

FONCTION

PUBLIQUE

Numéro 203
Octobre 2012

Dividendes

CAC 40 :

38,5 Mds

+ 5 %

Et

la "compétitivité"

de la justice sociale ?

Salaires gelés

Emplois
supprimés

Missions
en danger

Services
publics
fonctionnés

Édito.

cOup dE GueUle !!!

Pas de changement sans nous

Certes, la tonalité et la qualité des contacts se sont améliorées.

Certes, il y a bien quelques mesures allant dans le bon sens.

Mais, pour l'essentiel, que d'atermoie-ments, voire de reculs et de reculades de la part du Président de la République et du Gouvernement.

Les dernières décisions concernant « le pacte de compétitivité » avec, en particulier, la nouvelle - et catastrophique- amputation de 10 milliards d'euros dans les dépenses publiques sont tristement emblématiques des mauvais choix opérés.

Construire le rapport de forces

Bien entendu, cette situation ne saurait conduire la CGT à confondre la gauche et la droite, à mettre un signe égal entre HOLLANDE et SARKOZY.

Un tel positionnement serait plus qu'une erreur, une faute.

Pour autant, encore une fois, il ne faut pas compter sur la CGT pour en rabattre sur ses revendications. Non seulement parce qu'elles sont justes et indispensables mais, également, parce qu'elles constituent le vrai remède à la crise et que leur satisfaction est le meilleur rempart contre la droite et l'extrême droite.

Tout le confirme : rien de vraiment positif ne saurait advenir sans l'intervention résolue et massive des salariés.

Il y a eu le 30 septembre contre le TSCG.

Le 9 octobre pour l'emploi et l'industrie.

Le 23 octobre pour la Fonction publique.

Le 14 novembre pour une Europe sociale et contre l'austérité.

A chaque fois, la CGT a su prendre ses responsabilités.

C'est bien la voie qu'il faut continuer à emprunter.

Et plus fort encore.

Lettre à un pote

« Salut

Je ne sais si tu as lu les dernières infos sur la sécu.

Elles m'amènent à te féliciter pour ton comportement citoyen et ton engagement actif en faveur de la compétitivité de nos entreprises qui - disons le haut et fort, le menton levé vers ces sommets que nous entendons tutoyer, nous, peuple français - sont de ces actes qui font la fierté de notre nation du monde civilisé.

Car, pour ce qui est du déficit de la sécu, au-delà du prélèvements supplémentaires de 0,30% sur ta retraite, d'un relèvement annoncé de la TVA... voilà que tu vas aussi participer au travers d'une hausse de 20% du prix de ta bière.

Le demi et la canette au secours de la sécu ... et de la compétitivité de nos entreprises. De quoi, de quoi, « toujours les mêmes qui paient », « rien ne change » ? Mais si: Sous le précédent gouvernement la taxe portait sur ... les sodas, mauvais esprit !

Et double félicitation car cette recherche de recettes avec un effort censé être « équitablement réparti » va se poursuivre puisque le gouvernement a donc décidé de lancer son pacte compétitivité de quelque 20 milliards d'allègements des dépenses des entreprises et compensés par ... des prélèvements sur une assiette « large ». Et voilà que me revient en mémoire cette fameuse formule d'Alphonse Allais : « Il faut prendre l'argent là où il se trouve, c'est-à-dire chez les pauvres. Bon d'accord, ils n'ont pas beaucoup d'argent, mais il y a beaucoup de pauvres ». Et oui, avec les pauvres l'assiette est plus large ... et le dos aussi d'ailleurs.

Et le coup du demi de bière, c'est un bon début, car il est prouvé que, chez les pauvres, on consomme plus de bière que de Veuve Cliquot.

Ah oui, j'allais oublier. Vient également d'être rendue publique une information qui établit à 38,3 Milliards - soit une hausse de 5% - les dividendes versés en 2013 (pour 2012) aux actionnaires du CAC 40.

Donc, les 20 milliards d'allègements pour les entreprises sur 3 ans, ce n'est jamais que moins de 20% des dividendes qui seront versés aux actionnaires au cours de ces mêmes 3 ans !!!

Augmenter la bière (...et le reste présent et à venir), taxer « large » - et de manière foncièrement inéquitable - les consommateurs à travers la TVA ou ponctionner les dividendes versés aux actionnaires.... Il faut bien choisir

Sacré Alphonse, ce n'était pas qu'un comique ! »



Il y a devoir d'ingérence !

La famille Pinault va donc « se séparer » de la FNAC et La Redoute afin de « booster » le cours en bourse du groupe. Céder ces deux entreprises « même à perte » provoquera une telle envolée du cours qu'au total l'affaire sera très rentable selon le JDD (7/10). Ces deux entreprises vont donc tomber dans les mains de nouveaux propriétaires qui, pour les « valoriser », ne manqueront pas de couper dans l'emploi ... histoire d'accroître « la compétitivité » ... du rendement financier !

Un dossier qui s'ajoute à d'autres, avec plans sociaux et licenciements.

D'accord, il n'y a là rien de bien nouveau ... mais ce qui en rajoute ce sont les propos de Michel Sapin, Ministre du travail.

Celui-ci, interpellé sur PSA, traitant des plans sociaux, a dit (France Info) que, pour le gouvernement, « il ne s'agit pas de faire de l'ingérence », ajoutant « ... à partir de maintenant, l'Etat accompagne, fait pression, et ce sont les organisations syndicales, les représentants des salariés, qui négocient dans l'entreprise le plan social et les contreparties de ce plan ».

Et d'une: Quelle belle perspective que celle laissée aux salariés de s'en tenir à négocier « plan social » et « contreparties »....

Et de deux : Il ne faudrait tout de même pas exagérer ! Le gouvernement, le parlement, la loi ... - enfin tout ce qui est censé organiser la vie d'une société - seraient donc impuissants devant ce qui jette à la rue des milliers de salariés ? Et bien souvent alors que les entreprises concernées ont de solides réserves financières, bénéficient d'aides publiques, voire font de substantiels profits ?

Et ces entreprises qui délocalisent, licencient, et renvoient de fait vers les financements publics l'amortissement des conséquences de leurs stratégies, **elles ne font pas de « l'ingérence », elles ?**

Alors, pas d'accord, mais pas d'accord du tout, monsieur le ministre. C'est tout le contraire : Pour que « ça change » il y a **devoir d'ingérence** du gouvernement. Et, de la loi, aux politiques fiscales, d'aides publiques, de formations ...etc. les moyens d'agir ne manquent pas.

Alors, on le fait assumer ce « devoir d'ingérence » ?

Enfin, c'est à vous de voir ...

L'enjeu de la rémunération et des carrières

C'est le 10 octobre dernier que Marylise LEBRANCHU a donné le coup d'envoi de la concertation sur « *les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations* ».

Cette première séance au plus haut niveau a rapidement été suivie d'une réunion dite de « *bilan sur l'évolution globale des rémunérations* ».

Ces deux rendez-vous ayant déjà fait l'objet de comptes-rendus, le but n'est pas de les détailler à nouveau dans ces lignes.

En revanche, il est important de noter que, au moins en affichage, cette partie de l'agenda social Fonction publique est à la fois copieuse et alléchante.

Rémunérations donc, fusion des corps, régimes indemnitaires, mesures catégorielles, etc : tous ces sujets pour lesquels des réunions sont programmées d'ici la fin de l'année sont parfaitement en concordance avec les axes revendicatifs de la CGT (voir le mémorandum de juillet dernier).

Pour autant, pas d'illusions à entretenir : ce n'est pas parce que l'architecture est belle ou que les cases sont nombreuses que les résultats concrets seront satisfaisants.

Des discours... mais les actes ?

Ah certes, certaines intonations du discours –par exemple, sur la remise en cause du salaire au mérite- sont intéressantes.

Mais, force est de constater que,

engluée dans la politique d'austérité du Gouvernement, la Ministre n'annonce aucune mesure de portée générale de nature à marquer une rupture avec, notamment, l'ère SARKOZY.

Que l'on prenne du temps pour débattre et négocier sur la reconstruction de la grille indiciaire, dossier lourd et complexe, ne pose évidemment aucun problème de principe.

Encore faut-il que les moyens et les marges de manœuvre indispensables à une véritable refonte de grande ampleur soient disponibles.

Et de ce point de vue, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il est justifié de se montrer extrêmement sceptique.

De surcroît, qu'il faille construire des réponses à moyen terme sur certains aspects de la rémunération et du déroulement de carrière ne saurait être synonyme, de près ou de loin, d'absence de mesures immédiates sur des questions brûlantes.

Pour la CGT, pas question de renvoyer au printemps 2013 – voire à l'été - une éventuelle augmentation de la valeur du point ou encore l'abrogation du jour de carence.

Encore une fois, ce qui n'était pas acceptable sous la droite n'est pas davantage tolérable sous une majorité de gauche.



Une CGT offensive

Comme sur d'autres sujets, la CGT sera résolument offensive dans cette séquence qui vient de s'ouvrir sur les carrières et le pouvoir d'achat. Elle le fera bien sûr à partir du socle revendicatif réactualisé au début de l'été, en étant donc force de proposition.

Mais, qu'on ne compte pas sur notre organisation syndicale pour en rabattre sur notre exigence de mesures urgentes.

De ce point de vue, c'est bien l'intervention des salariés qui est incontournable.

Dès le 23 octobre, nous avons su prendre nos responsabilités en appelant (et en réussissant) à une journée de mobilisation convergente.

C'est vrai également dans un cadre interprofessionnel et européen le 14 novembre.

A l'évidence, ce sera toujours à l'ordre du jour pour la suite.

Et, la suite, ça ne saurait être les calendes grecques.

Jour de carence. Mutualité et syndicats exigent son abandon.

Dans un courrier adressé à la Ministre de la Fonction Publique, la Mutualité Fonction Publique et les organisations syndicales (CGT ; CFDT ; FO ; FSU ; UNSA) ont exigé ensemble l'abandon du jour de carence, mesure injuste et pénalisante décidée par le gouvernement précédent.

Elles stigmatisent dans un texte d'accompagnement une

mesure injuste (elle cible des personnels qui n'ont aucune responsabilité dans les déficits dont la dite mesure est censée participer à la résorption), **nuisible** (en ce qu'elle constitue une nouvelle brèche dans le statut), **inéquitable** (au regard de ce qui est pratiqué pour les 2/3 des salariés du secteur privé), **insidieuse** (elle n'a aucun impact sur le régime de la sécu), **stigmatisante** (elle sous entend que cela pourrait combattre un absentéisme qui serait injustifié).

La balle est désormais dans le camp du gouvernement. Il lui appartient aujourd'hui de mettre en œuvre le changement sur ce dossier, comme nous le demandons sur beaucoup d'autres.

BPI**Face aux logiques financières,****se donner les moyens de « prendre la main ».**

Alors que de plus en plus nombreux sont ceux qui s'accordent à pointer le système financier et ses logiques de rendement comme au cœur de la crise et de son approfondissement, en décidant la création de la « Banque Publique d'Investissement » le gouvernement ne s'est pas donné les moyens de « reprendre la main » pour sortir par le haut de cette crise .

- Tout d'abord celle-ci serait dotée de 42 milliards sur 5 ans, ce qui est une somme dérisoire au regard de l'ampleur des besoins.

- Ensuite aucun encadrement n'est prévu particulièrement en termes de critères sociaux et environnementaux, laissant la porte ouverte à un fonctionnement basé sur des logiques de rentabilité financière.

Pour la CGT, c'est la création d'un **pôle financier public** (dont la BPI ne serait qu'une composante) qui doit être à l'ordre du jour. C'est un tel outil qui pourrait permettre d'une part de mobiliser l'épargne pour répondre aux besoins des populations et du pays , d'autre part de coopérer avec la banque de France et la banque européenne d'investissement pour peser sur l'ensemble du système bancaire et imposer des critères économiques sociaux et écologiques dans les opérations de crédit pour le financement des projets.

Des dispositions qui concernent pleinement la fonction publique en ce qu'elles donneraient une autre place et un autre rôle aux finances publiques.

Dans son communiqué, la CGT précise qu'elle « prendra des initiatives nécessaires pour peser dans le débat » qui s'annonce d'ici le vote de la loi en fin d'année.

Carton Jaune, M. le premier ministre !

Présentant son plan de compétitivité, dont la CGT a eu l'occasion de souligner le caractère inacceptable sur le fond, le premier ministre a fait état, dans le cadre des mesures compensatoires des allègements accordés aux entreprises, d'une « réduction de 10 milliards des dépenses publiques » (en 2014 et 2015), ajoutant que « c'est moins de 1% de la dépense publique française, c'est à notre portée si nous le voulons ».

Bon, annoncer « moins de 1% », cela peut être un effet de tribune afin de montrer le petit, tout petit effort demandé aux dépenses publiques.

Sauf que le 1^{er} ministre utilise là une ficelle qui est un peu grosse. Car en effet

- si les dépenses publiques représen-

tent environ 1100 milliards, celles qui sont susceptibles d'être ponctionnées - tant ne seront pas concernées par exemple le remboursement de la dette ou encore, on peut l'imaginer, les dépenses sociales alors que le chômage est en hausse et que les difficultés se multiplient, - représentent un volume bien moindre, situant de ce fait la dite ponction à un taux bien supérieur au « 1% » affiché.

- par ailleurs il se trouve que 1+1 faisant 2 et etc., etc. la dite ponction - de toute vraisemblance sur la fonction publique (état et territoriale) et ses moyens- signifie d'une part qu'il n'est pas envisagé de rattraper les coupes antérieures opérées sur celles-ci et d'autre part, et au contraire, d'aggraver la dégradation.

Comptables devant des colonnes ou devant les populations ?

Par ces temps de crise, dans une logique strictement comptable s'adaptant aux dégâts du libéralisme, il est de pratique courante de chercher l'équilibre des comptes par des coupes budgétaires dans les moyens des services publics. Ainsi ceux ci sont soumis à des amputations de crédits qui se traduisent notamment par une réduction continue des implantations locales, ou de leurs moyens ... et la désertification de zones entières .

Au total c'est l'accès au service public et l'égalité de traitement des populations sur tout le territoire qui sont mis à mal.

La question des services de santé qui est posée de longue date et vient de rebondir dramatiquement avec l'affaire du Lot. Celles de la nouvelle carte judiciaire et des inégalités d'accès à la justice, ou encore de l'implantation des services d'entretien routier, des bureaux de poste, de la suppression de missions de l'état venant en assistance aux petites communes ... et les projets qui circulent sur la suppression de trésoreries, et maintenant la suppression de recettes locales des contributions indirectes...

La fermeture de classes d'écoles, et aussi le constat établi par l'Association des Maires Ruraux de France d'un écart de 1 à 10 (en 2011) dans la capacité des communes à investir pour l'école publique, illustrant l'inégalité de traitement très importante qui en résulte.

Quels que soient l'habillage et les pseudos justifications dont on les revêt, ces orientations doivent être combattues.

Le maintien de services publics de proximité et de plein exercice, l'adaptation de leur implantation aux évolutions démographiques, ainsi que la place et la responsabilité de l'état pour assurer l'égalité de traitement des populations sur tout le territoire demeurent plus que jamais des priorités revendicatives.

Des droits pour toutes et tous.

Le gouvernement projette d'ouvrir le mariage civil et le droit à l'adoption à tous les couples, qu'ils soient formés de personnes de sexe différent ou de même sexe. Ce projet marque, en France, un tournant important et traduit une évolution de mentalités non négligeable, comme le montrent différents sondages. La reconnaissance progressive de l'égalité des droits des personnes lesbiennes, gay, bi et trans (LGBT) sont des faits très récents dans l'histoire de notre société.

Des avancées.

Au niveau Européen, depuis 1979, des textes et des recommandations ont été émis par les institutions pour éliminer les discriminations dont les homosexuel-le-s sont victimes, notamment dans le domaine du travail. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée le 7 décembre 2000, interdit dans son article 21 « toute discrimination fondée notamment sur le sexe... ou l'orientation sexuelle ». Elle a été rendue contraignante en 2010 et peut donc être évoquée devant le Cour Européenne des Droits de l'Homme.

Depuis le changement de gouvernement, le pouvoir a mené des actions en faveur de l'égalité des droits des

personnes LGBT et la CGT s'en réjouit. En juin 2012 la ministre de la Santé a annoncé la suppression prochaine de l'interdiction de donner du sang pour les hommes homosexuels. Les parlementaires ont voté, fin juillet, une loi interdisant la discrimination des personnes transidentitaires. En septembre 2012, le premier ministre a mis en place des groupes de travail pour réfléchir au programme d'action gouvernemental contre les violences et les discriminations commises en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

La CGT partie prenante de la lutte contre ces discriminations aussi.

La CGT s'est toujours considérée comme légitime pour intervenir sur tous les aspects de la vie de la société. Nous avons toujours combattu toutes les formes d'exploitation, de domination, de discrimination et d'exclusion sans hiérarchies entre elles. Celles qui se fondent sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre des personnes entrent naturellement dans notre champ d'action.

Lors de la Marche des Fiertés, en 2012, la CGT a été plus que bien accueillie. Elle s'est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité entre les couples homosexuels et hétérosexuels, pour l'égalité des droits des couples quelle que soit leur forme juridique.

La réflexion et l'action contre les discriminations doivent être poursuivies avec les syndicats qui ont toute légitimité pour agir sur ces questions. Nous le savons, la loi ne protège pas de tout. Par ailleurs, vu la prise de position de certains maires, la CGT, lors du conseil commun aux trois fonctions publiques, a demandé à ce que la loi soit contraignante.



Le 23 Octobre, une étape réussie dans la construction du rapport de force.

De nombreuses initiatives sur le territoire ont marqué l'appel de la CGT à faire monter d'un cran l'expression des exigences revendicatives en matière d'emploi, de salaire, de missions de carrières ...

A Paris ce sont plus de 5000 agents de la fonction publique de l'état et territoriale qui se sont mobilisés lors d'un rassemblement par la CGT à proximité du ministère de la fonction publique.

La délégation, reçue par la ministre Marylise Lebranchu, a porté les revendications des personnels et remis une pétition couverte de 60 000 signatures pour l'abrogation du jour de carence. Une mobilisation réussie ont estimées l'UGFF et la fédération des services publics, ajoutant que « *la poursuite de la construction du rapport de force sera une condition nécessaire pour obtenir des avancées* ».



DGFIP

Appel unitaire à la grève le 27 Novembre

Pour « **imposer le changement** » les organisations syndicales de la DGFIP (CGT, Solidaires, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CGC) appellent unitairement les personnels à la grève ce 27 Novembre. Non seulement constatent elles il n'y a aucun changement de fond, mais au contraire de nouvelles suppressions d'emplois sont programmées dans le même temps qu'une baisse des crédits de fonctionnement, voire la persistance de « rumeurs médiatiques » autour d'un plan de fermeture de quelque 80 trésoreries.

Quelle différence pourrait on faire avec la RGPP dont le syndicat CGT rappelle combien, appuyée sur la fusion DGI-DGCP, elle a « **sabordé le service public fiscal,**

foncier et financier, laminé les effectifs et conduit à une dégradation sans précédent de la vie au travail, de l'accomplissement des missions et des conditions d'accueil des usagers ».

La CGT le souligne avec fermeté : pas question d'accepter aujourd'hui « **une démarche stratégique** » portant les mêmes orientations que celles qui ont prévalu sous le quinquennat précédent.

Cette journée de grève du 27 novembre, préparée par des assemblées de personnels, est appelée à s'inscrire dans un processus d'action inscrit dans la durée.

Combattre la criminalisation de l'action syndicale.

Solidarité avec les 5 de Roanne ...

Deux mille personnes (selon FR3) ont apporté leur soutien aux 5 militants CGT de Roanne convoqués au tribunal correctionnel de Lyon le 15 octobre et exigé leur relaxe ainsi que l'arrêt de toute forme de criminalisation de l'action syndicale.

Ils ont été condamnés en première instance à de lourdes peines (2000 euros d'amende, inscription de la peine au B2 de leur casier judiciaire), au motif de « *dégradation ou détérioration légère d'un bien* » pour avoir tagué sur un mur « *cassee toi pov'con* » pendant le conflit sur la réforme des retraites en 2010.

Avant l'audience les interventions du Président du comité de soutien Jacky Teillol, de Michel Doneddu pour la Confédération CGT, de la ligue des droits de l'Homme, de la Maire de Roanne, du Parti de Gauche, du Secrétaire National du PCF et du secrétaire de l'UL de Roanne ont dénoncé l'injustice subie par nos camarades, la disproportion des peines prononcées en première instance et exigé la relaxe. **Les militants syndicaux ne sont pas des voyous !**

Le procureur a requis la peine de la première instance, le délibéré

est fixé au 19 novembre.

Il faut maintenir la pression, rejoindre le comité de soutien fort déjà de plus de 8000 membres (site de l'Union Locale des syndicats CGT des cantons du Roannais).

... et maintenant à Villefranche.

Le 20 novembre Pierre Coquan, secrétaire de l'UD CGT Rhône, et Michel Catelin membre du bureau de l'UL de Villefranche-sur-Saône sont convoqués au tribunal correctionnel de Villefranche pour avoir

organisé une distribution de tracts au péage de Villefranche, pendant le mouvement sur les retraites. Ils ne seront pas seuls ce jour là, à Villefranche comme à Lyon la mobilisation de soutien pour ceux qui peuvent venir s'organise. C'est de la défense de nos libertés syndicales dont il s'agit et le but est bien de faire peur pour empêcher l'expression des salariés en criminalisant l'action syndicale. F. Hollande n'a pas tenu sa promesse d'une loi d'amnistie pour les syndicalistes réprimés dans leur activité. C'est incompréhensible et donne un message inquiétant au patronat.

Prise de parole devant le tribunal correctionnel de Lyon



CONSEIL COMMUN

25 Octobre 2012

Madame la Ministre, Marylise LEBRANCHU, a participé une heure environ aux débats pour affirmer l'importance qu'elle attache à cette instance commune aux 3 versants de la Fonction Publique où siègent les organisations syndicales, les employeurs territoriaux et hospitaliers. Le CCFP ne doit en aucune manière se substituer ou faire double emploi avec les conseils supérieurs qui gardent leurs prérogatives. Elle approuve notre demande de moyens supplémentaires alloués aux organisations syndicales pour fonctionner, ce sujet sera débattu très prochainement. De même, elle nous accorde que les règles de fonctionnement du CCFP doivent évoluer et fera des propositions dans ce sens, notamment par l'amélioration du dialogue dans les formations spécialisées qui devront être consultées pour tous les textes soumis au CCFP.

Toutes les thématiques traitées concernent l'ensemble de la Fonction Publique (y compris les contractuels) et intègrent les préoccupations d'égalité professionnelle, de conditions de travail.

Madame la Ministre a signifié aux préfets de mettre un terme à leurs initiatives hasardeuses en matière de dialogue social, les appelant à respecter les instances officielles dont la représentativité est issue des élections. Elle demande à la DGME, DGCL et à la DGOS d'être particulièrement attentives à la mise en œuvre des accords conclus.

La CGT rappelle les sujets qui préoccupent les fonctionnaires et qui ont mobilisé le 23 octobre une partie d'entre eux : les salaires, les emplois et le jour de carence.

Elle se félicite de la prise en compte par la Ministre de certaines remarques émises par la CGT, elle en prend acte et sera attentive aux suites données. Elle réaffirme son attachement à ce qu'il y ait un collègue employeurs unique, avec une représentation des 3 versants. Les

règles de quorums doivent être revues ; les formations spécialisées doivent être consultées mais les décisions relèver du CCFP. Une des formations spécialisées doit traiter de la question des pensions et des retraites.

LES TEXTES EXAMINÉS

Projet de décret relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public (GIP).

Ce texte est porteur d'effets pervers puisque sa publication fait courir le délai de 6 mois prévu par l'article 110 de la loi Warsmann permettant aux Conseils d'Administration des GIP existants d'opter pour un statut privé pour leurs personnels.

La CGT demande que le chapitre II de la loi 2011-525 (loi Warsmann) soit révisé. Les GIP doivent devenir des organismes publics de droit commun (idem pour les Groupements de Coopération Sanitaires), avec la fixation d'une durée et d'un objet déterminé pour ce type de groupement, l'application du statut général pour les règles d'emploi, l'interdiction du recrutement propre.

La CGT a proposé un vœu, adopté par le CCFP

La Ministre convient que pour les GIP et les MDPH, toute forme d'externalisation, fussent-elles partielles n'est pas une bonne chose, mais ne s'engage pas fermement sur la révision de la loi Warsmann.

Vote sur l'amendement :

Pour : CGT- FO-UNSA-FSU-Solidaires-CFTC-CGC- FA/FPT
Abstention : CFDT-SNCH/SMPS-Employeurs territoriaux-Employeurs hospitaliers

Vote sur le texte :

Pour : Employeurs hospitaliers
Contre : CGT-CFDT-FO-UNSA-

FSU-Solidaires-CFTC-FA/FPT

Abstention : CGC-Employeurs territoriaux

Projet de loi visant à ouvrir le mariage aux couples de personnes de même sexe

La CGT dans une déclaration approuve le texte, elle demande de préciser et de mettre en place les moyens de sa mise en œuvre. Des garde-fous doivent permettre que les droits des personnes Lesbien/Gays/BI/Trans soient réels et que la réflexion et l'action contre les discriminations soient poursuivies avec les associations et les organisations syndicales.

Vote sur le texte :

Pour : CGT-CFDT-FO-UNSA-FSU-Solidaires-CFTC-CGC-FA/FPT- Employeurs hospitaliers
Abstention : Employeurs territoriaux

Examen du projet de règlement intérieur du CCFP

La CGT a présenté un vœu, adopté par le CCFP, demandant le réexamen du décret relatif au Conseil Commun pour en gommer les dysfonctionnements. La ministre est d'accord pour revoir le décret d'ici le prochain CCFP qui devrait se réunir vers le 5 février 2013. Les débats soulignent l'absurdité de se doter d'un règlement intérieur pour si peu de temps, d'autant qu'il comporte de nombreux points de crispation qui seront négociés avec la réécriture du décret. Ce point est retiré de l'ordre du jour.

Vote sur le vœu :

Pour : CGT-CFDT-FO-UNSA-FSU-Solidaires-CFTC-CGC-FA/FPT-Employeurs hospitaliers
Abstention : Employeurs territoriaux

Le rapport annuel 2011 sur l'état de la Fonction Publique

Cette année, comme les précédentes, le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique est un document

riche d'informations (423 pages) dont on peut retirer un certain nombre de constats peu contestables. Il est règlementaire que le rapport annuel soit présenté aux organisations syndicales. Prévu à l'ordre du jour du Conseil Commun de la Fonction Publique du 25 octobre, faute de temps, le débat n'a pas eu lieu. La sortie tardive du rapport 2011-2012 se justifie par la volonté d'intégrer les thématiques abordées lors de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, des encarts renvoient aux discussions en cours et à venir dans le cadre de l'agenda social.

Nous n'aborderons pas ici l'ensemble des sujets traités. Celui de l'emploi est préoccupant et mérite d'avoir un éclairage particulier. Mais il est toutefois intéressant de souligner ce que l'on peut lire, dans un chapitre dédié, à propos des orientations données par le nouveau gouvernement aux pratiques de ressources humaines : « *L'exigence d'exemplarité des employeurs publics conduit à refonder les politiques et pratiques en passant d'une gestion des ressources humaines à « une gestion humaine des ressources » et en portant davantage d'attention à chaque agent de façon à emporter l'adhésion et restaurer la confiance de tous les acteurs public.* »

On ne peut que partager cette volonté de corriger des pratiques managériales traumatisantes appliquées, dans de nombreux secteurs de la Fonction Publique, pour passer au forceps la politique du précédent gouvernement. Toutefois, sans un changement radical de politique avec l'abandon de la RGPP, l'arrêt des suppressions d'effectifs et une autre politique salariale, une gestion « humaine » ne suffira pas à supprimer le mal –être vécu par beaucoup

trop de fonctionnaires, à restaurer la confiance et encore moins emporter l'adhésion.

D'emblée, il faut noter que les chiffres fournis s'arrêtent au 31 décembre 2010.

Sur l'évolution de l'emploi

L'effectif de la Fonction Publique continue de baisser en 2010 de 0.1% par rapport à 2009, ce qui porte à 5.229 millions le nombre d'agents sur les 3 versants, et représente 20 % de l'emploi total en France.

La baisse est surtout sensible dans la Fonction Publique de l'Etat (- 24 100 agents, soit 1%), ce qui porte à 2.307 millions d'agents. L'augmentation des effectifs dans la territoriale ralentit, +0.2% (+4 492) après +2.1 % en 2009 et +3.9% en 2008, ce qui est logique puisque les effets transferts de personnels de l'Etat vers la territoriale dans le cadre de la loi d'août 2004 s'estompent (fin des droits d'option).

Dans la FPE, il n'est pas anodin de pointer l'augmentation des effectifs dans les Etablissements Publics à caractère Administratif (EPA), mais qui ne suffit pas à compenser la baisse (5.2% soit 103 100 agents) de l'effectif dans les ministères qui représente 81.8% du total. A noter, l'évolution en 2010 des effectifs de certains ministères, en hausse dans les services du Premier ministre et le ministère de la Justice et des Libertés, en baisse importante au ministère de l'Education Nationale (avec notamment – 11 400 enseignants).

Un vieillissement constaté

L'âge moyen des agents titulaires des ministères est passé de 42.6 à

43.4 ans entre 1998 et 2010. La population des 50 ans et plus se stabilise en 2010 dans la FPE, elle représente un agent titulaire sur trois, soit 32 %. Cela nous interpelle et oblige à être attentifs et à l'offensive sur la question des recrutements.

L'emploi non-titulaire

L'emploi non-titulaire est en augmentation et occupe une part importante dans la Fonction Publique, en passant de 14.8% à 17.2% en dix ans. A l'Etat c'est 15.8%, soit une progression de 1.1 % (4 100 agents) de l'effectif global qui lui a diminué. Ce chiffre conforte l'implication de la CGT dans la lutte contre l'emploi précaire dans la Fonction Publique.

La qualification

En 2010, la qualification de l'emploi reste la plus élevée dans la FPE avec 50% de cadres (catégorie A), soit 9% de plus qu'en 2009, chiffre à apprécier avec le remplacement des instituteurs par des professeurs des écoles.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Une chose est sûre c'est que, bien que l'égalité de traitement s'impose par le statut de la Fonction publique, plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses. Elles représentent 60% de l'effectif total des 3 versants de la Fonction Publique en 2010 (FPE : 52%, FPT : 61%, FPH : 77%). Le vivier de femmes en catégorie A est important (FPE : 59%, FPT : 60%, FPH : 63%) pour autant cela ne se traduit pas dans leur présence sur des emplois d'encadrement et de direction (FPE : 25%, FPT : 45%, FPH : 45%). A méditer.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cggt.fr

Administration territoriale de l'Etat

Pour la défense et la reconquête du service public

Les personnels ont vécu durement les suppressions massives de missions et d'emplois des années RGPP. L'annonce du Président de la République déclarant mettre fin à cette politique suscite de fortes attentes.

Comment dès lors concevoir et accepter que l'on continue la mise en œuvre des mesures RGPP décidées sous l'ancien gouvernement ?

C'est ce que la CGT a mis en avant lors de la réunion du Comité technique central des DDI lors de la réunion du 18 octobre dernier.

Les réponses du secrétaire général du gouvernement nous inquiètent particulièrement. Le gouvernement a réaffirmé le cadre d'organisation des services de l'Etat dans les régions et départements, nous dit-il, mais "la stabilisation de structures ne veut pas dire la stabilisation des missions" et des emplois.

Des responsables de l'Associations des Régions de France

(ARF) revendiquent de leur côté la suppression de services déconcentrés de l'Etat pour mettre fin à de prétendus "doublons" et promouvoir la "régionalisation" de la France...

La ministre en charge de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique déclare le 23 octobre 2012 que l'Etat devra se recentrer dans les territoires sur ses "missions fondamentales : l'éducation, la justice, la sécurité, la protection sociale".

Un débat public sur les missions publiques et ses conditions de mise en œuvre devient indispensable. Il doit impliquer l'ensemble des acteurs et en particulier les organisations syndicales et les usagers.

C'est dans ce sens que l'UGFF et la Fédération de services publics appellent à un grand débat sur la répartition des compétences en prenant appui sur la complémentarité des versants de la fonction publique.

Des missions à l'encan

Le journal Fonction publique a déjà traité de la situation d'un certain nombre de missions légales en voie d'abandon par les services de l'Etat.

Nous avons pris l'exemple particulier des missions des services du ministère de l'Ecologie en matière d'aide technique aux communes (ATESAT) et d'application du droit des sols (ADS).

L'avenir des missions est directement menacé du fait des suppressions de postes dans ces secteurs d'activité et de l'appel fait aux communes de ne plus recourir aux services de l'Etat (*voir par exemple la situation de la Vendée décrite dans le dernier numéro de Fonction publique*) !

S'agissant de l'ADS, les besoins sont pourtant d'ampleur dans le domaine du contrôle de légalité, d'instruction et de contrôle des permis de construire (parc de logement social, enjeux énergétiques, protection des milieux naturels : biodiversité, littoral, montagne...), prévention des risques naturels et technologiques, etc...

En réponse à une demande de la fédération CGT de l'Equipement - Environnement, la ministre de l'égalité des territoires et du logement déclare le 16 octobre 2012, qu'"il est temps de sortir de l'hypocrisie" :

"les permis de construire relèvent de la seule compétence des communes depuis 1982 (décentralisation)".

Pour elle, "les petites communes n'ont qu'à se regrouper et se faire assister par les intercommunalités" !

L'actualité, ainsi dernièrement les événements climatiques en France, montre pourtant le besoin de services de l'Etat capables d'agir dans le domaine de la prévention et de la gestion des crises.

Force est de constater que le positionnement de la ministre s'inscrit dans une démarche essentiellement comptable pour gérer les suppressions d'emplois et l'"adéquation missions / moyens". Dans ce ministère, 662 emplois sont supprimés au budget 2013 au titre "du respect des objectifs de stabilité" et donc de diminution des emplois dans les ministères non prioritaires dont le sien.

Les conséquences portent sur les usagers mais aussi les personnels. Près de 4 000 agents sont concernés par ces activités dans les DDT.

Ils sont parfois localisés dans des unités territoriales, loin des chefs lieux de département. Aucune information ne leur est donnée alors que le devenir de leur poste de travail est en question.

Il faut en finir avec la RGPP mais aussi avec la manière de traiter les personnels.

La CGT demande qu'on respecte les agents et les cadres. La brutalité des réformes autoritaires a conduit au développement du mal vivre dans les services. Les agents constatent et vivent douloureusement l'abandon des missions de service public auxquelles ils sont légitimement attachés. Ce sont aussi eux qui sont en première ligne face aux usagers qui ne comprennent pas que leur dossier ne soit pas ou mal traité ou qu'il n'y ait plus d'administration pour répondre!

Les statuts des personnels et les règles de gestion ministérielles garantissant des droits et garanties avec notamment les instances paritaires doivent de la même façon être respectés.

La CGT dénonce le désengagement de l'Etat de missions qui relèvent, de par la loi, de ses compétences. Elle demande l'arrêt effectif des politiques mises en œuvre depuis 2007, un moratoire aux restructurations de services et l'ouverture d'une discussion de fond sur les missions de l'Etat à mener en direction des collectivités territoriales.

Un nouveau dispositif de pilotage des politiques publiques

Suite aux rapports des inspections générales et du séminaire gouvernemental du 1er octobre, un nouveau dispositif de pilotage a été défini avec la création d'un secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP).

Dépendent de ce secrétariat la direction interministérielle de la modernisation de l'action publique (DIMAP) et la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC).

La DIMAP reprend les missions de la DGME et élargit son action sur l'ensemble Etat-collectivités territoriales.

Au niveau du secrétariat général, est créé un "service de coordination" qui assurera en particulier la "coordination reate".

La CGT regrette l'absence de cadre de concertation pour sa mise en place. Elle a dénoncé les méthodes précédentes de la

RGPP avec des décisions prises dans d'étroits cercles, sans concertation avec les organisations syndicales, le parlement, les usagers. Les mêmes questions demeurent avec la création de la SGMAP.

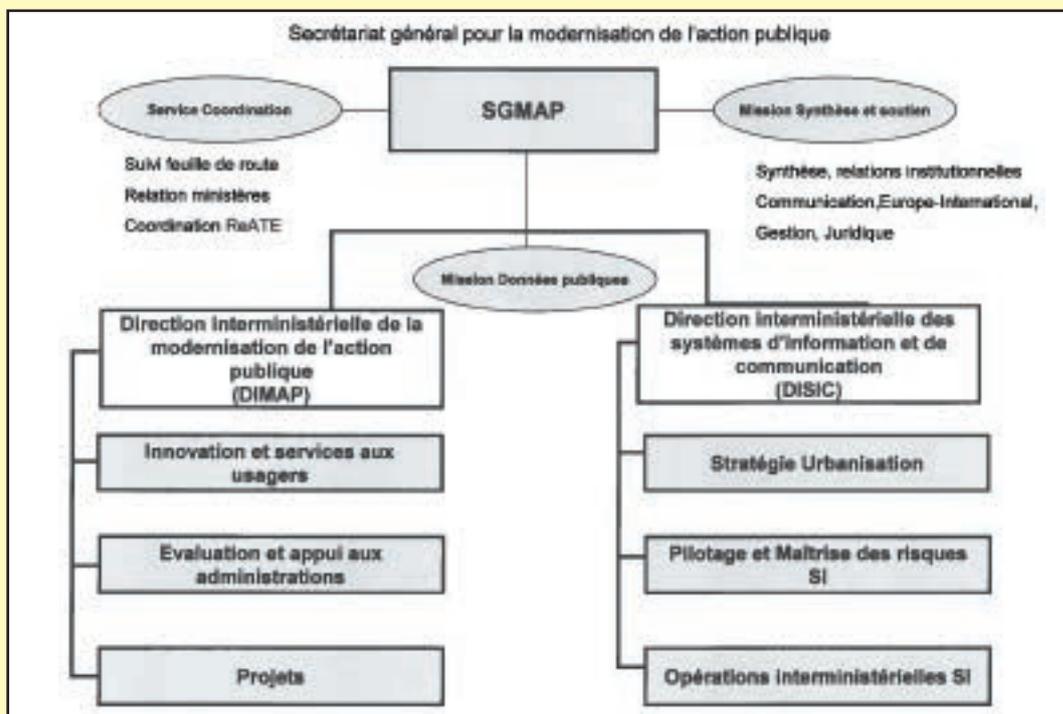
Nous demandons la création de nouveaux lieux de dialogue social :

- en amont des réunions interministérielles qui prendront les décisions en ce qui concerne la "revue" des politiques publiques

- sur la reate, la coordination portant sur l'ensemble des sujets de l'administration territoriale

- au niveau de la DISIC, sur l'ensemble des sujets liés au pilotage des systèmes d'information et de communication des ministères.

Cela se pose également pour ce qui concerne les usagers et leur représentation.



Administration territoriale de l'Etat:

Journée d'étude de l'UGFF le mercredi 16 janvier 2013

L'administration territoriale de l'Etat est un sujet au cœur des enjeux du service public dans les territoires.

Cette journée d'étude portera sur les missions de service public dans les territoires, ses conditions de mise en œuvre avec

- des services de l'Etat en restructuration continue d'un côté (reate, plates-formes RH, DDI,...) et des préfets de région aux pouvoirs renforcés,
- la "nouvelle action publique" que veut promouvoir le gouvernement en articulant réforme de l'Etat et décentralisation.

Il n'y cependant pas de mise en œuvre possible sans les personnels. Ceux-ci vivent durement la situation avec la dégradation des conditions d'exercice des

missions, les mobilités imposées,... mais ils portent aussi leurs revendications en matière d'emplois, de conditions de travail, de formation, de déroulement de carrière, de lieux de dialogue social, pour être respectés et écoutés...

Ces questions seront au centre des débats de la journée d'étude que l'UGFF organise le mercredi 16 janvier, de 9H à 17H, salle de conférences "Pierre Laroque" du ministère de la santé à Paris.

Cette journée s'adresse plus particulièrement aux militants des directions des organisations syndicales, des collectifs fonction publique et aux représentants CGT dans les comités techniques des services territoriaux de l'Etat dans les départements et régions.

Un sujet brûlant :

les opérateurs de l'État

Au conseil commun de la fonction publique du 25 octobre, Marie-Lise Lebranchu a annoncé son intention d'ouvrir, dès 2013, le chantier des opérateurs de l'État. Dans ce cadre, le premier « Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique » créé par le décret 2012-1199 du 30 octobre 2012 et qui se réunira en décembre prochain « définira la politique de rationalisation des agences et des opérateurs ». De toute évidence, sur ce dossier ultrasensible le gouvernement entend faire vite.

Il faut dire que, dans le cadre de la RGPP, le gouvernement Sarkozy-Fillon a multiplié le nombre des établissements publics et inventé nombre de structures dérogoatoires au droit commun : GIP type Warrmann, hautes autorités indépendantes dotées de la personne morale, établissements publics créés par la loi et empruntant des règles au droit public et au droit privé, organismes *sui generis*, la liste est longue des mauvais coups portés contre la fonction publique. Ces démembrements de l'État, conceptualisés par la théorie libérale, ont généré des dérives qui sont aujourd'hui relevées par trois rapports officiels, l'un émanant de l'inspection des finances (cf. Fonction publique n° 202), le deuxième d'une mission interministérielle (cf. encart) et le troisième du conseil d'état.

Quelques certitudes remises en cause

Dans son étude annuelle sur « Les agences, une nouvelle gestion publique ? », publiée à la Documentation française, le conseil d'état n'entend pas, contrairement à l'inspection des finances, dresser un énième bilan des disfonctionnements des opérateurs de l'État. De manière beaucoup plus ambitieuse, il se propose d'analyser les processus qui ont abouti à la multiplication des « agences ». Dans ce cadre, les rapporteurs souhaitent d'abord préciser cette notion qui, en France, est souvent utilisée en référence à un pré-tendu modèle anglo-saxon.

Écartant les qualifications juridiques (EPA, EPIC, SCN, GIP, ...) comme la nomenclature budgétaire, ils proposent deux critères cumulatifs pour qualifier d'agence une entité adminis-

trative ou un organisme chargé d'une mission publique : « *l'autonomie et l'exercice d'une responsabilité structurante dans la mise en œuvre d'une politique publique nationale* ». À partir de cette définition, l'étude recense aujourd'hui 103 agences (y compris les organismes de sécurité sociale), c'est-à-dire à peine 8 % des opérateurs de l'État mais qui totalisent 145 000 ETP, soit 8 % des emplois civils de l'État, et gèrent 330 milliards de ressources publiques. Toujours au niveau du constat, le conseil d'état relève que c'est dès le début du 20^e siècle qu'ont été créés les premiers offices « pour répondre à des défis qui excèdent les capacités des structures traditionnelles de l'administration ». Par la suite, la création de nouvelles agences « *ne semble pas procéder d'une politique volontariste, tant de la part du gouvernement que du législateur, mais plutôt résulter d'événements circonstanciels pour répondre à des besoins circonscrits [...] : gestion de difficultés d'ordre opérationnel, réponse à une crise ponctuelle, contournement de contraintes budgétaires ou de gestion* ».

À partir du début des années 90, et surtout ces dix dernières années, « *on observe une véritable profusion de ce type d'organismes dans l'environnement administratif français* ». Ceci résulte de l'application, à notre pays, de la nouvelle gestion publique (*new public management*) qui postule que « *la délégation de la mise en œuvre des politiques publiques permet aux administrations centrales de se recentrer sur un rôle de stratégie* ». Toutefois, toujours selon le conseil d'état, « *cet idéal peine à se traduire dans la réalité. Il est constaté de manière récurrente que les administrations centrales rencontrent des difficultés importantes à exercer leur rôle de pilotage ; elles sont en outre concu-*

rencées par les agences sur les fonctions de conception des politiques publiques ». Ceci « implique de traiter les problèmes récurrents constatés aujourd'hui : le caractère erratique de la création des agences, la faiblesse de l'État central et l'absence d'articulation cohérente entre les agences et les services de l'État au niveau territorial ».

Après ce constat sans appel, auquel la CGT ne peut que souscrire, le conseil d'état avance une série de réflexions et de proposition en étant conscient du fait que « réfléchir aux agences conduit en fait à s'interroger sur les fondements mêmes de l'État et de son action ». Les pistes d'évolution des mécanismes institutionnels qu'il propose s'appuient d'abord sur une remise en cause de ce qui était devenu un dogme ; « la distinction [...] relative à la conception et la mise en œuvre des politiques publiques n'est plus une ligne de partage opérante. [...]. Il faut en effet admettre que le partage pur entre conception et mise en œuvre est illusoire ».

Il s'agit là d'une quasi-révolution copernicienne puisque depuis les rapports Blanc et Picq, ce postulat, hérité des théoriciens libéraux, a servi de guide à toutes les réformes de l'administration française ! Toutefois, l'étude ne va pas jusqu'à envisager un retour au sein des services de l'État de l'ensemble des missions qui ont été externalisées ces 25 dernières années. Au contraire, le conseil d'état estime que « il convient de rompre avec l'idée établie selon laquelle les agences [...] seraient des démembrements de l'État ». Pour prévenir « la confusion des rôles, conduisant l'agence et l'État à s'occuper conjointement mais concurremment de conception et de mise en œuvre », les rapporteurs préconisent 25 mesures visant à clarifier le rôle des agences, considérées « comme des composantes de l'État entendu largement » pour former un « réseau État-agences cohérent ».

Les 25 mesures avancées pour parvenir à cet objectif sont regroupées en quatre axes portant sur l'encadrement du recours aux agences (propositions

Santé- solidarité : un démembrement continu

Le secteur santé – solidarité subit depuis plus de 15 ans un transfert régulier des compétences exercées par l'administration centrale vers des établissements. Une myriade de satellites gravite ainsi autour du ministère des affaires sociales et de la santé, sans que ni ses Directions ni les syndicats ne soient en mesure de connaître leur nombre exact et - a fortiori – la nature des situations diverses qu'on peut y rencontrer.

Dans la quarantaine d'établissements sous tutelle des directions techniques de ce ministère le nombre d'agents est vraisemblablement supérieur à celui de toute l'administration centrale.

Les établissements ont des statuts juridiques différents : établissements publics de droit commun, établissements publics dérogatoires par voie législative dont les établissements publics issus de la loi de 1998 relative à la veille sanitaire appelés agences sanitaires, GIP.

Les plus nombreux sont les agences : depuis 1998, tous les établissements relevant de la sécurité sanitaire ont adopté le statut dérogatoire spécifique aux agences : un décret de 2003 a organisé les règles applicables aux agents contractuels fixant des niveaux de rémunération supérieurs aux grilles fonction publique. Cette situation rend difficilement acceptable l'idée de réinternalisation des fonctions.

Le groupement d'intérêt public (GIP) est le modèle le plus contesté par les OS. Ceux qui sont sous tutelle du ministère de la santé (GIP Addictions Drogues Alcool Info Service et GIP Enfance en Danger par exemple), sont des organismes de droit public, opérateurs de l'Etat pour certains et financés uniquement sur des crédits publics. Les règles de gestion des personnels sont cependant variables suivant les GIP : droit privé pur, mixte public privé, et public mais avec une application des règles totalement fantaisiste. Le caractère pérenne de ces établissements et l'insécurité juridique à laquelle les personnels et les organisations syndicales sont confrontés font de leur maintien dans le statut de GIP une anomalie.

Quelque soit le statut juridique de l'établissement, l'autorité de tutelle doit exercer pleinement ses responsabilités en ne laissant pas les directeurs d'établissements agir en petits patrons indépendants, ignorant ou méprisant les droits des agents et les droits syndicaux et laissant les lobbies incontrôlés. Il y va aussi du bien-être des citoyens (voir l'affaire du Médiateur).

La question de la réinternalisation de certaines missions issues du démembrement des services de l'administration centrale est à poser ; celle de la pertinence du système dérogatoire également.

1 à 5), l'organisation d'un cadre de référence commun aux agences et aux administrations de l'État (propositions 6 à 15), les relations entre les agences et les services de l'État (propositions 16 à 21) et le contrôle du parlement et de la société civile (propositions 22 à 25).

Plusieurs de ces propositions vont dans le bon sens, telles celles qui visent à proscrire les statuts d'association, d'EPA dérogatoire ou de GIP pour accomplir des missions pérennes de l'État, celle visant à faciliter la mobilité des personnels ou celles préconisant plus de transparence en direction des usagers. D'autres s'avèrent nettement plus problématiques puisque, au motif d'un renforcement du contrôle budgétaire et financier de l'État, elles paraissent surtout destinées à imposer une austérité renforcée aux agences dans le cadre des critères de convergence.

Il n'en demeure pas moins qu'au travers de cette étude, le conseil d'état exprime une vraie divergence dans le concert qui, à travers toute l'Union européenne, continue à vouloir façonner l'État dans une conception purement libérale.

Et maintenant le changement ?

Aujourd'hui comme hier, la place, le rôle et le mode d'organisation de l'État sous toutes ses formes constituent un élément essentiel pour le devenir de nos sociétés. À l'État « social » ou « providence » qui, à l'issue de la dernière guerre mondiale s'était imposé, sous des formes diverses, dans tous les pays européens, les forces libérales entendent substituer, comme au 19^e siècle, un État au service des intérêts financiers, recentré sur des missions de contrôle

Ministère de la Culture : les opérateurs, ça déborde !

Le ministère de la culture est tout particulièrement touché par la multiplication des opérateurs sous toutes leurs formes. On en dénombre aujourd'hui 82 et ils concentrent désormais plus de 70% des moyens et des capacités d'intervention du ministère. Ce mouvement de fond engagé voilà près de vingt ans n'a cessé de s'amplifier jusqu'à menacer à présent les grands équilibres du ministère de la culture, la cohérence et la pérennité de ses missions de service public. Cette situation préoccupante n'est pas le fruit du hasard mais résulte expressément de choix idéologiques que nous combattons et qui conduisent tout droit à la marchandisation de la culture.

Nombre d'établissements publics tels que le Louvre, Orsay, Pompidou ou encore la BNF se pensent comme des entreprises et revendiquent de passer d'une marge d'autonomie déjà très importante à l'indépendance tout court. Ces opérateurs, qui ne loupent pas une occasion de contester la tutelle ministérielle, se livrent une concurrence effrénée sur le « marché » des ressources propres et des financements privés.

Naturellement, ces évolutions ne sont pas sans conséquences sociales. Outre que le statut dérogatoire de plusieurs de ces opérateurs leur permet de recruter des contractuels en lieu et place de fonctionnaires, de façon générale on constate une imprégnation de plus en plus forte des méthodes du néo-management, une montée en puissance de la précarité et une dégradation importante des conditions de travail. A cela s'ajoute une forme de banalisation du recours à la sous-traitance le plus souvent justifié par le diktat des suppressions d'emplois publics. Or, ces mesures, qui se traduisent par une privatisation larvée du service public, sont imposées dans le cadre d'un dumping social insupportable.

Dès l'arrivée d'Aurélie Filippetti rue de Valois, la CGT-Culture a réaffirmé l'exigence d'une tutelle politique résolument offensive sur cette kyrielle d'établissements publics. Il y a là en effet une dérive qui à terme pourrait mettre en péril l'existence même d'un ministère de la culture et qui doit donc être stoppée immédiatement.

social.

Pour les mêmes, la loi du marché doit se substituer à l'intervention des pouvoirs publics dans le domaine économique, certaines missions de service public constituant en outre des sources potentielles de profits.

Depuis plus de trente ans, cette idéologie imprègne en profondeur la construction de l'Union européenne. Ce sont ces règles qui, au nom du dogme de la concurrence libre et non faussée, ont incité, dans tous les états européens, à la segmentation de l'ac-

tion publique entre administrations de conception, services d'instruction ou de contrôle et opérateurs. Ces derniers ont, dans un premier temps, été assujettis aux règles du marché (les usagers devenant des clients) puis, dans nombre de cas, purement et simplement privatisés. Dans un arrêt récent, la cour européenne de justice en arrive même à remettre en cause la notion française d'établissement public industriel et commercial au motif que les garanties financières apportées par l'État à ces institutions constitueraient des entraves à la

concurrence ! Au-delà, ce sont les missions d'instruction et de contrôle qui, peu à peu, sont soumises aux mêmes logiques, comme l'illustre la création, en mars 2011, du conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), chargé, au nom de l'État, de l'agrément et du contrôle des professions privées de sécurité.

Ces évolutions ne se font ni au bénéfice des usagers qui, dans la plupart des cas, ont vu les tarifs augmenter et le service rendu se dégrader, ni de celui des agents qui ont vu régresser leurs conditions statutaires et de travail. En permettant l'accumulation par certains de profits considérables, elles sont en grande partie responsables de la crise économique et financière majeure que nous traversons aujourd'hui.

Mettre en œuvre des politiques alternatives impose une remise en cause fondamentale de ces orientations. C'est dans cet état d'esprit que se place la CGT pour aborder le chantier des opérateurs de l'État ouvert par la ministre de la fonction publique. Pour nous, il ne peut être question de la poursuite, de près ou de loin, de la RGPP sous un autre nom, mais au contraire il s'agit de reconstruire des mécanismes institutionnels renoués qui replacent l'intérêt général et les citoyens au cœur de l'action publique.

A propos des établissements publics dérogatoires

Un des éléments de l'accord du 31 mars 2011 sur les non titulaires était que le bien-fondé de la dérogation à l'emploi titulaire, accordée à de trop nombreux établissements publics, soit réexaminé. Cette décision résultait des demandes réitérées de la CGT qui revendiquait l'extension à ces personnels du droit à titularisation.

Pour ce faire un rapport a été demandé à l'inspection générale de l'administration (Intérieur), à celle des affaires sociales et au contrôle général économique et financier. Ce rapport a été remis au gouvernement en août et communiqué aux organisations syndicales en octobre.

Ses conclusions, qui se résument en 25 propositions, sont pour l'essentiel proches de ce qu'affirme la CGT depuis de nombreuses années.

Un constat au vitriol

La possibilité de déroger à l'emploi titulaire sur des postes permanents pour certains établissements publics administratifs, en recrutant directement des personnels en CDI, a été formalisée par le 2^{ème} alinéa de l'article 3 du Titre I (Etat) du statut des fonctionnaires. Parallèlement à cette exception prévue par le statut il existe également une série d'organismes qui se sont vus accordés le même type de dérogation par des lois spécifiques.

Au fil des années cette disposition a été largement utilisée par les ministères pour contourner la règle de l'emploi de fonctionnaires pour les missions permanentes de la Fonction publique. Cette situation pénalise au premier chef les personnels contractuels de ces établissements, privés des droits prévus par le statut (carrière, retraite, mobilité...).

En 1983, 18 établissements et 15.000 agents étaient concernés. La mission d'inspection recense aujourd'hui une centaine d'établissements de ce type, employant 103.000 agents dont 81.000 non titulaires. S'ils ne représentent qu'à peine 5 % des effectifs civils de la FPE, les établissements dérogatoires totalisent plus de 22 % des non titulaires de l'Etat.

En outre, 25 de ces organismes dérogent au statut général du fait de dispositions législatives, avec pour principale conséquence l'exclusion de ces agents du bénéfice des protections minimales prévues par le décret du 17 janvier 1986 relatifs aux agents non titulaires (n°86-83).

Après un tour d'horizon que la mission reconnaît elle-même comme limité, du fait des réticences des ministères à fournir des informations exhaustives, elle conclut que « le cadre juridique général » a « très largement perdu sa cohérence interne ». Au vu des exemples cités, il s'agit là d'un euphémisme. Il ressort en effet que, dans la plupart des cas, il existe des corps de fonctionnaires permettant d'assurer les missions remplies par les établissements dérogatoires.

En outre ce régime particulier est utilisé pour développer la précarité à outrance puisqu'il « permet d'échapper à l'impossibilité de recruter en CDD de plus de 10 mois en catégories B et C dans le régime de droit commun ».

Encore plus problématique, la mission relève que bien des employeurs n'hésitent pas à jouer sur tous les tableaux en utilisant les règles de l'article 4 de la loi 84-16 pour « s'affranchir de la règle du recrutement en CDI lorsqu'elle est prévue par le quasi statut de l'établissement ». En conclusion, la mission conclue « qu'une remise en ordre rapide est indispensable » et qu'il convient « de revisiter le système des dérogations de manière plus fondamentale ».

Une révision générale des dérogations

Le rapport propose qu'au sein de chaque ministère une révision générale du bien-fondé de la dérogation aujourd'hui accordée soit mise en oeuvre. Il incite les ministères à utiliser la possibilité ouverte par la loi de mars 2012 d'intégrer leurs agents contractuels au dispositif spécifique de titularisation, à la condition de sortir de la dérogation.

Ce type de révision générale nous convient beaucoup mieux que la RGPP de sinistre mémoire.

Le rapport propose aussi une revue régulière du bien-fondé de la dérogation pour chaque établissement tous les 5 ans, afin de vérifier si la dérogation est devenue inutile entretemps (« afin de restreindre au strict nécessaire le recours à des recrutements de non titulaires »).

Il considère que la majorité des personnels recrutés en CDI font aujourd'hui un travail de fonctionnaires, et devrait être intégrée dans l'emploi titulaire. L'intégration récente des contractuels dérogatoires des Offices Agricoles dans les corps de fonctionnaires, longtemps refusée, s'est faite sans vraies difficultés.

Cette réalité de l'utilisation abusive de la dérogation, les organisations syndicales n'ont cessé de la dénoncer depuis 30 ans. Qu'elle soit mise aussi clairement en lumière dans ce document est un très important point d'appui pour la CGT et ses syndicats.

Des contractuels moins nombreux et mieux traités

Pour les agents continuant à relever d'une dérogation le rapport propose qu'ils relèvent tous du décret commun aux contractuels de l'Etat (n° 86-83), afin de permettre une gestion plus homogène, permettant de retranscrire plus facilement les avancées obtenues.

Aujourd'hui ce sont les « missions particulières » des établissements qui légitiment la dérogation sur les emplois permanents, et pas le contenu des qualifications professionnelles mises en oeuvre. Ce qui fait que des emplois ailleurs dévolus à des fonctionnaires sont souvent exercés par des contractuels, uniquement sur la base d'une mission particulière à un établissement, ce qui ne devrait justifier d'une dérogation que pour certains emplois.

Le rapport propose pour fonder la dérogation une double condition cumulative, de missions particulières à un établissement et de qualifications professionnelles spécifiques.

De même la mission propose de ne plus permettre à ces établissements un double recrutement, à la fois directement en CDI, et en CDD pour les A sur des emplois permanents, avec un CDI au bout de 6 ans (2^{ème} alinea de l'article 4 du titre I). Choisir la précarité quand on peut choisir le CDI doit pour la CGT aussi être interdit à ces établissements publics.

Trois des propositions, sur 25, sont par contre très contestables. Permettre aux établissements publics, en compensation de l'abandon de la dérogation, d'être pleinement gestionnaires des agents fonctionnaires en quasi indépendance des ministères n'est pas acceptable.

La possibilité envisagée d'un nouveau type de contrat « lié à des financements non pérennes » nous fait craindre un retour du contrat de mission, sans durée fixée à l'avance, que nous avons eu tant de mal à faire disparaître à l'occasion de l'accord du 31 mars 2011.

Quant à ouvrir la possibilité de recruter sur des emplois permanents (article 4-2) des agents de catégorie B et C, en plus des catégories A d'aujourd'hui, nous nous y opposons fermement. D'autant plus que, si la CGT admet un recrutement de non titulaires sur des besoins temporaires, elle le refuse sur des emplois permanents, quelque soit la catégorie, à l'exception de dérogations limitées et encadrées, pour lesquelles le CDI doit être la règle.

S'appuyer sur le rapport

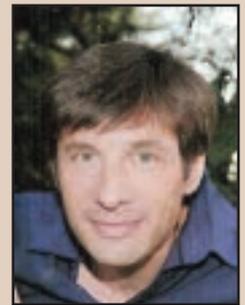
Il n'en reste pas moins que, pour l'essentiel, les conclusions des rapporteurs recourent largement ce que défend la CGT sur l'absence de justifications du recours massif aux CDI sur des emplois permanents. Il s'agit d'un réel pavé dans la mare de l'emploi non titulaire.

La CGT entend saisir cette opportunité pour mener le débat avec tous les personnels concernés, et faire évoluer des situations qui, dans bien des cas, sont préjudiciables au service public et à ses agents. Les organisations de la CGT doivent savoir s'en emparer pour faire revenir la très grande majorité des emplois permanents dans le droit commun

La
désertification
médicale

3 questions à... Laurent Ortic

Secrétaire général du SNASS -CGT
(syndicat national CGT des affaires sanitaires et sociales)



Le drame survenu dans le Lot où une jeune femme a accouché de son bébé mort-né sur l'autoroute alors qu'elle entendait rejoindre la maternité la plus proche, a relancé le débat sur la désertification médicale. Cela te semble-t-il justifié ?

La mort d'un bébé dans de telles circonstances est évidemment un drame humain révoltant.

Même s'il convient d'être prudent sur cette affaire avec une grossesse à risque et un bébé très prématuré, ce drame met en exergue la nécessité de maintenir et de développer un service public de santé de proximité.

Alors que le président de la République a réaffirmé « qu'aucun Français ne doit se situer à plus de 30 minutes de soins d'urgence », on en est très loin dans des zones rurales comme le Lot ou la Corrèze où s'est produit le drame. Dans beaucoup de villages de ce type de départements, il faut compter une bonne heure pour rejoindre un service.

Cela fait des années qu'on ferme des lits et des services. En trente ans, deux tiers des « petites » maternités ont été fermées. Au-delà des bonnes paroles prodiguées pendant la campagne électorale qu'on nous ressort quand survient un drame, qu'est-ce qui a changé dans cette politique de réduction des services ? Rien, absolument rien. A l'image du projet régional de santé en cours de discussion en Midi-Pyrénées, où l'on ne trouve que des déclarations d'intention et rien de concret.

Comment et pourquoi peut-on en arriver là ?

Encore une fois, il est difficile de se prononcer sur ce drame précis dont les circonstances exactes méritent une enquête approfondie.

Il n'en reste pas moins qu'on ne peut s'empêcher de penser que si la maternité de Figeac (le chef-lieu d'arrondissement du village où habite la jeune femme) n'avait pas été fermée en 2009 après celle de Gour-

don, l'histoire aurait peut-être pu être différente.

La fermeture des « petites » maternités, celles qui effectuent moins de 300 accouchements par an, n'obéit pas à un objectif de sécurité comme le prétend la version officielle mais bien à un objectif de réduction des dépenses. On montre du doigt les petites maternités, mais que vaut la sécurité des « grandes » quand le service est débordé et qu'il faut faire face à plusieurs cas difficiles en même temps ?

Cette politique de fermeture est inacceptable. Et on voit bien que les agences régionales de santé (ARS), loin de déterminer ce qui serait nécessaire pour faire face aux besoins de santé dans les déserts médicaux, ne font qu'appliquer les sempiternelles recettes de la politique libérale de réduction des services publics.

On a donné de grands pouvoirs aux directeurs des ARS. C'est un pouvoir pour réduire et démanteler, pas pour mieux soigner et développer.

Quelles sont les propositions de ton syndicat sur cette question de l'accès égalitaire aux soins ?

L'accès égalitaire aux soins est un droit fondamental. On doit pouvoir être soigné de la même façon à Figeac, à Toulouse ou ailleurs.

Pour y parvenir, il faut sortir d'une logique infernale consistant à ne considérer la santé que comme un coût. Car sinon, comment répondre à des besoins qui s'accroissent alors que la crise constamment mise en avant aujourd'hui tendrait à réduire les moyens disponibles ? De toute évidence, une telle logique du « toujours moins » ne peut mener qu'à des catastrophes...

Alors que le gouvernement n'a pas retenu la santé parmi les secteurs prioritaires (éducation, police, justice), nul doute que si on faisait un sondage parmi la population, la santé serait dans le peloton de tête. La

bonne santé de la population, c'est d'abord la condition expresse pour que chacun se sente bien et pour que la société fonctionne correctement. Elle est nécessaire pour réfléchir, pour produire, pour innover. Investir dans la santé, c'est préparer l'avenir. Pour le SNASS-CGT, la logique à mettre en œuvre est à l'inverse de celle qui a conduit à mettre en place les ARS : une logique de développement plutôt qu'une logique de régression. Dans cette logique, soigner n'est pas une dépense, c'est se donner les moyens de créer des richesses. Dans ce cadre, les services de proximité ont toute leur place. Mieux, ils sont nécessaires, non seulement pour le bien-être de la population, mais aussi pour l'emploi, la recherche, l'économie.

François Hollande souhaite partout des soins à moins de trente minutes ? Chiche. Faisons le tout de suite. Les agences régionales de santé ont défini dans leur projet régional des bassins de santé. Mettons en place dans chacun de ces bassins les services en soins nécessaires ! Ainsi en Midi-Pyrénées où s'est produit le drame en cause, il y a 33 bassins de santé. Un de ces bassins se situe précisément autour de Figeac. Il ne reste plus qu'à passer des paroles aux actes.

Mais pour ce faire, il faudra d'abord changer de politique et d'outil administratif. Les ARS ne sont faites que pour couper et tailler. Pour mettre en place de nouveaux services, il faudra une nouvelle administration d'Etat à la fois sanitaire et sociale. Car la santé de la population est inséparable de son état social. C'est le sens de la définition de la santé de l'Organisation Mondiale de la Santé : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Avec les ARS, exclusivement préoccupées par la santé des finances de l'assurance maladie, la RGPP a consacré une rupture complète avec cette définition. Revenons-y !

Action sociale interministérielle

Un projet de budget 2013 loin des attentes sociales et du changement.

Syndicalistes, représentants les personnels de la FPE dans l'unité, ont pris appui sur la réalité des besoins des agents, et leur formulation en terme de revendications pour pointer quelques premiers objectifs à atteindre au PLF 2013 et à poursuivre jusqu'en 2015 pour l'action sociale des agents de l'état, lors du CIAS de juin (Voir « Fonction Publique » N° 200).

Sans ambition de changement ...

Les propositions visaient en particulier les jeunes agents et portaient la demande de crédits à 204 M€ pour 2.200 000 agents, **soit environ 90 euros en moyenne par agent et par an?**

Etant donné que le % actuel des crédits d'Action Sociale Interministérielle (DGAFP) sur la masse salariale est à 0.14% soit environ 60 € par an et par agent, ces revendications syndicales n'avaient rien de révolutionnaires.

Le projet de Loi de Finances relatif à l'ASI est loin des attentes sociales.

En comparaison au PLF 2012, il manque 15M€ en autorisation d'engagement et 13M€ en crédits de paiement, **soit une baisse d'environ 10%.**

Il faudrait que ces crédits ne subissent aucun coup de rabot en Loi de Finances Initiale et ne soient l'objet d'aucune mise en réserve, pour qu'ils espèrent correspondre au seul financement des prestations existantes.

La CGT est sans illusion car ce projet de dotation budgétaire est dans le droit fil des orientations prises par le gouvernement qui cherche 10 Mds d'économies sur le dos des agents de l'état (suppression d'emplois, baisse des crédits de fonctionnement etc....) alors que les agents subissent depuis près de 3 ans le gel du point d'indice, qu'il y a le relèvement des cotisations retraites, la hausse généralisée des prix... et une baisse du pouvoir d'achat contradictoire avec la réponse aux besoins mais aussi contraire à une relance de la consommation, levier de la croissance...

Ce PLF est sans ambition. Il ne permettra pas de répondre à une augmentation du nombre de bénéficiaires

ciaires et ce n'est pas ce qui était envisagé en particulier pour :

- le Chèques Vacances puisque d'un commun accord, syndicalistes et cabinet de la ministre, nous avons donné un accord à l'ANCV pour une campagne de communication avec le but partagé de renforcer le nombre de bénéficiaires.....
- l'Aide au Maintien à Domicile puisque nous voulions arriver à un niveau d'aide similaire à celle des retraités du régime général

Le compte n'y est donc pas pour maintenir les prestations existantes au niveau attendu et pour les faire évoluer en regard des besoins déjà exprimés.

Zéro pointé !

Tous les représentants des personnels en comité interministériel du 24 octobre ont donné un zéro pointé au gouvernement, parce que ce PLF :

- ne répond à aucune mesure nouvelle visant les jeunes agents en capacité de redynamiser une politique de recrutement digne de ce nom en comparaison des grandes entreprises,
- continue à ne pas s'engager dans la réservation de logements sociaux alors qu'il faudrait en réserver dans les zones où le quota des 5% est utilisé,
- donne un signal fort du manque de volonté de ce gouvernement d'aller vers une harmonisation des droits sociaux par un renforcement d'une politique interministérielle,
- maintient en conséquence les inégalités très fortes dans la FPE d'un ministère à un autre, alors que, notamment, les agents transférés en direction interministérielle étaient en attente,
- est un indicateur politique qui pèse sur l'ouverture de la négociation début 2013 relative à l'évolution de l'AS dans la FPE...et dans la FP etc.

Indépendamment des appréciations portées sur les mesures gouvernementales actuelles telle par exemple les emplois des jeunes, l'UGFF-CGT ne peut accepter que la FP s'appuie sur ce type d'engagements du gouver-



nement pour justifier son désengagement d'employeur sur les réponses sociales.

Toutes les OS continuent à revendiquer :

- des crédits sociaux interministériels à hauteur des besoins exprimés en référence aux revendications exprimées au CIAS de juin 2012 ;
- leur non taxation (rappel. En 2012, elle a réduit de 7% les crédits votés par les parlementaires). En 2013 les crédits inscrits en PLF doivent correspondre aux crédits disponibles
- le versement en 2013, par les ministères ou Etablissements Publics, des crédits correspondants à la consommation réelle des prestations interministérielles en 2012,
- une harmonisation « par le haut » des prestations sociales pour plus d'égalité
- un élargissement du nombre de bénéficiaires notamment de l'AMD etc.

Tous les mandatés syndicaux du CIAS ont refusé d'accepter aujourd'hui ce qu'ils ont combattu hier... : Le changement, ils le veulent pour les agents de la FPE et ils ne changeront pas d'attitude.

Le ministre du Budget a su faire des concessions au patronat, il doit aussi entendre les besoins des agents de la fonction publique de l'état !

Tel est le sens de l'intervention des organisations syndicales qui ont unanimement exprimé un vote négatif pour ce PLF 2013. Elles ont quitté la réunion et attendent une réponse de la ministre lors du CIAS de décembre.

Retraite 2013

Annuités, points, comptes notionnels, quelles différences ?

L'article 16 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites stipule qu'à compter du premier semestre 2013, le Comité de pilotage des régimes de retraite organise une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique, et que, parmi les thèmes de cette réflexion, figurent les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels.

Aujourd'hui les régimes de base comme le régime général, et les régimes spéciaux dont ceux de la Fonction publique, fonctionnent par annuités. Seuls les régimes complémentaires par répartition (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC) et l'ERAFP qui est un fond de pension fonctionnent par points.

Pourquoi cette réflexion est-elle proposée, quelle est la différence entre les systèmes ?

Pour bien mesurer l'importance de ce débat, il faut d'abord voir que les annuités, les points et les comptes notionnels sont différentes techniques de gestion, qui peuvent presque indifféremment être mises au service des deux conceptions des régimes de retraites, les régimes à prestations définies et les régimes à cotisations définies.

Prestations définies ou cotisations définies ?

Les régimes à prestations définies étaient majoritaires dans le monde jusqu'aux années 80, même parmi les fonds de pension. Ils garantissent à l'avance une retraite calculée par rapport à une proportion fixe du salaire. Le régime des pensions de la Fonction publique, qui garantit 75 % du dernier salaire, est l'archétype même du régime à prestations définies, qui se fixe un objectif chiffré à l'avance de remplacement du salaire d'activité.

L'histoire des 30 dernières années de réformes, dans tous les pays, des régimes de retraite est celle du remplacement progressif de la prestation définie par la cotisation définie, comme régime souhaité et imposé par les pouvoirs publics.

Un régime à cotisations définies se fixe un objectif de contribution par les cotisations, considéré comme acceptable par les salariés et les employeurs, et fait varier le niveau des pensions en fonction de l'équilibre financier ainsi constitué des régimes. La retraite additionnelle de la Fonction publique, qui fait varier le niveau des prestations uniquement en fonction du rendement investis sur les marchés financiers des fonds issus des cotisations (2% du salaire brut au maximum), est l'archétype d'un régime à cotisations définies.

La complexification croissante au fur et à mesure des réformes, en France, du calcul de la retraite, a eu pour objectif de faire passer l'ensemble des régimes à la cotisation définie. Allongement de la durée d'assurance, modification du salaire de référence (de 10 à 25 ans dans le privé, revalorisés sur l'inflation), généralisation de la surcote et de la décote, remise en cause progressive des droits ouverts pour les périodes non cotisées (bonification d'un an des mères remplacée par 6 mois de majoration de durée d'assurance dans le public, partage possible de 4 trimestres sur 8 pour les mères dans le privé,...), l'ensemble de ces mesures introduisent une telle incertitude sur le taux de remplacement du salaire par la pension que, de fait, nos régimes de retraites, originellement tous à prestations définies, sont en phase de transition vers des régimes à cotisations définies.

La volonté de baisser les pensions

L'objectif de la réforme envisagée en 2013 est d'en faire de véritables

régimes à cotisations définies, ayant l'objectif d'équilibre financier comme impératif premier. Il suffit d'avoir en mémoire le récent débat sur la compétitivité en France, et l'insistance pour baisser le niveau des cotisations sociales des entreprises, pour comprendre que ce dont il s'agit, c'est de fixer à l'avance un pourcentage de cotisation retraite considéré comme « tolérable » par les entreprises et les employeurs publics, et d'ajuster à la baisse le niveau des pensions en conséquence. Ainsi serait abandonné de fait l'objectif de garantir aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des actifs, correspondant pour la CGT à 75 % du salaire d'activité.

La volonté d'éviter la mobilisation des salariés

C'est dans ce cadre qu'on conçoit l'intérêt de passer à un régime par points pour les régimes de base et spéciaux.

Un régime par annuités contraint de fixer une durée d'assurance pour une carrière complète (41,5 ans aujourd'hui) et un âge de départ (62 ans depuis 2010). Mais la modification de ces paramètres de pilotage ne peut se faire qu'au prix d'un débat public générateur de mobilisation dans la société, comme l'on montré les réformes de 1995, 2003, 2007 et 2010.

Un régime par point, lui, est géré année après année, au sein de son conseil d'administration.

La valeur d'achat du point détermine le nombre de points achetés par les cotisations, la valeur de service du point le montant de la pension de retraite versée. Ces deux valeurs sont modifiées chaque année, au moins pour tenir compte de l'inflation.

Faire baisser le niveau des retraites actuelles et futures est donc simple,

Préparer la mobilisation

Les débats sur les réformes de retraites, et celle de 2013 aussi, paraissent toujours complexes et techniques.

En fait, sans même aborder la question du régime unique, que nous refusons, les enjeux sont simples : abandon de l'objectif de maintien du niveau de vie des retraités et de l'obligation du débat public pour réformer le système de retraite.

Pour la CGT c'est l'inverse, la démocratie sociale doit peser de tout son poids dans les débats sur la nécessaire réforme des retraites, et l'objectif du système de retraite est le maintien du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs. C'est sur cet objectif qu'elle fera tout pour mobiliser les salariés et les agents publics.

il suffit de renchérir progressivement la valeur d'achat du point et de faire baisser peu à peu la valeur de service, ne serait-ce qu'en rattrapant imparfaitement l'inflation. C'est un exercice dont les conseils d'administrations de l'Ircantec et de l'Erafp sont coutumiers.

Organiser une mobilisation d'ampleur à l'occasion du grignotage annuel des paramètres de gestion d'un régime par points est particulièrement difficile.

Quant aux comptes notionnels par répartition, ils s'ajustent par nature sur l'équilibre financier du régime. Un compte notionnel est un compte individuel totalisant les cotisations en euros. En fin de carrière, ce montant est divisé par le nombre d'années à passer en retraite (en moyenne de la génération). Plus on part tard plus on touche, plus on part tôt, moins on touche. Les notions de

durée d'assurance, voire d'âge de départ en retraite peuvent même devenir inutiles.

Il n'y a théoriquement plus besoin de débat public, puisque tout ou presque est renvoyé à un arbitrage individuel.

C'est le système de la surcote et de la décote érigé en pilote essentiel du régime, en somme.

En cas de baisse du niveau des cotisations, suite à une crise économique, on baisse le niveau des pensions de façon automatique, les dépenses et les recettes devant toujours être ajustées. Mais en fait les suédois ont renoncé à l'essentiel des baisses de pensions qui auraient dû être la conséquence de la crise de 2008. Ce système ne fonctionne de façon automatique et sans débat public qu'en théorie, et pas dans le concret.

Arcelor Mittal

La retraite additionnelle prend position

L'Erafp, établissement de la retraite additionnelle de la fonction publique, est un fonds de pension sur les primes des fonctionnaires, qui investit 100% de ses fonds en investissements socialement responsables (ISR).

La CGT est pour beaucoup dans cette décision, qui reçoit l'appui de l'ensemble des représentants des agents et des employeurs publics. Cela lui donne une identité très forte parmi les investisseurs, d'autant que son référentiel ISR est particulièrement marqué par les préoccupations sociales.

Mais il ne suffit pas d'avoir un référentiel ISR, il faut que cela se traduise aussi par des engagements visibles.

Une décision prise en 2012 est d'avoir une politique d'engagement auprès des entreprises dans le cadre des assemblées générales d'actionnaires, par exemple en votant contre toute rémunération des dirigeants supérieure à 100 fois le SMIC et toute attribution de stock options (hors PME). Cela peut paraître anodin, mais c'est un positionnement remarquable dans le milieu des investisseurs français, et qui a été remarqué au moment où le même débat était mené dans le cadre de la campagne présidentielle. Pour l'autorité des marchés financiers l'Erafp est l'investisseur le plus exigeant en France (rapport du 11 octobre sur la rémunération des dirigeants).

De même il a été décidé de favoriser les placements permettant aux collectivités locales d'investir, au moment même où les banques manquent à l'appel pour 4 à 5 milliards d'euros. Par exemple l'Erafp a pris 10% de l'em-

prunt collectif obligataire de 610 millions mis en œuvre par 44 collectivités locales en octobre 2012. Il a surtout fait partie du noyau dur qui a permis à l'emprunt de se réaliser, et a ainsi pris date auprès des associations d'employeurs publics locaux.

Dans la continuité de ce positionnement l'Erafp s'est prononcé publiquement par communiqué contre le refus d'Arcelor-Mittal de céder l'usine de Florange à un repreneur : « *En tant qu'investisseur de long terme, l'ERAFP considère qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de préserver les intérêts à long terme des salariés, de leurs familles et du territoire où ils vivent en favorisant la reprise du site par un autre industriel. Le maintien en l'état du site et de sa capacité de production relève, lui aussi, de la responsabilité de l'entreprise en l'attente de la réalisation effective de la cession.* ».

Il est de la responsabilité d'un détenteur d'actions comme l'Erafp de faire pression sur les entreprises, tenter de construire des coalitions pour ce faire, et de se délester de ses investissements en cas d'impossibilité de se faire entendre.

Une démarche dans la même logique sera entreprise vis-à-vis de Sanofi-Aventis et de ses licenciements boursiers.

L'existence de fonds de pension n'est évidemment toujours en rien justifiée pour la CGT. Cependant il serait inacceptable de laisser l'argent de nos cotisations s'investir comme avec n'importe quel investisseur institutionnel. Le visage du capitalisme n'en sera pas changé, mais les syndicats ne peuvent accepter certains investissements et certaines pratiques, et doivent les combattre de façon visibles où qu'ils interviennent, même au sein de conseils d'administration d'investisseurs financiers.

L'Euromobilisation du 14 novembre

Lors du comité exécutif de la confédération Européenne des syndicats du 17 octobre 2012, les organisations syndicales Européennes ont décidé d'un appel pour une mobilisation le 14 novembre dans l'ensemble des pays Européens.

Les conséquences de la politique menée et décidée sans concertation dans les différents pays sont désastreuses socialement. Toutes les mesures prises depuis 2008 ont aggravé la crise. La forte hausse du chômage, l'augmentation des inégalités et de la pauvreté, sont des indicateurs sans équivoques et qui devraient alerter nos gouvernants ainsi que les technocrates des institutions Européennes.

Déjà, lors du comité exécutif des 5 et 6 juin 2012, les dirigeants syndicaux européens ont adopté le contrat social pour l'Europe et appelé la Commission, le Conseil, le Parlement européen et les Chefs d'état et de gouvernement à mettre au cœur de l'agenda européen les questions de croissance, d'emplois et de justice sociale.

Des rencontres ont eu lieu, juste avant le sommet européen des 28 et 29 juin, où certains dirigeants syndicaux des différents pays ont pu présenter le contrat social à monsieur Barroso (président de la Commission européenne), monsieur Schulz (président du Parlement européen) et monsieur Van Rompuy (Président du Conseil européen).

Ces tentatives de dialogues et d'alertes n'ont pas abouti. Malgré l'évidence de l'échec des politiques austéritaires, les annonces de coupes budgétaires continuent et exacerbent toujours un peu plus les citoyens. Le gel des salaires, la suppression de primes, le démantèlement du service public, les suppressions d'emplois ne sont plus supportables.

La construction d'un rapport de force est incontournable et ce dans le maximum des Pays.

En France, un appel unitaire de la CFDT, CGT, FSU, Solidaires, Unsa, a permis de réussir cette première journée de mobilisation Européenne qui en appelle bien d'autres, ici et ailleurs.

En Europe, les luttes continuent

En Europe, dans plusieurs pays comme la Grèce, l'Espagne et le Portugal les mobilisations ne faiblissent pas.

Pour exemple, en Grèce, les syndicats du public et du privé ont multiplié les appels à la grève générale. La troisième en deux mois. Malgré cela, malgré plus de 100 000 manifestants regroupés devant le parlement, un énième plan d'austérité a été voté (d'extrême justesse) prévoyant une nouvelle coupe budgétaire de 18,1 milliards d'euro d'ici 2016 (ce qui - additionné au précédent - revient à un double plan d'austérité de 32 milliards). Les conséquences de ces multiples réformes sont désastreuses pour les salariés : le salaire minimum est passé de 776 euros en 2010 à 586 euros, le salaire moyen a baissé de plus de 20 %, les conventions collectives ont été supprimées et la semaine de 6 jours instaurée.

En Espagne, ce sont au total 37 villes espagnoles qui ont participé à la journée "Global Noise" qui se déroulait le 13 octobre dans un nombre important de villes dans 33 pays européens et du monde. A Madrid, des milliers de personnes

criant "No debemos, no pagamos" ("On ne doit rien on ne paie rien!") munis de casseroles et de poêles ont manifesté en passant devant le siège madrilène de l'Union Européenne (en levant les mains en l'air et en criant "Les mains en l'air, ceci est un hold up") et devant le Ministère de l'Economie et des finances (pointé du doigt aux cris de "Vous ne nous représentez pas").

Depuis le lundi 15 octobre, les étudiants Espagnols sont aussi en grève. Le mouvement est soutenu par les principaux syndicats de travailleurs : CCOO et UGT. La cause est la réforme qui prévoit des coupes budgétaires dans l'enseignement public, avec, entre autres, une hausse de 66 % des frais d'inscription universitaires et le licenciement de plus de 50000 professeurs des centres d'étude et universités de tout le pays.

Pour le Portugal, le responsable du principal

syndicat, la CGTP, a parlé " d'attention à la dignité " lorsque le gouvernement a dévoilé son budget pour 2013. Une hausse des impôts touchant les revenus les plus faibles est prévue avec une augmentation de 11.5% à 14%, ainsi qu'une baisse des retraites et une réduction des allocations chômage et maladie. Les manifestations et les grèves se sont multipliées avec la grande grève générale du 14 novembre.

Le succès de la journée du 14 novembre ne sera pas sans lendemain. L'austérité n'est pas une fatalité, aussi les luttes sont une nécessité.



100 000 devant le parlement.

Elections dans les TPE (très petites entreprises)

Contribuons au succès du vote CGT

Ces élections concernent les quelques 4,6 millions de personnes qui travaillent dans les entreprises de moins de 11 personnes.



Elles se déroulent **entre le 28 novembre et le 12 décembre** par courrier ou par internet. Le vote a lieu sur sigle.

Elles vont déterminer le poids de chaque organisation syndicale et cela va compter dans les négociations avec les employeurs.

Et ce d'autant plus que les sala-

riés des TPE sont plus souvent confrontés aux bas salaires et à la précarité que dans les autres secteurs d'activité.

En votant CGT, ils pourront ainsi s'exprimer et appuyer les revendications sur les salaires et les conditions de travail que porte la centrale.

Nous ne votons pas dans la Fonction publique mais nous pouvons tous contribuer à gagner au vote CGT en s'adressant à ceux que nous connaissons dans notre voisinage, sur le lieu de travail, dans nos quartiers, dans nos familles,...

Le vote CGT dans les TPE, c'est l'occasion de renforcer le poids du syndicat pour porter les revendications des salariés de tous les secteurs d'activité, dans leur diversité.

Droits syndicaux De premières avancées

Les lecteurs de Fonction publique se souviennent que, dans le prolongement des accords de Bercy, le ministre Sauvadet a, en 2011, engagé une réforme des droits syndicaux dans la Fonction publique.

Faux semblants et vrais reculs...

A l'occasion des concertations menées pendant plusieurs mois, il est rapidement apparu que le gouvernement d'alors faisait, sur ce point, une interprétation toute particulière du texte signé par 6 des 8 organisations syndicales représentatives dans la fonction publique. En effet, au lieu de « *l'amélioration des moyens syndicaux en fonction des enjeux du dialogue social* » prévu par les accords de Bercy, le Gouvernement Sarkozy/Fillon entendait revenir sur de nombreux acquis - certains antérieurs à la loi de 1982 - portant statut des fonctionnaires. Ainsi, les premières propositions du ministère prévoyaient purement et simplement l'abrogation du droit à autorisation d'absence pour participer aux organismes directeurs des syndicats (articles 12 et 13 du décret 82-447). De même, s'agissant du temps passé aux réunions convoquées par l'administration (article 15) la position gouvernementale était

que seuls les membres élus dans les CT, CAP ou CHSCT pouvaient bénéficier d'autorisation d'absence.

Dans un second temps, il semblait que l'opposition unanime des syndicats et la montée au créneau de Bernard Thibault en personne, avaient permis de faire reculer F. Sauvadet sur ses ambitions. Le relevé de conclusion unilatérale du 29 septembre 2011 stipulait en effet que « *l'objectif du gouvernement est de conduire cette réforme à moyens constants* ». Si on ne parlait plus « *d'amélioration des moyens syndicaux* » au moins il n'était plus question de recul. Le projet de décret examiné au conseil supérieur de l'Etat le 20 décembre 2011 entérinait peu ou prou cet état de fait, à l'exception notable des dispositions de l'article 15 ce qui, justifiait le vote contre de la plupart des organisations syndicales.

Ainsi, quelle ne fût pas la surprise des militants syndicaux à la lecture du journal officiel du 17 février 2012 publiant le nouveau texte, de constater que le gouvernement revenait sur plusieurs de ses engagements. Il en était ainsi pour l'article 13 qui ne permettait plus aux dirigeants des syndicats locaux ou d'établissements de bénéficier d'ASA. Tout aussi scandaleuse était la suppression, à l'article 16, des possibilités de

mutualisation de droits syndicaux ministériels avec les établissements publics non inclus dans l'assiette du CTM. C'est sur cette base que le directeur de l'EPIDE a refusé la décharge ministérielle accordée par la FNTE CGT à un contractuel en précisant que, de ce fait, le contrat de l'intéressé ne serait pas renouvelé et « *qu'une retenue de salaire est envisageable compte tenu des jours de travail non effectués depuis la date des élections* ».

Vers un débloqué de la situation ?

Aussitôt connus les résultats des élections politiques du printemps dernier, la CGT a fait savoir au nouveau gouvernement que ces dispositions scandaleuses devaient être revues en urgence.

Après quelques attermoissements, à l'issue du conseil commun du 25 octobre, le cabinet de Marylise Lebranchu vient d'annoncer qu'un conseil supérieur de l'Etat examinera avant la fin de l'année une modification des articles 13, 15 et 16 du décret 82-447.

En outre, les représentants de la ministre ont affirmé la volonté d'engager, dès début 2013, une négociation plus large sur les droits syndicaux pour revenir à l'esprit et à la lettre des accords de Bercy. Dans cette nouvelle phase la CGT entend demain comme hier être résolument offensive pour faire progresser ce qui constitue le socle du droit à l'expression et à la défense des agents.

Le point
sur...

... Technologies de l'information et de la communication et droits des salariés (1ère partie)

En l'absence de texte précis sur la frontière entre vie privée et vie professionnelle, il revient à la jurisprudence d'éclaircir cet imbroglio juridique.

Nous étudierons donc les règles d'utilisation des TIC au travail, la surveillance de l'employeur et les libertés individuelles des salariés, l'action syndicale et les TIC et le télétravail.

I – REGLES D'UTILISATION DES TIC DANS L'ADMINISTRATION OU L'ENTREPRISE

1 – L'utilisation personnelle des TIC professionnelles est tolérée

L'utilisation à des fins personnelles par le salarié de l'ordinateur mis à sa disposition pour l'exercice de son activité professionnelle est généralement tolérée, tant par les administrations ou entreprises que par la jurisprudence. Cette utilisation ne doit pas, bien entendu, porter atteinte à la sécurité du système et/ou du réseau, ni à la productivité de l'entreprise et doit demeurer « raisonnable » (Cass. Soc., 18 mars 2009, n° 07-44247 et CA Toulouse, 4^e ch. Section 2, 6 juillet 2007 où il a été jugé qu'un salarié qui avait usé de la connexion Internet de son entreprise à des fins non professionnelles pour une durée totale de 41 heures en l'espace d'un

mois avait commis une faute grave).

2 – Contrôle de l'employeur et respect de la vie privée

Le contrôle de l'activité des travailleurs relève, de toute évidence, du pouvoir de direction de l'employeur. Ce contrôle doit, cependant, s'exercer dans des conditions respectant les droits de la personne, et, notamment, la vie privée des salariés (Cass. Soc. 2 oct 2001, Nikon : « Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; (...) celle-ci implique en particulier le secret des correspondances »). En raison de quoi, l'employeur ne pouvait pas prendre connaissance des messages personnels émis et reçus grâce à l'outil informatique fourni pour le travail, même si l'employeur avait interdit l'utilisation non professionnelle de l'ordinateur.

Aujourd'hui, une présomption de caractère professionnel pèse sur les outils fournis par l'employeur avec lesquels le salarié travaille (téléphone, ordinateur, messagerie électronique, documents et autres fichiers informatiques). Ce qui permet à l'employeur toutes investigations en dehors de la présence de l'agent. Seuls sont relativement protégés les documents clairement identifiés comme « personnels ».

C'est l'arrêt « CATHNET-SCIENCE » de 2005 qui va mettre un frein au respect de l'intimité de la vie

privé du salarié et au principe d'atteinte au secret de la correspondance. Les juges rappellent le principe formulé dans l'arrêt « NIKON » mais y apportent deux exceptions. L'employeur ne peut pas en principe accéder aux fichiers non personnels du salarié si ce dernier n'est pas présent mais :

- Il peut accéder aux fichiers non personnels si le salarié est présent ou s'il est juste appelé (une simple information suffit ! Si le salarié ne répond pas présent, l'employeur peut accéder aux fichiers hors sa présence) ;

- S'il existe un risque ou un événement particulier, l'employeur peut se passer de la présence du salarié. (Cass soc 4 juillet 2012, SNCF et Cass soc 11 juillet 2012, Sté Poiray joaillier : « Les documents détenus par un salarié dans le bureau de l'entreprise sont présumés professionnels, de sorte que l'employeur peut en prendre connaissance même hors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels »).

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation de l'ordinateur mis à la disposition des salariés, de l'Internet et de la messagerie électronique doit être encadrée dans un acte écrit, qui prévoit les limitations précises de cette utilisation.

L'utilité de la charte informatique

La charte d'utilisation des outils informatiques est pratiquement indispensable :

- pour informer précisément les salariés sur leurs droits et leurs obligations (elle doit être portée à leur connaissance de façon individuelle),
- afin d'encadrer précisément le rôle des différents responsables (DSI, RSI, administrateur réseaux, CIL, etc.),
- afin de guider l'employeur s'il est conduit à sanctionner les fautes et abus éventuels d'un salarié, tout en respectant un droit assez complexe et en préservant la confidentialité des données à caractère personnel et des libertés.

La charte informatique permet, le cas échéant, de prévenir les conflits, notamment en encadrant strictement les procédures d'accès aux courriels (distinction entre les courriels personnels des courriels professionnels) et, plus généralement, aux fichiers enregistrés, émis et reçus par le salarié.

La surveillance de la messagerie électronique

L'employeur n'a pas le droit de lire les e-mails privés des salariés.

Néanmoins, l'employeur a le droit d'ouvrir tous les emails où la jurisprudence a défini une présomption de caractère professionnel de ces courriers électroniques (Cassation du 16/01/92), sauf s'il est inscrit « personnel » en objet. Ce message ne pourra alors être ouvert qu'avec l'autorisation d'un magistrat et en présence d'un huissier. Depuis la jurisprudence (Cass soc 17 juin 2009, Sanofi chimie) l'employeur peut consulter les courriels personnels en présence du salarié, c'est à dire sans passer par une autorisation judiciaire.

L'employeur ne peut pas interdire l'envoi de courriels personnels.

Il peut par contre prévoir des restrictions pour protéger son système informatique, comme installer un bloqueur de pièces jointes, un système de contrôle de la taille ou de la fréquence des messages, d'analyse des pièces jointes, etc...

CAA Bordeaux 2 juin 2009, Région Réunion, req n° 08BX02082 : a jugé que l'exclusion d'un agent **utilisant sa messagerie professionnelle pour critiquer le système d'évaluation du service** était injustifiée.

Elu en CAP, il avait utilisé sa messagerie du service pour adresser un message destiné à attirer l'attention des agents sur certaines pratiques en matière de notation, d'évaluation et d'avancement. Il est alors exclu pour trois jours pour avoir manqué à ses obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de respect.

La CAA estime « *qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le courriel adressé par M. Desby sur la messagerie électronique interne de la région Réunion n'aurait rendu public aucun fait, information ou document de nature à porter atteinte au fonctionnement du service et aurait ainsi méconnu l'obligation de discrétion professionnelle que tout agent est tenu de respecter notamment à l'occasion de l'exercice d'un mandat syndical* ». Elle ajoute « *que s'il est vrai que le courrier adressé critique de manière vive et parfois polémique la façon dont sont évalués, notés et promus les agents du service par les autorités qui en ont la charge, il ne comporte ni propos injurieux ni attaques personnelles mettant en cause ses supérieurs hiérarchiques ou les élus ; que, dès lors, ce courriel ne peut être regardé comme contrevenant à l'obligation de réserve qui s'impose même dans le cadre d'une activité syndicale ou au respect dont doit faire preuve un agent à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et des élus* ».

Le pistage des connexions internet

Un salarié peut être licencié pour avoir utilisé de manière abusive Internet.

Dans un arrêt du 18 mars 2009 « Eric P. c/ Société LAUZIN », la cour de Cassation a estimé que la durée de connexion ne doit pas excéder la limite du « raisonnable »

sinon le salarié encourt un licenciement pour faute grave.

En l'espèce, il avait été relevé que le temps de connexion et donc de temps consacré à des occupations extraprofessionnelles représentait 25% du temps de travail soit 41 heures par mois en moyenne.

L'employeur a le droit de limiter l'accès à Internet.

Il peut bloquer l'accès à certains sites Internet voire limiter l'accès à ceux qu'il a prédéterminés, notamment certains sites illégaux par nature (sites pédophiles, de jeux d'argent en ligne, incitation au terrorisme...) car sa responsabilité pénale peut être engagée si l'un des salariés se rend sur ces sites illégaux.

T.A. Châlons en Champagne, 5 avril 2012, M.X, req n° 1001309 et 1001772 : Le requérant, conseiller principal d'éducation, avait été suspendu de ses fonctions à titre conservatoire. A l'issue de la procédure disciplinaire, l'intéressé avait fait l'objet d'un blâme. Le tribunal administratif a rejeté ses demandes d'annulation de ces deux mesures.

S'agissant du blâme, le tribunal a considéré « *qu'il est reproché à M. X, dans le cadre de la sanction disciplinaire (...) d'avoir utilisé à plusieurs reprises son temps de travail pour des activités personnelles et d'avoir enfreint la charte d'utilisation de l'Internet, des réseaux et services (multimédias) ; qu'il est établi que ce conseiller principal d'éducation consultait régulièrement sur son lieu de travail et pendant ses heures travaillées des sites à caractère non professionnel et qu'il téléchargeait depuis Internet une multitude de fichiers dépourvus de caractère professionnel ; que les faits ainsi constatés ont été, à juste titre, regardés comme présentant un caractère fautif ; qu'en infligeant un blâme à M. X, le recteur de de l'académie de Reims n'a pas prononcé une sanction manifestement disproportionnée* ». (cf LIJ 166 de juin 2012)

L'employeur peut vérifier les sites consultés.

Etant présumés avoir un caractère professionnel, l'employeur peut les rechercher et les identifier (Cass soc 9 juillet 2008, Sté entreprise Martin qui a jugé que « les connexions établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de sa présence »). Cet arrêt généralise donc le droit d'accès de l'employeur sur l'historique de navigation de chaque salarié. La présence du salarié n'est pas requise. Cependant l'employeur doit avoir informé préalablement les salariés et le comité d'entreprise qu'il a mis en place un système de contrôle de l'utilisation d'Internet. Il doit d'ailleurs effectuer une déclaration à la CNIL de ce système.

3 – données stockées sur le disque dur de l'ordinateur

L'employeur peut ouvrir un dossier intitulé « Mes documents ».

(Cass soc 10 mai 2012, Sté Nouvelle communication téléphonique)

Un salarié qui avait stocké sur son ordinateur professionnel des images pornographiques et des vidéos de salariés prises à leur insu, fut licencié pour faute grave. Il n'a pas pu se prévaloir d'une atteinte non justifiée à sa vie privée du fait que son disque dur avait été visité en son absence. La règle est bien établie : les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'ordinateur qui lui a été fourni pour son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. Ainsi, l'employeur est en droit de les ouvrir en son absence, sauf si le salarié les identifie comme « personnels », qui ne peuvent être ouverts qu'en présence du salarié, sauf risque ou événement particulier.

Mais les juges exigent qu'ils soient explicitement appelés « privés » ou « personnels ».

N'est donc pas considéré comme étant personnel un dossier intitulé par le prénom du salarié ou par ses initiales (Cass soc 8 déc 2009, fédération patronale FNGDSB), ni un dossier protégé par un mot de passe (Cass soc 21 oct 2009, Sté Selt Hydr'eau).

Le salarié doit communiquer ses mots de passe en cas d'absence de son poste de travail.

En effet, la communication de ses

mots de passe est susceptible d'être nécessaire à l'employeur dans le cadre de la poursuite de l'activité de l'entreprise.

En cas de refus, le salarié peut être sanctionné dans la mesure où l'obligation de loyauté du salarié est maintenue pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail (Risque de licenciement pour cause réelle et sérieuse).

Néanmoins, l'employeur ne doit pas en profiter pour accéder au contenu personnel de l'ordinateur (Cass 18 mars 2003 « UNION MUTUELLE SOLIDARITE c/ MME X).»

Sommaire :

Actu.

Édito. p 2
L'enjeu de la rémunération et des carrières p 3
Jour de carence p 3
BPI p 4
Des droits pour toutes et tous p 5
23 octobre p 5
DGFIP p 6
Combattre la criminalisation de l'action syndicale p 6
Conseil Commun de la Fonction publique p 7

Service public

Administration territoriale de l'Etat p 9
Nouveau dispositif de pilotage des politiques publiques .. p 10
Journée d'étude de l'UGFF p 10

Dossier

Les opérateurs de l'Etat .. p 11

3 questions à

Laurent Ortic p 15

Action sociale

Projet de budget 2013 p 16

Retraites

Retraites 2013 p 17
ERAFP p 18

Europe

Euromobilisation du 14 novembre p 19

Vie syndicale

Election dans les TPE p 20
Droits syndicaux p 20

Zig-zag dans le droit

Le point sur..... p 21

Éditeur de la publication : UGFF-CGT

(Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires – Confédération Générale du Travail)

SIRET : 784312043 00036
 Adresse postale : 263,Rue de Paris - case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
 TEL. : 01 48 18 82 31
 FAX : 01 77 65 63 27
 MEL : ugff@cgt.fr
 SITE : www.ugff.cgt.fr

Directeur de publication : Bernard BRANCHE

Dépôt légal : à parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : mensuel
Numéro de CPPAP : 0912-S-06197

Impression : "RIVET PRESSE EDITION" SARL

SIRET : 405 377 979 00019
 Adresse postale : BP 15577 - 24 rue Claude-Henri Gorceix – 87022 Limoges Cedex 9
 TEL. : 05 55 04 49 50
 FAX : 05 55 04 49 60
 MEL : accueil@rivet-pe.com
 SITE : http://www.rivet-pe.fr/

Maquette : "PUBLICOM 91" SARL U.

SIRET : 434 096 277 00026
 Adresse postale :
 Saint Guillaume – 22110 Kergrist Moelou
 MEL : publicom91@wanadoo.fr

ACCÉDEZ VITE
AUX CHÈQUES-VACANCES !

Le saviez vous ?
Vous êtes de plus en plus
nombreux à avoir accès aux
Chèques-Vacances !
Renseignez-vous vite !

Actifs ou retraités de la fonction publique d'état,
profitez d'une épargne **bonifiée entre 10 et 30%.**

Pour toute information ou demande de formulaire :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : **N°Azur 0 811 65 65 25**



SÉJOURS
& TRANSPORTS



HÉBERGEMENT



RESTAURATION



CULTURE
& DÉCOUVERTE



LOISIRS
& DÉTENTE



Utilisable toute l'année pour vos week-ends, vos vacances et vos loisirs, partout en France et pour des séjours vers les pays membres de l'Union européenne chez nos **170 000** partenaires du tourisme et des loisirs.



Établissement public industriel et commercial 326 817 442 RCS Pontreue - N° Intracommerciale III 06 326 817 442 000-56 - octobre 2012 - Crédits photos : Thinkstock