

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgt



■ ARGENTINE
LES EMPLOIS
DES SERVICES PUBLICS
EN DANGER



■ PSC
URGENCE
DE LA MOBILISATION

FONCTION PUBLIQUE



N° 243 >> JUIN 2016

© Photographie du mouvement social

Compte-rendu, témoignages, votes :
>> RETOUR DU 51^e CONGRES
DE LA DÉLÉGATION UGFF-CGT



MISSIONS

SERVICES PÉNITENTIAIRES D'INSERTION ET
DE PROBATION EN MOUVEMENT
POINT DE VUE CGT

Trois questions à Fabienne Titet



Le changement c'est maintenant!

Manuel Valls a déclaré que ça n'est pas la CGT qui fait la loi. Devons-nous constater que ce ne sont pas non plus les parlementaires? Probablement.

Pierre Gattaz a déclaré qu'il faut faire en sorte que les minorités qui se comportent comme des voyous, comme des terroristes, ne bloquent pas tout le pays. Devons-nous prendre acte de la reconnaissance, de fait, par le patron du Medef, de l'importance du conflit en cours? Peut-être.

Ni voyous, ni terroristes, des millions de salarié-es, de privé-es d'emploi, de jeunes, de retraités, initient, par la grève

et dans les manifestations, une mobilisation inédite et inscrite dans la durée pour le retrait du projet de loi Travail et des droits plus protecteurs de l'ensemble du monde du travail, salarié-es du privé comme du public!

N'en déplaise à Manuel Valls et Pierre Gattaz, ils disent aussi que ça n'est pas au Medef de faire la loi!

Ils disent et (rè) affirment aussi, syndiqués ou non, le rôle et la place des organisations syndicales et du syndicalisme interprofessionnel quant aux finalités et à l'organisation du travail, aux droits des salarié-es.

Pire encore, la CGT entend bel et bien imposer, dans l'unité la plus large, le retrait du projet de loi, non pas pour revenir à un existant qui ne saurait nous satisfaire mais pour construire un Code du

travail plus protecteur, un nouveau statut du travail salarié, une nouvelle sécurité sociale professionnelle, s'inscrivant dans une rupture du lien de subordination et de l'exploitation des travailleurs par ceux qui louent leur force de travail.

Rejet des politiques gouvernementales et patronales, démocratie au travail, nouvelles modalités d'appropriation et de répartition des richesses produites, propositions et revendications pour travailler toutes et tous, moins et mieux, sont au cœur de ce conflit.

Un conflit dans lequel les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, de la Fonction Publique apportent toute leur contribution et qui devra aussi se traduire par d'autres choix quant à l'avenir des politiques publiques, des services et de l'emploi publics et de l'ensemble des personnels des trois versants de la Fonction publique. ♦

2	ÉDITO	12-13
	ACTU	
3	■ Travail social :	13-14
	Exigence de niveaux	
4	■ Ouvriers d'Etat en	14
	mouvement	15-16
5	■ Esclavage : 10 mai,	
	10 ans	
	■ Hé Oh : nos retraites	
	INTERNATIONAL	16-18
6-7	■ Argentine : services	
	publics en danger	18
	MISSIONS	
8-9	■ Service pénitentiaire	
	d'insertion et de	
	probation	
9	■ Film : Au bout de leur	19-20
	peine	
10	■ Trois questions à	
	Fabienne Titet	
11	■ Liberté d'expression	21
	dans la pénitentiaire	
11	■ Point de vue CGT sur	
	les missions	22-23

VIE SYNDICALE

- retour de la délégation UGFF du 51e congrès confédéral
- Témoignage de Gérald Le Corre, délégué SNTEFP
- Les votes du congrès
- Témoignage de David Lecocq, délégué USPATMI

INSTANCES

- Compte rendu de la commission statutaire consultative du 04/05/2016
- Compte rendu de la commission statutaire consultative du 13/04/2016 (suite)

SOCIAL

- Protection sociale complémentaire : L'urgence est à la mobilisation

LIVRE

- Le bourg et l'atelier de Julian Mischi

ZIG-ZAG DANS LE DROIT

- Les non-titulaires : Modalités de recrutement

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ugff@cgt.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Stéphane Julien
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :

Stéphane Jehanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Christophe Delecourt, Stéphane Jehanno, 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



>>> TRAVAIL SOCIAL

Exigence de niveaux

Les travailleurs sociaux ont manifesté le 23 mai contre la nouvelle architecture des métiers du social. Lors de ce rassemblement, très pacifiste, les forces de l'ordre ont pourtant fait usage de gaz lacrymogènes sans raison particulière. Ensuite, elles ont encerclé l'ensemble des manifestants... qui ont dû présenter une pièce d'identité pour pouvoir quitter les lieux. La répression est à son comble !

Depuis plus de 20 ans les travailleurs sociaux se mobilisent pour obtenir la reconnaissance de leurs diplômes d'État sanctionnant trois années d'études supérieures au niveau II, la requalification en catégorie A pour les fonctions publiques, le reclassement équivalent pour le privé et associatif.

RECONNAISSANCE DES NIVEAUX

Le 16 juin 2011, près de 5000 manifestants défilaient à Paris. Malgré les engagements pris sur la validation des diplômes du travail social et leur reconnaissance au niveau II (licence master), la commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale, réunie le lundi 20 juin, avait validé les diplômes du travail social au niveau III français (ex-DEUG, BTS) allant à l'encontre des accords de Bologne signés par la France et contre le vote des organisations syndicales.

L'actuel gouvernement et son premier ministre ont envisagé cette reconnaissance à partir d'une négociation globale dans la Fonction publique sur les Parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR). Ils entendaient alors organiser la revalorisation des filières sociales au nom de l'égalité femmes-hommes. La féminisation de ces métiers allant de pair avec des salaires très inférieurs aux corps masculins.

Ce même gouvernement voulait nous faire admettre l'idée que cette revalorisation était entre les mains des organisations syndicales, devant dès lors signer l'accord PPCR dans la Fonction publique pour rendre la reconnaissance effective ! Cela n'était ni plus ni moins que du chantage !

Depuis, le gouvernement a imposé le PPCR contre l'avis majoritaire des organisations syndicales.

Le processus envisagé pour la filière sociale reste très incertain et n'est pas celui exigé par les professionnels.

Oui, il peut y avoir rapidement une reconnaissance au niveau licence pour certains métiers. Depuis septembre 2013, les dispositifs de formation des bac+3 sont corrélés aux crédits européens à hauteur de 180 ECTS (licence). Cette disposition a été adoptée avec la préconisation d'un tronc commun d'un maximum de 30 % du temps de formation entre les différentes for-

mations, favorisant ainsi le développement d'une culture commune avec un socle commun de compétences. Cela devrait suffire.

LES SPÉCIFICITÉS PROFESSIONNELLES ATTAQUÉES

Or, la refonte de la formation telle qu'elle est envisagée par le gouvernement vise bien, sous couvert d'une harmonisation et d'un décloisonnement des disciplines, à la création d'un travailleur social unique mettant à mal les spécificités des métiers, leur rôle complémentaire et les compétences et missions qu'ils recouvrent.

De plus cela n'implique pas la reconnaissance financière qui, elle, est prévue à partir de 2018, c'est-à-dire renvoyée à la bonne volonté d'un futur gouvernement qui pourra encore la reporter au nom de priorités nouvelles ou de contraintes budgétaires

Enfin, depuis 2014, la CGT se mobilise contre la destruction des métiers historiques du travail social et des diplômes qui les fondent et les protègent.

Aujourd'hui, leur disparition est imminente, le gouvernement ayant décidé d'achever la démolition en cours via les séances de la commission consultative professionnelle (CPC). Ce même gouvernement a osé mettre dans la balance la reconnaissance des professions BAC+3, avec l'abandon de leurs spécificités. Il va plus loin et soumet cette éventuelle reconnaissance au

Sous couvert d'une harmonisation et d'un décloisonnement des disciplines, [...] création d'un travailleur social unique

type du poste occupé et la conditionne à la disparition des identités professionnelles.

Le gouvernement a déjà gagné une première bataille avec le niveau V en créant en janvier 2016 un diplôme unique d'accompagnement éducatif et social (DEAES) sacrifiant et fusionnant les diplômes d'aide médico-psychologique (DEAMP), d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), et d'auxiliaire de vie scolaire (AESH). Pour ce dernier métier, une traduction statutaire était très attendue par les professionnels en contrat précaire mais les compétences jusqu'ici exigées relevaient et relèvent toujours du niveau IV.

Le gouvernement a bien l'intention de poursuivre son processus de déqualification massive des diplômés d'État prévoyant d'ici juin la création d'un diplôme BAC+2 assortie d'une troisième année de spécialisation avec le risque de clientélisme.

REVENDIQUER POUR CONTRER LES POLITIQUES NÉOLIBÉRALES

Dans un contexte fortement marqué par les politiques néolibérales d'austérité et une réorganisation territoriale accélérant les abandons de missions, éloignant le public des lieux d'accueil, accentuant la précarité des populations, nos organisations sont convaincues que se joue à la CPC l'avenir du travail social, voire son existence. Aux logiques actuelles de rentabilité, de financiarisation et de marchandisation, d'exigences normatives, de partage d'information, de secret partagé, de contrôle social généralisé, sécuritaires et répressives, il doit être opposé une autre conception du travail social contribuant au renforcement des liens sociaux, favorables au « vivre ensemble », basés sur l'humain, le collectif... valeurs dont sont porteurs nos métiers et les diplômés d'État qui les protègent.

Ce mouvement de contestation associant des revendications liées à la revalorisation du diplôme et à la rémunération des travailleurs sociaux est en fait celui de la reconnaissance de professions telle que celle d'assistante sociale, profession éminemment féminine. Métier qui se situe au cœur même du processus de professionnalisation d'activités traditionnellement féminines, du processus de valorisation et de technicisation du « rôle social de la femme » et du processus d'accès des femmes à une part du marché du travail.

Les professionnels sociaux et éducatifs sont les acteurs indispensables de la cohésion sociale et absorbent au quotidien les difficultés des publics les plus exclus. ♦

Les ouvriers d'État n'abdiqueront pas!



Manifestation des ouvriers d'État, le 26 mai 2016

A l'heure de la mobilisation contre la loi EL-KHOMRI, véritable attaque contre le droit des salariés, les ouvriers d'État se mobilisent pour défendre leurs missions, leurs emplois et leurs statuts.

QUI SONT LES OUVRIERS D'ÉTAT ?

Les 30000 ouvriers d'État occupent des emplois permanents dans six ministères, principalement au ministère de la défense (plus de 20000) et au ministère de l'écologie (ex équipement) mais aussi dans les ministères des finances, de l'intérieur, de l'éducation nationale et celui de l'agriculture, ils sont embauchés en référence à leurs métiers et exercent des missions techniques.

Ils étaient 70000 en 1997 contre 30000 en 2016. Depuis 2011 et 2012, suite à deux rapports de la Cour des comptes, Matignon et Bercy interdisent de recruter hormis sur des missions très spécifiques (un recrutement pour cinq départs).

Depuis 2013, Matignon et la Fonction publique argumentent sur la nécessité d'une harmonisation des règles statutaires (différentes dans chaque ministère) pour reprendre les recrutements. Mais ce projet ressemble de plus en plus à l'arlésienne et en attendant l'hémorragie continue, les effectifs diminuent, les conditions de travail se durcissent, les missions disparaissent et sont externalisées.

Le projet qui se dessine à la DGAFP serait un contrat à durée déterminée (CDI) sans affiliation au régime de retraite des ouvriers d'État (FSPOEIE) et ne concernerait que les futurs recrutés.

Cette possibilité d'embauche en CDI via la loi Sauvadet (article 36) placerait les ouvriers d'État dans un corps en voie d'extinction mais aussi permettrait une autre voie d'entrée dans la

fonction publique, sur une notion de métier, ce qui pourrait aussi constituer un danger pour le statut des fonctionnaires.

Le gouvernement en jouant le statu quo ou en proposant un statut lowcost pour les futurs embauchés condamne les ouvriers d'État à court terme.

Les organisations syndicales CGT représentatives des ouvriers d'État et l'UGFF ont appelé à la mobilisation le 26 mai 2016.

LA CGT VEUT METTRE SUR LA PLACE PUBLIQUE LE SUJET DES OUVRIERS D'ÉTAT.

En interpellant, les employeurs, les ministères, les parlementaires ; en exigeant une table ronde ; la CGT veut faire la démonstration que les missions dévolues aux ouvriers d'État, principalement d'appui et de logistique, sont une nécessité au fonctionnement du service public.

Le problème des ouvriers n'est pas un problème de statut mais un problème de recrutement !

La CGT exige une autre orientation politique permettant de recruter sur des missions techniques qui ne peuvent pas être effectuées par des fonctionnaires et ne doivent pas l'être par le secteur privé.

Le sujet des ouvriers d'État concerne aussi les fonctionnaires car les missions de service public sont complémentaires et le danger de la remise en cause des statuts est commun.

Le 26 mai 2016, la CGT (rejoint par FO sur la partie Équipement) a appelé les ouvriers de la défense, des parcs et ateliers, de l'aviation civile, de l'IGN, des monnaies et médailles, de la Police à se mobiliser en grève et en manifestation sur six rassemblements à Paris, Brest, Bordeaux, Toulon, Clermont Ferrand et Toulouse. ♦

Dans le « patio » de la CGT à Montreuil le 10 mai 2016



10 mai, 10 ans

Le mardi 10 mai, journée nationale de commémoration de l'esclavage, de la traite négrière et de leur abolition, la CGT tenait son 10ème forum revendicatif et culturel. Un rendez-vous traditionnel depuis 2006, auquel ont participé cette année plus de 250 personnes, en majorité des agents des fédérations FAPT, Santé et Action

Sociale, Services Publics et UGFF.

Cette année, quinze ans après sa promulgation, les participants étaient invités à débattre sur les conséquences de la loi Taubira. A-t-elle fait progresser notre société sur les questions de xénophobie, de racisme, de discriminations qu'elle engendre ?

De l'avis de Maître Missamou avocat pénaliste « cette loi n'a pas

d'existence dans le code pénal et donc n'est qu'une loi mémorielle sans effets juridiques ». Pour lui « reconnaître un crime sans prévoir de réparations est un non sens ».

L'après-midi fut consacré à célébrer les 70 ans de l'accession au statut de département français des 4 vieilles colonies : Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion en 1946.

La qualité des intervenants, Patrick Mortal docteur en histoire, et Raymond Anglo écrivain, et leur précision, ont permis de passer en revue d'une part, tout le processus qui a mené de l'abolition de l'esclavage en 1848 au vote de la loi et d'autre part, les situations sociales et économiques post départementalisation dans les DOM.

Ce 70e anniversaire coïncide avec la publication du rapport Lurel qui préconise 35 actions afin que ces départements parviennent vraiment à l'égalité réelle avec la métropole. « *Preuve s'il en était besoin de l'échec des politiques menées jusqu'à ce jour* ».

L'ensemble des participants sera unanime pour reconnaître la réussite de cette journée qui fut un temps fort de débats, d'échanges, de réflexions collectives sur des questions qui, par leur méconnaissance, exacerbent aujourd'hui encore la haine de l'autre et le repli sur soi. ♦

Hé Oh ! Nos retraites!

Depuis quelques semaines le message gouvernemental largement diffusé par les médias est : « *La France va mieux, la croissance est de retour* ». Mais ça va mieux pour qui ?

De toute évidence, les salariés, sans emploi, retraités, engagés dans le mouvement contre la loi de casse du Code du travail, qui loin de s'essouffler prend de l'ampleur, ne sont pas convaincus.

Aujourd'hui les fondements de notre protection sociale, les retraites (régimes général, spéciaux et complémentaires) sont menacés par manque de recettes, la destruction de millions d'emplois et la diminution des cotisations sociales.

Après les 300 milliards d'exonérations d'aides diverses accordées au plan fiscal et social aux entreprises sans création d'emplois, cette loi donnerait la possibi-

lité de faire travailler plus pour gagner moins, favoriserait les licenciements, laminerait la médecine du travail... autant de mesures graves de conséquences et qui concernent aussi les retraités.

MOBILISATION DES RETRAITÉS LE 9 JUIN

Le pouvoir d'achat des retraités baisse depuis plusieurs années avec l'augmentation constante des dépenses contraintes et les multiples mesures fiscales (CASA, disparition de la demi-part « parent isolé », fiscalisation de la majoration pour 3 enfants, augmentation de la TVA, modification de l'assiette de la CSG...). Depuis juillet 2013, il n'y a pas eu de mesure de revalorisation des pensions, hormis l'aumône de 0.1 % en octobre 2015!

La pauvreté s'étend parmi les retri-

tés, les femmes sont particulièrement touchées et la tentative de remise en cause de la pension de réversion est un réel sujet de préoccupation.

Depuis 2014, des dizaines de milliers de retraités sont mobilisés pour refuser cette politique d'austérité. À l'appel des organisations et associations de retraités (CGT, CFE-CGC, CFTC, FSU, FO, Solidaires, FGR-RP, UNRPA, LSR), ils sont de plus en plus nombreux pour exiger le droit de vivre dignement leur retraite. Ils ont décidé le jeudi 9 juin 2016, de faire valoir à nouveau leurs revendications spécifiques dans des rassemblements et manifestations unitaires dans toute la France, pour exiger : l'amélioration de leur pouvoir d'achat par un rattrapage immédiat de 300 € par mois, l'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen et non sur les prix, aucune pension inférieure au SMIC pour une carrière complète, le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1er janvier de l'année, le maintien de l'intégralité des pensions de réversion et le rétablissement de la demi part fiscale « parent isolé ». ♦



« Macri: que la faim s'en aille »

>> Argentine Brutalité du néo-libéralisme

Après les années Kirchner, l'accession au pouvoir en décembre 2015 du néolibéral Mauricio Macri rappelle les heures sombres en Argentine

Depuis le 10 décembre 2015 Mauricio Macri assume la présidence de la République Argentine à la tête de l'alliance de droite Cambiemos.

Ingénieur, fils d'un riche homme d'affaires italien et petit fils d'un ex-ministre de Mussolini, il est étroitement lié à la dernière dictature argentine civile et militaire de 1976 à 1983. La famille Macri s'est enrichie avec différentes sociétés en passant des multiples contrats pour la junte militaire pendant le processus de réorganisation nationale. Dans la lutte anti-subversive en Argentine, le terrorisme d'Etat appuyé par les Etats-Unis et la France avec le Centro Piloto à Paris, laisse un solde de 30000 personnes disparues, des centaines de morts, exilés politiques, enfants volés, la guerre de Malouines, un pays sur endetté et dévasté à l'image d'autres pays Sud-Américains qui ont subi le même sort.

DES PROCÉDURES AUTORITAIRES

En revanche, pour la famille Macri tout va bien, puisqu'en 1982 la Banque centrale de la Nation, dirigée par Domingo Felipe Cavallo, nationalise la dette privée des entreprises qui avaient collaboré avec le gouvernement, Renault Argentine, Grupo Clarín, Diario La Nación, SOCMA (famille Macri), entre autres. Puis, quelques décennies

Les stigmates de 2001 refont leur apparition, files d'attente pour un repas gratuit, citoyens licenciés fouillant les poubelles

plus tard, Macri deviendra président de l'Argentine.

Dans toute l'histoire, aucun gouvernement élu démocratiquement n'avait gouverné par décret de nécessité d'urgence (DNU). Macri fraîchement élu bâcle la passation de pouvoir prévue par la Constitution avec Cristina Fernández de Kirchner. Durant les premières 72 heures il signe 29 DNU et suspend le Congrès pour une durée de cent jours. L'Etat gouverne donc sur la base des décisions du pouvoir exécutif, à travers les DNU. Parmi les premiers DNU figurent les licenciements massifs. Pendant les premiers mois de son gouvernement il applique une politique de choc, libéralisation de l'économie, dévaluation, hausses exponentielles des prix de l'alimentaire et des services de base, licenciements massifs, suspension des politiques sociales,

santé, logement, retraite, culture, droits de l'homme; intervention des médias, répression et persécution idéologique, avec une première prisonnière politique: Milagro Sala. Macri l'a fait!

PROGRESSISME SUD-AMÉRICAIN ATTAQUÉ DE TOUTE PART

Nous assistons à la restauration d'un système de gouvernance d'ingérence étatique. Une matrice politique, médiatique et judiciaire subordonnée aux intérêts de la finance. Macri est un gérant de la droite internationale, il a pour mission le rétablissement des bases néolibérales, les relations charnelles avec Washington et l'anéantissement du projet national et populaire des années Kirchner.

Ce modus operandi a commencé à se mettre en place suite à la victoire d'Hugo Chavez en 1998. Contrairement au Plan Condor dans les années soixante-dix, ce dispositif opère cette fois à travers la société civile pour destituer tous les gouvernements progressistes sud-américains:

Venezuela (dès 2002), Haïti (2004), Bolivie (2008), Honduras (2009), Équateur (2010), Paraguay (2012), Argentine (2008), Brésil (2016).

RÉACTION

Les députés kirchneristes du Front pour la Victoire ont déposé un projet de loi « État d'urgence emploi ». Le projet a été présenté au Congrès et prévoit de suspendre les licenciements, réincorporer les effectifs permanents et interdire les licenciements abusifs pour une période de six mois minimum.

Les trois CGT et les deux Confédérations des travailleurs d'Argentine (CTA) ont annoncé que le mouvement ouvrier sera uni contre le néolibéralisme. À l'occasion du 1er mai, 350000 travailleurs ont répondu à l'appel des cinq centrales syndicales pour une journée de mobilisation contre la politique du gouvernement. Un document a été présenté devant l'Organisation internationale de travail pour dénoncer les licenciements massifs qui touchent les travailleurs de l'État et du privé – 130000 à ce jour.

Les organisations syndicales et l'opposition sont sceptiques quant à l'approbation de cette loi, car le président Macri est prêt à mettre son veto si la loi est votée.

Le taux de pauvreté monte à 34,5 % et les stigmates de 2001 refont leur apparition, files d'attente pour un repas gratuit, citoyens licenciés fouillant les poubelles, nombre de décès en augmentation. Pendant ce temps, le scandale de Panama Papers touche Mauricio Macri, qui poursuit son mandat sans être menacé de destitution. ♦

>> **MAXIMILIANO ULLER,**
délégué de l'Association des travailleurs de l'État :

« LA SITUATION DES TRAVAILLEURS PUBLICS EST GRAVE »

Depuis l'accession de Mauricio Macri à la présidence, on observe l'installation d'un nouveau modèle d'accumulation capitaliste. La succession vertigineuse de mesures gouvernementales montre les objectifs réels de l'élite dirigeante: recomposition du taux de profit du capital, un transfert de la richesse du secteur du travail au capital, et dans un sens politique et culturel, la déstabilisation du mouvement national et populaire construit au cours des douze dernières années en Argentine, le kirchnerisme. La persécution idéologique subie par ses dirigeants et militants, est non seulement perpétrée par les médias hégémoniques, mais aussi par le pouvoir judiciaire. Elle vise à ôter de la mémoire collective, les changements profonds que Nestor et Cristina Kirchner ont introduits dans la société argentine.

Les ressources humaines fournissent des listes noires au personnel de police ou de sécurité privée pour interdire l'accès des lieux de travail aux travailleurs

La destruction de 130000 emplois au cours des trois premiers mois, représente 1000 licenciements par jour. Sans aucun doute, les travailleurs de l'État ont été le plus durement touchés, avec plus de 60000 licenciements.

Au niveau national, la persécution idéologique envers les travailleurs et leur stigmatisation sociale est impitoyable. Pendant des semaines, ils ont été soumis à des mises à pied, entretiens les interrogeant sur leur appartenance syndicale et leur affiliation politique.

Dans de nombreux cas, les travailleurs ont été contraints d'ouvrir leurs profils Facebook et Twitter en présence des fonctionnaires (ce qui est arrivé dans plusieurs organismes d'État), obligeant les

travailleurs à fermer leur comptes par peur d'être licenciés.

De nombreuses ressemblances existent entre le processus politique actuel et celui qui commençait en Argentine avec le coup d'État de 1955. La junte militaire avait alors contraint à l'exil Juan Domingo Peron, interdisant le mouvement mouvement péroniste d'élections durant 18 ans. Entre 1955 et 1958, la dictature civile et militaire dirigée par le général Pedro Aramburu a mis en place un appareil de propagande répressif, afin de « déperoniser » la société argentine.

En ce moment, les modalités violentes de licenciements abondent: « les services des ressources humaines » fournissent des listes noires au personnel de police ou de sécurité privée pour interdire l'accès des lieux de travail aux travailleurs.

Avant leur licenciement, les travailleurs sont confinés pendant des semaines, dans des bureaux au sous-sol, sans fenêtres, sans aucune tâche à exécuter et avec l'obligation d'effectuer huit heures journalières. Les licenciements sont notifiés par e-mail, télégramme, etc. Sont également touchés les représentants syndicaux qui jouissent pourtant d'un statut protégé par la Loi N° 23551. La brutalité et la cruauté dont ils sont victimes démontrent le profond mépris du gouvernement actuel.

Le décret N° 254 de 2015, signé par Macri et intitulé « Révision des processus de sélection du personnel », autorise le nouveau ministère de la modernisation, à revoir tous les recrutements qui ont eu lieu pendant le gouvernement précédent. Au cours de la période fixée pour la révision (1/01 au 31/03/2016) des représentants du gouvernement ont engagé toutes sortes d'outrages, harcèlement, menaces, incitation à la peur contre les agents. Des licenciements massifs se poursuivent dans de nombreux ministères comme dans les organismes décentralisés ou autonomes.

La situation des employés du secteur public en Argentine est donc plus que préoccupante. La peur et l'insécurité persistent parce que, lorsqu'un gouvernement néolibéral impose un plan macro-économique comme seul programme pour faire face à la crise, le rétrécissement des dépenses de l'État apparaît comme l'outil le plus immédiat, en particulier dans son maillon le plus faible: le travailleur public. ♦

LES EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE À NOUVEAU EN DANGER

Ernesto Mattos,
Économiste,
chercheur au CONICET

Selon le président Mauricio Macri le gouvernement précédent a caché les chiffres du chômage et l'absence de croissance en Argentine, puis a créé près de 1,5 million d'employés publics. Il propose maintenant un chemin vers la reconversion du personnel public.

Le chemin de la reconversion a commencé par le licenciement massif des effectifs de l'État travaillant dans différents programmes publics. Ces effectifs permettaient la mise en œuvre des politiques publiques, régulaient les interactions entre les consommateurs et les entreprises ou permettaient une plus grande proximité entre les populations et les institutions étatiques.

Le discours de Macri soutient qu'alors qu'il n'y avait pas de croissance économique des effectifs de l'État ont été recrutés. La croissance en Argentine était supérieure à celle des États-Unis entre 2010 et 2015, comme décrit par le Centre d'Économie Politique Argentina (CEPA) avec les données du FMI.

Cependant, l'administration nationale en 2015 avait 656786 travailleurs, en baisse par rapport à 1989 (698949) et légèrement supérieure à 1975 (638016). La plus grande diminution des travailleurs de l'État (administration nationale) s'est produite pendant la période 1990-2002. Entre 1976 et 1982 les travailleurs de l'administration nationale ont diminué de 94782 et pour la période 1990-2002 de 189941. Ainsi les réductions de personnel ont doublé à l'échelle nationale, principalement dans la période de convertibilité (1991-2001).

Licencier un million et demi de travailleurs de l'État (provinciaux et municipaux nationaux) implique de revenir à la période de convertibilité (2002). Les rémunérations du personnel de l'État ne représentent pas un poids aussi important que le prétend le nouveau gouvernement. En effet, selon le rapport du Centre d'Études économiques et sociales sur le budget 2016, elles ne représentent que 12 %, tandis que le coût de la sécurité sociale représente 39 %. Si l'objectif est de réduire les effectifs pour réduire les dépenses, ceci ne sera pas.

À 40 ans du coup d'État militaire de 1976, la restauration des politiques de réduction des effectifs étatiques, la libéralisation de l'économie et la finance ne feront que creuser les inégalités. ♦



Méconnus du grand public, oubliés par leur administration, les CPIP se rebiffent

>> SPIP : SERVICE PÉNITENTIAIRE D'INSERTION ET PROBATION

Quand nous entendons *administration pénitentiaire*, nous pensons tous *prison*. Or en plus des 68000 personnes incarcérées, des personnels participent au suivi de 180000 condamnés en dehors des murs. Ils exercent dans les SPIP pour faire exécuter des mesures judiciaires et favoriser la réinsertion sociale de ces publics.

Service public du ministère de la justice, l'administration pénitentiaire a deux missions : la garde et la réinsertion. L'opinion publique, les discours politiques et médiatiques n'ont bien souvent en tête que la première, et méconnaissent la seconde. Pourtant, des services sont plus particulièrement chargés de la mettre en œuvre : les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP). Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) qui y exercent sont des travailleurs sociaux chargés de la réinsertion sociale de tous les condamnés en France, qu'ils soient en prison ou à l'extérieur des murs. On compte aujourd'hui plus de 68000 détenus en établissements pénitentiaires, mais aussi 180000 personnes suivies en « milieu ouvert » où elles exécutent des peines alternatives à l'incarcération comme le sursis avec mise à l'épreuve, des aménagements de peine comme la libération conditionnelle ou le bracelet électronique. Ce sont donc au total 250000 personnes qui sont prises en charge par ces services.

DES MISSIONS DÉFINIES DANS LE CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

Deux articles du Code de procédure pénal définissent leurs missions : « *Le service pénitentiaire d'insertion et de probation (...) favorise l'accès aux droits et aux dispositifs d'insertion de droit commun des détenus et personnes qui lui sont confiées par les autorités judiciaires.* » Le SPIP « *concourt (...) à la préparation des décisions de justice à caractère pénal; il peut être chargé de l'exécution des enquêtes et des mesures préalables au jugement. À cet effet, il effectue les vérifications sur la situation matérielle, familiale et sociale des personnes faisant l'objet d'enquêtes ou de poursuites judiciaires afin de permettre une meilleure individualisation des mesures ou peines et de favoriser l'insertion des intéressés.* »

La peine n'a pas qu'une fonction de sanction ou de relégation, mais doit aussi avoir des vertus éducatives.

Les SPIP sont saisis et mandatés par un juge – le plus souvent juge de l'application des peines –, et doivent lui rendre des comptes sous la forme de rapports réguliers ou ponctuels. Ceux-ci indiquent où en est la personne suivie et si elle respecte correctement ses obligations, mais ils servent aussi d'aide à la décision judiciaire – comme lors des sorties de prison qui se font en aménagement de peine, par exemple. En établissements pénitentiaires, les SPIP ont également des missions de maintien des liens familiaux, de lutte contre la désocialisation inhérente à l'incarcération, d'animation de la politique culturelle, et plus généralement de la préparation à la sortie de prison. On le voit, les missions des SPIP sont vastes, mais ont toutes le même but : faire qu'à travers eux, la justice pénale et l'État travaillent à la réhabilitation des condamnés et à un retour progressif de ceux-ci au sein du corps social.

UNE JUSTICE PAS UNIQUEMENT AFFLICTIVE

La philosophie qui sous-tend l'existence de ces services est donc simple : la peine n'a pas qu'une fonction de sanction ou de relégation, mais doit

aussi avoir des vertus éducatives. L'approche des travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire se doit donc d'être positive envers les publics qui lui sont confiés; ils doivent comprendre quels sont leurs parcours de vie pour mieux les prendre en charge, individualiser les situations, les guider et les assister pour favoriser la réussite de leur réinsertion sociale. C'est ainsi que les SPIP concourent à la prévention de la récidive: en misant sur le fait que quelqu'un qui va mieux, c'est quelqu'un qui présente moins de risque de commettre de nouvelles infractions. Réinsérer les personnes, c'est tenter de protéger la société de nouveaux passages à l'acte délictueux ou criminels, c'est les accompagner vers une sortie de la délinquance en leur évitant d'être à nouveau confrontés à la justice pénale. Les SPIP doivent donc savoir s'appuyer sur un réseau de partenaires important, qu'ils soient institutionnels – comme le Pôle emploi, les Missions Locales, les agences de formations professionnelles... – ou associatifs – comme les entreprises d'insertion, les centres d'hébergements et de réinsertion sociale, les centres de soins en alcoologie et addictologie, etc.

POLYVALENCE DES INTERVENTIONS

Ces services sont composés de travailleurs sociaux, mais aussi de directeurs d'insertion et de probation, de personnels administratifs, de surveillants chargés du suivi technique des bracelets électroniques, et de psychologues. Les recrutements varient en fonction des catégories professionnelles, de la catégorie C à la catégorie A pour les personnels de direction. Les conseillers d'insertion, eux, sont recrutés à BAC +2, et doivent s'acquitter d'une période de formation durant deux années, qui alterne entre une formation pratique sur le terrain, et une formation théorique à l'École nationale d'administration pénitentiaire – qui se situe à Agen. Petite précision utile: pour accomplir ces missions et prendre en charge la totalité du public, les travailleurs sociaux sont aujourd'hui... 3200. Profession fortement féminisée, souvent à temps partiel, ces 3200 personnels ne sont pas à compter en « équivalent temps plein »; la charge de travail d'un CPIP est en moyenne de 100 à 120 personnes suivies par professionnel, et en prison on compte vingt surveillants pour un travailleur social. On voit donc où est aujourd'hui la priorité du politique en matière de justice pénale... ♦

Toute l'actualité
des SPIP sur
www.cgtspip.org



Au bout de leur peine de Mathilde Syre – 2015

SYNOPSIS : *Christelle et Clémence sont conseillères pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP). Elles travaillent en prison. Dans leur bureau, elles écoutent les peurs, apaisent les colères, rappellent la loi... Elles accompagnent les détenus pendant leur incarcération et préparent leur sortie avec eux. En suivant leur quotidien, le film met en lumière une certaine réalité de la vie carcérale et pose la question de la réinsertion aujourd'hui en France.*

Si l'univers carcéral est régulièrement filmé, c'est souvent en donnant la parole aux détenus, parfois aux familles, de temps en temps au personnel de surveillance, mais très rarement au « service social ».

Les médias s'intéressent aux services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) quand la machine judiciaire déraile, quand un détenu récidive et qu'est remis en cause le suivi des travailleurs sociaux. C'est « l'extraordinaire » qui est présenté au grand public. À l'inverse, ce documentaire intimiste et juste permet de rendre compte avec finesse du quotidien professionnel d'un travailleur social en centre pénitentiaire. C'est pour cette raison que la CGT insertion probation soutient pleinement cette démarche. Ce documentaire montre comment les travailleurs sociaux tentent de maintenir un peu d'humanité au milieu d'une administration où la mission de garde, et donc la sécurité et le maintien de l'ordre demeure malheureusement une priorité absolue sur toute autre considération.

Alors qu'elle avait pourtant délivré toutes les autorisations nécessaires pour filmer les professionnels et les détenus (à visage découvert), l'administration pénitentiaire a finalement décidé de ne pas soutenir jusqu'au bout la réalisatrice pour les projections et la diffusion de ce film. Sans surprise... Et pour cause, c'est comme si l'administration pénitentiaire n'assumait pas réellement cette mission essentielle qu'est la réinsertion par le travail social et par l'accompagnement et des personnes condamnées.

C'est pourquoi la CGT insertion probation milite pour la diffusion la plus large possible de ce documentaire et s'appuie ainsi sur toutes les structures de la CGT pour y parvenir. Ainsi des projections locales ont été organisées dans plusieurs villes avec l'appui de syndicats locaux CGT insertion probation ainsi que le Syndicat de la magistrature et le Genépi. ♦



>> Trois questions à Fabienne Titet,
secrétaire nationale,
collectif insertion probation CGT

■ MOBILISÉS DEPUIS PLUS DE TROIS MOIS, LES PERSONNELS D'INSERTION PROBATION ÉTAIENT EN MASSE DANS LES RUES DE PARIS POUR MANIFESTER LE 10 MAI. QUELLES SONT LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LES PERSONNELS DANS LE CADRE DE CETTE LUTTE ?

Les revendications portées par une unité syndicale très forte (87 % des personnels) concernent tout autant les conditions de travail que la reconnaissance du métier.

Au-delà du manque de locaux, de bureau voire de matériel, les personnels demandent des renforcements d'effectifs. Les 1000 postes créés sur le triennal 2014-2016 (finalement réalisé en 2018) ne viennent que combler le retard pris par l'administration compte tenu de l'augmentation exponentielle du nombre de personnes à prendre en charge.

La formation des travailleurs sociaux avec le système de pré-affectation mis en place depuis 8 ans conduit à mettre des stagiaires en position de titulaires assumant des charges de travail disproportionnées avant même que ne soit terminée leur formation. Cette usure professionnelle précoce a aussi des conséquences sur la qualité du service public pénitentiaire. Nous demandons que ce système soit supprimé pour faire place à une formation en alternance sur deux ans dans des conditions optimales.

Les ruptures d'égalité de traitement au sein de l'administration doivent cesser. Du point de vue indemnitaire tous les personnels de l'administration pénitentiaire ne sont pas traités de façon égalitaire, nous demandons un alignement

vers le haut des régimes indemnitaires de l'ensemble des personnels (indemnités spéciales de sujétions, indemnité forfaitaire des personnels d'insertion et de probation...). Et nous revendiquons l'abrogation du RIFSEEP pour l'ensemble des personnels des SPIP.

Les assistants de service social travaillant en SPIP pour lesquels un mode de calcul avantageux de la retraite avait été mis en place se sont vus retirer cette possibilité sans préavis de l'administration, cela représente pour certains agents une perte de 500 euros mensuels! Il s'agit de rétablir la justice sociale pour ces personnels.

Appartenant à la catégorie B (surindiciarisée), recrutés à Bac +2 les travailleurs sociaux de l'administration pénitentiaire bénéficient d'une formation de deux ans à l'École nationale d'administration pénitentiaire

qui ne confère aucun diplôme d'État. Or le niveau de recrutement et de responsabilité tout comme le contenu de nos missions (de la réalisation à la conception) sont ceux d'un agent de catégorie A. Cette accession serait en cohérence avec le PPCR qui prévoit le passage des travailleurs sociaux en catégorie A au 1er janvier 2018. Il ne faudrait pas qu'une fois de plus nous soyons laissés sur le bord de la route.

Il n'est par ailleurs plus acceptable que subsiste une discrimination en termes d'évolution et de reconnaissance de notre profession du fait de sa féminisation à 75 %.

Le niveau de recrutement et de responsabilité tout comme le contenu de nos missions (de la réalisation à la conception) sont ceux d'un agent de catégorie A

■ QUELLES SONT LES RÉACTIONS DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE ET DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE FACE CETTE MOBILISATION DES PERSONNELS ?

Juste après les élections de 2014 nous avons pleinement investi les instances de dialogue social pour faire avancer nos revendications mais l'administration pénitentiaire s'est montrée sourde. Dès

septembre 2015 le dialogue s'est tendu et le boycott des instances s'est imposé, sans aucune réaction de l'administration pénitentiaire. Depuis février 2016, plus d'une centaine de services sont mobilisés et toujours aucune réaction de la DAP. Malgré une première audience plutôt positive début avril face à un garde des Sceaux reconnaissant la légitimité de l'ensemble de nos revendications, une deuxième plutôt tiède, les actes concrets se font toujours attendre. Des audiences auprès des cabinets du Premier ministre et du Président de la République n'ont pas permis d'obtenir des engagements.

Après la manifestation nationale exemplaire du 10 mai qui a rassemblé un tiers des personnels, nous ne constatons aucune avancée! Les personnels ne supportent plus le mépris affiché et la mobilisation se durcit.

■ SOUS STATUT SPÉCIAL, CES AGENTS SONT PRIVÉS DU DROIT DE GRÈVE, QUELLES SONT LEURS MOYENS D'EXPRESSION ET LEURS MODALITÉS D'ACTION DANS LE CADRE DE CETTE LUTTE ?

En effet, « *En cas d'acte collectif d'indiscipline caractérisée ou de cessation concertée du service* » les agents peuvent être révoqués sans aucune mise en œuvre des droits de la défense! Cet anachronisme, c'est le statut spécial – hérité de la guerre d'Algérie – qui le prévoit.

Et l'administration ne se prive pas pour brandir cette menace et celle du retrait d'un trentième de salaire dès lors que le service est « *mal fait ou non fait* », c'est devenu une technique de management ordinaire aussi bien qu'une tentative de museler des personnels qui se mobilisent pour leurs droits.

Pour autant, les personnels d'insertion et de probation font continuellement preuve d'imagination à côté des modalités revendicatives classiques: boycott de réunions institutionnelles, port d'un brassard, distribution de tracts, informations des partenaires associatifs et institutionnels ainsi que des élus, envoi de fax/mail revendicatifs à l'administration jusqu'à saturation des boîtes, journées SPIP mort avec activité réduite au minimum, organisation de barbecues devant les services!

La CGT insertion probation se bat pour l'abrogation de ce statut spécial et l'obtention du droit de grève pour les personnels. Ainsi, les débats à l'assemblée nationale en novembre 2015 sur le projet de loi déontologie ont été l'occasion de questionner le gouvernement et les parlementaires sur la pertinence du maintien du statut spécial, le sujet a été contourné et les amendements pour des garanties disciplinaires et la reconnaissance du droit de grève des personnels exerçant en SPIP rejetés. ♦



**>> Mission des SPIP
Point de vue CGT**

Contre l'escalade sécuritaire, choisir une politique pénale humaniste

La CGT porte une vision humaniste et progressiste de la politique pénale, qui ferait de la prison l'exception et dénonce les politiques sécuritaires et attentatoires aux libertés fondamentales qui sont à l'œuvre. La CGT insertion probation prône la réinsertion comme finalité première de l'intervention des professionnels travaillant au sein des services pénitentiaires d'insertion et de probation et revendique la création d'une direction autonome de l'insertion et de la probation. Celle-ci devrait permettre de sortir d'une logique exclusivement sécuritaire. Ainsi la CGT insertion probation défend un service public de qualité, de proximité répondant aux besoins des publics et non aux logiques de rentabilité, de gestion de flux.

ROMPRE AVEC L'INFLATION SÉCURITAIRE

La CGT insertion probation s'élève contre l'escalade qui vise à construire toujours plus de places de prison. L'administration pénitentiaire souffre de carence en personnels mais également du trop grand nombre d'usagers qui lui sont confiés (simples usagers de stupéfiants, personnes souffrant de troubles psychiatriques, les étrangers en situation irrégulière...). La CGT insertion probation dénonce également la justice de classe : à faits égaux, les

QUAND LA CGT DÉNONCE DES DÉRIVES SÉCURITAIRES, LA LIBERTÉ D'EXPRESSION ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES SONT BAFOUÉES À L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE !

Au nom de la lutte contre le terrorisme, l'administration pénitentiaire a sorti l'artillerie lourde à la suite des attentats de 2015 en dégageant des moyens importants à des seules fins sécuritaires. Sur le sujet de la radicalisation et du renseignement, il y a une certaine omerta engendrant paranoïa généralisée et pression culpabilisatrice des personnels.

En dénonçant cette précipitation et cette confusion sources de dérives sécuritaires, d'amalgames dangereux et de stigmatisation d'une partie de la population pénale, nos militants de la CGT sont victimes d'atteintes graves aux libertés syndicales ! Ainsi, suite à la parution d'un article dans le journal l'Humanité intitulé Cochez la case djihadiste le 13 avril dernier, une militante CGT insertion probation a été convoquée manu militari par le directeur interrégional des services pénitentiaires de Toulouse.

S'en sont suivies une demande d'explications et un avis favorable à des poursuites disciplinaires de la part de sa hiérarchie locale, qui n'a pas tenu compte du rectificatif du journaliste qui précisait que c'était bien à titre syndical qu'elle s'exprimait.

La CGT insertion probation s'indigne contre de telles méthodes, qui constituent sans ambiguïté une atteinte grave aux principes fondamentaux de liberté d'expression et d'exercice de l'activité syndicale.

Pour dénoncer ces atteintes graves et demander la solidarité de toute la CGT, la CGT insertion probation a fait une intervention au congrès confédéral. La CGT insertion probation n'en restera pas là et exige l'arrêt immédiat des poursuites disciplinaires engagées contre notre collègue et camarade. Quand on touche un militant de la CGT, on touche à toute la CGT !

plus pauvres sont condamnés plus sévèrement que les classes privilégiées. En août 2014, la réforme pénale adoptée a notamment mis fin aux peines de prison automatiques, dites peines plancher et a créé une nouvelle peine de milieu ouvert : la contrainte pénale. Pour la CGT, cette réforme n'est pas allée assez loin et nos revendications tendent à la création d'une véritable peine de probation qui engloberait toutes les mesures de milieu ouvert et à l'aménagement de peine automatique à mi-peine. En effet, nous savons que l'emprisonnement est l'atteinte la plus grave aux libertés individuelles et il met en péril le maintien des liens familiaux, relationnels et sociaux, ainsi que l'insertion dans toutes ces dimensions. S'ajoute à cela la question de la surpopulation pénale qui engendre des conditions indignes et déshumanisantes de la détention.

La CGT exige l'abrogation de la rétention de sûreté, dispositif consistant à garder emprisonnée après la fin de sa peine une personne dont on

présume qu'elle présente un risque de récidive. Dispositif largement dénoncé comme indigne d'une démocratie et représentant un enfermement abusif.

Surfant sur les peurs des citoyens, les notions d'évaluation de la dangerosité, le prédictif (voire le divinatoire), les dérogations au droit commun, les atteintes au respect de la vie privée, les pratiques discriminatoires nous sont assésés comme des horizons indépassables !

Depuis les attentats de 2015, l'emballement législatif et sécuritaire est infernal et nous dénonçons toutes les tentatives de faire de nos services des « auxiliaires de police ». Sous couvert de prévention de la radicalisation, les logiques de renseignement policier innervent les politiques publiques mises en place dans les SPIP.

TENIR COMPTE D'AUTRES ÉLÉMENTS

Cette vision rend exclusive la question de la responsabilité individuelle et ignore la réalité du contexte socio-économique qui est pourtant bien de la responsabilité des choix politiques faits en matière économique, d'éducation, d'emploi, de santé, de logement pour ne citer qu'eux. A la CGT, nous dénonçons cette dérive néolibérale qui nourrit les politiques de prévention des risques et la construction de la figure du délinquant dangereux. ♦

Depuis les attentats de 2015, l'emballement législatif et sécuritaire est infernal



>> COMPTE-RENDU L'UGFF AU 51^e CONGRÈS CONFEDERAL DE LA CGT

En plein conflit « Loi travail », la CGT à tenu son 51^e congrès à Marseille fin avril. L'UGFF y était présente. Compte rendu, motion, votes, témoignages...

Le 51^e congrès a débuté le 18 avril 2016 à Marseille. Mille délégués étaient présents, mandatés par leur syndicat pour débattre de la feuille de route de la CGT, voter les différents textes proposés, élire une nouvelle direction.

Un congrès ouvert par la chanson de Moustaki, *Sans la nommer* sur la révolution permanente. Interprétée par le groupe *Zago et les fanfarons*, elle a su donner la juste tonalité à ce moment de forte intensité.

Le secrétaire général de l'UD 13 a ensuite rappelé l'histoire des luttes depuis 1936, la guerre d'Espagne jusqu'aux luttes des marins, traminots et celle, très emblématique, des Fralib.

MOBILISATION GÉNÉRALE

Philippe Martinez a commencé son discours introductif sur l'enjeu de la place des femmes dans le syndicalisme. C'est une bonne chose; cette introduction était nécessaire au regard des difficultés que nous avons à faire vivre une véritable mixité dans nos organisations syndicales. Précisant la préparation extraordinaire de ce congrès, il a évoqué la nécessité de renforcer notre rapport aux

réalités de terrain. Il a bien évidemment abordé toutes les causes des dernières mobilisations comme les atteintes aux libertés syndicales, la politique internationale du gouvernement, les politiques d'austérité menées au niveau européen et national, les dernières réformes Rebsamen, Macron, PPCR, et réforme territoriale et de l'État pour les fonctionnaires... Comme évidemment ce qui nous préoccupe le plus aujourd'hui le projet de loi sur le Code du travail.

Notre stratégie des luttes ainsi que la nécessité de convergences des luttes, la question de la grève reconductible à mettre en débat dans nos entreprises et services a bien évidemment été au centre de beaucoup d'interventions et de débats.

Sur le fond, a été réaffirmé le positionnement de la CGT comme syndicat de masse et de classe, avec des revendications très concrètes comme la bataille

L'UGFF a coordonné
et participé à la
conférence de presse
sur l'évasion fiscale



pour les 32 heures (permettant la création de 4,5 millions d'emplois), l'enjeu d'un service public de qualité accessible pour toutes et tous, une nouvelle répartition des richesses...

L'ACTUALITÉ AU COEUR DES DÉBATS

Pour rappel, 78 % des délégués participaient pour la première fois à un congrès confédéral. Cela représente beaucoup. Malgré cela, énormément de délégués s'inscrivaient dans les différents débats pour prendre la parole. D'ailleurs, beaucoup n'ont pas pu s'exprimer car il n'y avait pas suffisamment de temps dans les débats et donc beaucoup ont ressenti une frustration. La plupart de ces jeunes congressistes sont venus s'exprimer, forts d'assemblées générales qu'ils ont préparées et de débats menés au sein de leurs organisations. Après, les différentes interventions étaient très axées sur l'actualité notamment sur la Loi Travail, sur nos stratégies de luttes. Il n'a pas été possible de prendre du recul par rapport à cette actualité, de débattre de manière plus générale sur notre conception du syndicalisme, sur les convergences de luttes, sur l'unité syndicale, sur notre organisation interne. Peut-être aurait-il fallu proposer l'appel du 51^e congrès plus tôt dans la semaine...

Cet appel, proposé le mercredi après-

>> *Témoignage*

Gérald Le Corre

délégué SNTEFP* au 51e congrès

* syndicat national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle



Céline Verzeletti, secrétaire nationale de l'UGFF à la tribune du congrès. Elle a été reconduite dans ses fonctions de secrétaire confédérale

Un appel fort à amplifier la mobilisation

Écrire une page sur mes impressions du congrès, comme délégué pour la première fois au congrès confédéral... OK, c'est parti! Une petite présentation s'impose donc: je m'appelle Gérald Le Corre, inspecteur du travail à Rouen (76) et délégué pour le SNTEFP qui syndique les agents des services déconcentrés du ministère du travail. Premier congrès confédéral certes, mais avec un peu de bouteille cependant, je suis militant CGT depuis 25 ans.

Après près de dix ans passés à militer dans le privé avec mes camarades de la construction et quinze ans au ministère du travail, avec quelques congrès de fédé et d'UD au compteur, me voilà débarquant à Marseille pour tenter de défendre une orientation plutôt « lutte de classe » sur la base des amendements de notre syndicat national.

Commençons par les trucs qui dérangent: comme le passage par les stands d'Airbus, Safran, EDF, Suez ou encore Veolia pour se rendre de l'accueil à la salle du congrès ou l'ouverture du congrès lui-même avec son et lumière digne des meetings des primaires américaines. Mais bon, tant que les patrons de ces entreprises n'influent pas sur l'orientation de notre CGT, je grogne mais ça passe encore...

Puis le congrès démarre enfin avec un discours d'accueil offensif du camarade des Bouches du Rhône et le rapport d'ouverture de Philippe Martinez qui balaie l'ensemble de l'actualité social, des attentats à la situation des migrants, de la condamnation de l'État d'urgence à la dénonciation de la répression syndicale qui visent nombre de nos camarades, de la grève à Mayotte pour faire appliquer le Code du travail à la lutte pour le retrait du projet de loi Valls - El Khomri qui vise à casser ce même code. Mais l'attention de nombreux congressistes porte

notamment sur les formulations qui sont utilisées concernant le syndicalisme rassemblé pour lequel Philippe Martinez reconnaît, à juste titre, « l'erreur que nous avons faites ces dernières années en favorisant peut-être nos relations avec la CFDT ».

Dans les discussions qui suivent cette première séance, et après que les délégués aient hué la présence de la délégation PS, certains se mettent à espérer que les multiples amendements au texte d'orientation concernant notamment la stratégie de lutte et la dénonciation du syndicalisme rassemblé pourraient permettre de faire évoluer le texte d'orientation dans le bon sens. Malheureusement, tel ne sera pas le cas. Impossible pour de nombreux délégués, porteurs d'amendements, de candidater pour

midi, incite à un renforcement des mobilisations actuelles. Il propose dans les services et entreprises, l'organisation d'assemblées générales du personnel pour débattre des moyens de lutte, dont la grève reconductible, à mettre en place pour obtenir le retrait du projet de loi sur le Code du travail et des avancées significatives pour toutes et tous les salariés.

PRÉSENCE DE L'UGFF

L'UGFF-CGT a participé activement au congrès. Elle a, entre autres, coordonné et participé à la conférence de presse sur l'évasion fiscale relative au combat mené et a préparé la plénière concernant la séquence internationale avec la fédération du commerce, les salariés Mac DO et les camarades du secteur Finances et le syndicat Américain.

Le jeudi soir, il y a eu une séquence sur les libertés syndicales sous un format original, un peu satirique, avec deux acteurs qui présentaient un journal. Sarah du collectif SPIP et déléguée UGFF a témoigné sur la répression vécue dans le ministère de la justice et plus précisément à l'administration pénitentiaire. Avec cinq autres témoins, salariés au privé, elle a pu révéler que les atteintes aux libertés syndicales étaient tout aussi à dénoncer, quel que soit le secteur d'activité. ♦

Céline Verzeletti



Gérald Le Corre, lors d'une intervention au 51e congrès.

cette commission qui apparaît verrouillée et ayant déjà traité les 3 000 amendements déposés avant le début des débats. Alors que la consultation des syndiqués avec le plan de visite des 2 000 syndicats semblait être une priorité, voici que les 279 syndicats qui ont travaillé en amont sur les documents et proposé des amendements ne pourront ni les défendre, ni les soumettre au vote...

Résultats des courses, la version finale du document d'orientation ne sera que très peu modifiée avec un refus assumé d'intégrer des amendements qui ferait évoluer le texte sur un terrain plus combatif. C'est sans doute cela qui explique un fort taux de votre contre et d'abstentions. Certes, ce taux est moins important que celui sur le rapport d'activité

qui a été adopté avec un taux de vote favorable historiquement bas en lien avec la crise dite de l'affaire Le Paon.

Ce décalage criant entre la tonalité des interventions et le contenu du document d'orientation va cependant s'atténuer durant la semaine avec le vote de l'appel du congrès à une très large majorité, un appel fort à amplifier la mobilisation et qui pose clairement la question de la reconduction pour gagner sur les revendications. Mais c'est le discours de clôture de Philippe Martinez, réélu secrétaire général, qui semble le plus en phase avec l'esprit des délégués. Un discours qui revendique une autre répartition des richesses, qui rappelle notre attachement à un syndicalisme de classe et de masse, n'opposant pas cette notion fondamentale avec la nécessité de mieux ouvrir la CGT aux femmes et aux jeunes, un discours centré sur les enjeux du mo-

ment avec notamment la nécessité de gagner sur le dossier des Goodyear et autres Air France, un discours qui conclut sur la nécessité d'organiser des assemblées générales dans les entreprises, de construire le Tous Ensemble, des grèves massives avec la perspective d'une grève reconductible et s'achève sur ce beau mot d'ordre: « ON LÂCHE RIEN » suivie d'une Internationale improvisée partie de différents endroits du congrès.

Désormais, il nous reste à mettre en œuvre TOUS ENSEMBLE cet appel du congrès pour construire par la grève et l'action le rapport de force permettant de gagner le retrait de la loi Travail et la satisfaction de nos revendications. Alors, malgré de nombreuses critiques, il faut reconnaître que du point de vue des résultats, ce fut un bon congrès. ♦

Gérald Le Corre

>> LES VOTES LORS DU 51^e CONGRES CONFEDERAL DE LA CGT

La liste proposée pour la nouvelle commission exécutive fédérale par les organisations du CCN a été largement approuvée par les 1 000 délégués avec des scores entre 84 et 97 %. Pas de surprise non plus concernant l'élection de Philippe Martinez comme secrétaire général de la confédération.

■ DOCUMENT D'ORIENTATION

Le document d'orientation constitué de cinq parties sur les cinq thématiques débattues entre autres lors du plan de visite des syndicats.

>> Préambule et partie I

- Notre démarche syndicale et notre rapport aux salariés
69.5% Pour — 30.5 % Contre

>> Partie II

- La construction des luttes
78.8 % Pour — 21.2 % Contre

>> Partie III

- Notre rapport avec les autres organisations syndicales, le politique et le monde associatif
63.7% pour — 36.3 % Contre

>> Partie IV

- Notre place dans le syndicalisme mondial et européen
75.8 % Pour — 24.2 % Contre

>> Partie V

- La démocratie dans la CGT
75.1% Pour — 24.9 % Contre

>> VOTE GLOBAL DU DOCUMENT D'ORIENTATION

70.3% Pour — 29.7 % Contre

■ LES MODIFICATIONS STATUTAIRES

>> Proposition des modifications statutaires concernant les syndiqués retraités

79.4% Pour

Le quorum a été atteint au 2/3

– La modification statutaire concerne la cotisation qui sera égale à 1 % du salaire net, toutes primes comprises de sa pension ou retraite net. Elle concerne aussi le calcul des voix au congrès confédéral: il sera calculé sur une nouvelle base, à savoir une voix pour 10 cotisations mensuelles par an, au lieu de 20 comme avant. C'est donc le même calcul que pour les actifs.

>> Proposition de modifications statutaires concernant les Pays d'Outre-mer

94.2% Pour

Le quorum a été atteint au 2/3

– Une nouvelle convention est annexée aux statuts. Cette convention définit le cadre et les modalités spécifiques de l'affiliation des confédérations de l'Outre-Mer. À ce jour, 4 sont signataires (Mayotte, Réunion, Martinique et Guyane). La modification statutaire précise notamment que sont affiliées à la CGT les confédérations des départements d'Outre-mer signataires de cette convention, et le CCN comptera un membre consultatif de plus, avec la présence d'un représentant des confédérations de DOM.

De manière globale, le texte a donc été voté à 70.3 % Pour. Il y avait un peu plus de 3 000 amendements déposés par les syndicats, peu d'amendements de fond ont été acceptés par les commissions.

■ RAPPORT D'ACTIVITÉ

Concernant le rapport d'activité, le vote Pour est particulièrement bas et peut-être n'a jamais été aussi bas. Il est de 68.7 %. Au vu des différentes interventions, le résultat est sûrement dû à la période de la crise interne de la CGT, de la façon dont elle a été gérée et de la façon dont elle a été retranscrite dans le préambule du rapport d'activité.

■ RAPPORT FINANCIER

Suite à une demande de certains délégués, le rapport financier a été voté par mandats et non à main levée. Son résultat est de 72.9 % Pour.

■ LA COMPOSITION DU NOUVEAU BUREAU:

>> **ANGEI Fabrice**, cadre du public présenté par la Fédération des Services Publics;

>> **BOUVIER Pascal**, Ouvrier du privé présenté par l'UD de Maine et Loire;

>> **DUGUE David**, élu administrateur, cadre du privé présenté par la FILPAC;

>> **GENSEL Virginie**, cadre présentée par la fédération mines et énergie;

>> **MARTINEZ Philippe**, élu secrétaire général, technicien présenté par la fédération de la métallurgie;

>> **PERRET Catherine**, cadre présentée par la FERC;

>> **ROUX Grégory**, agent de maîtrise présenté par la fédération des cheminots;

>> **SAAVEDRA Marie**, Cadre du privé présentée par l'UD du Vaucluse;

>> **VERZELETTI Céline**, Employée, présentée par l'UGFF;

>> **VIDALET Gisèle**, Cadre, présentée par l'UD de Haute Garonne. ♦



David Lecocq

Le congrès permet de témoigner de cette situation sociale éminemment pessimiste

Du 18 au 22 avril 2016 la Confédération Générale du Travail réunit son congrès. La CGT-USPATMI m'a mandaté pour être délégué de la CGT des préfectures et évoquer les problèmes inhérents aux vastes plans sociaux qui se déroulent dans toutes les fonctions publiques. Plus précisément, ils m'ont demandé de souligner la situation catastrophique dans les préfectures, le ministre de l'intérieur, Bernard Cazeneuve, impose la fermeture de tous les guichets distribuant des titres : carte nationale d'identité, passeport, carte grise et permis de conduire. C'est ce que l'on appelle le plan préfectures nouvelle génération (PPNG).

Également, il est important de valider la nouvelle convention avec les pays d'Outre-Mer. Les camarades ultra-marins tiennent à ce que leur territoire éloigné de l'hexagone montre son rejet de toutes les formes de résurgences colonialistes. Et quand on exerce sa fonction dans une préfec-

ture ultra-marine, des témoignages aux relents nauséabonds... il en existe de nombreux.

Je suis mandaté par l'UGFF, qui en tant qu'affilié direct, est la fédération de la CGT-USPATMI. En ce sens, je suis donc porteur des valeurs du service public avec comme problème important le rejet dans la société de l'adhésion à l'impôt. Je suis également mandaté par l'UD de l'Aisne, qui est mon département d'origine. Étant à l'origine un syndicaliste formé par les camarades de l'interpro, je conçois avec précision les pro-

Les camarades poussent quand même : Ils rejettent les alliances avec les syndicats d'accompagnement

blèmes des abandons de toute forme de politique industrielle dans les territoires ruraux. Ces derniers sont laissés aux mains des agriculteurs, des touristes et comme il y a abandon du service public dans ces territoires, ils sont également abandonnés aux mains des extrémistes de tout bord.

Lorsque j'arrive à Marseille, je fais rapidement des échanges avec les camarades de la délégation de l'UGFF. Ces derniers font les mêmes constats que dans les préfectures. L'abandon de la puissance de l'État – avec toutes les réformes continues que nous subissons – est la conséquence d'une percée de l'idéologie ultralibérale. On veut détruire l'État afin de réduire ses capacités de contrôles, ses capacités de redistribution des richesses, ses capacités à permettre à chacun de pouvoir bénéficier de « l'ascenseur social ».

Nous échangeons sur nos différents parcours syndicaux afin d'apprendre à se connaître et de sympathiser plus avant. L'esprit de camaraderie règne dans la délégation et chaque échange, chaque débat d'idée nous enrichit toutes et tous.

PRISE DE PAROLE

Le 51e congrès se déroule dans une drôle d'ambiance, relique de la crise qui a eu lieu fin 2014. C'est mon second congrès confédéral et l'esprit qui régnait au cours du congrès de Toulouse n'est pas le même. Ainsi, on peut comprendre que les passages des délégués pour les prises de parole soient organisés, nous sommes nombreux et il faut des règles. Mais le sentiment de frustration est important. Plus important qu'à Toulouse. Les échanges dans les couloirs du congrès mettent en avant ce sentiment de frustration.

Les camarades poussent quand même : ils rejettent les alliances avec les syndicats d'accompagnement, ils rejettent la participation du PS au congrès, ils sont désemparés par la présence du groupe Dassault ou Malakoff-Médéric sur les stands, ils critiquent l'absence de prise en compte de la nécessité de renforcer le service public dans le document d'orientation, ils rejettent l'absence de politique sociale au niveau européen, ils

appellent à la fin de l'éparpillement des appels à la grève, La tension est importante.

La douleur des camarades est sensible. Chacun d'entre nous est sensible au désarroi de nos collègues de travail et le congrès permet de témoigner de cette situation sociale éminemment pessimiste.

L'affiche de la CGT Info'Com vient faire du bruit. Une manœuvre de l'appareil politique qui se concentre sur une affiche qui dit de nombreuses choses sur les tensions entre les forces de la Police aux prises avec les ordres ou l'absence d'ordre et les manifestants qui critiquent la Loi El-Khomri et qui renouent avec le débat politique. Depuis le temps qu'on attendait cela. Le peuple se remet à débattre et c'est Debout. Bon... par contre il faut encore attendre ce que cela va donner.

BESOIN DE VICTOIRES

Le congrès fait également pénétrer des moments d'espoir : le mouvement syndical Mac Donald à New-York en est un bel exemple. Mais le plus beau est le témoignage des SCOPTI qui disent haut et fort que des victoires sont possibles. La solidarité, l'ingéniosité, l'endurance permet de rafler

cette victoire que tous nous sommes heureux de partager.

Comme le dirait Sébastien, il est peut-être venu le temps des révolutions.

Je pars de Marseille pour rejoindre d'autres camarades qui sont debout sous la pluie. J'ai un arrière-goût dans la bouche car je n'admets pas le rejet des camarades mis à disposition par la fédération santé et la fédération des organismes sociaux. Pour moi, cela reste un problème, la sécurité sociale est une construction de la CGT et il est utile d'avoir un camarade pleinement investi dans ce domaine au niveau confédéral.

On m'a dit que la violence de la société contamine le réseau syndical. Nous avons besoin d'une victoire syndicale. Il est évident que tous les camarades présents en ont ras le bol d'être sur la défensive et aimeraient pouvoir porter un projet d'avenir social. Pour cela, ils cherchent à trouver des moyens de renouer avec la solidarité, la confiance. Les camarades que j'ai rencontrés sur place portent toutes et tous ce message. C'est un signe d'espoir. ♦

David Lecocq

>> Compte de la comm statutaire consultative >> 04/05/2011

Dans sa déclaration liminaire, la CGT souligne que la mise en œuvre du projet de protocole PPCR engendre de nombreux problèmes statutaires.

S'agissant du reclassement des agents promus de catégorie C en catégorie B, les agents de l'échelle 6, sauf pour les deux derniers échelons, auront une inversion de carrière s'ils sont promus en catégorie B à partir de 2015. Pendant une dizaine d'années, ils courront le risque d'avoir un indice de rémunération inférieur à celui qu'ils auraient eu s'ils étaient restés en catégorie C, ce qui est absurde concernant une promotion de corps.

La CGT demande une réponse rapide de la DGAFP sur le sujet, pour qu'une amélioration des conditions de reclassement puisse être actée.

Si certains ministères comme l'Environnement et le Logement sont particulièrement impactés, cette question concerne la Fonction publique dans son ensemble.

La CGT rappelle que l'une des raisons de cette inversion de carrière est l'insuffisance de la revalorisation du 1er grade de la catégorie B dans le cadre du projet de protocole PPCR.

En ce qui concerne la catégorie A, la CGT insiste pour qu'on profite de l'exercice de ré-examen de toutes les grilles indiciaires, dans le cadre de la transcription de PPCR, pour aligner l'ensemble des corps de la catégorie A-type sur la grille indiciaire du A-type. La CGT pense en particulier à l'alignement de la totalité des grilles d'ingénieurs A-type, ce qui permettrait de résoudre la question du décalage de la grille des ingénieurs d'études avec les grilles indiciaires des autres ingénieurs de l'Etat, en particulier ceux du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, mais pas seulement. Il s'agit d'une véritable occa-



rendu mission

e
6

sion d'avoir une politique d'alignement des différents corps.

Enfin, en ce qui concerne le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat, la CGT demande que la Fonction publique sursoie à la mise en œuvre du décret sur la catégorie C. La dénomination de chef d'équipe pour le C2 et d'agent d'exploitation pour le C1 revient à interdire les recrutements par concours pour les agents d'exploitation, et à déqualifier les chefs d'équipe. Pour la CGT, les agents d'exploitation doivent être recrutés par concours en C2 et les chefs d'équipe relever du C3. La reprise du dialogue social ministériel est nécessaire, et la DGAFP doit se donner le temps de la concertation.

La CGT n'a déposé aucun amendement sur les textes constituant la mise en œuvre unilatérale de PPCR par le gouvernement.



PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CORPS INTERMINISTÉRIEL DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET RELATIF À L'INTÉGRATION DANS CE CORPS DES MEMBRES DU CORPS DES OFFICIERS DE PROTECTION DES RÉFUGIÉS ET APATRIDES DE L'OFFICE FRANÇAIS DE PROTECTION DES RÉFUGIÉS ET APATRIDES.

Ce projet prévoit l'intégration, en 2016, des officiers de protection de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides au CIGEM des attachés et l'insertion, dans le statut du corps des attachés d'administration de l'Etat, des mesures prévues pour ce corps par PPCR.

Le projet modifie tout d'abord la structure de carrière du corps, à compter du 1er janvier 2017, en supprimant un échelon dans chacun des grades du corps: le grade d'attaché est ainsi réduit de 12 à 11 échelons, celui d'attaché principal de 10 à 9 échelons,

et le grade d'attaché hors classe de 7 à 6 échelons auxquels s'ajoute l'échelon spécial. Il introduit en outre, à compter du 1er janvier 2020, un nouvel échelon dans le grade d'attaché principal culminant à l'IB 1015.

Par ailleurs, deux mesures viennent assouplir, à compter de la campagne 2017, les conditions d'accès au grade d'attaché hors classe: d'une part, les périodes de référence de 10 et 12 ans pour l'inscription au tableau d'avancement à ce grade sont supprimées et, d'autre part, un 3e vivier d'accès au grade d'attaché hors classe qui pourra représenter jusqu'à 20% du nombre des promotions annuelles dans le grade d'attaché hors classe prononcées par chaque autorité de gestion du corps, est créé, en faveur des attachés principaux et des directeurs de service ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et qui ont atteint le dernier échelon de leur grade.

Il introduit diverses dispositions dont la possibilité pour les fonctionnaires détachés ou directement intégrés de conserver, à titre personnel, l'indice de leur corps ou cadre d'emplois d'origine s'ils sont classés dans le corps interministériel à un échelon doté d'un indice inférieur. Il prévoit enfin que les titulaires d'un doctorat pourront bénéficier d'une bonification d'ancienneté de deux ans au titre de la préparation du doctorat accomplie sous contrat lorsqu'ils auront présenté le concours externe d'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA).

1/ Sur la première partie du texte concernant l'intégration des officiers de l'OFPPRA dans le CIGEM des attachés, l'experte CGT a rappelé les motifs de l'hostilité à la disparition du corps des officiers de l'OFPPRA. Ce projet d'abrogation du statut spécifique n'a pas de sens par rapport aux missions spécifiques des agents, est inutile pour le traitement idoine de la demande d'asile, n'est ni opportun dans l'actualité présente, ni nécessaire pour la carrière des agents mais qui par contre peut être dangereux pour (l'asile) demain. Le rejet de ce projet donnera également un signal pour le devenir du rôle de la France dans la protection des réfugiés et apatrides victimes de persécutions à travers le monde et du service public qui en est l'outil.

2/ Sur la partie statutaire du texte, deux amendements, déposés par la CFDT et la CGC ramenant la condition d'ancienneté dans le grade d'attaché pour la promotion au grade d'attaché principal par voie d'inscription au tableau d'avancement à la condition antérieure c'est-à-dire, le 8e échelon reçoit un avis favorable de l'administration. En effet, cette modification n'était

pas été prévue dans les négociations PPCR. Ils sont votés à l'unanimité.

La CGT vote contre ce texte, et ce pour deux motifs:

- L'intégration des officiers de l'Ofpra dans le CIGEM des attachés ne garantit plus leur indépendance fonctionnelle.
- En cohérence avec sa position adoptée lors de la commission du 9 février, la CGT s'exprime contre tous les textes faisant suite à la décision unilatérale de gouvernement de mettre en œuvre PPCR malgré la non-signature du projet. Cette position s'applique aux trois textes statutaires présentés à cette commission.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT – CGC- FSU – UNSA
Contre: CGT – FO – Solidaires.



PROJET DE DÉCRET FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES CORPS ET DES EMPLOIS COMMUNS AUX ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS OU AFFILIÉS À PLUSIEURS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Le projet comporte quatre séquences de revalorisation, échelonnées de 2017 à 2020, conformément à la grille du corps annexée au protocole, les deux premières séquences de revalorisation résultant pour partie d'un transfert de primes en points d'indice (+ 4 points d'IM en 2017 et + 5 points d'IM en 2018).

La première séquence de revalorisation, au titre de l'année 2017, tient compte, en outre, de la suppression d'un échelon dans chacun des grades du corps: le grade d'attaché est ainsi réduit de 12 à 11 échelons, celui d'attaché principal de 10 à 9 échelons, et le grade d'attaché hors classe de 7 à 6 échelons auxquels s'ajoute l'échelon spécial.

Le projet prévoit enfin, qu'à compter de 2020, le nouveau dixième échelon du grade d'attaché principal sera doté de l'indice brut 1015 et le dernier échelon du grade de directeur de service de l'indice brut 1020.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT – CGC- FSU – UNSA
Contre: CGT – FO – Solidaires.



PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'ORGANISATION DES CARRIÈRES DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C DE LA FONCTION PUBLIQUE

DE L'ETAT ET MODIFIANT LES DÉCRETS RELATIFS À L'ORGANISATION DE LEUR CARRIÈRE

Ce projet complète, dans son titre Ier, le décret relatif à l'organisation des carrières de fonctionnaires de catégorie C.

Sont introduites :

- des dispositions relatives au recrutement, à la titularisation et des dispositions transitoires consécutives notamment à la nouvelle organisation de la carrière en trois grades. Une disposition d'assimilation des services réalisés dans les grades dotés des échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6 est ainsi prévue.

- des dispositions relatives à l'avancement de grade. En outre est maintenue la validité, d'une part, des recrutements en cours, notamment dans les grades dotés des échelles 4 et 5, et, d'autre part, des tableaux d'avancement aux anciens grades.

- les commissions administratives paritaires demeurent compétentes jusqu'à l'expiration du mandat de leurs membres. Le projet de décret entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

Un amendement de l'UNSA remplace le terme groupe par celui de grade dans le texte relatif aux agents des systèmes d'information. Accepté par l'administration, il est également approuvé à l'unanimité.

La CFDT dépose un amendement sur le statut des chefs d'exploitation demandant que le grade de chef d'équipe d'exploitation soit transformé en chef d'exploitation.

La CGT propose à la CFDT, qui l'accepte, de remplacer le terme chef d'exploitation par agent principal d'exploitation.

Revenant sur la déclaration liminaire de la CGT, l'administration indique que la question des reclassements en C2 ou C3 sera progressivement réglée par les ratios promu/promouvable.

Vote de l'amendement :

Pour : CFDT – CGC – CGT – FO – FSU – UNSA

Abstention : Solidaires

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CGC – FSU – UNSA

Contre : CGT – FO – Solidaires.



PROJET DE DÉCRET PORTANT MAJORATION DU TRAITEMENT DE CERTAINS FONCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES D'UNE CLAUSE DE CONSERVATION D'INDICE À TITRE PERSONNEL

Ce texte vise à majorer le traitement indiciaire des fonctionnaires dont le traitement a été maintenu à titre person-

nel, lorsque l'application des règles de classement du statut particulier dont ils relèvent a conduit à les positionner sur un échelon doté d'un indice inférieur à celui perçu antérieurement.

Ainsi, en application de ce texte, les agents dont le traitement a été maintenu bénéficieront de la même augmentation de leur traitement indiciaire que celle dont bénéficieront les autres membres du corps ou du cadre d'emplois au titre de la mesure de transfert primes/points.

Le projet de décret entre rétroactivement en vigueur au 1er janvier 2016.

Ce texte complétant le précédent sur le transfert des primes en point, la CGT s'abstient.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CGC – FSU – UNSA

Abstention : CGT – FO – Solidaires.



>> Compte rendu de la commission statutaire consultative >> 13/04/2016

PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX CONDITIONS D'APPLICATION À MAYOTTE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES AUX PROFESSEURS DES ÉCOLES.

Les instituteurs de la fonction publique de l'État recrutés à Mayotte (IFPERM) sont recrutés par la voie de concours externes ou internes au niveau III (Bac + 2) et d'un concours interne temporaire (jusqu'à la session 2016) ouvert aux candidats bacheliers. Compte-tenu de l'amélioration de l'offre universitaire, le projet de décret prévoit, en plus du 1er concours interne spécial et du recrutement par voie de liste d'aptitude, jusqu'en 2019 (pour 3 sessions de concours), l'ouverture de concours externes de droit commun de professeurs des écoles. La licence est exigée pour les amener au niveau du M2 au jour de leur titularisation et le stage statutaire dure 2 ans au lieu

d'un an pour les professeurs des écoles de métropole. L'exigence de diplôme sera maintenue au niveau III pour les candidats du concours interne (Bac +2), à l'instar du recrutement dans le corps des IFPERM. La durée du stage statutaire des lauréats du concours interne est également portée à deux ans.

À l'issue de ce dispositif provisoire, le contexte local pourrait permettre un alignement total sur le droit commun des professeurs des écoles, soit un recrutement au niveau du M1 pour les amener au niveau du M2 au jour de leur titularisation.

En conséquence, la mise en extinction du corps des IFPERM est proposée à compter du 1er septembre 2017.

La CGT considère que la mise en place d'une formation sur deux ans va dans le bon sens mais s'interroge sur les conditions dans lesquelles les futurs professeurs stagiaires feront leur stage. En effet, à ce jour, l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) n'existe pas encore à Mayotte et le centre universitaire de Dembéni n'offre pas de formation de niveau Master. Le ministère de l'éducation nationale n'a pas apporté les précisions demandées par la CGT sur l'architecture de la future formation ainsi que sur les moyens déployés pour qu'elle soit de qualité. Le partenariat envisagé avec l'université de Saint-Denis et le déplacement régulier d'enseignants depuis la Réunion posera de nombreux problèmes pratiques. Il sera indispensable de recruter à Mayotte, en nombre suffisant, des formateurs expérimentés. À ce titre, les modifications du régime indemnitaire et la baisse d'attractivité de Mayotte à partir de 2017 seront un frein.

De plus, le recrutement à un niveau bac +5 dès la session 2020 n'est pas réaliste. En effet, il est fort peu probable qu'un nombre suffisant d'étudiants Mahorais soit en mesure à cette date de s'inscrire au concours, ce qui ouvrirait la voie au recrutement massif de personnels venant de métropole. Le dispositif de recrutement à bac +3 avec deux années de formation doit donc être pérennisé.

Enfin, le deuxième concours interne envisagé et permettant aux IFPERM ayant un diplôme de niveau bac+2 d'intégrer le corps des professeurs des écoles est très insuffisant. À ce jour, une majorité d'IFPERM n'ont pu bénéficier d'une réelle possibilité d'intégration et la prévision par le ministère d'une extinction de ce corps en 10 ans est à la fois irréaliste et trop lointaine.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – FO – FSU – UNSA

Contre : CGT – Solidaires

Abstention : CGC ♦



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Se mobiliser pour l'avenir de la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction publique de l'État

Saisies par le Gouvernement, les inspections générales de l'administration, des finances et des affaires sociales devaient rendre un rapport sur les modalités de financement des systèmes de protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique de l'État et de la Fonction publique territoriale. Une fois rédigé et après audition des organisations syndicales dont l'UGFF et la fédération des services publics CGT, ce rapport, porteur de préconisations, a été remis au gouvernement.

Contrairement aux exigences portées par les organisations syndicales dont l'UGFF-CGT et la fédération des services publics CGT, il n'a pas fait l'objet d'une communication et n'a pas été rendu public. Interrogée par les organisations syndicales, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a indiqué, sans donner plus d'explications, que les préconisations des inspections générales ne seraient pas retenues par le Gouvernement ?!

Pour ce qui concerne la Fonction publique de l'État, la DGAFP a organisé deux réunions de travail, les 11 et 26 avril 2016.

In fine, la DGAFP a indiqué aux organisations syndicales que les processus de référencement mis en

œuvre par les employeurs publics du fait de l'abrogation de l'arrêté Chazelle de 1962 seraient reconduits. La logique de marchandisation de la protection sociale complémentaire des agents de l'État est donc confirmée ! Chaque ministère sera appelé à établir un cahier des charges et à lancer un appel public à concurrence au niveau européen mettant en concurrence tous les types d'organismes de protection sociale complémentaire : mutuelles, sociétés d'assurance, institutions de prévoyance.

PROJET DE CIRCULAIRE

La DGAFP a présenté aux organisations syndicales un projet de circulaire portant différentes préconisations et modalités d'élabora-

tion des cahiers des charges par les employeurs publics.

Ce projet de circulaire a été réalisé par la DGAFP et la direction de la Sécurité sociale en lien avec les différentes directions des ressources humaines des ministères constitutifs de la Fonction publique de l'État et sous la contrainte de la direction générale « concurrence » de la commission européenne...

A l'évidence, tout est fait pour livrer toujours plus la protection sociale complémentaire des agents de l'État au marché et l'inscrire dans une logique de concurrence de plus en plus forte.

Dans un premier temps, la DGAFP ne souhaitait pas que ce projet de circulaire soit réellement soumis au débat contradictoire et qu'il puisse être adressé en l'état aux différents employeurs publics ministériels !

Dans un tel contexte, les organisations syndicales CGT, FO, FSU, UNSA, CFTD, Solidaires de la fonction publique de l'État ont constitué un front unitaire et ont obtenu l'organisation d'un débat contradictoire et l'engagement par la DGAFP d'examiner les amendements déposés par les dites organisations syndicales.

La DGAFP a indiqué aux organisations syndicales que certains amendements proposés seraient intégralement ou partiellement retenus.

Tout est fait pour livrer la protection sociale complémentaire des agents de l'État au marché et l'inscrire dans une logique de concurrence

D'autres ont fait l'objet d'un rejet. Certains restent soumis à un ultime arbitrage.

CE QUE CONTIENT LA CIRCULAIRE

Fonction Publique produira un prochain article sur les contenus précis de la circulaire lorsqu'elle aura été communiquée aux organisations syndicales dans sa version définitive.

En l'état actuel des réponses apportées par la DGAFP aux revendications des organisations syndicales, de lourds contentieux subsistent :

1 - La DGAFP refuse d'organiser un couplage total des prestations qui devront être proposées dans les domaines de la santé et de la prévoyance !

2 - Alors que rien ne l'interdit dans les dispositions réglementaires du décret de 2007 relatif à la protection sociale complémentaire, la DGAFP refuse de prévoir dans le cahier des charges des garanties obligatoires contre la perte d'autonomie !

Contrairement au projet initial de la circulaire, cette prestation pourrait être toutefois proposée par les opérateurs qui le souhaitent à titre optionnel.

Par ailleurs, alors que les mutuelles proposent des systèmes de garanties annuelles plus accessibles pour les agents dont les facultés contributives sont les plus modestes, la DGAFP veut privilégier les garanties viagères !

3 - Afin de tenir compte des besoins spécifiques des populations devant être couvertes, les organisations syndicales ont demandé que le nombre d'options des offres soit déterminé par les employeurs publics en concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels. La DGAFP introduit des éléments de complexité et de difficulté conséquents dès lors qu'elle souhaite préconiser que ce nombre soit au moins de trois.

4 - Les systèmes de protection sociale complémentaire construits par les mutuelles dans la Fonction pu-

blique de l'État reposent sur la mise en œuvre de solidarités intergénérationnelles, indiciaires, familiales.

pondération à une hauteur de 40 %. La DGAFP souhaite formuler des préconisations ayant pour objet de pondérer d'autres critères qui seront essentiellement d'ordre financier !

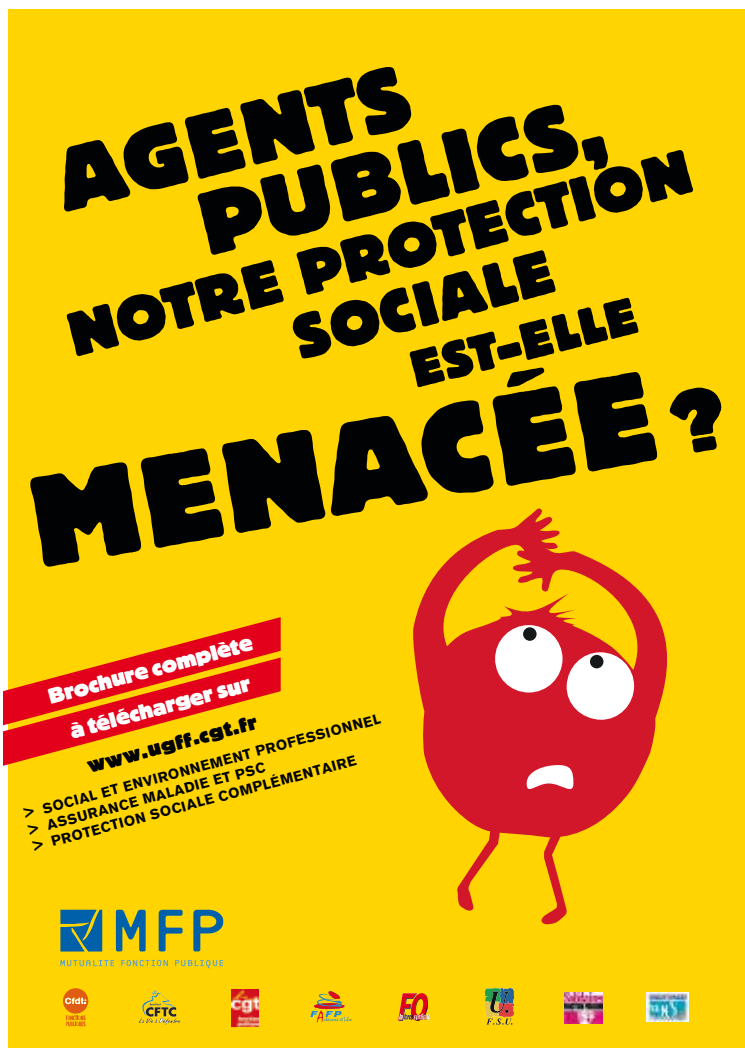
CONTRIBUTION FINANCIÈRE DES EMPLOYEURS PUBLICS

Enfin, il convient ici de rappeler que la contribution financière des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des personnels n'est pas obligatoire. Les textes ne font qu'autoriser les employeurs publics à verser des subventions aux opérateurs référencés. De plus, la hauteur de ces subventions fait l'objet d'un plafonnement dès lors qu'elle ne peut excéder 100 % du montant des transferts solidaires mises en œuvre par les opérateurs référencés. Dans la réalité, l'examen des subventions actuellement versées aux opérateurs référencés est très loin d'atteindre les 100 % et ne sont que très marginales.

Même si cette question ne relève pas du projet de circulaire, les organisations syndicales ont demandé que Madame Girardin,

ministre de la Fonction publique, prenne les dispositions qui s'imposent pour que les subventions versées par les employeurs publics représentent 100 % du montant des transferts solidaires. La DGAFP n'a pris aucun engagement dans ce sens et a indiqué que cette question serait débattue au sein du conseil commun de la Fonction publique...

A l'évidence, l'avenir de la protection sociale complémentaire des agents de l'État, actifs et retraités, fonctionnaires et non-titulaires, est très menacé. En l'état actuel de sa rédaction, le projet de circulaire s'inscrit pleinement dans une marchandisation de la protection sociale complémentaire et une mise en concurrence des opérateurs au détriment des mutuelles. Toutes les organisations de la CGT sont donc appelées à mener bataille lorsque les processus de négociations sur le référencement des opérateurs seront ouverts par les employeurs publics. ♦



La contribution financière des employeurs publics au financement de la PSC n'est pas obligatoire

HAUTEUR DE LA PONDÉRATION

Différents critères, qui feront par ailleurs l'objet de pondérations, seront retenus lors de l'élaboration du cahier des charges. Parmi les critères préconisés par la DGAFP, un critère relatif aux solidarités mises en œuvre a d'ores et déjà été retenu.

Toutes les organisations syndicales ont demandé que ce critère fasse l'objet d'une pondération à une hauteur de 50 %. En l'état actuel du projet de circulaire, la DGAFP refuse de répondre favorablement à cette revendication et souhaite retenir une



Après cinq années d'enquête au sein d'une section syndicale CGT dans un bourg rural industriel, le sociologue Julian Mischi nous livre un ouvrage d'analyses sur la place du militantisme dans et hors l'atelier.

Même si l'ouvrage est issu d'un mémoire universitaire, sa lecture ne s'en révèle pas pour autant ardue. La question centrale traitée dans l'ouvrage est posée d'emblée dans son introduction: « *Pourquoi et comment des ouvriers continuent-ils à militer malgré la force des processus favorisant leur exclusion politique?* » D'évidence, elle facilite l'entrée en matière pour tout militant syndical.

LES RÉSULTATS D'UN LONGUE ENQUÊTE

Contrairement aux idées toutes faites et largement véhiculées, Julian Mischi rappelle qu'on ne peut prétendre à la fin de la classe ouvrière quand elle représente encore 23 % de la population française. Par contre, les ouvriers sont différents. Ils résident beaucoup plus souvent en milieu rural ou en zone périurbaine que par le passé.

Julian Mischi est directeur de recherche en sociologie à l'INRA, il a mené l'enquête durant cinq années auprès de salariés d'un atelier SNCF d'un petit bourg industriel. Mischi pénètre le quotidien de militants cégétistes mettant en évidence leur organisation collective, leur manière de résister aux nouvelles formes de management. Méthodique l'ouvrage est divisé en cinq chapitres.

Le premier souligne l'opposition qui perdure entre « *les exécutants et ceux des collègues maîtrises et des cadres* » (p. 64). Les nouvelles formes de gestion des ressources humaines de la SNCF accentuent d'ailleurs ce clivage, puisque les nouveaux « *encadrants* » ne sont plus issus de la « *boîte* ». Ne se

sentant concernés ni par l'esprit maison ni par le sens du service public, ils proviennent souvent du privé et effectuent des passages très courts. Julian Mischi révèle également les tensions qui existent entre les différentes corporations illustrées par le langage fleuri de leurs désignations lapidaires: *les taupiers, les sangliers, les écureuils...* Tout au long du livre ce sont bien la parole et les mots des ouvriers qui sont mis en avant. Il s'expliquera plus loin (p.185) sur ce choix et l'impact des mots. Dans cet enchevêtrement de clivages, l'auteur décrit l'érosion des solidarités, mais aussi les nouvelles formes de mobilisations syndicales.

L'originalité du livre réside sans doute en partie dans le second chapitre, puisque l'auteur déporte son regard en dehors de l'atelier pour analyser également ce qui s'y vit, notamment en termes de syndicalisation, dans cet environnement rural: « *il faut scruter les trajectoires sociales, analyser les logiques scolaires, résidentielles et familiales sur lesquelles s'articulent les cheminements militants* » et d'expliquer notamment que plus on monte dans la hiérarchie, plus on s'éloigne de la vie du bourg. Mischi décrit également les besoins en services, l'organisation familiale, le « *travail-à-côté* », les agents issus du monde agricole, leur place, leurs différences avec leurs collègues issus de lignées cheminotes.

UNE ORGANISATION SPÉCIFIQUE

Pour l'avoir préférée nous-mêmes, nous connaissons tous la formule: « *On n'est pas une amicale de pêcheurs à la ligne* » (p. 145). C'est le titre du troisième chapitre qui est consacré à la façon de militer à la CGT, la manière d'être, l'éthique comme la discipline militante, la différenciation avec les autres organisations syndicales. Nous ne doutons pas de l'authenticité de la description mais elle ne constitue pas une généralité. Ici, il s'agit bien d'une ethnographie — cette remarque vaut pour l'ensemble de l'ouvrage — soit une observation et une interprétation réalisées à partir d'un syndicat de site (67 adhérents), à partir de récits de vie et de consultation de documents internes à cet unique syndicat. L'auteur dévoile un certain nombre de hiatus entre les attentes de l'encadrement (syndical ou dans l'entreprise) et les pratiques réelles ; mais dans ce chapitre, l'analyse paraît parfois caricaturale, tant les façons de militer à la CGT aujourd'hui ne sont plus obligatoirement guidées par cette forme d'obédience extrêmement hiérarchisée dans l'organisation. Si l'image d'Epinal peut rassurer, elle ne saurait correspondre à l'ensemble de nos formes de militantisme plurielles, qui,

elles-mêmes, dépendent des attentes des adhérents des différentes organisations de la CGT.

LE SYNDICALISME COMME FORME D'EXPERTISE ?

La quatrième partie s'attache à questionner la question du mandat, des décharges d'activité, de la professionnalisation de l'activité syndicale, « *le lien entre les permanents syndicaux et les adhérents de base* »... Tout y passe: les récriminations, les boutades, la perception des militants détachés, les conséquences sur la vie familiale pour un tableau qui s'avère juste. Julian Mischi expose également « *l'acquisition du savoir faire militant* » (p. 253) : prise de parole, préparation et animation de réunion, organisation de module de formation, travail de recherches et de synthèse de différentes données (conventions collectives, etc.), apprendre à savoir rendre compte... qui peuvent parfois tirer « *l'activité syndicale du côté de l'expertise* » (p. 261). La question de la reconversion est également abordée, sources de multiples interrogations difficiles à décrire ici.

En tout cas ce précédent chapitre permet une transition pour s'intéresser à ce qui constitue la spécificité de l'ouvrage: l'impact de cette sociabilité syndicale sur la vie hors de l'atelier « *dans l'espace public au sein des municipalités* » (p. 297). Le passage sur les antagonismes qui existent au sein des structures territoriales entre des secteurs ouvriers et des professions plus intellectuelles (prof) est particulièrement cocasse et devrait tous nous interroger sur nos pratiques. Mais l'essentiel n'est pas là! Dans cette commune rurale, certains militants du syndicat s'engagent en politique. Et contrairement aux idées reçues, l'apolitisme rural mis en exergue par « *beaucoup de journaliste ou d'analyste* » (p. 348) constitue bien une illusion.

On perçoit évidemment l'empathie du chercheur pour son domaine de recherches et les militants qu'il a cotoyés, dans un environnement particulier. Comme il le rappelait dans *Ensemble* (avril 2016) : « *Je voulais travailler sur les campagnes françaises où la population ouvrière est plus importante qu'on ne le croit.* »

Parions que chacun d'entre-nous trouvera une part de lui-même dans certains éléments de son analyse. ♦

Julian Mischi
Le Bourg et l'Atelier
Sociologie du combat syndical
Editions Agone
ISBN : 9782748902310
408 pages — 23.00 €

>> Non-titulaires Les modalités de recrutement

CONDITIONS A REMPLIR

Les conditions que doit remplir l'agent non titulaire pour être recruté sont à peu près les mêmes que celles exigées des fonctionnaires titulaires. Toutefois, il est possible de recruter des agents qui ne sont pas des ressortissants de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen mais pas pour des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

- Jouir de ses droits civiques ;
- Ne pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions dans un Etat autre que la France, pour les personnes de nationalité française ;
- Idem pour les personnes de nationalité étrangère ou apatrides mais également ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation incompatible avec les fonctions exercées en France. A cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;
- Être en position régulière vis-à-vis du service national ;
- Être physiquement apte à l'exercice des fonctions postulées. A cette fin, une visite médicale doit être effectuée avant le recrutement. En outre, si l'emploi requiert des conditions d'aptitude physique particulières, le certificat médical devra indiquer que l'intéressé satisfait à ces conditions, compte tenu également des possibilités de compensation du handicap susceptibles d'être mises en oeuvre par l'administration.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave ma-

ladie, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

- Fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.
- S'il est de nationalité étrangère, être dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

MODALITES DE RECRUTEMENT

→ Document écrit

Par contrat ou arrêté. Le contrat est cosigné par le représentant de l'administration et l'agent.

L'arrêté est un acte unilatéral signé par le seul représentant de l'administration, puis notifié à l'agent.

Il doit contenir **les mentions obligatoires** suivantes :

- Le texte de loi en vertu duquel l'agent est recruté. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 ou 4 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi ;
- Sa date d'effet et sa durée ;
- La durée d'une éventuelle période d'essai (doit être en rapport avec celle du contrat conclu) ;
- La définition précise du poste occupé (la fiche de poste peut être annexée, le cas échéant) ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, dont l'emploi relève ;
- Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte réglementaire (par exemple : le temps de travail, les sujétions particulières, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de dépla-

cement, etc.) ;

- Les conditions de rémunération.

→ Période d'essai

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Arrêt N°347575 du Conseil d'État du 26 novembre 2012 précisant qu'à l'occasion du renouvellement d'un contrat à durée déterminée – CDD – d'un agent contractuel avec un même employeur public pour les mêmes fonctions, le second contrat à durée déterminée ne peut prévoir une nouvelle période d'essai : « Considérant, toutefois, qu'une période d'essai ne peut être valablement stipulée lorsque le contrat est renouvelé à son expiration, pour les mêmes fonctions et par le même employeur, celui-ci ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent ; »

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- De trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- D'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- De trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- De quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement.

→ Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai

ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par

TEXTES DE REFERENCE

>> Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (titre II) modifié par le

>> Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 notamment en ce qui concerne les règles fixant les conditions d'emploi, de fins de fonctions, de reclassement et de rémunération des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics.

>> Circulaire n° RDFF1314245C du 22 juillet 2013 : Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat

lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité.

Par ailleurs, le décret du 17 janvier 1986 ou un document de présentation de ce texte et éventuellement des textes précisant les conditions particulières d'emploi pour certaines catégories d'agents (statut particulier, règlement intérieur, etc.) doit être porté à la connaissance de l'agent non titulaire au moment de son recrutement, un exemplaire de ces textes pouvant éventuellement lui être remis.

→ **Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent**, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT OU DE L'ENGAGEMENT

→ Conditions de renouvellement du CDD (article 45 du décret du 17 janvier 1986)

Le renouvellement doit être **exprès** (c'est-à-dire écrit), ce qui exclut tout renouvellement par tacite reconduction.

A noter que les agents recrutés par contrat à durée déterminée avant le 14 juin 1983 et qui n'ont pas été titularisés, dont le contrat a été renouvelé au moins une fois, sont réputés être employés pour une durée indéterminée, en application des deuxième et troisième alinéas de l'article 8 du décret de 1986.

→ Information de l'administration

L'administration doit notifier son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent non titulaire au minimum :

- Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans.

→ Cas des CDD de plus de 6 ans

Désormais, en application du 5ème alinéa de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, l'administration qui souhaite faire perdurer la relation contractuelle au terme d'une période de six années pour répondre aux mêmes besoins et pour l'exercice de fonctions similaires, est tenue de reconduire le contrat pour une durée indéterminée.

Cette obligation revêt une triple portée :

- 1 - l'administration ne peut reconduire au terme de ces six années, un même contrat pour une durée déterminée ;
- 2 - il s'agit d'un changement de situation contractuelle qui implique un acte exprès de la part de l'administration sous la forme d'un avenant visant à reconduire le contrat antérieur ;
- 3 - il ne peut être question de renouveler le contrat pour une durée indéterminée avant le terme de la période de six années d'emploi en CDD.

Dans cette hypothèse, le nouvel alinéa 5 de l'article 45 impose à l'employeur de respecter un **délai de prévenance de 3 mois** pour faire connaître son intention de renouveler ou non le contrat.

Par ailleurs, il fait obligation aux administrations d'organiser un **entretien préalable** à la notification de la décision.

Cette disposition n'impose nullement à l'administration de justifier les raisons qui l'ont poussé à sa décision mais d'informer l'agent sur son sort de vive voix, à l'occasion de cet entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son accord. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi et ne peut pas prétendre aux allocations chômage. Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration (signature de l'accusé de réception). La lettre de l'administration (qui peut être un formulaire type) doit au minimum indiquer le délai dans lequel l'intéressé est tenu d'y répondre.

L'absence de décision de l'administration à l'issue d'un CDD et le maintien de fait en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD d'une durée égale à celle du contrat initial ou d'une durée convenue entre les parties.

→ À noter :

L'agent reçoit à la fin de son contrat un certificat de travail indiquant exclusivement la date de recrutement et celle de fin de contrat, ses fonctions et sa catégorie et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées et le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

→ Démission : (article 48 du décret 86-83)

L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis :

- Huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- Un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- Deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. ♦

à suivre

#VotationTravail

→ ORGANISEZ VOTRE PROPRE VOTE

Voici les points essentiels. Pour plus d'infos, voyez la fiche technique et la FAQ, ou posez vos questions sur twitter : @Votationtravail

1 CONSTITUEZ UNE ÉQUIPE

- Pensez au cadre de l'intersyndicale et aux organisations de jeu-nesse
- Pas obligé d'être membre d'un syndicat ! Vous pouvez signaler ici que vous êtes volontaire et trouver d'autres volontaires autour de vous.

2 Choisissez les dates, les horaires, et le lieu

- Soyez visibles, et dans un lieu de passage.
- Vérifiez s'il est nécessaire de demander une autorisation. (voir FAQ)

3 Annoncez l'évènement

- Publiez le sur la carte des bureaux de vote.
- Diffusez le flyer bien en amont.
- Utilisez les réseaux sociaux, les mails et la presse locale (voir FAQ).

4 Préparez le matériel

- Le matériel de la votation est ici.
- Vous pouvez fabriquer votre propre matériel, à commencer par une urne !
- Soyez visibles le jour du vote, et n'hésitez pas à proposer aux gens de rester en contact.

5 Donnez des suites au vote

- Rentrez les résultats sur votationtravail.fr/resultats (en ligne vendredi 3 juin).
- Annoncez les aux personnes qui ont participé au vote, avec des affiches et/ou des flyers, et en envoyant un mail à celles et ceux qui ont laissé leurs coordonnées.
- Utilisez la presse et les réseaux sociaux (#VotationTravail)



CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNEF, UNL, FIDL

Nom, Prénom : _____ (facultatif)

- Salarié-e du public
- Salarié-e du privé
- Etudiant-e / lycéen-ne
- Retraité-e
- Privé-e d'emploi

Lieu de travail ou d'étude : _____

Retrait du projet de loi travail :

Pour Contre

Faut-il aujourd'hui des droits nouveaux pour les salarié-e-s, les jeunes, les privé-e-s d'emplois et les retraité-e-s ?

Oui Non

Commentaires :

Signature :