

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgt



||| **BISON FUTE** >>
Réorganisation



||| **RETRAITES** >>
Analyse du 2e avis
du comité de suivi

FONCTION PUBLIQUE



*Protocole parcours professionnels,
carrières, rémunérations:*
**POURQUOI LA CGT
N'A PAS SIGNE**

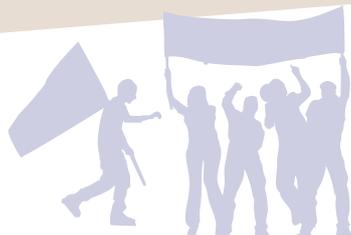


COP 21

ENJEUX

ANALYSE CGT

Place des syndicats



DÉFENDRE, RECONQUÉRIR ET DÉVELOPPER LA SÉCURITÉ SOCIALE !

Il y a 70 ans, les ordonnances précédant à la création de la Sécurité Sociale étaient signées.

Imaginé durant la seconde guerre mondiale par le Conseil national de la Résistance, la Sécurité sociale n'a cessé et ne cesse de faire l'objet d'attaques conséquentes. Denis Kessler avait clairement revendiqué l'objectif du Medef de « défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance ».

Fondée sur des valeurs de solidarité, d'égalité, d'universalité et de démocratie, la Sécurité sociale nous appartient ! C'est pourquoi la CGT est pleinement engagée dans

une bataille visant à sa défense, à sa reconquête mais aussi à son développement, y compris par l'instauration d'un nouveau statut du travail salarié dont une nouvelle sécurité sociale professionnelle.

Une nouvelle sécurité sociale professionnelle organisant une véritable rupture du lien de subordination entre le salariat et le patronat dès lors qu'elle vise à garantir des protections et des droits individuels et collectifs aux salariés qu'ils exercent une activité professionnelle ou non.

Pour y parvenir, il nous faut créer les mobilisations nécessaires pour se réapproprier et développer ce

que nous avons conquis.

Il nous faut mettre fin aux politiques d'austérité et mettre en œuvre une nouvelle dynamique de financement de la Sécurité sociale en imposant notamment des créations massives d'emplois et une revalorisation significative des salaires.

Nul doute que les mobilisations initiées par la CGT dans un cadre le plus unitaire possible le 8 octobre sont une étape essentielle dans la construction d'un rapport de forces le plus unitaire possible qu'il nous faut inscrire dans la durée et amplifier... ♦

<p>2 ÉDITO</p> <p>3 ACTU</p> <p>4-5 ■ Infos</p> <p>6-7 ■ PPCR pourquoi la CGT n'a pas signé</p> <p>8-9 ■ Bison Futé, réorganisation</p> <p>10 ■ Europe : Pour une CES à la hauteur des défis</p> <p>11-13 ■ OUTRE MER</p> <p>■ Modifier les règles de mobilité</p> <p>■ MISSIONS</p> <p>■ COP21: Analyse CGT, enjeux, place des organisations syndicales.</p>	<p>14-15 INSTANCES</p> <p>■ CSFPE / Groupe de travail organisation territoriale de l'Etat</p> <p>16-17 RETRAITE</p> <p>■ Analyse du 2e avis du comité de suivi</p> <p>18-19 SANTE</p> <p>■ FIPHFP</p> <p>20-21 ZIG-ZAG DANS LE DROIT</p> <p>■ La protection fonctionnelle</p> <p>22 CULTURE</p> <p>■ DVD « La terre fleurira»</p>
--	--

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
Stéphane JULIEN
SECRÉTAIRE DE REDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanmo
COMITÉ DE REDACTION :
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanmo, Stéphane Julien,
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zaouche

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

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

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0917-S-06197

UNE RENTRÉE OFFENSIVE DE LA CGT



Nancy, meeting de rentrée du 4 septembre

Près de 6000 militants ont participé à 8 meetings tenus sur tout le territoire (Bordeaux, Lyon, Nancy, Marseille, Paris, Lille, Rennes, Toulouse) entre du 3 au 10 septembre. En plus de l'actualité revendicative, ces rassemblements ont permis le débat sur les salaires, la réduction du temps de travail, l'égalité salariale femme/homme et les libertés syndicales.

PPCR >> COMMUNIQUE UGFF DU 30/09

Le gouvernement piétine la démocratie sociale

Après la décision prise hier par la CGT de ne pas le signer (voir page suivante), le projet de protocole portant sur les parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique ne peut pas faire l'objet d'un accord majoritaire tel que prévu par la loi sur le dialogue social dans la Fonction publique, accord majoritaire qui constitue un acquis démocratique pour lequel la CGT a milité et auquel elle demeure très attachée.

Confirmant son désintéret pour la démocratie sociale, le Premier ministre vient d'annoncer que malgré cette impossibilité de parvenir à un accord majoritaire, le gouvernement appliquerait le protocole PPCR de manière unilatérale.

En échec politique avec les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, le gouvernement n'hésite donc pas à changer les règles du jeu et décide de passer en force.

Contrairement à ce qu'affirme Manuel VALLS, l'irresponsabilité et l'immobilisme ne sont pas du côté de la CGT qui a été force de propositions durant toute la longue négociation sur PPCR et qui a pris le temps de la plus large consultation démocratique des personnels avant d'arrêter sa position.

C'est bien le Premier ministre qui, en refusant d'entendre nos légitimes revendications sur le protocole et en passant outre le résultat des négociations, fait preuve de la plus grande irresponsabilité et d'une dérive autoritariste particulièrement préoccupantes et inacceptables.

Mis à la diète avec le gel de la valeur du point, confrontés aux suppressions d'emplois et la mise à mal des missions publiques, les agents de la Fonction publique sont aujourd'hui de surcroît méprisés dans leur expression démocratique.

La CGT appelle les personnels à construire la riposte la plus unitaire possible et à se mobiliser massivement le 8 octobre prochain à l'occasion de la journée d'action interprofessionnelle et au-delà pour obtenir les avancées indispensables à la Fonction publique et à ses agents. ♦

BUDGET 2016 : TOUJOURS PLUS D'AUSTÉRITÉ ET D'INJUSTICE

Inefficaces, les politiques mises en œuvre par les pouvoirs publics, sous l'aiguillon des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, ne cessent de nourrir la crise.

Contrairement aux objectifs affichés par le Gouvernement, le chômage vient d'atteindre un nouveau record avec 5726300 demandeurs d'emploi en métropole et dans les départements d'Outre-Mer, la croissance reste durablement atone et ne serait que de 1,5 % au titre de l'année 2016. Dans le même temps, l'augmentation du profit des entreprises et des dividendes perçus par les actionnaires se fait au détriment de l'investissement productif et de la nécessaire revalorisation des salaires et des retraites.

Dans un tel contexte, il y a besoin de mobiliser les finances publiques pour en faire un véritable outil au service d'une nouvelle dynamique de développement assurant la nécessaire transition écologique, du plein emploi, de la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux de toutes et tous. Pour y parvenir, il y aussi besoin de mobiliser et de développer les politiques publiques, les services publics et l'emploi public. Force est de constater que le projet de loi de finances 2016 ne poursuit pas ces ambitions.

Le budget 2016, c'est toujours plus d'austérité avec une nouvelle amputation de 16 milliards d'euros des moyens budgétaires alloués à l'action publique dont 5,1 milliards d'euros au titre du budget de l'État, 3,5 et 7,4 milliards d'euros au titre des budgets des collectivités territoriales et des régimes sociaux!

Le budget 2016, c'est toujours moins de contributions pour les entreprises au titre du pacte dit de responsabilité avec des allègements et des crédits d'impôts et de cotisations patronales au seul service de la rentabilité du capital!

Le budget 2016, c'est une attaque en règle contre l'impôt sur le revenu qui connaîtra une nouvelle baisse de 2 milliards d'euros! C'est la négation de la nécessaire progressivité de l'impôt et de l'article 13 de la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen qui affirme que plus le contribuable dispose de facultés contributives, plus il doit payer l'impôt.

Le budget 2016, c'est, pour de nombreux ministères et d'opérateurs de l'État, de nouvelles baisses conséquentes des crédits de paiement et encore 1495 emplois supprimés!

Le budget 2016, c'est toujours moins de crédits alloués au financement de services publics de pleine compétence et de proximité implantés sur l'ensemble du territoire national, avec d'innombrables fermetures d'administrations et de services au titre de la réforme territoriale!

Le projet de loi de Finances 2016 confirme les objectifs poursuivis par les pouvoirs publics au titre de ce quinquennat: l'aggravation et la généralisation des politiques d'austérité, la casse des politiques publiques, des services et de l'emploi publics, une injustice fiscale et sociale toujours plus grande. Hier comme aujourd'hui, ces politiques n'ont fait que nourrir la crise, les actionnaires, les marchés financiers et le capital.

Il est temps de mettre un coup d'arrêt à ces politiques! Il est urgent de construire des lois de finances organisant une autre répartition des richesses produites par le monde du travail, y compris pour assurer le financement de toute l'action publique.

Dans cet objectif, l'UGFF-CGT appelle les personnels, actifs et retraités, fonctionnaires et non-titulaires, à faire du jeudi 8 octobre, une puissante journée de grève et de manifestations.



Conférence de presse CGT trois versants de la fonction publique du 29 septembre. A gauche, Baptiste Talbot, secrétaire général FDSP ; au centre Mireille Stivala secrétaire générale CGT Santé Action sociale ; à droite Jean-Marc Canon, secrétaire général UGFF.

PPCR

Pourquoi la CGT n'a pas signé

A l'issue de la consultation des agents, les organisations CGT de la fonction publique ont décidé de ne pas signer le protocole d'accord PPCR. Ci-dessous le communiqué commun.

A l'issue de la consultation des agents menée par les organisations de la CGT Fonction publique, celles-ci ont pris la décision de ne pas signer le protocole d'accord issue de la négociation portant sur les Parcours professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique.

CONTEXTE

Soulignons tout d'abord que la négociation s'est ouverte dans un contexte marqué par la politique d'austérité du gouvernement, caractérisée dans la Fonction publique par le gel de la valeur du point d'indice, les suppressions d'emplois, les réformes territoriale et hospitalière synonymes de coupes dans les budgets.

Tout en contestant radicalement cette politique, la CGT, assumant

pleinement sa démarche revendicative liant propositions, négociations et luttes, s'est investie pleinement et activement dans les discussions sur PPCR.

LES AVANCEES CGT

La CGT, première organisation syndicale de la Fonction publique, a fortement œuvré avant et durant les négociations pour aboutir aux avancées contenues dans le protocole: il en va ainsi notamment des revalorisations de grille, des conversions d'une petite part des primes en points d'indice, du passage en catégorie A de la filière médico-sociale, d'un plan d'actions visant à garantir l'égalité professionnelle femmes/hommes, des 3 grades au lieu de 4 dans la catégorie C, de la garantie de dérouler deux grades sur une carrière complète, de créer un droit à la mutation volontaire

dans l'hospitalière, de l'engagement de revaloriser les carrières des agents de maîtrise. Ces points positifs sont évidemment aussi le fruit des luttes des personnels.

CONSULTATION

Ces mesures ne sont pour autant pas suffisantes pour emporter la signature de la CGT. A l'issue de la réunion de leurs organismes directeurs, les organisations CGT des trois versants de la Fonction publique ont décidé de s'adresser aux fonctionnaires et agents non-titulaires pour leur présenter les motivations de leur décision de ne pas signer le protocole.

Dans leur majorité, les réunions de consultation organisées par la CGT ont exprimé la volonté de ne pas signer ce protocole compte tenu de ses fortes insuffisances.

DES DECLARATIONS PROVOCATRICES

La première partie du protocole réaffirme de manière forte un certain nombre de principes fondamentaux quant au Statut général des fonctionnaires et à la conception républicaine de la Fonction publique, mais l'écart n'en reste pas moins considérable entre cette réaffirmation et la politique concrète de ce gouvernement qui met la Fonction publique à la diète, poursuit les suppressions de postes, coupe dans les budgets, met à mal les missions publiques. Les déclarations anti-fonctionnaires du ministre de l'Economie confirment qu'en la matière, les engagements gouvernementaux ne peuvent être pris pour argent comptant.

UN CALENDRIER INACCEPTABLE

Les principales mesures du protocole ne sont envisagées qu'à partir de 2017, certaines étant même programmées pour n'entrer en application qu'en 2018, 2019 ou 2020, engageant ainsi le prochain gouvernement dont l'orientation politique est pour le moins incertaine. Le gouvernement aurait dû pleinement s'engager sur la mandature actuelle. Les agents ont déjà trop attendu et ce calendrier est donc parfaitement inacceptable !

Plusieurs engagements sont trop diffus et leur application n'est pas datée. Il en va ainsi par exemple de la revalorisation statutaire des agents de maîtrise, renvoyée à un futur groupe de travail dans des conditions non définies. La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale (dans les versants territorial et hospitalier) pourrait conduire à un ralentissement des déroulements de carrière. Cet allongement de carrière financerait de façon inacceptable une partie de la revalorisation des grilles.

UN CADRE INSUFFISANT

La garantie de dérouler au moins deux grades entièrement sur une carrière complète – qui, potentiellement, constitue une avancée importante – est articulée à la détermination par décret de ratios nationaux promus-promouvables selon des modalités qui demeurent inconnues. La CGT avait demandé que cette garantie soit transcrite dans une loi et n'a pas été entendue sur ce point.

Des problèmes de reclassement apparaissent pour le passage des anciennes grilles aux nouvelles. Des agents, notamment en fin de carrière, se trouveraient sur cer-

taines périodes à un indice inférieur à celui qu'ils auraient eu avec les grilles actuelles. Une clause de sauvegarde aurait dû être prévue pour de tels cas.

NE PAS ACCOMPAGNER LES RESTRUCTURATIONS

La CGT refuse l'accompagnement statutaire des restructurations dans la Fonction publique, par la référence aux corps interministériels ou à de nouvelles fusions de corps sur le versant de l'Etat.

Plusieurs des accords précédemment signés n'ont pas été pleinement appliqués. Il en va ainsi des accords sur la résorption de la précarité et sur la santé au travail. Sur plusieurs points, le gouvernement actuel n'a pas œuvré à les faire respecter. Cela pose clairement une question de confiance.

Ces raisons principales conduisent donc la CGT à ne pas signer le protocole PPCR. En refusant de prendre en compte ces points durs que la CGT lui avait signalé de longue date, le gouvernement a pris, en toute connaissance de cause, la responsabilité que la principale organisation de la Fonction publique ne signe pas le document final. Sur des bases nouvelles, la CGT demeure disponible pour une reprise des négociations sur les enjeux de PPCR.

L'URGENCE : REVALORISER LE POINT D'INDICE

La CGT dénonce le chantage du gouvernement qui se dit prêt aujourd'hui, faute d'un accord, à renoncer à toute mesure de revalorisation du point d'indice et des carrières.

La CGT réaffirme la priorité absolue qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec, car le décrochage avec l'inflation future annulerait les revalorisations de la grille indiciaire.

La CGT appelle les agents de la Fonction publique à agir massivement et unitairement pour porter leurs revendications en matière d'emplois, de missions, de salaires, de moyens budgétaires et de services publics de proximité.

Dans ce cadre, la journée d'action interprofessionnelle du 8 octobre constitue une étape incontournable de ce processus.

Montreuil, le 29 septembre 2015



Le 16 octobre 2015,
Tous ensemble à Annecy

Le 5 juin 2015 à l'appel des organisations syndicales du ministère du Travail et des Unions Locales de syndicats de salariés, plus de 500 personnes se sont rassemblées à Annecy pour soutenir notre collègue inspectrice du travail de Haute Savoie, mise en cause par l'entreprise TEFAL pour recel et violation du secret professionnel.

(Cf. notre article disponible à cette adresse : <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5048>)

Le tribunal correctionnel d'Annecy a décidé de renvoyer l'affaire au 16 octobre 2015 à 14h00.

Par notre mobilisation, nous soutenons tant le salarié de TEFAL (lanceur d'alerte qui a eu le courage de révéler les manœuvres de son employeur en direction du préfet et du directeur du travail de Haute-Savoie) que notre collègue inspectrice du travail, qui était la cible de ces manœuvres et a en conséquence subi des pressions de la part de sa hiérarchie dans le but de l'empêcher de mener à bien son travail de contrôle.

Le Statut des fonctionnaires, qui offre garanties d'abord pour les citoyens, est la cible de nombreux politiques par des déclarations des plus libérales. En 2003, le Conseil d'Etat a rappelé que les principes statutaires fondamentaux de la fonction publique, dont la garantie de l'emploi, sont « destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité »

Aussi, nous appelons tous les agents de la Fonction Publique de l'Etat, et tout particulièrement ceux du grand est, à se rassembler le 16 octobre 2015 à 13 heures devant le tribunal correctionnel d'Annecy.

Le bureau de l'UGFF-CGT sera représenté lors de ce rassemblement.



Route inondée près de Rennes

© photyo - Fotolia



CASSE DU SERVICE PUBLIC : AU TOUR DE BISON FUTÉ !

BISON FUTÉ existe depuis 1976. C'est ce système d'information, du Ministère de l'équipement d'alors, qui lui a donné une grande audience auprès du public sur l'existence du Centre national de l'information routière avec ses sept centres régionaux. Aujourd'hui, organisme interministériel — ministères de la défense, de l'intérieur et de l'écologie — il permet la collaboration depuis près de 40 ans de différents services (CRS, gendarmes, policiers, agent du ministère de l'écologie...) Pour les dirigeants actuels ce service largement sollicité par le grand public lors des grands départs doit reformer son organisation.

DÉMISSION DE L'ETAT QUI RENONCE À ASSURER UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC.

Entre réforme territoriale, austérité budgétaire, redéploiement et restructuration, les pouvoirs publics ont engagé le système de l'information routière dans une mutation qui risque de lui faire perdre de sa pertinence et d'ouvrir le marché à des concurrents privés. Concrètement, toute une organisation, associant aujourd'hui une cinquantaine de fonctionnaires du ministère de l'écologie et la centaine des agents des forces de l'ordre, va disparaître par la fermeture des divisions transport de ces centres national et régionaux.

Le départ des fonctionnaires du ministère de l'intérieur va entraîner une réelle perte d'informations sur les trafics routiers et conduira à une perte de visibilité pour anticiper les embouteillages, les ralentissements et les points



mission de coordonner l'action de tous les services impliqués dans l'information routière, plutôt que de renforcer les équipages communs et qualifiés aux trois ministères et omet de soutenir l'investissement dans des technologies nouvelles de collecte et de diffusion d'informations.

On ne peut que déplorer le retard du ministère de l'Écologie pour moderniser les systèmes de collecte et de production de l'information routière, concurrencée par les opérateurs privés « Google, Tom-Tom, maps Waise, radio route ». On n'en a pas fini des cortèges de naufragés de la route au moment des épisodes neigeux et grandes migrations saisonnières!

la réforme aura aussi de lourdes conséquences sur la gestion des trafics en période de crise

RESTRUCTURATION SOUS CONTRAINTES BUDGÉTAIRES

Derrière cette partie de Monopoly administratif, c'est bien une vaste opération comptable qui s'opère sous fortes contraintes budgétaires. Les impacts sociaux sont certes « limités » aux 58 agents qui exercent au CNIR (20 personnes) et dans les 7 CRICR (38 agents) priés de rechercher de nouvelles missions et contraintes à des mobilités forcées au sein des services, mais ils risquent d'être beaucoup plus graves en matière de qualité de service rendu. Ces 58 agents sont spécialisés et formés aux outils pointus de la gestion du trafic: les interfaces entre les PC routiers, les centres de gestion des trafics, et les sociétés concessionnaires des autoroutes qui devront s'y associer rapidement (au plus tard en septembre 2016 selon la directive européenne de normalisation de l'information routière) et au demeurant se font payer par l'État l'adaptation des nouveaux logiciels intégrés et circuits informatiques dans l'application « TIPI » qui gère la base des données nationales des événements routiers.

Pour la CGT, cette restructuration sous contrainte budgétaire est un « contre-sens alors même que les réponses aux besoins du service public ne sont pas correctement apportées ». On a encore pu le déplorer cet hiver, avec la migration des vacanciers vers les stations de ski qui a engendré une crise routière sévère dans laquelle la responsabilité de l'État et des sociétés concessionnaires d'autoroute n'a fait aucun doute.

EN CAS DE CRISE, IL FAUT UNE INFORMATION DE QUALITÉ

Ce qui est en jeu dans cette affaire, c'est bel et bien la qualité de l'information routière, tant au niveau de sa collecte, de son traitement que de sa diffusion aux usagers. Mais aussi, et surtout, en cas de crise ou de pré-crise, les pouvoirs publics (préfets) doivent disposer d'une information rapide et robuste pour prendre les bonnes décisions.

C'est pourquoi la Fédération CGT équipement-environnement avec l'UIT-CGT déplorent et contestent que « Bison Futé ait un genou à terre. Les évolutions technologiques – les systèmes embarqués, les applications, les réseaux sociaux – sont telles qu'elles devraient permettre certaines innovations pour le service public de l'information. Nous sommes à un tournant: soit Bison Futé diffuse une information publique de qualité, reconnue par les usagers sur internet, soit on laisse les opérateurs concurrents tels Google, Tom Tom, Waze... qui se comporteront comme des prédateurs des données automatisées mal qualifiées ou peu pertinentes, faute d'experts connaisseurs de la route. La réforme actuelle n'offre aucune sécurité et aucune visibilité sur la manière dont le ministère de l'Intérieur va gérer les situations de crise routière. Elle risque d'abaisser les niveaux de qualité et ne plus garantir l'égalité de traitement des usagers selon les gestionnaires des réseaux. Au contraire, l'État doit garder sa capacité de gouvernance (coordination et régulation) des gestionnaires de réseaux. Bison Futé ne peut être amputé de son levier d'expertise de l'information routière de l'État au titre d'une politique publique. »

IL CASSE UN OUTIL NATIONAL QUI FONCTIONNE ET DÉGRADE LE SERVICE PUBLIC NATIONAL.

Pour la CGT, l'évolution du service public national de l'information routière ne peut pas se faire en commençant par plomber l'outil national existant en abandonnant la mission de coordination des chantiers et, dans ce contexte, désarmer le rôle de l'État dans la gestion de crise routière. Une telle restructuration n'a pas fini de masquer les préoccupations des usagers et des agents de l'État alors que les chiffres de la sécurité routière dévoilés en juillet dernier, sont particulièrement mauvais avec une augmentation de 19 % des tués au mois de juillet 2015 par rapport à l'année précédente. A l'heure où le ministre Bernard Caseneuve appelle à la responsabilité des automobilistes, la route va devenir moins sûre! ♦

de blocages... Rouage essentiel qui permettait la mise en place des grandes mailles de délestage. Cela se vérifiera pour les 20000 km du réseau secondaire lors des événements comme les accidents et des chantiers routiers qui seront soumis aux seules pratiques des gestionnaires des routes (départements et agglomérations).

De plus, la réforme aura aussi de lourdes conséquences sur la gestion des trafics en période de crise en dégradant les circuits d'information rapides entre les préfets et les forces de l'ordre sur le terrain, pour faire face à l'urgence notamment en cas d'épisode neigeux. Quoiqu'en dise le ministère de l'Intérieur qui désire se concentrer sur la seule gestion de crise tout en redéployant ses agents à d'autres missions de sécurité publique!

Quand on supprime les organismes interministériels qui font intervenir le ministère de l'intérieur, le ministère de la défense et le ministère de l'écologie, on doit s'attendre à une rupture de la chaîne d'information, comme à la perte de qualité et de pertinence des expertises! Le gouvernement fait le choix d'affaiblir le service public rendu par ces structures efficaces qui avaient la



SYNDICALISME EUROPEEN POUR UNE CES À LA HAUTEUR DES DÉFIS

Parlement européen, Bruxelles

La CGT est membre de la confédération européenne des syndicats (CES). Du fait des évolutions politiques et des nouveaux défis, la CGT souhaite faire évoluer l'outil afin de le rendre plus réactif et plus proche des préoccupations des salariés européens, notamment ceux exerçant dans la zone euro. Propositions de la confédération qui sont portées au congrès de la CES.

Depuis le Congrès d'Athènes de la CES, la situation des travailleurs européens s'est profondément détériorée sous l'effet des politiques d'austérité imposées par l'Union européenne et a atteint un niveau dramatique dans les pays directement soumis à la tutelle de la Troïka. Cette évolution s'est accompagnée de modifications du système institutionnel européen destinées à rendre ces politiques incontournables. La crise a été le prétexte pour les gouvernements nationaux d'imposer ou d'accepter les principes de l'ordo-libéralisme en déléguant leurs pouvoirs à la Commission Européenne afin de pousser l'intégration de « la gouvernance économique » plus loin. Six-pack, TSCG et autres two-pack¹ qui ont fini par modifier profondément le paysage institutionnel en Europe. L'équilibre du pouvoir

1 — « Six-pack, TSCG et two-pack » est la désignation d'une série d'actes législatifs de l'Union Européenne, adoptés entre novembre 2011 et mai 2013 qui modifient la gestion et le contrôle budgétaire des États-Membres de l'Union Européenne.

Nous sommes
en présence
d'un fédéralisme
technocratique au
service d'un projet
néolibéral qui vise à
démanteler l'État social

s'est déplacé en faveur du Conseil Européen², et la Commission Européenne a gagné de nouvelles compétences. La souveraineté budgétaire a clairement migré vers Bruxelles. En même temps, au sein de la zone Euro, l'influence de la BCE s'est accrue proportionnellement. Les décisions du directoire de la banque centrale, qui vont bien au-delà de la simple gestion de la monnaie, décident de l'avenir économique et social de plusieurs États membres. La situa-

2 — Le Conseil Européen est l'institution qui est composée des gouvernements nationaux des États-Membres de l'UE.

tion de la Grèce en offre l'exemple le plus récent.

Cette évolution s'est faite au détriment des parlements nationaux et du Parlement européen, et plus largement des citoyens européens. La légitimité démocratique des décisions prises par les instances de l'Union a encore reculé. Nous sommes en présence d'un fédéralisme technocratique au service d'un projet néolibéral qui vise à démanteler l'État social et tout ce qui constituait encore, sous des formes diverse, le modèle social européen.

Du point de vue des travailleurs, cette intégration accélérée de l'Union Européenne, plus précisément de la zone Euro, est ressentie directement et négativement. Le patronat peut comparer les coûts de production pays par pays sans un quelconque risque de taux de change monétaire. Déplacer la production au sein de cette zone est désormais largement dépourvu de prise de risque financier. Le salaire devient la variable d'ajustement la plus accessible quand une dévaluation monétaire est impossible. Cela demande une réponse syndicale, puisque cela revient à une invitation au dumping social et fiscal, qui

aboutit à la mise en compétition des travailleurs, et au chantage à la délocalisation.

La nécessité d'une coopération étroite des pays du continent européen face à l'intensification et à la mondialisation des échanges dans tous les domaines n'est pas contestée. L'idée de l'unification européenne est noble. Mais sa mise en œuvre doit se faire avec les peuples et pour les peuples. Elle doit répondre aux besoins des travailleurs, protéger les plus faibles et garantir une vie meilleure aux générations futures. Elle doit privilégier la coopération à la concurrence, la solidarité à la division et l'emploi aux profits.

DES ATTENTES VIS-À-VIS DU SYNDICALISME EUROPÉEN

Les travailleurs vivent cette évolution dans leur quotidien comme une menace. Ils attendent donc des réponses du syndicalisme : qu'est-ce que les syndicats au niveau européen ont à offrir pour se défendre contre la mise en concurrence entre pays, dans un même secteur d'activité ? Quelles sont les propositions pour empêcher l'effet domino des concessions par entreprises (bargaining³) en Europe ? Qu'offre le syndicalisme européen pour leur garantir le progrès social ? Que font les syndicats contre la transformation du salaire en variable d'ajustement ? Quelles sont les initiatives pour garantir une harmonisation vers le haut de la santé et de la sécurité au travail dans l'ensemble de l'Europe ? Qu'est-ce qui est entrepris pour que nos enfants puissent espérer une meilleure vie que la nôtre, et ce, partout en Europe ?

Une CES audible, crédible et à la hauteur des défis doit répondre à ces attentes. Nous voulons une CES qui traduise en revendications concrètes les préoccupations des travailleurs et qui les inscrive dans la perspective d'une autre Europe. Nous voulons une CES à l'initiative qui coordonne et anime les luttes des travailleurs en Europe.

BESOIN D'ORGANISATION SYNDICALE

La CES que nous voulons doit se battre pour promouvoir le progrès social et économique de toutes les parties de notre continent, veiller particulièrement à l'avancement des plus faibles et démunis, et s'assurer que les plus forts contribuent à la mesure de leurs capacités. Elle doit imposer partout l'obtention de nouveaux droits pour les salariés.

Si nous voulons conquérir des droits nouveaux pour les travailleurs dans nos pays, nous devons coopérer avec les autres syndicats dans l'Union Euro-

péenne. Cela signifie aussi que nous devons renforcer la coordination syndicale au sein de la Confédération Européenne des Syndicats.

Les travailleurs de la zone Euro en particulier ont besoin de nouvelles formes de coordination et de coopération syndicales au sein de la CES. Ils sont en effet confrontés à des conditions particulières liées à l'existence de la monnaie unique et aux stratégies politiques et patronales que celle-ci induit. Si nous voulons contrer ces attaques, lutter contre le dumping social, dans le cadre des politiques de négociation collective notamment, et imposer au contraire une convergence vers le haut, il est urgent que nous coordonnions les réponses et réactions syndicales.

Cette coopération renforcée suppose [...] que la CES améliore son fonctionnement qui doit reposer sur une plus grande démocratie interne

CONDITIONS QUI PERMETTENT DES AVANCÉES

Cette coopération renforcée au sein de la CES est rendue nécessaire par l'évolution de la zone euro, qui rend insuffisants les compromis passés entre les 90 organisations syndicales de la CES, issues de 32 pays, souvent réduits au plus petit dénominateur commun et très éloignés des enjeux auxquels sont confrontés les syndicats de cette zone. Les besoins de ces derniers sont différents de ceux des syndicats dont les pays ont choisi de rester en dehors, qui à leur tour sont différents de ceux des pays qui attendent de remplir les conditions pour adopter l'Euro. La zone euro et en cours de mutation vers un marché de l'emploi unique, les frontières administratives s'effacent progressivement. Au sein de la CES, les syndicats de cette zone ont des besoins de coopération particuliers. Dans ce sens par exemple, il serait nécessaire que nous renforçons la coopération des syndicats au sein de la CES dans le cadre du semestre européen.

Cette coopération renforcée suppose toutefois, pour être acceptable et possible, que la CES améliore son fonctionnement qui doit reposer sur une plus grande démocratie interne et un réel fédéralisme, et qu'elle porte une vision partagée de l'Europe à construire. Ce n'est qu'à ces conditions qu'elle pourra obtenir l'adhésion des militants et aboutir à de réelles avancées.

Cela suppose également qu'elle ne soit

pas excluante à l'égard des organisations des pays non membres de la zone euro mais qu'elle s'inscrive au contraire dans la perspective d'un combat commun permettant de généraliser à tous les acquis obtenus par certains. S'appuyer sur ces réalités nouvelles pour avancer, tester de nouvelles formes de coopération, et offrir un terrain d'expérimentation du syndicalisme de demain, ne peut se concevoir qu'en accord avec les objectifs partagés par tous au sein de la CES. Innover pour adapter la riposte syndicale aux spécificités de la zone euro tout en confortant la solidarité qui unit tous les travailleurs européens dans une lutte commune, tel est le défi lancé à la CES et à ses organisations affiliées. Y répondre positivement est probablement le meilleur moyen de lutter contre les inégalités que la crise et les politiques d'austérité génèrent entre les travailleurs européens.

UNE CES À L'INITIATIVE

Pour répondre aux enjeux de la période, la CES doit clairement s'affirmer comme un outil syndical au service des travailleurs européens et pas seulement comme un interlocuteur des autorités européennes. Elle doit s'émanciper de la Commission européenne et investir davantage le champ syndical dans ses actions. Elle doit devenir le moteur de l'initiative et impulser ses propres priorités.

La transformation de la CES en une réelle confédération syndicale devrait être menée jusqu'au bout. Cela imposerait une nouvelle démarche commune aux confédérations nationales qui portent une responsabilité particulière à cet égard. Elle offrirait également des perspectives d'action et de rapprochement avec les réalités que vivent tous les jours des millions de travailleurs sur ce continent pour les mettre en mouvement.

La CES devrait (re-) découvrir le cœur de métier du syndicalisme : le travail, les inégalités, la protection sociale et le salaire. La revendication de salaires minima en Europe est acquise : mais tant que les produits sont vendus au même prix, qu'est-ce qui justifie un salaire qui varie avec la géographie du lieu de production ? Santé et sécurité au travail est un sujet européen, traité actuellement principalement au sein de l'institut syndical européen (ETUI). Il pourrait devenir un sujet central. Le temps de travail est encadré par une directive européenne – mais pourrait offrir un champ revendicatif qui reste actuellement inexploré.

Peut-on lutter efficacement contre les attaques concertées menées contre les travailleurs européens, leurs droits et leurs conditions de vie sans définir sur ces sujets une réelle stratégie syndicale européenne au sein de la CES ? ♦

3 — Négociations de concessions, notamment au niveau de l'entreprise.



© Chany167 - Fotolia

MOBILITE ET OUTRE-MER

LA CGT AGIT POUR FAIRE RECONNAITRE STATUTAIREMENT LA PRIORITE AU RETOUR

L'histoire des départements d'Outre-mer est indissociable des politiques coloniale, et post-coloniale de la France. Ces politiques sont la démonstration de ce que la logique capitaliste peut engendrer: exploitation (sous toute ses formes, et surtout les plus ignobles) et déplacements de main d'oeuvre.

Au travers du Bureau de Migration des Départements d'Outre-mer (BUMIDOM) et de l'Agence Nationale des Travailleurs (ANT), l'Etat a orchestré une politique de migration organisée, déplaçant durant plus de 20 ans des milliers de jeunes Antillais, Guyanais et Réunionnais.

DIASPORA ET RUPTURE CULTURELLE

De nombreux originaires des DOM ont alors intégré la fonction publique en situation de pénurie d'agents. Ces forts mouvements migratoires ont modifié la situation et la structure familiale des originaires des DOM. Ce sera le prélude de situations d'éloignement et de constitution d'importantes diasporas qui ont donné naissance à de nouvelles générations sur le sol hexagonal de la France, qui subissent de fait une rupture culturelle.

La CGT a donc oeuvré pour la reconnaissance de droits spécifiques tels le congé bonifié, et qui sont aujourd'hui mis à mal par la politique austéraitre. Des dispositifs ont été mis en place dans différentes administrations (Education Nationale, Police, DGFIP...) pour faciliter les mutations des agents dits « originaires » à destination des Départements d'Outre-mer.

Ces dispositifs obéissent à une logique offrant de réelles perspectives de retour dans un délai raisonnable vers le lieu où les agents ont leurs attaches. Sans elle, l'attractivité de la fonction publique est nettement amoindrie sur des territoires où le taux de chômage, et notamment chez les jeunes, est un des plus élevé du pays, ce serait aussi un frein supplémentaire à la carrière pour les agents qui y sont affectés, les chances de retour pouvant devenir quasi-nulles en cas de promotions.

DES RECOURS QUI REMETTENT EN CAUSE LA POSSIBILITE DU RETOUR

Plusieurs recours juridiques devant le Conseil d'Etat ont abouti ces dernières années à une remise en cause de ces dispositifs. Outre que l'instauration de règles de priorité pour les mutations ne peuvent être que de

nature statutaire, il est mis en avant le caractère discriminant que peut constituer le critère dit « originaire » ou « natif ».

Diverses initiatives ont été lancées pour essayer de répondre à ces enjeux. C'est ainsi que certains parlementaires, en lien avec le Conseil Représentatif des Français d'Outre-Mer, ont posé l'idée d'un droit de mutation prioritaire vers les DOM pour les agents désirant rejoindre le Centre de leurs Intérêts Moraux et Matériels (CIMM) ou dont la demande de mutation serait la plus ancienne.

ANALYSE ET ACTIONS DE LA CGT

La CGT a analysé de façon différente cette question, car les règles de mutation peuvent varier fortement d'une administration à une autre. Surtout, elle a conscience de l'utilisation qui est faite par l'administration du CIMM dans la gestion des congés bonifiés, dont elle use et abuse pour empêcher un maximum d'agents d'en bénéficier dans un souci d'économie.

C'est pourquoi, il nous est apparu nécessaire que soit mis en place un dispositif spécifique de mutation en direction des DOM, sécurisé juridiquement par une insertion statutaire, pour prendre en compte la spécificité d'éloignement familial et culturel qu'imposent les affectations en métropole pour les agents ultra-marins de la Fonction Publique. L'UGFF-CGT a rencontré la DGAFP pour exposer une piste de reconnaissance d'un droit statutaire de reconnaissance d'une priorité vers les DOM prenant compte du contexte d'absence d'une véritable continuité territoriale avec ces territoires, et des initiatives ont été lancées en direction de parlementaires par les sections CGT Finances Publiques en outre-mer dans le même sens.

Pour l'heure, il est indiqué que le calendrier parlementaire ne permettrait pas d'insérer cette question dans les prochaines échéances législatives. La DGAFP renvoie aux orientations du protocole PPCR. Pour la CGT, cette réponse ne peut être une solution, car elle maintiendrait un arbitraire dans le traitement des demandes de mutation des agents vers les DOM. ♦



Photos © CAPA Entreprises



PARIS2015
CONFÉRENCE DES NATIONS UNIES
SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
COP21·CMP11

« NOUS COMPTONS SUR VOUS ! »

30 NOV > 11 DEC 2015

cop21.gouv.fr

Affiche officielle COP21

COP 21 / PARIS-LE BOURGET

À la veille de la XXI^e conférence des parties à la Convention cadre sur le changement climatique, qui se tiendra fin novembre sous le label COP 21 Paris-Le Bourget, quelques éléments d'information et d'appréciation.

L'enjeu essentiel consiste à savoir si les Etats de la planète prendront et déploieront l'ensemble des décisions capables de tenir l'objectif de limiter à 2 °C la hausse de la température moyenne. Cet objectif ne procède pas d'un compromis. Depuis la signature en 1992 de la Convention Cadre et celle du Protocole de Kyoto en 1997, les rapports successifs du GIECC (Groupe intergouvernemental d'experts sur le changement climatique) s'avèrent de moins en moins contestés. La force des démonstrations porte sur la responsabilité des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans les changements climatiques, la modélisation de leur évolution passée et à venir, particulièrement sur les effets pour différentes échelles géographiques. Mais les rapports accumulés portent aussi sur les orientations

des actions nécessaires pour les prévenir ou atténuer leurs effets.

Cependant ce ne sont pas les experts du GIECC qui décident des mesures à prendre, ce sont les gouvernements des Etats parties à la Convention. Le jeu des rapports de force, des groupes de pression, se démultiplient en raison de l'imbrication des politiques et intérêts en cause avec les trajectoires d'émissions de gaz à effet de serre.

La contribution de l'Union Européenne a été remise au secrétariat de la Convention après l'accord intervenu en mars dernier au Conseil. Elle vaut engagement conjoint de réduction pour l'UE et ses Etats membres au titre des « contributions prévues déterminées au niveau national (CPDN) », qui doivent être remises par tous les Etats et seront évaluées par le secrétariat de la Convention avant la tenue de la Conférence. En outre la France remet un complément à cette contribution dé-

MOBILISATIONS

PENDANT LA COP 21 !

Signataire et membre avec des dizaines d'autres organisations de tous horizons de la plateforme Coalition Climat 21, la CGT appelle à participer à la manifestation qui se déroulera à Paris le 29 novembre à l'ouverture de la COP 21. Durant la Conférence au Bourget en Seine-Saint-Denis, elle participera à des événements et débats organisés dans le village de la société civile avec les ONG, associations, mouvements et syndicats du monde entier. A Montreuil, les 5 et 6 décembre se tiendront les différentes initiatives du Sommet Citoyen avec Forum Climat, Village mondial des Alternatives, une marche paysanne...



La SNBC doit être adoptée dans les mois qui viennent en application de la loi Transition énergétique. Elle fixe le cap et la marche à suivre pour respecter les objectifs de réduction des émissions de GES. Par rapport à 1990, baisse de 40 % en 2030 et baisse de 75 % en 2050, ce que l'on appelle le facteur 4. Elle comportera des « budgets carbone », plafonds d'émissions fixés par périodes de 4-5 ans: 2015-2018, 2019-2023, 2024-2028. Elle déclinera des recommandations générales et sectorielles.

TRANSPORTS BAS CARBONE. Les transports étant le premier secteur émetteur, 28 % du total, en progression depuis 1990 où ce secteur représentait 22 % des émissions nationales, les objectifs de reports modaux alternatifs à la route par le fer, le fluvial ou le maritime voulus par les engagements Grenelle en 2007 n'ont été tenus par aucun gouvernement ! Alors faire baisser les émissions de 29 % avant 2030 au regard des niveaux actuels, appelle à agir et non à continuer comme aujourd'hui: Loi Macron libéralisant le transport par cars, recul des investissements Etat sur la régénération des réseaux ferroviaires, fluviaux, ports, privatisation accrue et relance des autoroutes... Dumping social et sous tarification pour les entreprises des infrastructures... Les leviers sont multiples: amélioration des taux de chargement des véhicules, produire des automobiles consommant 2 l. au 100 km, intermodalité des réseaux aussi bien pour les usagers que pour le fret, contribution des entreprises au versement transport, investissements dans l'amélioration des réseaux existants, planification urbaine refusant l'éloignement domicile-travail, augmenter considérablement les prix du transport routier de marchandises en faisant payer les entreprises donneurs d'ordres alors que seuls les contribuables payent les routes...

© adimas - Fotolia

crivant les éléments de mise en œuvre nationale. Ce document très « communicant » a été ajusté avec le contenu définitif de la loi Transition énergétique et croissance verte après sa publication au JO en août.

Les engagements UE pour 2030: - 40 % de réduction des émissions de GES par rapport au niveau 1990, 27 % d'efficacité énergétique (avec réexamen d'ici 2020 pour viser le 30 %), 27 % d'ENR (Energies Renouvelables) dans les consommations d'énergie. La répartition des efforts de réduction entre les Etats membres de l'objectif global de réduction de l'UE est un sujet qui fâche: il ne plaide pas la cause de l'UE vis-à-vis des pays tiers dits « intermédiaires » qui hésitent à s'engager dans la réduction.

Ces engagements sont complétés en France par ceux inscrits dans la loi transition énergétique à échéance de 2030: - 40 % de réduction des émissions de GES par rapport à 1990, - 30 % d'énergies fossiles par rapport aux consommations de 2012, 32 % d'ENR dans les consommations finales d'énergie et 40 % dans la production d'électricité.

Ils sont assortis des deux objectifs suivants, qui ont été contestés notamment par la CGT et les plus controversés lors des débats préparatoires à la loi: réduction de 50 % la consommation énergétique finale en 2050 par rapport à 2012 et baisse de la part du nucléaire dans l'électricité à 50 % en 2025 (cette part s'établit à près de 80 % ces dernières années). La CGT estime que graver dans la loi la réduction de moitié de la consommation finale d'énergie dans 35 ans, quelque soit le contenu carbone des énergies et le niveau des besoins à satisfaire dans tous les secteurs, relève de l'arbitraire sans justification. De même la réduction à 50 % de la part du nucléaire dans le mix électrique en 10 ans n'est étayée ni par la lutte contre les GES, ni par la programmation d'investissements garantissant la disponibilité d'électricité non carbonée et à des prix accessibles relevant d'une péréquation tarifaire.

Laurence Tubiana (Ambassadrice responsable de la négociation pour la France) a souligné l'imbrication de trois éléments clefs de la négociation à conclure pour la COP 21: le niveau des

engagements nationaux de réduction à partir de 2020 selon la synthèse du secrétariat, le paquet financier avec les volets aides aux actions de transition énergétique, mais aussi d'adaptation aux effets du changement climatique et les engagements volontaires des acteurs privés...

CINQ POINTS S'AVÈRENT DIFFICILES DANS CETTE NÉGOCIATION...

- Le niveau d'ambition de réduction des émissions de GES au regard de la prévention du réchauffement climatique et de ses effets. Début septembre, près de 60 pays représentant un peu moins de 60 % du total des émissions avaient remis leur contribution et on estime qu'au moins 80 % de ce total sera couvert à l'ouverture de la Conférence. L'analyse de synthèse à produire par le secrétariat devrait certainement révéler l'écart important séparant l'addition des réductions annoncées et celle de la trajectoire de réduction permettant de rester sous la barre du réchauffement des 2 °C. Si cela donne + 3 °C ou + 4 °C, les clauses de réexamen à plus tard des engagements de réduction risquent de

devenir l'échappatoire commode.

- Les marges d'interprétation de la notion de « responsabilités communes mais différenciées » entre pays dits « développés et en développement ». Au contraire du Protocole de Kyoto, qui limite à une liste de pays industrialisés les engagements de réduction, tous les pays doivent soumettre des engagements de réduction au titre de la convention. Les pays en développement doivent bénéficier des aides financières provenant des pays développés. L'évaluation critique et l'avenir d'instruments développés sous l'égide de la Convention ou du Protocole de Kyoto devraient être à l'ordre du jour. Ainsi des mécanismes de mise en œuvre conjointe (MOC) ou de développement propre (MDP), prévus pour créditer¹ les engagements de réduction de GES des entreprises ou des Etats des pays dits industrialisés des réductions d'émissions obtenues par des investissements réalisés dans un autre pays industrialisé ou en développement.

- Le caractère légalement contraignant (ou non) des différents éléments de l'accord;

- L'équilibre à trouver entre les actions de réduction des émissions, celles d'adaptation aux effets du changement climatique et celles liées à la notion de pertes et dommages;

- La réalité et la traçabilité des financements et aides à hauteur des 100 Mds par an de dollars demandés à l'échéance de 2020, qui correspond à l'entrée en vigueur des engagements pris à la COP 21. ♦

1. les crédits sont censés permettre le respect du niveau d'émissions annuelles alloué à une installation ou à un pays. Les réductions d'émissions obtenues par des investissements réalisés ailleurs que dans l'installation soumise à quota, ou bien ailleurs que dans le pays soumis à quota, sont mises au « crédit » de l'installation ou du pays qui a financé. Ce système peut être couplé, ou non, à celui des permis négociables consistant à échanger sur un marché la vente et l'achat de crédits de carbone. Outre des fraudes massives dans les échanges du marché ces dernières années, les interrogations sur les niveaux de prix pratiqués, la réalité de l'intérêt et de l'efficacité de ces instruments de marché dans la lutte contre les GES sont critiquées.

EMISSIONS EN FRANCE ET EMPREINTE CARBONE

Depuis 1990, les émissions nationales des 6 gaz à effet de serre (GES) ont baissé de 11 %. Après une période de relative stabilité jusqu'en 2004 (550 millions de tonnes équivalents CO₂ par an), la baisse est continue depuis 10 ans (492 Mt en 2013). Par habitant ou point de PIB le niveau d'émissions en France est l'un des moins élevés des pays développés. Atteindre le facteur 4 en 2050, baisse de 75 % des émissions signifiant 140 Mt/an, suppose une réduction annuelle moyenne de 10 Mt. Soit un rythme de réduction à amplifier au regard de la réduction moyenne annuelle réalisée de 8 Mt ces dix dernières années.

Si l'on se réfère à l'empreinte carbone, c'est-à-dire aux émissions de GES générées par l'ensemble des échanges économiques liés à des consommations en France, le bilan depuis 1990 s'avère beaucoup moins flatteur, en particulier du fait de l'ampleur des délocalisations industrielles et de l'importation de produits manufacturés. Ainsi la part des émissions de l'industrie manufacturière dans le total des émissions nationales de GES passe de 27 % en 1990 à 18 % en 2014. Et ceci ne s'explique pas majoritairement par des investissements d'efficacité énergétique.

LA PLACE DU TRAVAIL ET DU MOUVEMENT SYNDICAL DANS LES NÉGOCIATIONS ?

En réponse à la CGT, l'Ambassadrice Laurence Tubiana estime que les éléments sur la place du monde du travail, les formations et qualifications, qui avaient disparu du texte agréé à la Conférence de Lima en 2014, ont été préservés en vue de la COP 21. Les intérêts du monde du travail sont défendus, auprès des Etats et des groupes d'acteurs non gouvernementaux, par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES). Les items à faire valoir ne font pas consensus dans les négociations :

- Accès à l'énergie pour que celle-ci constitue un droit réel universel (comme pour l'accès à l'eau).

- Justice sociale contre les tenants des théories économiques de « la discrimination par les prix » et du « consentement à payer des individus ».

- Elévation des rémunérations et des qualifications des salariés confrontés aux changements indispensables à la mise en œuvre des transitions énergétiques.

- Rôle des Etats, des services publics et de la planification à tout niveau, avec participation démocratique des citoyens et des salariés, pour combattre le poids grandissant des critères financiers des sociétés transnationales ou celles de plus petite taille à imposer leurs décisions sur tous les segments des énergies et de leur utilisation.

- (Re) Localisation des productions, circuits courts. Rémunération des producteurs locaux.

- Investissements dans la recherche-développement. Economie circulaire... Bref faire entrer dans la vie réelle le développement humain durable que la CGT revendique.



© Industrieblick - Fotolia

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU CSFPE DU 21 JUILLET 2015

LA NBI ATTRIBUÉE AUX FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT AU TITRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE SUITE À LA CRÉATION DE QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Tous les décrets relatifs à la NBI attribuée au titre de la politique de la ville sont modifiés en remplaçant la mention « zones urbaines sensibles » par « quartiers prioritaires de la politique de la ville ».

Les quartiers prioritaires et les ZUS ne recouvrant pas les mêmes périmètres, le texte organise une période transitoire de maintien de la NBI « en sifflet » pour les agents n'exerçant plus dans un quartier prioritaire mais exerçant toujours des fonctions y donnant droit.

Pour la CGT, le maintien de la rémunération au moins jusqu'à la fin 2017 puis de façon dégressive jusqu'à la fin 2019 correspond à l'extension du principe de garantie de rémunération, en suivant la même logique qu'une prime différentielle, à l'ensemble des éléments de rémunération. Ce texte n'a pas pour objet de résoudre les difficultés d'application dans chacun des ministères concernés et démontre une fois de plus que la NBI ne constitue pas un bon outil pour régler les questions d'attractivité des postes. Il est nécessaire de revoir les dispositifs et de

s'assurer que quelle que soit l'évolution des dispositifs d'attractivité, les agents qui en bénéficient n'en soient pas pénalisés.

LA PROCÉDURE DE DÉROGATION PERMETTANT AUX JEUNES ÂGÉS DE 15 À 18 ANS EN SITUATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPE D'EFFECTUER DES TRAVAUX DITS « RÉGLÉS »

Certains travaux dangereux sont interdits aux jeunes âgés de moins de 18 ans. Le décret du 17 avril 2015 du ministère du travail a transformé l'obligation, pour les employeurs d'apprentis, d'autorisation par l'inspecteur du travail de dérogation en simple déclaration de dérogation transmise à l'inspection du travail sous réserve que certaines conditions de sécurité soient remplies.

Dans le même temps, il a été mis fin à la compétence de l'inspecteur du travail pour l'examen des dérogations dans la fonction publique.

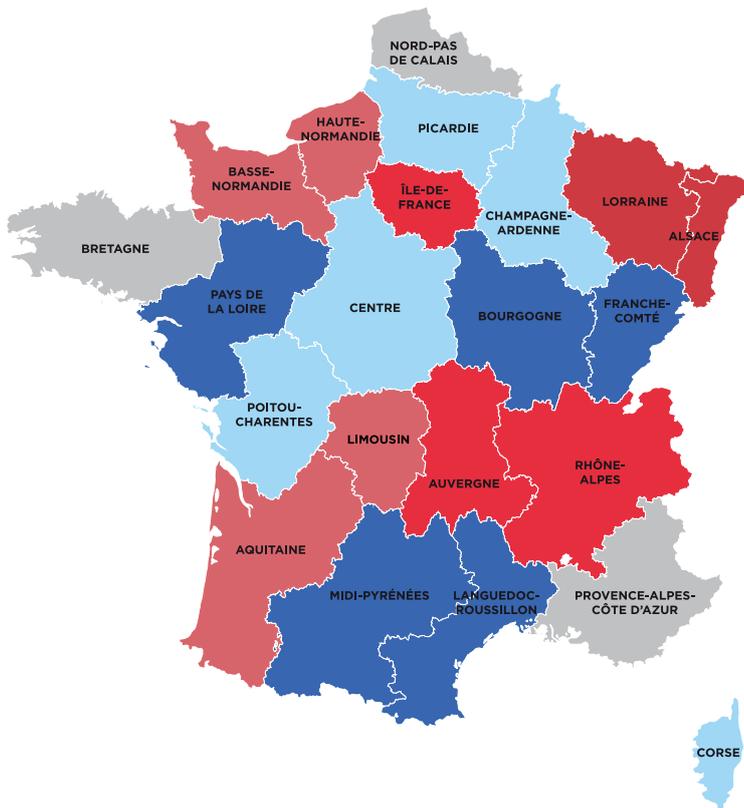
Le projet de décret adapte le dispositif à la fonction publique d'Etat en rendant l'inspecteur en santé et sécurité au travail destinataire de la déclaration. Il élargit par ailleurs les compétences de l'assistant de prévention (en votant l'amendement de la FSU, la CGT aurait été favo-

nable à ce que le conseiller de prévention soit compétent) en le rendant coauteur de la déclaration de dérogation.

La CGT n'est pas hostile à la formule de l'apprentissage ni au fait que l'administration d'Etat y apporte son concours. Cependant, pour que l'apprentissage réponde réellement à l'objectif pour lequel il a été conçu, plusieurs conditions doivent être remplies dans l'administration d'accueil: le suivi du jeune doit être effectif, la priorité à l'acquisition d'une véritable formation explicite, les maîtres d'apprentissage non seulement formés mais aussi disponibles. Compte tenu de l'état des services, il est évident que le plan ambitieux d'embauche de 10000 apprentis d'ici 2016 ne répondra pas à ces exigences. Par ailleurs, l'Etat pourrait faire des efforts de rémunération en allant au-delà des 25 % du SMIC proposés en 1re année.

Aucune étude d'impact et de besoin n'a été effectuée qui justifierait d'exposer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux dangereux. Dans les conditions actuelles, il serait plus sécurisant d'interdire purement et simplement que les jeunes y soient soumis pendant leur période d'apprentissage pratique. Et ce d'autant plus que l'ISST n'est pas indépendant de l'employeur (contrairement à l'inspecteur du travail).

Par ailleurs, si dans les administrations de l'Etat, les travaux dangereux sont relativement peu nombreux (excepté au ministère de la Défense pour la formation des ouvriers d'Etat), la transposition de ce texte à la fonction publique territoriale exposerait de très nombreux jeunes à des risques importants. ♦



COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT DU 2 SEPTEMBRE

Le 31 juillet le conseil des ministres a choisi les chefs-lieux provisoires de région (ceux fixés pour les préfigurations) en s'appuyant sur deux principes: un tiers de directions régionales ont leur siège hors des chefs-lieux afin de préserver l'emploi public sur les territoires et toutes les directions sont en multi-site (sauf la DRDJSCS de Bourgogne Franche-Comté et les SGAR) afin de limiter les mobilités géographiques.

En contrepartie, les sites devront se spécialiser impliquant une répartition des missions des directions régionales sur le territoire de la région. Comme cette organisation pose des problèmes importants, notamment en termes de proximité pour les usagers, de distance pour les agents et donc de coûts de déplacement et d'efficacité, les agents, surtout dans les services techniques, resteront probablement sur place. Cette option de spécialisation conduit à estimer les mobilités géographiques à 840 agents. Il est évident que cette estimation ne tient pas compte des décisions des agents. Si la mobilité géographique peut être relativement limitée, la mobilité fonctionnelle sera, elle, très importante.

Les objectifs de réduction d'effectifs maintenus seront atteints par les gains escomptés de la mutualisation des fonctions support. Les DR porteront les deux

tiers des réductions, les DD, un tiers.

LES FONCTIONS SUPPORT:

- Les plateformes RH et la gestion des fonds européens resteront en place dans leurs régions respectives pendant la durée de la réforme.

- Les SGAR seront au centre de la mise en réseau des fonctions support des différentes directions, autre manière de dire de la mutualisation de ces fonctions entre directions régionales.

Les DRFIP seront maintenues mais la paierie régionale sera située dans la ville chef-lieu du conseil régional.

Les réseaux interrégionaux, dont le nombre sera maintenu seront redécoupés et calés sur les nouvelles régions: les DRPJ dès le 1er janvier 2016, les services pénitentiaires en janvier 2017.

Les rectorats seront maintenus. Un recteur de région académique sera créé avec des compétences propres.

Les ARS sont réorganisées suivant les mêmes principes que les directions régionales.

Les régions non fusionnées sont concernées par les réorganisations des SGAR, la création des DRDJSCS et par les répartitions entre DREAL, UT des DREAL et DDT. Les propositions de réorganisation faites par les préfets de ces régions ne sont pas pour le moment examinées.

Le 1er ministre enverra une lettre aux

préfets et directeurs fixant les prochaines orientations: le travail sur les micros organigrammes se déroulera jusqu'à la fin octobre. Les concertations formelles auront lieu en novembre-décembre.

LE DIALOGUE SOCIAL LOCAL:

- les instances de concertation informelles seront réunies fin septembre, début octobre sur les macros organigrammes.

- Les CT et CHSCT de direction seront réunis en formation conjointe fin septembre sur les macros organigrammes et sur les modalités de travail sur les micros organigrammes. Courant novembre sur les projets de micros organigrammes.

Cette organisation détruit la cohérence des administrations de l'Etat dans les territoires en tentant de résoudre la quadrature du cercle: comment concilier l'agrandissement du territoire et la proximité nécessaire? Elle conduira inéluctablement à l'abandon des missions puisque leur réalisation sera rendue impossible par les contraintes d'effectifs, de distance, de méconnaissance par les usagers du puzzle créé, des difficultés de formation pour les agents contraints à des changements de fonctions.

Des études d'impact RH seront réalisées dans les directions en même temps que seront construits les micros organigrammes. Ce télescopage du calendrier (comment élaborer une étude d'impact sérieuse sans connaître de façon précise la future organisation des services?) jette un doute sur la qualité des études d'impact.

La fonction publique encadre le déroulement des opérations en adressant aux directeurs une feuille de route d'accompagnement RH. Il s'agit d'une série de 13 engagements allant du nombre jours (2) octroyés à un agent muté pour cause de réorganisation à des dispositifs de formation des encadrants chargés de faire passer la réforme.

L'administration aurait souhaité que les organisations syndicales la valident, nous avons refusé.

Les textes créant une prime d'accompagnement attribuée aux agents contraints à la mobilité et modifiant l'indemnité de départ volontaire sont sortis. Ils fixent les montants et les conditions d'attribution.

Tous ces éléments ne font que confirmer que le gouvernement a décidé d'abandonner les services de l'Etat et les missions qu'ils remplissent au bénéfice de la population pour répondre à des exigences comptables et budgétaires. Les agents seront les premières victimes, les usagers des services les suivantes.

La CGT ne peut pas laisser faire. Il est nécessaire de créer les conditions de la construction d'un rapport de force partout sur le territoire. ♦



RETRAITE: ANALYSE DU 2^e AVIS DU COMITE DE SUIVI

© Fotolia Chany167

La loi de réforme des retraites de 2014 établit un pilotage de l'ensemble du système de retraite par un comité de cinq experts, chargé de faire des préconisations au gouvernement. Il s'appuie sur les indicateurs de suivi des régimes de retraite définis par la loi et déterminés par le conseil d'orientation des retraites (COR). Le comité de suivi des retraites a rendu son 2^e avis le 13 juillet

LE REcul DES DROITS VA AU RYTHME PRÉVU!

L'avis ne préconise pour la deuxième année aucun changement dans les mesures décidées par la réforme 2014. Il est totalement construit autour de l'équilibre financier du système de retraite, et considère que le recul des droits va au rythme qui convient et permettra de revenir à l'équilibre dans les délais prévus.

Il fait cependant deux observations lourdes de conséquences: l'absence de sortie de la crise de 2008 recule la date de retour à l'équilibre financier, et, dans ce contexte dégradé, ce sont les

retraites complémentaires Agirc et Arrco qui doivent rapidement revenir à l'équilibre.

L'avis dresse un bilan synthétique de la situation des retraites, et, tout compte fait, on peut considérer qu'il est assez proche sur le diagnostic des analyses de la CGT. Il est honnête sur l'objectif de faire franchement reculer les droits des retraités, et lie très clairement l'équilibre du système de retraite avec le niveau de la création de richesse.

LE MONTANT DES RETRAITES

La pension moyenne en 2018 représentera pour les retraités de 68 ans (nés en 1950) 50 % de la moyenne des salaires de leurs 10 dernières années d'activité (carrières courtes et complètes confondues). Ce chiffre baissera à 43 % en 2028 pour la génération 1960. La baisse prévue de la retraite par rapport au salaire d'activité se confirme, tout va bien pour le comité de suivi! La baisse du taux de remplacement de la pension est un objectif central des réformes gouvernementales.

En 2013 la retraite moyenne est de 1216 € nets (1306 bruts, base + complémentaires, tous régimes). La pension moyenne brute représente la moitié du revenu d'activité moyen brut.

Pourtant d'après les statistiques, le niveau de vie des retraités représente 103 % de celui de l'ensemble de la population et 96 % de celui des actifs. Mais par quel mystère un demi-euro devient-il un euro entier quand on est retraité?

C'est tout simple, les retraités n'ont plus d'enfant à charge, et sont à 80 % propriétaires de leur domicile. Si on considère qu'un enfant est une demi-personne, et qu'on ajoute aux revenus d'un propriétaire un loyer « implicite », on obtient cette formule:

- Un couple de deux salariés à 1600 euros chacun avec deux enfants et un loyer de 800 euros:

$$(1600 + 1600 - 800)/(1+1/2+1/2) = 2400/3 = 800 \text{ euros par personne.}$$

- Deux retraités avec une pension de 1000 euros et de 600 euros, propriétaires de leur 3 pièces (loyer implicite ajouté

Le comité de suivi des retraites a rendu son 2^e avis le 13 juillet, il est consultable: <http://www.gouvernement.fr/partage/4735-deuxieme-avis-annuel-du-comite-de-suivi-des-retraites>

de 800 euros) :

$$1000 + 600 + 800 / 1 + 1 = 2400 / 2 = 1200 \text{ par personne.}$$

La statistique, le COR et le comité de suivi des retraites viennent ainsi de vous prouver qu'un couple de retraités propriétaire avec 1600 euros de pension est 50 % plus riche qu'un couple de salariés locataires avec 3200 euros de salaires. Si ça n'est pas votre sentiment, sachez que vous avez statistiquement tort. C'est sur la base de ce raisonnement que la baisse du taux de remplacement a été décidée, le niveau de vie des retraités étant selon ces calculs équivalent à celui des actifs, et très supérieur à celui des jeunes. Il s'agit bien d'objectifs poursuivis par la loi de janvier 2014 avec, notamment, l'allongement de la durée d'assurance et le maintien de l'indexation des pensions sur les prix. En réalité, c'est le retour d'un taux de pauvreté excessif chez les retraités qu'on prépare activement.

L'ÉQUITÉ ENTRE GÉNÉRATIONS

La durée de retraite reste et restera – grosso modo – constante dans les conditions actuelles des droits: 26 ans pour les générations 1955 à 1975. Ce qui signifie que l'espérance de vie gagnée chaque année, de 2 à 3 mois jusqu'à maintenant, est entièrement absorbée par la prolongation du temps de travail salarié.

Le taux de cotisation moyen (salarié + employeur) passera de la génération 1940 à la génération 1962 de 19,6 % à 26 % du salaire. Cela montre que l'augmentation du financement est à la fois nécessaire et possible.

L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES

Niveau de pensions des femmes comparé aux hommes	droits directs (cotisations salaires + droits familiaux)	+ majoration famille nombreuse + pension de réversion
2004	54,6 %	70,2 %
2013	60,5 %	74,8 %
2060		85,1 %

LA COMPENSATION DE LA PÉNIBILITÉ PAR LE SERVICE

ACTIF RECULE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Concernant la pénibilité des fonctionnaires, le tableau ci-dessous, construit sur les données du rapport 2015 sur la fonction publique, montre que le recul de l'âge de départ pour les catégories actives (+ 3 mois entre 2013 et 2014) se traduit par une hausse massive et rapide des départs après 60 ans.

Un tel âge de départ ne compense pas la pénibilité. Cette proportion est d'autant plus importante que les agents sont pluri-pensionnés (exemple de la fonction publique territoriale), et elle est en forte croissance.

Dès aujourd'hui, et encore plus demain, de nombreux agents exerçant un métier pénible seront à la fois dans l'impossibilité de continuer à l'exercer et dans l'impossibilité de bénéficier d'un départ réellement anticipé.

Les fonctionnaires en service actif multiplient les désavantages. Ils ne peuvent plus depuis la réforme 2014 compléter leurs droits à retraite du privé s'ils liquident leur retraite. Mais ils ne peuvent percevoir leur retraite du privé avant 62 ans. Le recul de l'âge d'entrée dans la vie active et l'allongement de la durée d'assurance mettent et mettront ces agents dans une trappe à pénibilité, ce qui est contraire à l'esprit de la loi.

La non-proratisation des 25 meilleures années pour le calcul de leur pension du privé aggrave cette inégalité pour les fonctionnaires.

La démagogie anti-fonctionnaires et la fausse équité entre régimes ont réussi à créer une véritable inégalité en défaveur des fonctionnaires aux conditions de travail les plus difficiles.

Fonctionnaires de catégories actives	2014	2014	2012	2014	2014 – 2012
	% pluri pensionnés au RG (actifs + sédentaires)	âge de départ catégories actives	% départ à 60 ans et plus en catégories actives	% départ à 60 ans et plus en catégories actives	Evolution % départ à 60 ans et plus en catégories actives
FP Etat	36 %	57.9 ans	18 %	23 %	5 %
FP Territoriale		59.3 ans	33 %	45 %	22 %
FP Hospitalière		58.3 ans	21 %	27 %	6 %
CNRAFL FPT + FPH	71 %				

L'avancée constatée n'est due qu'à la plus grande implication des femmes dans le marché du travail. Ce qui ne bouge pas, notamment depuis 1990, c'est l'écart salarial en défaveur des femmes.

Les droits familiaux représentent en 2008, 12,6 mds € et en 2040, en prévision, 31,9 mds €. La pension des femmes issue directement du salaire est augmentée de 17 % en moyenne par les droits familiaux. Toute réforme les restreignant accentuera les inégalités entre genres.

En 2014 les pensions de réversion représentent (COR du 15 octobre 2014) :

- 1.6 % du PIB soit 32 milliards,
- 12 % des dépenses de retraite,
- 92 % des bénéficiaires sont des femmes.

Toute réforme des pensions de réversion qui élargirait les conditions de ressources accroîtrait les inégalités de pensions entre genres.

La durée de retraite des femmes est supérieure à celle des hommes. Les femmes nées en 1930 ont 4 ans d'espérance de vie de plus que les hommes, celles nées en 1965, 5 ans. Mais, une seule de ces années supplémentaires est vécue sans incapacité.

Les durées des carrières des femmes continuent de progresser. Pour la génération 1924, elle est de 75 % de celle des hommes; génération 1942 : 85 %; génération 1960 : 98 %. Mais cette égalité n'est atteinte qu'en ajoutant à la durée de carrière deux ans de majoration de durée d'assurance par enfant. La suppression de la bonification d'un an par enfant contre 6 mois de majoration de durée d'assurance accroîtra les inégalités en défaveur des femmes dans la Fonction publique.

L'ÉQUITÉ ENTRE RÉGIMES

A situations comparables les âges de

L'ÉQUITÉ ENTRE RÉGIMES	FP Etat	CNRAFL	CNAV
Génération 1947 Sédentaires + actifs	59 ans	58,7 ans	61,1 ans
En 2013 : sédentaires FP et CNRAFL	61,8 ans	62,1 ans	62 ans

départ sont similaires entre le public et le privé. (tableau bas de page).

LES DISCUSSIONS DU JURY CITOYEN

La réforme de 2014 établit un jury citoyen tiré au sort, qui donne lui aussi un avis sur l'avis du comité de suivi. La lecture du compte-rendu de cette discussion d'une demi-journée (après 1/2 journée de formation) est accablante, et loin du niveau d'échanges d'une simple réunion de syndiqués CGT impliqués sur la retraite.

Si la formule du jury citoyen peut être utile dans de nombreuses circonstances, en particulier locales, pour enrichir la démocratie concrète, elle est parfaitement discréditée dans ce cadre de pilotage stratégique. La CGT suggère une simplification administrative.

Le moins que l'on puisse dire est que le suivi des indicateurs du système de retraite valide paradoxalement l'orientation de la CGT. Il est nécessaire, pour un niveau de pension maintenant le niveau de vie, d'accroître les dépenses de retraite, ce qui ne peut être réalisé qu'en s'orientant vers une politique de création de richesses et de plein emploi. ♦



© auremar - Fotolia

UN-E SITUATION DE TOUT UN

LA CRISE... QUELLE CRISE ?

C'est la question qu'on est en droit de se poser lorsqu'on s'arrête quelques instants sur certains chiffres, à la fois vertigineux et révélateurs.

Et les données dont il est question, qu'on se rassure, ne sont pas issues d'un brûlot de la CGT, loin s'en faut puisqu'elles proviennent de 2 journaux – Challenges et Forbes – dont le moins que l'on puisse dire est qu'ils ne partagent pas les orientations de notre organisation syndicale.

Le magazine Forbes s'intéresse globalement aux fortunes dans le monde et à leur évolution. Son « baromètre » annuel nous apprend que, en 2015, le cumul des 15 plus grandes fortunes mondiales s'élevait à 837,7 milliards de dollars (739 milliards d'euros). Outre ce chiffre absolument stratosphérique – il s'agit de

l'équivalent de 37 % du PIB de la France, le journal nous révèle également que, en 1996, les 15 principales fortunes atteignaient 150,7 milliards de dollars. Autrement dit, en 20 ans, le total des 15 premières richesses mondiales a été multiplié par 5,5.

Mais, la France n'est pas en reste. D'après le mensuel Challenges, les 15 principales fortunes françaises émargeaient à 31 milliards d'euros en 1996. En 2015, ce total atteint... 236,5 milliards d'euros! Le pactole invraisemblable de nos milliardaires a donc été multiplié par 7,6. Au zénith de ce record obscène caracole Bernard Arnault qui, sur ces 20 dernières années, a vu son bas de laine multiplié par 12,5!

Oui, décidément, tout le monde ne paie pas la crise capitaliste de la même façon... ♦

Le 10 février 2015, ont été « fêtés » les dix ans de la loi de 2005, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapés dans la Fonction Publique) a été créé par le décret no 2006-501 du 3 mai 2006. Cette création découle de la loi de 2005. Sur le plan national, il existe un comité national avec un représentant titulaire et un représentant suppléant par organisation représentative (les cinq confédérations plus FSU, UNSA et Solidaires). Ce fonds gère un budget d'importance (plus de 200 millions d'euros en recettes et plus de 300 millions d'euros de dépenses en 2014!) pour financer plus particulièrement les conventions avec les Ministères, des instituts ou administrations, éta-



TRAVAILLEUR-EUSE EN HANDICAP EST AVANT LE TRAVAILLEUR-EUSE !

blissements publics avec siège parisien consistant en des plans d'actions financés avec le FIPHFP en direction des salariés en situation de handicap. Ces fonds viennent essentiellement des employeurs, administrations qui ne respectent pas le taux d'embauche de 6 % de personnes en situation de handicap.

LES INSTANCES

En 2007, comme l'AGEFIPH dans le privé, il a été mis en place des comités régionaux au nombre de 26 (appelés comités locaux) pour les trois versants de la fonction publique (fonction publique territoriale, fonction publique d'état et fonction publique hospitalière) sur le même modèle.

Au plan régional, les conventions sont souvent conclues avec des CHU, des CH et des centres de gestion et sont suivies et approuvées par les comités locaux.

Les comités locaux attribuent aussi les aides plateforme qui répondent à des demandes ponctuelles faites, en particulier, pour des aménagements de postes concernant souvent les collectivités territoriales et les structures hospitalières, mais aussi l'accessibilité dans la fonction publique pour les agents en situation de handicap, sujet du moment.

menaces pesant sur un fonds qui a déjà largement œuvré pour l'insertion des salariés en situation de handicap.

MISSIONS DES COMITES LOCAUX

Ces comités locaux sont composés de trois collègues: représentants des employeurs publics, du personnel et des associations, nommés par les Préfectures sur proposition des différentes composantes. Ils sont placés sous la présidence des Préfets de région et animés par des Délégués interrégionaux handicap (DIH) du FIPHFP. Les comités locaux déclinent la politique du Fonds dans chacune des régions. Leurs deux missions principales sont de définir les priorités du Fonds au niveau régional, dans le cadre des orientations nationales et de prendre les décisions de financement du Fonds dans la région concernée au travers de l'étude des conventions demandées par les employeurs locaux au FIPHFP. D'importantes sommes sont en jeu, il est essentiel de participer aux décisions. Malheureusement, les sièges CGT restent vacants dans plusieurs comités locaux (Corse, Ile De France, Midi Pyrénées). Peuvent y siéger des camarades issus de chacun des trois versants de la Fonction Publique.

La CGT bataille pour une meilleure insertion des salariés en situation de handicap et est très attentive au contenu des conventions en particulier celles qui excluraient les administrations et ministères de leurs responsabilités en terme d'insertion et de financement (déjà que le sénat, l'assemblée Nationale et le palais de l'Élysée sont exonérés des 6 %!).

RECENSER ET REUNIR

Par ailleurs, notre délégation travaille au recensement des mandatés dans chaque région (et leur mise en place là où ils ne sont pas encore désignés) dans l'objectif d'une réunion nationale de partage d'expériences et d'interventions plus coordonnées et sera vigilante quant aux

L'actualité concernant le fonctionnement du fond est brûlante

EVOLUTIONS ENVISAGEES

L'actualité concernant le fonctionnement du fond est brûlante puisque une évolution de son fonctionnement et de sa composition fait l'objet de réunions avec une révision programmée du décret qui le régit. Les évolutions proposées par l'administration n'amènent pas de remarques particulières, sauf sur un point auquel nous sommes farouchement opposés. Celui-ci concerne le fait de pouvoir accepter jusqu'à 4 pouvoirs pour atteindre le quorum, nous sommes attachés à la présence physique des membres pour éviter qu'un collègue montre toute l'importance qu'il attache au FIPHFP en ne venant pas aux réunions (cas s'étant déjà produit avec les élus territoriaux).

PROPOSITIONS CGT

Nous proposons cependant des évolutions supplémentaires auxquelles nous sommes attachés, comme le fait que soit créée dans les comités locaux une commission permettant de préparer la séance plénière (il en existe au comité national mais pas dans les comités locaux), que les comités (national et locaux) aient une prérogative supplémentaire concernant l'évaluation des aides apportées (plusieurs centaines de milliers, voire millions d'euros sont accordés en fonction des plans présentés, mais rien ne permet d'en vérifier la bonne exécution, de vérifier que la totalité de la somme est bien utilisée pour ce qui a été demandé). Actuellement, un représentant au FIPHFP (local ou national), ne peut pas faire plus de deux mandats de trois ans, l'administration propose de faire « sauter » cette barrière mais sans aucune limitation, or, nous ne voulons pas de représentants « à vie » et voulons qu'une limite soit imposée (trois ou quatre mandats maximums).

RENOUVELLEMENT ET PARITE

N'hésitez pas à contacter vos représentants (Christophe Godard et Bruno Picard par l'intermédiaire de l'UGFF) pour travailler ensemble. Vous remarquerez d'ailleurs que nous sommes deux hommes et tous les deux de l'État. Un siège sera à pourvoir à la fin de cette mandature et il serait souhaitable que ce siège soit occupé par une femme de la Fonction Publique Hospitalière ou de la Fonction Publique Territoriale. ♦

La protection fonctionnelle

1^{er} volet: bénéficiaires, faits concernés

Dans certaines circonstances, l'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents victimes d'agression dans le cadre de leurs fonctions, de leurs mandats, ou lors de condamnations civiles ou pénales dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne leur est pas imputable c'est-à-dire liées à une faute de service.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

■ *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 11)*

■ *Circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État*

BENEFICIAIRES

- **Les fonctionnaires stagiaires et titulaires,**

- **Les agents non titulaires.**

Les fonctionnaires en retraite bénéficient également de la protection en application du 3^e alinéa de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Relèvent également du champ de la protection, les agents placés en disponibilité, détachés ou mis à la disposition d'un organisme privé si la demande de protection résulte de faits qui ont été commis dans l'exercice de leurs fonctions au sein d'un organisme public ou que leur responsabilité a été mise en cause alors qu'ils agissaient en qualité de fonctionnaires. A contrario, les intéressés ne peuvent bénéficier de la protection si les faits ayant été à l'origine de leur demande se rattachent aux activités qu'ils exercent hors de l'administration, pour le compte d'un organisme privé, quelle que soit par ailleurs leur position statutaire.

L'agent doit se trouver dans une situation de service normal. En cas de grève, la protection ne s'applique pas (TA Rennes, 18 février 1988, « Guizou », AJDA 1988 p. 416: « Les violences subies par un fonctionnaire en grève, dans un centre de tri postal dans lequel s'était introduit un particulier, ne sont pas des faits de nature à justifier la protection, dès lors qu'ils n'ont pas eu lieu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de cet exercice »).

De même, l'exercice du pouvoir hiérarchique normal par un supérieur ne constitue pas une attaque au sens de la loi (CE, 26 novembre 1975, « Riter », p. 595. TA Montpellier, 24 avril 2002, « B. et F », req. n° 98-2045: « une enquête menée par le supérieur hiérarchique n'est pas une attaque et se rattache à l'exercice de son pouvoir »). En revanche, dès lors que les propos tenus à l'encontre d'un agent ne se rattachent pas à l'exercice normal de ce pouvoir, la protection est due (TA Grenoble, 18 avril 2003, « L. », req. n° 0002677). Il en est de même à propos de brimades, d'attitudes irrespectueuses ou de vexations infligées par un supérieur hiérarchique, qui justifient la protection de l'agent (TA Lyon, 11 décembre 2003, « Weigel », req. n° 0200103).

FAITS CONCERNES

L'administration est tenue de protéger ses agents contre:

1 >> les attaques telles que menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages, dont ils peuvent être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et est tenue de réparer le préjudice susceptible d'en résulter,

Un lien de causalité entre les fonctions exercées par l'agent et les attaques dont il fait l'objet est nécessaire.

Ouvrent droit à la protection fonctionnelle, les attaques commises pendant le temps de service mais aussi celles commises hors du temps de service dès lors qu'elles sont liées aux

fonctions ou à la qualité d'agent public de la victime.

Les attaques peuvent être physiques ou morales, écrites ou verbales, adressées par courrier individuel ou au moyen de tracts ou des médias.

Les menaces susceptibles d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle peuvent émaner de qui que ce soit: usagers, autres personnes privées, autres agents publics, etc.

Le harcèlement sexuel ou moral est susceptible d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle. D'ailleurs, le 22 janvier 2013, le tribunal administratif d'Orléans a annulé la décision du Président du Conseil Général du Loiret refusant au directeur général adjoint du Conseil Général le bénéfice de la protection fonctionnelle afin d'obtenir la reconnaissance du harcèlement moral dont il était victime de la part de son supérieur hiérarchique (Tribunal Administratif d'Orléans, 22 janvier 2013, n° 1102529,110330):

« De plus, l'article 6 quinquies de cette même loi (83-634) dispose que:

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

[..]

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public ».

[...]

En effet, les juges administratifs ont eu l'occasion de poser le principe selon lequel un fonctionnaire victime de harcèlement moral doit pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (CAA Nancy 2 août 2007 qui précise que les faits de harcèlement moral définis à l'article 6 quinquies de la Loi 83-637 du 11 juillet 1983 sont au nombre des agissements ouvrant droit, pour les fonctionnaires qui en sont victimes, au bénéfice de la protection prévue à l'article 11 de la même loi; Conseil d'Etat, 12 mars 2010 indique que des agissements répétés de harcèlement moral peuvent permettre à un agent public qui en est l'objet d'obtenir la protection fonctionnelle). »

Toutefois, la jurisprudence considère que cette liste n'est pas exhaustive et que l'administration est tenue de protéger les agents publics contre toutes formes d'attaques, quel que soit leur auteur, dès lors que celles-ci répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- les attaques ont pour but de nuire à l'agent en raison de ses fonctions ou de sa qualité de fonctionnaire ou d'agent public (CE, 6 novembre 1968, Morichère, n° 70283).

La protection de l'administration ne peut être obtenue par l'agent en l'absence d'attaque dirigée contre lui (CE, 24 février 1995, Vasseur, req. n° 112538), pour des faits involontairement commis (ex: accidents de la circulation, cf. CE, 9 mai 2005, Afflard, req n° 260617) ou dans le cas d'activités motivées par un intérêt personnel (CE, 10 décembre 1971, Vacher-Desvernais, Rec. p. 758).

- elles sont dirigées contre la personne de l'agent public (violences physiques, menaces verbales ou écrites: CE, 16 décembre 1977, Vincent, req. n° 4344) ou contre ses biens personnels (CE, 6 novembre 1968, Benejam, n° 70282).

- elles doivent être réelles: pour prétendre à la protection fonctionnelle, l'agent public doit établir la matérialité des faits dont il se dit victime et le préjudice direct qu'il a subi (CAA Paris, 16 mai 1989, req. n° 89PA00078).

2 >> les condamnations civiles ou pénales dont ils peuvent faire l'objet en cas de faute de service. ♦



© Gurza — Fotolia

FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale 2015 de l'UGFF-CGT rentre dans sa dernière ligne droite avec ce dernier trimestre. Les formations déjà dispensées au cours de ces trois premiers trimestres ont rencontré de vifs succès. La fin de l'année s'avère bien remplie.

Comme vous pourrez le constater en lisant ces lignes certains des stages proposés pour ce dernier trimestre sont d'ores et déjà complets. Nous préparons les parcours de formation 2016. Aussi nous vous demandons de formuler vos actes de candidatures pour 2016 (à l'adresse mél: ugff@cgt.fr), pour chacune des formations inscrites au plan de formation 2015. Celui-ci est accessible en consultant le Supplément au journal « Fonction Publique » n° 229 disponible sur le site de l'UGFF à cette adresse: www.ugff.cgt.fr/

LES FORMATIONS SYNDICALES DU DERNIER TRIMESTRE 2015:

→ CHSCT

Ce stage s'inscrit dans le parcours de formation « accompagné au mandat de notre organisation ». Il aborde la santé au travail ainsi que tous les aspects de la démarche « CHSCT ».

- ▶ Du 12 au 16 octobre à Metz - **stage complet**
- ▶ Du 26 au 30 octobre à Saint Etienne - **il reste quelques places**
- ▶ Du 30 novembre au 4 décembre à Paris- **il reste quelques places**

→ INSTANCES MÉDICALES

Ce nouveau stage répond à de nombreuses attentes, les inscriptions furent nombreuses et nous constatons déjà des inscrits pour les sessions 2016. Ce stage s'inscrit également dans le parcours de formation « accompagné au mandat de notre organisation » pour tous les camarades qui siègent déjà dans ces instances.

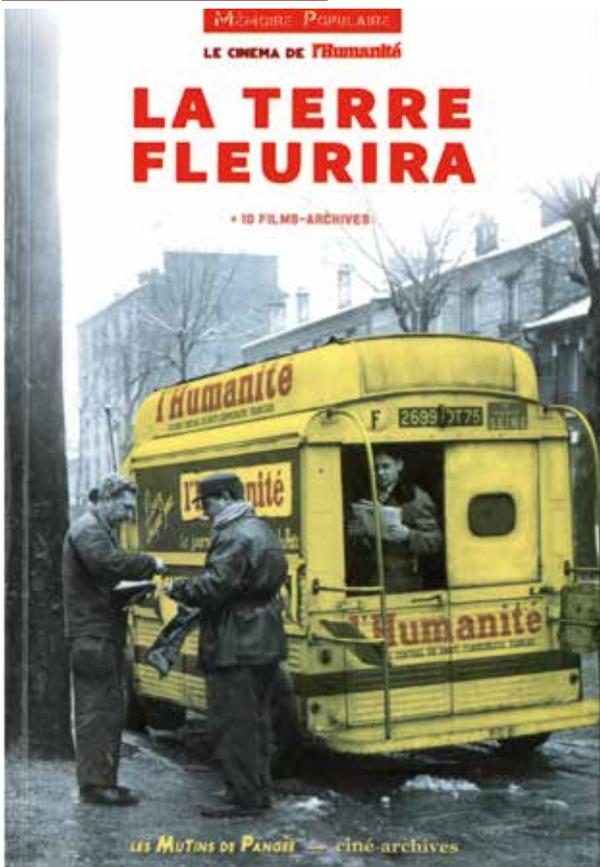
- ▶ Du 6 au 7 octobre à Paris - **stage complet**
- ▶ Du 8 au 9 décembre à Paris - **stage complet**

→ STAGE NIVEAU 2

Qualifié de semaine de branche dans le parcours « être acteur toute sa vie » de la CGT, ce stage est ouvert prioritairement aux syndiqués qui ont déjà suivi les formations de niveau 1 et 2 ou aux militants déjà en responsabilité. L'architecture de ce stage reprend les aspects essentiels du statut. Il doit permettre, notamment, d'aborder la vie syndicale autour des missions de l'Etat.

- ▶ Du 16 au 20 novembre à Paris - **des places demeurent disponibles**

Pour toute inscription pour une des places disponibles, mentionnées ci-dessus, contacter nous le plus rapidement possible au **0155827756** ♦



© Courtesy Mutins de Pangée

Livre DVD,
La Terre fleurira,
Mutins Pangée
sorti le
14 octobre 2015
en librairie,
22 €

« Pour ceux qu'un régime inique condamne à tout donner et à ne rien recevoir, à vivre dans la hantise du chômage et de l'incertitude des lendemains, à connaître malgré un labeur écrasant, les soucis continuels, les privations, la misère... La Terre fleurira »

Rendez-vous à la fois politique et festif, social et populaire, la fête de l'Humanité est attendue chaque année par de nombreux militants et acteurs de la vie politique et associative.

Depuis la première fête, de nombreux films furent commandités, produits et diffusés par le journal et les réseaux communistes. Une sélection de ces films réalisés entre 1928 et 1981 sont réunis pour la première fois en DVD. Témoignage précieux sur l'histoire du PCF et du mouvement ouvrier, ces films retracent plus largement l'histoire populaire française du XX^e siècle.

A travers l'éclairage d'historiens et de témoignages, illustrés par de nombreuses photographies du journal, le livre revient sur l'histoire de l'Humanité, de sa fête, de ses événements sportifs et sur son abondante production cinématographique militante.

UN LIVRE-DVD

Un livre-dvd édité par Les Mutins de Pangée avec Ciné-Archives dans la

collection « mémoire populaire ».

- Un DVD de trois heures rassemblant une sélection de films du fonds Ciné-Archives, commandités par L'Humanité entre 1928 et 1981
- Un livre de 100 pages sur l'histoire du journal et de ses films, illustré par les photographies du fonds de L'Humanité.

LE JOURNAL : SA FABRICATION, SA DIFFUSION

De ses débuts à aujourd'hui, l'histoire du journal en images : ses rédacteurs, sa fabrication, ses combats politiques, le rôle des CDH (Comités de Diffusion de l'Humanité).

Avec La Terre fleurira, film à sketches inédit commandé par le journal en 1954 pour célébrer son cinquantième anniversaire. Les CDH y sont à l'honneur, au son de la Valse de l'Huma, composée spécialement pour l'occasion. Sans oublier la séquence sur l'Huma clandestine pendant la guerre, ou celle avec Paul Préboist en CDH pendant le Front Populaire!

Mais aussi: les coulisses de l'Huma un soir d'élections (Résultats des élections législatives 1978 au siège de

l'Humanité), et un dessin animé avec Pif le chien en CDH d'un jour...

LA FÊTE, GRAND RASSEMBLEMENT MILITANT ET POPULAIRE

On s'y rencontre, on y débat, on y chante, on y danse, depuis plus de 80 ans. Du plus ancien rassemblement filmé, en 1928, à la Fête de l'Huma 1981, en passant par la première fête de l'après-guerre (1945), celle de 1953, de 1969... A Garches, Montreuil, Vincennes et la Courneuve, une déambulation dans les allées de la fête.

La vente de la vignette, les stands, le combat pour la libération d'Angela Davis, la solidarité avec le Vietnam, les discours et les spectacles sur la grande scène...

LE SPORT

Le sport rouge est également à l'honneur, avec le Cross de l'Huma 1945. Un chapitre du livre traite du sport ouvrier et du rôle de l'Humanité dans l'organisation de grands rassemblements sportifs (Cross de l'Huma, Grand Prix Cycliste, Boucles de la Seine...).

CINÉ-ARCHIVES

Ciné-Archives gère le fonds audiovisuel du Parti communiste français - Mouvement ouvrier & démocratique, c'est à dire les films produits ou distribués au cours de leur histoire par le PCF et les organisations proches (la CGT, le journal l'Humanité, les municipalités communistes, mais aussi les organisations « de masse » comme le Secours populaire).

Les plus anciens films conservés par Ciné-Archives datent des années 1920, le PCF ayant compris très tôt le potentiel qu'offrait le cinéma pour la diffusion de ses idées. La production audiovisuelle du Parti prend vraiment son essor au moment du Front Populaire, avec la création de la coopérative Ciné-Liberté. Après-guerre, plusieurs sociétés (la CPDF, Procinex puis Uni/Ci/Té à partir des années 1970) poursuivent cette activité de production et de distribution de films. A partir des années 1970, un premier travail d'inventaire et de sauvegarde de ces bobines est engagé, sous la houlette du militant et cinéphile Claude Thiébaud, pour aboutir à la constitution du fonds d'archives actuel.

Le fonds balaie donc un large pan du XX^e siècle: Front Populaire, Guerre d'Espagne, Libération et reconstruction de la France au lendemain de la seconde guerre mondiale, Guerre Froide, Mai 68, Communisme Municipal, Guerre du Vietnam, Programme Commun... Ces films apportent un témoignage précieux sur la « contre-culture » encouragée par le P.C.F. depuis l'entre-deux-guerres. ♦

allez vite pour tout savoir...

nvo.fr
le rendez-vous du web

- info en continu
- veille + actualité juridique
- contenus multimédias
- archives / fonds juridique
- boutique en ligne

... prenez le temps pour tout comprendre.

nvo
un mensuel de 52 pages

- dossiers / enquêtes
- reportages
- portraits
- entretiens
- analyses



paroles de...

Passe-passe aux prud'hommes

60% des Français savent à quoi servent les prud'hommes. C'est la première juridiction à remporter un tel pourcentage», souligne Bernard Auger, syndicaliste CGT et président du conseil des prud'hommes du Rhône. Le Sénat a adopté le 14 octobre dernier le projet de loi permettant de substituer au mode actuel d'élection au suffrage universel des conseillers prud'hommes un mode de désignation fondé sur celui de la représentativité syndicale.

L'actu en continu, c'est sur nvo.fr

Le monde ne tourne pas plus vite aujourd'hui qu'hier, mais l'activité humaine s'est démultipliée, créant un nombre d'informations à la seconde qui, parfois, perturberait notre compréhension. Pour suivre l'actualité et s'y retrouver, consulter et conseiller

nvo.fr

CHSCT: la Bretagne met des mots sur les maux

Le silence peut être tout aussi expressif qu'une parole. - Le 10 juin dernier, les CHSCT de Bretagne ont organisé un forum pour poser « des mots sur les maux »: « Quel travail voulons-nous ». Ce forum a permis de mesurer la nécessité d'une formation syndicale adaptée afin de mieux prendre en compte les difficultés que rencontrent les salariés dans leur travail et de dégager les revendications et les actions pour transformer le travail. Dans cette région, le nombre d'accidents du travail chez les salariés du régime général est de 17 % plus important à la moyenne nationale (62 % pour les maladies professionnelles du régime général et 78 % pour les salariés du régime agricole). Bruno L'opacheur, médecin du travail, a souligné l'importance pour les élus d'être à l'écoute des signaux exprimés par les salariés, sachant que la maladie ne s'exprime pas toujours.

Numéros 01 / mercredi 20 janvier 2015 **nvo** 17



5€/mois
l'abonnement
60€/an





LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**