outre ledit plafond pour la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), comme il en sera de même demain pour les heures supplémentaires ou le compte épargne temps monétisé. En clair un plafond qui n'en est plus un et une stratégie qui se développe rapidement. Une évolution, et la CGT l'avait analysé dès le début, qui s'inscrit, a précisé le secrétaire d'état, **« dans le cadre d'une évolution globale du système de rémunération et du système de pension »**. Tout est dit sur la déstructuration progressive du système de rémunération, son accompagnement au niveau du système de pension et la place croissante d'un régime de retraite par capitalisation au lieu et place du régime du code des pensions.

Ainsi les masques tombent, et les véritables visées poursuivies par la mise en place du régime additionnel se confirment et valident le positionnement qu'a tenu la CGT depuis le début.

Dispositions de nature générale

France Télécom

● Présentation du rapport d'activité 2007 de la Commission de classement des fonctionnaires de France Télécom :

Lors de la discussion il a été déclaré par la CGT : « ... La participation minoritaire de l'Etat dans le capital modifie considérablement le rôle et les obligations des fonctionnaires, tant les objectifs de productivité et de chiffre d'affaire deviennent la préoccupation majeure des dirigeants, plus enclins à redistribuer les bénéfices aux actionnaires qu'à une répartition plus juste des richesses produites... »

Ce premier constat nous amène à condamner fermement la dérive de l'entreprise qui consiste à institutionnaliser une gestion des suppressions d'emplois permanente. L'objectif du plan NEXT de 22 000 départs est pratiquement atteint, facilité en cela par le processus de départ en congés de fin de carrière... La situation des salariés de France Télécom devient préoccupante, tant les suppressions d'emplois et les restructurations se succèdent et dégradent les conditions de vie et de travail. France Télécom pousse au dehors de l'entreprise les salariés,... La CGT propose de reconquérir un véritable service public de la communication, enjeu essentiel de développement économique industriel, social et culturel, pour le plein emploi et le progrès social. Cela passe par le maintien et le développement de l'emploi stable, le remplacement de chaque départ à la retraite ou de l'entreprise. ... »

Dispositions de nature statutaire

Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire

● Projet de loi relatif au transfert

des parcs de l'équipement :

Le contexte :

Les parcs sont des services spécifiques des directions départementales de l'équipement caractérisés par un mode de fonctionnement particulier. Ils emploient un peu moins de 6000 ouvriers des parcs et ateliers (OPA) et 850 fonctionnaires et non titulaires. Les OPA sont des personnels ouvriers régis par des dispositions communes à celles des ouvriers de l'Etat et par des dispositions statutaires spécifiques.

Ce projet de loi est une conséquence de la loi 2004-809 du 13 août 2004. Les personnels se sont battus contre le danger de disparition de la spécificité de leur mission et contre le danger de disparition de leur statut. Il en résulte plusieurs amendements CGT disponibles ainsi que les résultats des votes sur ceux-ci à l'UGFF ou au syndicat des OPA.

Les personnels OPA, par l'intermédiaire d'experts CGT présents, ont rappelé leur détermination pour l'obtention de la pérennité d'un statut et pour le maintien de leurs missions spécifiques et des emplois correspondants.

Vote sur le texte amendé :

Pour : Administration (19)
Contre : CGT (4), CGC (1), FO (3), CFDT (3), FSU (3), CFTC (1)

Abstention : UNSA (4)

Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales

● Projet de décret modifiant le décret n° 2005-1727 du 30 décembre 2005 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des fonctionnaires de l'Etat en application des dispositions de l'article 109 de la loi 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ainsi que certains cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux

Ce projet de texte avait déjà été soumis à la commission commune de suivi des transferts de personnels entre l'Etat et les collectivités territoriales le 2 avril 2008.

Nous y avons rappelé notre opposition à la loi 2004. Nous avons rappelé notre revendication de refonte complète de la grille prenant en compte les qualifications et notre refus des emplois fonctionnels.

Vote sur le texte :

Pour : Administration (19), CFDT (3)
Contre : CGT (4), CGC (1), FO (3)
Abstention : UNSA (4), CFTC (1)
NPPV : FSU (3)



Bon de soutien

☐ 45€
 ☐ 90€
 ☐ 135€
 ☐ 180€
 ☐ autre montant _____ €

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

Nom _____ Prénom _____
 Adresse _____
 P. _____ V. _____
 Tél. _____

Couper à compléter et à retourner, accompagné de votre don, dans une enveloppe affranchie au tarif en vigueur au :
Secours populaire français - BP 3301 - 75123 Paris cedex 01

Votre don vous fait bénéficier d'une réduction d'impôt de : 5% du montant de votre don dans la limite de 485 euros. Au-delà, et dans la limite de 20% de votre revenu net imposable, la réduction est de 66% (au-delà de 20%, l'excédent est reportable sur les 3 années suivantes).

Don en ligne sur www.secourspopulaire.fr

*Le point
sur...*

... Le recrutement et l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Textes de référence :

- ◆ Code du travail (notamment art. L 323-3 et L 323-5)
- ◆ Loi 87-517 du 10 Juillet 1987
- ◆ Loi 83-634 du 13/783 (Statut-Titre I)
- ◆ Loi 84-16 du 11/1/84 (Statut – Titre II)
- ◆ Loi 95-116 du 4/2/95
- ◆ Décret 95-979 du 25/8/95

1 L'obligation d'emploi

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public.

Le résultat est toujours en deçà des obligations législatives destinées à favoriser l'insertion des citoyens handicapés.

C'est pourquoi il a été demandé à l'automne 2007 à l'ensemble des ministères d'élaborer un plan pluriannuel, et de le transmettre à la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) avant la fin de l'année.

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail). Aujourd'hui le taux moyen d'emploi reste de l'ordre de 4%.

Cette obligation d'emploi s'impose à

l'État et à ses établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux collectivités locales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux établissements sanitaires et sociaux ainsi qu'à l'exploitant public La Poste.

Sont donc concernés par cette disposition :

- La fonction publique de l'Etat ;
- La fonction publique territoriale ;
- La fonction publique hospitalière ;
- Les établissements publics administratifs et assimilés.

Jusqu'en 2005 cependant, seuls les employeurs privés devaient verser une contribution financière à l'AGEFIPH en cas de non respect de cette obligation. A compter du 1er janvier 2006, les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière établissent une déclaration et le cas échéant versent une contribution au FIPFHP « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique », comparable à celui de l'AGEFIPH, dont la vocation est de redistribuer les moyens collectés pour aider les employeurs publics à remplir leur obligation.

Une convention de coopération entre les 2 Fonds s'est conclue le 2 juillet 2008.

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi :

- En recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel,
- En passant des contrats de fournitures de sous traitance ou de prestations de services, , avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail, pour la moitié au plus de l'obligation d'emploi.

- En versant une contribution annuelle, lorsque le taux de 6 % n'est pas atteint, au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique précité. Cette obligation d'emploi se mesure en totalisant les principales catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail), à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés (Titulaire d'une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie (CDA) du département;
- Les victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles et titulaires d'une rente;
- Les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité supérieure à 10%
- Les pensionnés de guerre et assimilés, ainsi que certains militaires reclassés ;
- Les fonctionnaires devenus inaptes en cours de carrière et reclassés ;
- Les titulaires d'une carte d'invalidité (depuis le 1er janv. 2006) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (depuis le 1er janv. 2006).

- Les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de ses fonctions.

- Les titulaires d'une pension d'invalidité si la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins deux tiers ;

Les personnes handicapées présentes au sein de la fonction publique sont donc soit des travailleurs handicapés recrutés comme tel, soit des fonctionnaires devenus handicapés après leur entrée dans la fonction publique. Si tous ces agents comptent au nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par le code du travail, les dispositifs de recrutement ou de maintien dans l'emploi relèvent de logiques différentes. En revanche, les dispositifs d'accompagnement sont identiques, la situation de l'individu dans son lieu de travail primant.

2 Le recrutement

2-1 L'accès à la fonction publique

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires (conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi). Elles doivent, par ailleurs, avoir été reconnues "travailleur handicapé" par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires visées par le code du travail. Elles peuvent ainsi bénéficier de dispositifs dérogatoires ayant pour but de rétablir une équité de chances dans l'accès à la fonction publique.

2-3 Des dispositions statutaires

Le statut général de la fonction publique comporte des dispositions permettant de tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, mise en oeuvre d'aménagements horaires pour les fonctionnaires handicapés ou les aidants familiaux.

3 Les voies d'accès à la fonction publique :

La voie des emplois réservés, mode de recrutement, qui a longtemps été considéré comme le principal mode d'accès à la fonction publique pour les travailleurs handicapés, a été supprimé depuis le 1er janvier 2006.

3-1 Le concours :

Le concours externe de droit commun constitue la voie normale.

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail (par la CDA)*, ne peut être écarté en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée.

Le concours constitue la voie normale d'accès à la fonction publique (droit commun). Il permet d'accéder à des emplois de toutes les catégories statutaires A, B et C. Le principe du recrutement par concours est inscrit dans l'article 16 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : "les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par la loi".

* maison départementale des personnes handicapées (MDPH) où siège la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex COTOREP).

Les formalités d'inscription aux concours

Les candidats, notamment ceux reconnus travailleurs handicapés, doivent s'inscrire directement aux concours auprès de chaque service organisateur et, le cas échéant, déposer une demande d'aménagement des épreuves.

Les aménagements d'épreuves (L'article 27 du titre II du statut général)

Les aménagements d'épreuves sont décidés par le jury de concours, après avis du médecin agréé. Le médecin consulté (dans le département du domicile de l'intéressé), établit un certificat déterminant, en fonction du degré d'invalidité et de la demande du candidat, de quelles conditions particulières (installation,

majoration de temps, assistance) il peut bénéficier lors des épreuves.

"Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques".

Ces aménagements sont accordés dans le respect du principe d'égalité des chances.

Les aménagements doivent être demandés avec un délai de prévenance raisonnable.

Accessibilité

Par ailleurs, l'administration prévenue à l'avance de la participation à un concours d'un candidat handicapé devra s'assurer de l'accessibilité des salles d'examen et de l'existence d'un délai raisonnable entre les épreuves en cas de majoration de durée.

Recul de limite d'âge

Les personnes handicapées qui se présentent à un concours peuvent, dans certains cas, bénéficier d'une suppression ou d'un recul des limites d'âge supérieures.

En vue de faciliter l'accès des personnes handicapées à la fonction publique, les limites d'âge supérieures existantes pour se présenter aux concours ne leurs sont pas applicables. En effet, le 2e alinéa du I de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit que "Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics régis par les dispositions du présent chapitre ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail (ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi)". Cet article 27 précise en outre que "Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins

qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans".

Des dispositions analogues ont été introduites pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

3-2 Le recrutement sous contrat

La voie contractuelle par recrutement direct, peut permettre la titularisation dans certaines conditions.

La loi du 10 juillet 1987 a permis aux administrations, aux collectivités et aux établissements hospitaliers (respectivement articles 27, 38 et 27 des titres II, III et IV du statut général) de recruter des travailleurs handicapés par contrat (en général d'une durée d'un an) permettant une titularisation ultérieure. Cette possibilité de recrutement par contrat initialement ouverte en 1987 pour les emplois des catégories C et D, a été étendue aux emplois des catégories A et B en 1995 (loi n° 95-116 du 4 février 1995 et décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié (fonction publique de l'État), décrets n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié (fonction publique territoriale) et n° 97-185 du 25 février 1997 modifié (fonction publique hospitalière)). Dans la fonction publique de l'État, ce recrutement s'effectue sur des postes budgétaires vacants, indépendamment de toute procédure de concours.

Le décret n°95-979 du 25 août 1995 a été modifié par le décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 afin de rapprocher la situation administrative des agents handicapés recrutés sur contrat de celle des fonctionnaires stagiaires recrutés par concours. Des modifications identiques ont été apportées, en 2006, pour les deux autres versants de la fonction publique.

4-1 La procédure de recrutement par contrat ne se substitue pas à l'accès par la voie du concours, elle constitue une voie d'accès complémentaire et dérogatoire à la fonction publique. Seules les personnes qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou qui relèvent d'une autre catégorie de bénéficiaires de l'obligation d'em-

ploi peuvent bénéficier de cette procédure de recrutement.

Pendant toute la période de contrat, les agents contractuels bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalent à celle servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

Le contrat (renouvelable une fois) est conclu pour une durée équivalente à la durée du stage pour un lauréat de concours (en général un an). À l'issue de cette période, l'administration peut, compte tenu des éléments figurant au rapport établi par le responsable hiérarchique, et après entretien de l'agent avec un jury :

- soit titulariser l'agent, qui devient alors fonctionnaire à part entière ;
- soit renouveler le contrat pour une nouvelle période probatoire ;
- soit licencier l'agent s'il s'avère professionnellement inapte à exercer ses fonctions.

Quel que soit le mode de recrutement, les fonctionnaires handicapés ont les mêmes droits (rémunération et indemnités) et les mêmes obligations. Ils peuvent en outre bénéficier de certains aménagements de leur poste de travail et d'un suivi médical particulier.

3-3 Les contrats aidés

Même si pour la CGT elles sont loin d'être satisfaisantes, d'autres entrées sont possibles.

- Le contrat d'avenir (CA)

Pour les Allocataires de minima sociaux telle l'AAH avec un CDD de 2 ans dans les collectivités territoriales.

- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Pour les personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi avec un CDD entre 6 et 24 mois maximum. Les critères d'accès au CAE sont définis au niveau régional.

- Les contrats en alternance

Le contrat d'apprentissage vers les entreprises relevant du secteur public (non industriel et non commercial) pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans. Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent signer un contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans avec un CDD de 1 à 3 ans.

Sommaire :

Actu.

<i>La rentrée n'aura pas lieu</i>	<i>p 2</i>
<i>Offensifs</i>	
<i>sur nos revendications</i>	<i>p 3</i>
<i>Concours</i>	<i>p 6</i>
<i>Nouvelles attaques</i>	
<i>contre le temps de travail</i>	<i>p 7</i>
<i>Le non Irlandais</i>	<i>p 7</i>
<i>Réforme des lycées</i>	<i>p 8</i>

Luttes

<i>Création des ARS</i>	<i>p 9</i>
<i>Météo</i>	<i>p 10</i>

Le Dossier

<i>Service public et RGPP</i>	<i>p 11</i>
---	-------------

3 questions à...

<i>Céline Verzeletti</i>	<i>p 15</i>
------------------------------------	-------------

Social

<i>Mots d'humeur</i>	<i>p 16</i>
--------------------------------	-------------

Retraites

<i>IRCANTEC</i>	<i>p 18</i>
<i>Minimun garanti</i>	
<i>Fonction publique</i>	<i>p 20</i>
<i>RAFP</i>	<i>p 20</i>

Conseil supérieur

<i>12 juin 2008</i>	<i>p 21</i>
-------------------------------	-------------

Zig-zag dans le droit

<i>Le point sur...</i>	<i>p 22</i>
--------------------------------	-------------

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542
93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication :

Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197

Mensuel - Prix : 1,5 €

Maquette :



Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou

Publicom91@wanadoo.fr

Tél. : 02 96 36 59 50 - Fax : 02 96 36 59 56

Impression :

Imprimerie Rivet Presse Edition

24 rue Claude-Henri-Gorceix,

87022 Limoges cedex 9

Tél. : 05 55 04 49 50

Fax : 05 55 04 49 60