

echos

D E L A F O N C T I O N P U B L I Q U E

Aujourd'hui Rio,
demain Paris ?



ORD

RESSO

Klaus Heeger, Secrétaire général de la **CESI**

• **Quel rôle d'après vous doit jouer la CESI vis-à-vis des institutions européennes ?**

La CESI joue un rôle multifonctionnel auprès des institutions. Elle est tout d'abord partenaire social au niveau européen, c'est-à-dire qu'elle négocie directement avec les employeurs des différents États membres au sein de comités de dialogue sectoriels.

Par ailleurs, elle se prononce sur les dossiers politiques dignes d'intérêt pour ses membres tels que les mesures d'austérité prises partout à travers l'Europe, le futur de l'UE ou encore son élargissement.

La CESI est aussi l'intermédiaire entre ses organisations membres et leurs affiliés d'une part, et les instances européennes de l'autre. Ainsi, elle se voit intervenir auprès des instances européennes pour leur soumettre des demandes spécifiques provenant de ses organisations membres, faciliter des échanges avec les interlocuteurs européens et rapprocher l'Europe de ses organisations membres et de leurs affiliés.

De ce fait, la CESI est également un vecteur important pour l'acceptation, et donc le succès, d'une intégration européenne de plus en plus prononcée.

• **En période de crise, les syndicats n'ont-ils pas un rôle crucial à jouer ?**

Plus que jamais en temps de crise les syndicats ont un rôle crucial à jouer, car le dialogue social (européen) entre les travailleurs et les employeurs dans tous les secteurs et à tous les niveaux est un pilier du modèle social européen.

La situation macro-économique et le marché de l'emploi en Europe restent préoccupants et un certain nombre d'États membres se trouvent toujours dans une récession sévère, la main-d'œuvre européenne est un, sinon le levier majeur de la croissance, et c'est pour cela que les changements structurels en faveur de l'emploi doivent être anticipés et gérés de manière intelligente et socialement responsable.

Le dialogue social doit donc rester une méthode de coordination fondamentale. Il permet non seulement d'améliorer la résilience économique mais aussi stimule l'emploi au niveau macro-économique, ainsi qu'au niveau des entreprises. La confédération européenne des syndicats indépendants que je représente défend donc, au jour le jour, le recours au dialogue social, tout en valorisant le rôle que les employés ont à jouer dans la reconquête économique à laquelle nous aspirons.

Cette année, l'OIT et l'OCDE ont publié des rapports concernant la situation des marchés du travail dans l'Union européenne et la zone euro. Il est frappant de constater, qu'alors même que le dialogue social se trouve menacé en Europe, les deux analyses convergent pour souligner clairement le rôle du dialogue social et des instances de négociation collective pour sortir de la crise.

Depuis maintenant plusieurs années, la CESI s'emploie également à rappeler le rôle crucial joué par les services publics pour pouvoir surmonter les effets néfastes de la crise et pour établir un cadre structurel sain pour les investissements, la croissance et l'emploi.

Pour conclure, l'intégration européenne exige davantage de cohésion sociale et territoriale, une protection des principes de solidarité et d'égalité de traitement.

Seule une Europe socialement conçue trouvera le soutien des citoyens ; ceci vaut d'autant plus en période de crise et d'austérité. Défendre ces principes et structures est donc l'une des missions fondamentales des syndicats au niveau européen. Car sans cet appui, le succès de l'UE dans son ensemble sera mis en péril.

• **En affiliant des syndicats issus de pays non membres de l'Union Européenne, quel est l'objectif poursuivi par la CESI ?**

Les mouvements et les activités des capitaux et de l'entrepreneuriat n'ont pas ou peu de frontières. Par conséquent, il est logique qu'une politique sociale ne puisse se limiter aux confins de l'UE.

Pour éviter de trop grands clivages entre une UE intégrée et ses pays voisins, il ne s'agit pas seulement d'établir un modèle social européen digne de ce nom dans l'UE (en parallèle avec les politiques économiques et financières), mais aussi dans ses pays avoisinants. Je parle ici de conditions aptes à garantir les libertés, la démocratie et la prospérité dans nos pays voisins qui garantiront aussi une stabilité sociale, économique et politique au sein de l'Union. Une division trop prononcée du monde européen entre les membres du « club UE » et « les autres » aurait des effets néfastes pour tous.

Établir des partenariats forts avec des syndicats issus de pays non membres de l'Union Européenne est donc un des objectifs affichés de notre confédération.



Aujourd'hui RIO, demain PARIS ?

Page 2 Point de vue de...

- Klaus Heeger, Secrétaire général de la CESI

Page 3 Édito

- Aujourd'hui Rio, demain Paris ?

Pages 4 à 6 Actualité

- Compte d'affectation Spécial « pensions » et détachement des fonctionnaires de l'État

Pages 7 à 10 Fonction Publique Territoriale

- Objectif : les élections professionnelles de 2014
- Précarité des Agents contractuels

Page 11 Fonction Publique Hospitalière

- Est-ce que la certification n'est pas anti-qualité de vie au travail ? Ne serait-elle pas porteuse en elle-même de risques pour cette qualité de vie au travail et pour la qualité des soins ?

Pages 12 à 13 Fonction Publique de l'État

- Propositions du CGEPI sur l'entretien professionnel des agents
- Les effets de la crise sur les conditions de travail à la culture

Pages 14 à 18 CESI

- Livre Blanc : une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables
- Conseil professionnel Administration Centrale et Finances de la CESI
- Le SPS Non-Gradés/FGAF participe au Conseil Professionnel Justice de la CESI
- Construire l'Europe de la liberté, de la sécurité et de la justice

Pages 19 à 23 Éducation nationale

- IX^e congrès de la CSEN
- Vincent Peillon et le Mammouth
- Le SNALC-FGAF dans la négociation !
- Affaiblir le français, c'est affaiblir la France !
- 8 mois de retard pour la parution de la circulaire sur les missions

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires

Directeur de la publication : François Portzer

Rédactrice en chef : Geneviève Peirsman

Siège social et administration :

4 rue de Trévise - 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

Conception, réalisation, impression :

Compédit Beauregard - Tél. : 02 33 37 08 33

ISSN : 0996-1402

Commission paritaire : 1016S08033

Le Brésil, élève modèle de la mondialisation, est aujourd'hui secoué par des émeutes sans précédent. Que demandent les manifestants issus des classes moyennes émergentes que l'on pensait pouvoir anesthésier à coup de ballons ronds ? Des services publics de meilleure qualité dans la santé, l'éducation ou les transports.

En France, les plus de cinq millions d'agents qui assurent ces services publics constituent un sixième de la population active et le cœur des classes moyennes. Ils connaissent pourtant une stagnation inédite de leur pouvoir d'achat : gel du point d'indice depuis quatre ans, refiscalisation des heures supplémentaires, diminution du quotient familial : autant de mesures qui vont directement impacter le budget de nombreuses familles de fonctionnaires ! Par ailleurs, parmi les scénarios destinés à sauver la retraite par répartition, on évoque encore l'hypothèse d'un alignement du régime du secteur public sur celui du secteur privé, notamment en remettant en cause le calcul des pensions sur les six derniers mois d'activité...

Ainsi, une fois de plus, les voix des thuriféraires du libéralisme s'élèvent pour faire des fonctionnaires les principaux responsables de la crise du fait de leurs prétendus privilèges, alors que, bien au contraire, ils constituent le ciment de la cohésion sociale en rendant aux citoyens et aux familles ces services publics de qualité qu'on nous envie au Brésil... **Dans un contexte politique et économique tendus, ne risque-t-on pas, en faisant d'eux des boucs émissaires et en les paupérisant toujours davantage, de voir demain les rues de Paris ressembler à celles de Rio aujourd'hui ?**

Pour sa part, la FGAF, qui a toujours manifesté son attachement à un dialogue social constructif et à la défense des valeurs républicaines, fera tout pour éviter de telles dérives qui, on le sait, risqueraient d'ouvrir la voix au populisme. **Encore faudrait-il que les pouvoirs publics, notamment en se portant garants du bon déroulement des élections professionnelles de décembre 2014 et en restant à notre écoute, permettent au syndicalisme autonome et apolitique que nous représentons d'avoir, à l'instar des grandes confédérations politisées, sa juste place sur l'échiquier social. Sinon, comme au Brésil, ce sera bientôt dans la rue que se décidera l'avenir du pays...**



Compte d'Affectation et détachement des fonc

Le compte d'affectation spécial « pensions » (CAS pensions) a été créé en 2006 afin d'équilibrer les recettes (contributions des ministères employeurs et cotisations salariales des fonctionnaires) et les dépenses (pensions versées aux fonctionnaires retraités). Son principal programme « Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité » est doté de 52,5 milliards d'euros dans la loi de finances 2013.

UNE AUGMENTATION VERTIGINEUSE DE LA CONTRIBUTION EMPLOYEUR AU CAS « pensions »

Les cotisations salariales des fonctionnaires au CAS pensions ont peu augmenté et se situent à un niveau très proche de celui des salariés du secteur privé. **Elles sont passées de 7,85 % en 1991 à 8,76 % en 2013.**

A contrario, les contributions employeur des fonctionnaires de l'État, déjà très élevées à la création du CAS pension en 2006 (49,90 %), ont vertigineusement augmenté pour atteindre **74,28 % en 2013**. À titre de comparaison, les charges patronales pour la retraite des salariés du secteur privé (régimes général et complémentaire) se situent autour de 14 %.

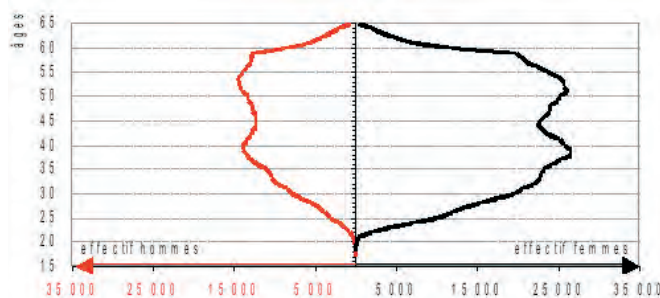
Cette augmentation vertigineuse est liée au ratio défavorable entre le nombre de fonctionnaires de l'État actifs et le nombre de pensionnés.

La diminution des recrutements dans la Fonction Publique de l'État (FPE), suite aux différentes vagues de décentralisation, puis à la politique de non-renouvellement d'un fonctionnaire sur deux, couplée à l'augmentation du nombre de retraités, aboutit en 2013 à ce que le nombre de pensionnés de la FPE (2,3 millions) est aujourd'hui supérieur au nombre d'actifs (2,2 millions).

Au sein de la Fonction Publique Territoriale, un nombre identique d'actifs (2,2 millions) cotise pour moitié moins de pensionnés (1,1 million).

PERSPECTIVES

La pyramide des âges des fonctionnaires de l'État est éloquente sur le fait que le ratio du nombre d'actifs sur le nombre de pensionnés va continuer à chuter dans les prochaines années. La poursuite annoncée de la décentralisation accentuera ce phénomène.



Pyramide des âges des titulaires civils des ministères au 31 décembre 2010 (en milliers de fonctionnaires sédentaires)

Ordre de grandeur des taux des cotisations retraite des fonctionnaires et des salariés dans différentes situations

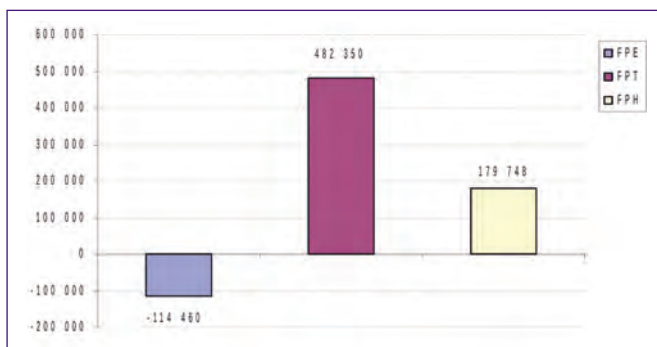
Cotisations retraites 2013 sur traitement ou salaire brut	Militaire (1)	Fonctionnaire civil de l'État (1)	Fonctionnaire territorial (1)	Salarié cadre relevant du régime général (secteur privé ou contractuel du secteur public) (2)
Part salariale	8,76 %	8,76 %	8,76 %	Environ 9 %
Part patronale	126,07 %	74,28 %	28,85 %	Environ 14 %

(1) Retraite principale à la CPMR ou à la CNRACL à laquelle il conviendrait en toute rigueur d'ajouter les contributions à la caisse de retraite complémentaire RAFF (1 % de part salariale et 1 % de part patronale).

(2) Retraite principale à la CNAV et retraite complémentaire à l'AGIRC pour les cadres du secteur privés et à l'IRCANTEC pour les contractuels du secteur public.

Spécial « pensions » tionnaires de l'État

Si le nombre global de fonctionnaires a commencé à baisser en 2010, c'est parce que la diminution du nombre de fonctionnaires de l'État (- 1 %) est supérieure à l'augmentation du nombre de fonctionnaires territoriaux (+ 0,2 %) et hospitaliers (+ 1,3 %) (3).



Solde net d'emplois dans les trois fonctions publiques entre 2000 et 2010 en France (Métropole + DOM) (4).

Cet important différentiel de contribution pour la retraite fait qu'à traitement brut identique, le coût employeur d'un fonctionnaire de l'État est nettement supérieur à celui d'un fonctionnaire territorial ou à celui d'un agent contractuel.

La poursuite annoncée de la décentralisation pourrait ainsi donner l'illusion d'économies et aggraver le différentiel. Bien entendu, il ne s'agit que d'un effet d'optique puisque les pensions des retraités de la FPE devront continuer à être financées, quel que soit le nombre d'actifs sur lequel repose leur financements.

Donc, au fur à mesure que les recrutements diminuent dans la FPE, la contribution employeur des fonctionnaires en activité augmente.

CONSÉQUENCES

Les agents ne ressentent pas les conséquences de ce mécanisme tant qu'ils restent employés par l'État. Mais il devient un handicap rapidement perceptible lorsque le fonctionnaire d'État envisage un détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension dans une collectivité locale, un établissement public, une association ou un organisme privé. Les exemples chiffrés en annexes illustrent le niveau du surcoût pour l'organisme d'accueil d'un fonctionnaire de l'État en détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension.

En détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension, si le salaire peut être négocié entre l'agent et la structure d'accueil, l'employeur doit continuer à cotiser au CAS pension sur la base de l'indice brut théorique du fonctionnaire.

Il n'existe que 3 exceptions à ce principe : lorsque le détachement a été prononcé dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger, ou auprès d'organismes internationaux, ou pour exercer une fonction publique élective (5).

Les taux atteints par la contribution employeur au CAS pension sont devenus de réels obstacles à des détachements dans le secteur privé, dans les établissements publics ainsi que – et c'est un comble – dans les collectivités territoriales.

LES PISTES D'AMÉLIORATION

La Ministre de la Fonction Publique a récemment rappelé vouloir « favoriser la mobilité des parcours professionnels entre les différents ministères et entre les trois volets de la fonction publique » (6). Cet objectif louable nécessitera notamment d'identifier et d'aplanir les différentiels de contribution employeur entre les 3 Fonctions Publiques. Le SNISPV, syndicat professionnel du secteur de la santé publique vétérinaire n'est pas un spécialiste de ce sujet mais une piste est probablement de faire converger les caisses, les taux, les assiettes et les régimes de retraite des 3 Fonctions Publiques.

Une autre piste serait que les fonctionnaires d'État en détachement puissent choisir de cotiser au régime de retraite de la structure d'accueil. Certes, il est prouvé que les polypensionnés (ayant cotisé à plusieurs régimes de retraite) perçoivent une retraite inférieure aux monopensionnés. Mais les fonctionnaires qui ont eu une activité salariée privée avant d'entrer dans l'administration sont déjà polypensionnés. Par ailleurs, pour tous, la diminution des charges patronales permettrait de négocier un salaire plus avantageux en détachement. Mais cela nécessiterait de modifier la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État...

(3) Acteurs publics, Le nombre de fonctionnaires commence à baisser, 29 octobre 2012.

(4) Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012.

(5) Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, article 46.

(6) Acteurs publics, Le gouvernement fait un geste pour les petits salaires, 7 février 2013.



Compte d'Affectation Spécial « pensions » et détachement des fonctionnaires de l'État (suite)

EXEMPLES CONCRETS

Prenons l'exemple d'un cadre percevant un traitement ou un salaire brut de 3 250 et envisageons le coût pour l'employeur et sa rémunération nette selon qu'il est fonctionnaire titulaire en position normale d'activité (PNA), en détachement, agent contractuel ou salarié du secteur privé. Il est entendu qu'à traitement brut équivalent le fonctionnaire titulaire perçoit avec les primes une rémunération nettement plus avantageuse que le contractuel. Mais pour les besoins de l'exercice, nous ne prendrons pas en compte les rémunérations « accessoires » (primes des fonctionnaires, participation, intéressement ou épargne salariale des salariés du secteur privé).

On s'attachera davantage aux ordres de grandeur qu'à l'exactitude des chiffres, le statut (association ou établissement public) et le secteur d'activité de la structure d'accueil (relevant de la MSA ou du régime général d'assurance maladie) étant susceptible de modifier les taux à la marge.

On observe que le taux d'efficacité (ratio entre la rémunération nette perçue et le coût employeur) est très

défavorable pour l'employeur d'un fonctionnaire de l'État, qu'il soit en PNA ou en détachement, à cause du montant exorbitant de la contribution retraite de l'employeur.

Sur les autres charges, la différence vient essentiellement de ce que l'État ne contribue pas à l'assurance chômage (il est son propre assureur), au contraire de l'employeur privé.

Du point de vue du taux d'efficacité, la situation du fonctionnaire en détachement est donc la plus défavorable, l'employeur devant cotiser au CAS pension des fonctionnaires et à l'assurance chômage.

De ce point de vue, la situation de l'agent contractuel est la plus favorable, l'employeur État ne cotisant ni au CAS pension, ni à l'assurance chômage.

En conclusion, le fonctionnaire de l'État aura de grandes difficultés à négocier un détachement face à un salarié privé ayant les mêmes prétentions, et l'État employeur aura tendance, d'un point de vue budgétaire, à faire appel à des contractuels plutôt qu'à des fonctionnaires. ■

Laurent LASNE
SNISPV

Comparaison du coût employeur et de la rémunération nette de 4 agents dont le salaire brut est de 3 250 €

	Fonctionnaire de l'État en position normale d'activité	Agent contractuel de l'État	Fonctionnaire en détachement (1)	Salarié cadre du secteur privé
Salaire brut	3 250,00 €	3 250,00 €	3 250,00 €	3 250,00 €
charges patronales (taux)	101,95 %	32,52 %	102,76 %	42,00 %
charges patronales (montant)	3 313,52	1 056,85	3 339,83	1 365,00
<i>dont contribution retraite (taux)</i>	74,28 %	13,52 %	74,28 %	13,52 %
<i>dont contribution retraite (montant)</i>	2 414,10	439,27	2 414,10	439,27
Coût pour l'employeur	6 563,52 €	4 306,85 €	6 589,83 €	4 615,00 €
charges salariales (taux)	18,32 %	18,51 %	21,76 %	22,00 %
charges salariales (montant)	595,48	601,64	707,26	715,00
<i>dont cotisation retraite (taux)</i>	8,76 %	9,00 %	8,76 %	9,00 %
<i>dont cotisation retraite (montant)</i>	284,70	292,44	284,70	292,44
Rémunération nette du salarié	2 654,52 €	2 648,36 €	2 542,74 €	2 535,00 €
Taux d'efficacité (= net salarié / coût employeur)	40 %	61 %	39 %	55 %

(1) Dans l'hypothèse où le salaire brut négocié en détachement est égal au traitement indiciaire brut.



Objectif : les élections professionnelles de 2014

Dans 18 mois, le verdict des urnes sera tombé et nous saurons si tout le travail accompli depuis les élections professionnelles de novembre 2008 a porté ses fruits pour le SAFPT.

Depuis cette date où nous avons fait environ 10 000 voix, nombre de sections ont été créées dans des départements où le SAFPT n'était à cette époque pas ou peu connu.

Bien que notre toile d'araignée continue de se tisser, il nous faut, dès aujourd'hui, entrer en campagne, car cette toile doit encore s'agrandir.

Nous devons continuer à faire connaître le SAFPT partout autour de nous. Nous devons expliquer notre différence, notre autonomie, notre liberté d'expression face aux pouvoirs publics, quels qu'ils soient.

Nous constatons, par les nombreuses adhésions qui se font, que nombre d'agents territoriaux sont de plus en plus attirés par le SAFPT et sa philosophie. Ils en ont assez de ces organisations syndicales politisées dont les responsables songent plus à leurs profits personnels qu'à la défense des droits des territoriaux.

Les problèmes soulevés et posés par le SAFPT concernent toutes les catégories de personnels, et plus particulièrement la catégorie C, dont la perte du pouvoir d'achat est plus que flagrante.

Les hautes sphères ont d'autres préoccupations que celle de notre pouvoir d'achat. Elles préfèrent nous pondre des lois et décrets remaniant sans cesse nos statuts, nos filières, nos cadres d'emplois, mais savent-elles seulement ce que fait un agent territorial, ce qu'il apporte au service public.

Notre travail à nous, membres du bureau national, est de défendre les acquis des territoriaux et d'œuvrer pour faire

entendre les revendications que vous tous, responsables syndicaux, nous faites remonter de cette base qui est le poumon même de la Fonction Publique Territoriale.

Nous devons continuer à nous battre pour que le dialogue social soit une évidence dans toutes les collectivités, pour que le harcèlement moral subi par les agents de la part des « petits chefs » soit sanctionné par la hiérarchie, pour que les avancements ne se fassent plus au bon vouloir de l'autorité territoriale, mais par rapport aux compétences et au travail des agents, pour que la protection sociale soit accordée à tous, pour que les agents puissent travailler dans des conditions sereines, et enfin pour qu'ils soient respectés aussi bien par leurs élus que par leur hiérarchie.

Voilà tout le travail que nous avons encore à faire. Bien sûr, nous ne pouvons être partout en même temps, mais nous comptons sur chaque responsable pour que cela se mette en place dans toutes les collectivités concernées.

C'est ce travail, reconnu par tous, qui nous permettra d'arriver aux élections de décembre 2014 plus forts que jamais et d'obtenir les résultats que le SAFPT est en droit d'attendre, avec en vue un siège au CSFPT.

C'est aussi ce travail qui donnera à la FGAF, à laquelle nous sommes affiliés, la possibilité d'accroître le nombre des suffrages qu'elle recueille dans les 3 fonctions publiques afin d'obtenir un siège au Conseil commun de la Fonction Publique. ■

Yolande RESTOUIN
Secrétaire générale du SAFPT

Les DOM-TOM sont-ils toujours aussi attractifs ?

Le coût de la vie dans les DOM-TOM est plus élevé qu'en métropole et variable d'un territoire à un autre. Chaque année, une indemnité, l'IPSI (Indemnité Particulière de Sujétion et d'Installation) était prorogée.

Le décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 remplace l'IPSI par l'ISG (Indemnité de Sujétion Géographique) pour les fonctionnaires de l'État et les magistrats affectés en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Pierre et Miquelon ou à Saint-Barthélemy, à condition que les collègues fassent 4 ans sur place et ne soient pas originaires de ces territoires. Le montant de l'indemnité en Guyane est compris entre 10 et 20 mois du traitement de base de l'agent, entre 10 et 16 mois pour Saint-Martin et seulement 6 mois à Saint-Barthélemy. Cette indemnité est désormais payée en 3 fois (première fraction lors de l'installation, la seconde au début de la 3^e année, la fin au bout des 4 ans).

Si le montant de l'indemnité est augmenté de 10 % pour le conjoint et de 5 % par enfant à charge, un seul membre de la famille en bénéficie en cas de 2 fonctionnaires mutés ! Excluant également toute compatibilité avec la prime d'installation.

- Il y aura disparition des corps passerelle avec une augmentation du traitement.
- Il se pose aussi le problème des retraites.
- Les instituteurs mahorais n'ayant pas le même niveau de formation que les PE, ils ne seront pas intégrés dans ce corps !

Nous avons ensuite demandé si ces mesures s'appliqueraient aussi aux contractuels, la réponse fut négative et seuls les fonctionnaires bénéficieront de ces mesures !

Pour conclure, on se demande jusqu'à quand les Ministères feront des économies sur les DOM-TOM ? Le SNALC-FGAF Outre Mer demande à ce que les collègues d'Outre Mer ne soient pas des collègues précaires et qu'une véritable égalité de traitement soit maintenue. ■

Frantz Johann VOR DER BRUGGE
Président du SNALC-FGAF Outre Mer



www.safpt.org

Précarité des

Le point sur la loi

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, tente de remédier à la précarité des agents non titulaires et de limiter la reconstitution de situations précaires. Elle a été publiée au J.O. du 13 mars 2012. Cette publication fait suite à un accord signé le 31 mars 2011 entre l'État, les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, en vue d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

La vocation de la loi est de permettre aux agents contractuels d'accéder au CDI et à l'emploi titulaire.

Elle pourrait susciter 40 à 50 000 titularisations et 100 000 CD-isations dans les prochaines années, toutes fonctions publiques confondues. En effet, le nombre de contractuels est évalué à 891 000 dans les trois fonctions publiques (17 % des 5,3 millions d'agents publics).

I - ACCÈS À LA TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Les non-titulaires représentent environ 20 % des effectifs de la FPT.

La loi du 12 mars 2012 ouvre la possibilité aux collectivités territoriales de procéder à la titularisation de certains agents contractuels jusqu'au 12 mars 2016. Ces modes de recrutements dérogatoires sont ouverts pour les agents non titulaires pendant 4 ans. Ils ont pour objectif de valoriser les acquis professionnels et sont réservés aux agents occupant un emploi permanent à la date du 31 mars 2011 en qualité d'agent contractuel de droit public.

CONDITIONS

Afin de pouvoir bénéficier de ce dispositif, les agents doivent remplir des conditions d'emploi et d'ancienneté, calculées selon la situation qu'ils occupaient à la date du 31 mars 2011 (**elle ne concerne donc pas les contractuels recrutés après cette date**).

EMPLOI :

- avoir été recruté sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (portant dispositions statutaires

relatives à la FPT) ou de l'article 35 de la loi du 12 avril 2000 (relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations) ;

- occuper un emploi permanent à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité égale ou supérieure à 50 % ;
- être en fonction ou bénéficier d'un congé prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (portant statut des agents non titulaires de droit public).

Les agents dont le contrat a pris fin au plus tôt au 31 décembre 2010 (pour un motif autre qu'une insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire) sont également concernés par le dispositif.

ANCIENNETÉ :

- les agents en CDI n'ont pas à justifier d'une condition d'ancienneté ;
- les agents en CDD doivent justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein auprès de la collectivité qui les employait au 31 mars 2011 ;
- les agents qui travaillaient pour un autre établissement public et dont l'activité de service public administratif a été transférée à la collectivité pour laquelle ils travaillaient au 31 mars 2011 peuvent se prévaloir de leur ancienneté auprès de leur précédent employeur ;
- à l'inverse, les services accomplis dans un emploi fonctionnel (principalement un emploi de Direction), un emploi de cabinet ou auprès d'un groupe d'élus ne peuvent pas être comptabilisés ;
- les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet pour une durée supérieure ou égale à un mi-temps sont assimilés à des services à temps complets. En-dessous de cette quotité, les services sont assimilés aux trois quarts d'un temps complet, sauf pour les agents reconnus handicapés.

RECRUTEMENTS

La loi du 12 mars 2012 prévoit trois modes d'accès à l'emploi titulaire de la FPT :

- **l'intégration directe** : elle est possible sans procédure préalable particulière, dans le premier grade d'un cadre d'emploi de catégorie C accessible sans concours.

Agents contractuels

du 12 mars 2012

La titularisation est dans ce cas prononcée par l'autorité territoriale ;

- **les concours réservés** : ils comportent des épreuves appréciées par un jury. La liste d'aptitude établie à l'issue du concours est ensuite valable 3 ans (même si on dépasse la date du 12 mars 2016) ;
- **les sélections professionnelles** organisées par les collectivités ou déléguées aux centres de gestion : elles s'effectuent par l'intermédiaire de commissions d'évaluation professionnelle chargées d'établir, après audition des candidats, la liste des agents aptes à exercer les missions du cadre d'emploi concerné. Chaque commission sera composée de trois membres.
 - Si la collectivité organise les sélections professionnelles, la commission sera présidée par l'exécutif local, assistée d'une personnalité qualifiée librement désignée en dehors des agents de la collectivité, et d'un fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.
 - Si le centre de gestion organise la sélection, la commission sera présidée par le président du centre ou une personne qu'il désignera, assistée d'une personnalité qualifiée extérieure à la collectivité qui procède au recrutement, et d'un fonctionnaire de la collectivité de catégorie hiérarchique égale ou supérieure à celle dont relève le cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès.

CHOIX DU CADRE D'EMPLOIS

La loi ne donne aucune précision quant au grade ou à l'échelon dans lequel sera titularisé l'agent. Elle parle uniquement en termes de catégories A, B ou C.

Un agent en CDI ne pourra accéder qu'au cadre d'emplois correspondant aux missions qu'il exerçait à la date du 31 mars 2011.

Un agent en CDD ne pourra être titularisé que dans un cadre d'emplois relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'il a exercées pendant la durée requise de quatre ans. Si l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, il faudra prendre en compte les fonctions exercées le plus longtemps.

Les agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel ne peuvent pas bénéficier du dispositif.

II – TRANSFORMATION DES CDD EN CDI

À DATE DE LA LOI

Suite à la publication de la loi, depuis le 13 mars 2012, toute autorité territoriale **doit** proposer un CDI à tout agent non titulaire qu'elle emploie, et qui justifie de six ans de services publics à son compte depuis le 13 mars 2004. Cette ancienneté est réduite à trois ans pour les agents âgés de 55 ans et plus, mais s'évalue sur la période allant du 13 mars 2008 au 13 mars 2012.

Dans le cas d'agents recrutés pour remplacer un agent absent, pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier, l'autorité territoriale pourra proposer un CDI dans un autre ordre de fonction, à condition qu'il relève du même niveau de responsabilité.

EN COURS DE CARRIÈRE

Si une collectivité veut recruter une personne qui justifie de six ans d'ancienneté dans ses services, elle est tenue de lui proposer un CDI sur des fonctions relevant du même cadre d'emplois (nouvel article 3-3 du statut).

L'ancienneté a pu s'effectuer sur un emploi permanent ou non, à temps complet ou non. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte sous réserve que l'interruption n'ait pas excédé 4 mois.

L'agent qui refuse cette modification de fonctions reste régi par les stipulations du contrat en cours au 13 mars 2012.

UN NOUVEAU PARCOURS

La loi donne un accès automatique aux personnes en CDD à des CDI, après six ans de contrats dans les huit dernières années.

Elle crée ainsi une nouvelle catégorie d'agents en contrats de droit public hors statut qui cohabiteront avec les fonctionnaires.

Les points positifs :

- la mobilité interne, permettant de reconduire un contrat, non pas obligatoirement sur le même poste mais sur un autre de même catégorie hiérarchique ;
- la possibilité pour une personne en CDI de passer d'une collectivité à une autre afin de maintenir son CDI.

Le point négatif :

- une nouvelle catégorie pérenne d'agents en contrats de droit public qui pourrait changer à long terme le paysage de la fonction publique. Cette mesure pourrait, à plus ou moins long terme, remettre en cause notre statut !



Précarité des Agents contractuels (suite)

III – PROGRAMME D'APPLICATION

RÉSORBER LES ANCIENS CDD

Le Conseil d'État a été chargé de donner un avis sur les cadres d'emplois accessibles par les mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire. Le décret fixe donc le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade, et les conditions de nomination et de classement dans ces cadres d'emplois des agents déclarés aptes (décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012).

La collectivité se devait de recenser les agents remplissant les conditions pour être titularisés dans les trois mois suivant la parution des décrets. Puis elle doit fixer un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire qui détermine, en fonction de ses besoins et de la gestion prévisionnelle des effectifs, les cadres d'emplois ouverts au recrutement, le nombre d'emplois proposés et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Le CTP doit pouvoir débattre et donner son avis sur le plan pluriannuel d'accès à l'emploi.

Le Conseil municipal doit l'approuver pour sa mise en œuvre par la collectivité.

ENCADRER LES NOUVEAUX CONTRATS

L'ancien article 3 de la loi du 26 janvier 1984 a été scindé en plusieurs articles. Le nouvel article 3 concerne les emplois non permanents.

Désormais, en cas de nécessité temporaire, une collectivité peut embaucher une personne pour douze mois au maximum sur une période de dix-huit mois consécutifs.

En cas de nécessité saisonnière, une personne ne pourra être embauchée que pour une durée de six mois sur une même période de douze mois.

Selon la loi de 1984, les emplois permanents qui peuvent être pourvus sont les suivants :

- pour remplacer un agent de manière temporaire : le CDD est renouvelable dans la limite de la durée de

l'absence de l'agent à remplacer. Si l'absence est prévisible, le remplaçant peut être recruté avant le départ de l'agent pour favoriser la continuité du service ;

- suite à vacance de poste dans l'attente d'un recrutement : le CDD est signé pour un an renouvelable dans la limite de deux ans ;
- pour certains emplois : le contrat est signé pour une durée initiale maximale de trois ans renouvelable dans la limite de six ans.

Toute décision concernant un agent non titulaire (mutation interne, sanction, licenciement...) devra être soumise à une commission consultative paritaire.

Note : un autre volet de la loi est quant à lui relatif à la lutte contre les discriminations et parle également d'autres mesures relatives à la fonction publique comme l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le dialogue social, les missions des centres de gestion et le télétravail. ■

Textes de références :

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Circulaire du 21 novembre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vigueur au 5 avril 2012.



Est-ce que la **certification** n'est pas **anti-qualité** de vie **au travail** ? Ne serait-elle pas **porteuse** en elle-même **de risques** pour cette **qualité de vie** au travail et pour la **qualité des soins** ?

Qui a bien pu poser ces questions et en quelles circonstances ?

Cette critique des effets de la certification des établissements de santé, sur les conditions de travail et l'évolution de la qualité des soins, ne semble pouvoir provenir que d'un syndicaliste. Les adhérents de l'UFAS-FGAF pourraient vraisemblablement répondre qu'il s'agit d'un responsable des Autonomes Santé à l'occasion d'une formation syndicale des membres du CHSCT...

Et bien NON ! Ce questionnaire a été fait le 15 mai dernier par **un chef de projet au service développement de la certification à la Haute Autorité de Santé (HAS)**, à l'occasion des 2^e Assises de l'urgence qui se sont tenues à Paris. Ce représentant de la HAS précise d'ailleurs que trois éléments tendent à répondre par l'affirmative. En effet, la certification aboutirait à une pression supplémentaire sur les personnels de santé et serait donc source de stress, impliquerait une mobilisation trop forte des managements intermédiaires dont la présence auprès des équipes soignantes serait de facto insuffisante et enfin, elle nourrirait un décalage entre

« qualité papier » et la réalité du travail, engendrant une perte de sens du travail et des démarches qualité.

Alors que l'UFAS-FGAF, comme l'ensemble des syndicats en dehors du SMPS (ex SNCH), dénonce depuis sa parution les dangers que contiennent la Loi HPST (Hôpital, Patient, Soins, Territoire), c'est maintenant la HAS qui découvre certaines dérives. Ainsi, **elle rejoint notre analyse d'une volonté de faire disparaître les Services Hospitaliers au profit des Pôles** et peut laisser entendre qu'il importe avant tout de « réintroduire le cadre de proximité » mis au ban par la Loi HPST, « *une question de survie pour les services* », et que « *leur absence nuit à la qualité du travail et à celle des soins. Les délégations et l'autonomie accordées aux Pôles ne peuvent pas retirer l'échelon au plus près de l'équipe* ».

La position de cette instance, si elle nous paraît aller dans le bon sens, **est cependant bien trop tardive**. S'agit-il d'un réel constat tardif ou de démagogie pour retrouver

un certain crédit auprès des personnels hospitaliers ? En effet, des éléments incontournables de la politique actuelle nous poussent au pessimisme, et en tout premier lieu, la politique budgétaire qui reste aussi contrainte qu'avec le précédent gouvernement. L'absence des cadres de proximité auprès des équipes a fini de creuser le fossé entre Soignants et Cadres. Les Cadres de pôle gèrent les personnels comme des pions, sans spécificité et sans vie de famille, quitte à mettre en danger les patients, car la priorité absolue est de ne pas utiliser d'heures supplémentaires ou des mensualités de remplacement ou d'intérimaires. Un retour au fonctionnement en Services, d'ailleurs souhaité par l'immense majorité des hospitaliers, est impossible sans financement. Qui peut penser que la Ministre, Marisol Touraine, proposera en octobre une augmentation significative de l'ONDAM (Objectif National des Dépenses de l'Assurance Maladie) pour atteindre cet objectif ? Certainement pas l'UFAS.

Le Bureau

Propositions du CGEFl sur l'entretien professionnel des agents

<http://spscm.org>

Deux groupes de travail, animés par la Sous-direction des Ressources humaines, se sont tenus le 26 avril et le 15 mai derniers pour faire suite au rapport du Contrôle Général Économique et Financier (CGEFl).

Le CGEFl avait été missionné par la DRH pour connaître dans quelle mesure l'entretien professionnel pratiqué en administration centrale était facteur de stress, et si les critères d'évaluation étaient objectifs et les formulaires adaptés.

Le CGEFl nous a donc présenté son plan d'action comportant deux volets.

Le premier implique plus fortement les managers :

- en généralisant l'organisation de réunions en début de campagne par les chefs de service pour sensibiliser les évaluateurs ;
- en introduisant dans le compte rendu d'évaluation une rubrique supplémentaire dédiée à « l'aptitude managériale » des évaluateurs pour que l'entretien professionnel devienne un critère d'évaluation de l'encadrement lui-même.

Le SPSCM a approuvé la mobilisation des encadrants à la campagne d'évaluation.

Le second porte sur la formation. Il est ainsi proposé de :

- revoir la durée de la formation des évaluateurs et proposer des cursus avec modules de **formation obligatoire** pour tout nouvel **encadrant arrivant** ;
- se prononcer sur le maintien de l'e-learning destiné aux managers : un questionnaire a été adressé aux utilisateurs. Le résultat de cette consultation devrait être connu en juin. Il permettra l'éventuelle reconduction du marché ;
- revoir la formation des évalués (actuellement de 2 jours).

Le SPSCM s'interroge sur la pertinence de cette formation dans la mesure où très peu d'agents s'inscrivent dans cette démarche.

Par ailleurs, le CGEFl propose de :

- dissocier l'évaluation proprement dite de l'avancement différencié d'échelon, en prévoyant le lancement de la campagne d'évaluation dès le mois d'octobre. Cette proposition n'a pas été retenue par les organisations syndicales ni par l'administration.

Le SPSCM, en son temps, avait préconisé cette mesure tout en soulignant cependant que, si l'exercice avait été correctement effectué, nous n'en serions pas là.

- simplifier le formulaire d'évaluation en fusionnant les grilles d'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle et de celle de la valeur professionnelle.

Le SPSCM s'est prononcé pour cette proposition sous réserve que l'appréciation littérale soit approfondie. Nous avons demandé de conserver la grille « appréciation de la valeur professionnelle de l'agent » et ainsi supprimer celle des « acquis de l'expérience professionnelle », tout en soulignant le manque de cohérence de ces deux grilles.

L'administration a émis un avis favorable à cette proposition.

- renforcer les instructions en direction des managers sur l'importance de la rubrique relative aux besoins de formation des agents et aussi la centrer sur les formations de reconversion du métier.

Le SPSCM insiste sur la nécessité de proposer aux agents des formations métier lors de leur entretien d'évaluation.

Deux autres propositions émanant d'organisations syndicales ont été émises :

- l'agent devrait être accompagné par un représentant syndical lors de son entretien d'évaluation quand celui-ci en fait la demande.

Le SPSCM et la CGC ont émis des réserves sur cette proposition, sauf pour les recours hiérarchiques. En effet, accompagner un agent lors de son entretien lui ferait perdre de sa spontanéité.

Évaluateurs et évalués pourraient se sentir en situation de confrontation, ce qui n'est pas le but recherché, bien au contraire.

- les réductions d'ancienneté et les bonus attribués devraient être consultables au sein de son service.

Sur ce dernier point, le SPSCM et la CGC ont souligné l'effet pervers de l'affichage des performances.

Le SPSCM et la CGC ont, par contre, demandé une meilleure transparence des barèmes de bonus en vigueur dans les directions. ■

Agnès RIZIO, Claude MARQUE et Sylviane LAHAYE représentaient l'union SPSCM/CGC à ce groupe de travail.



Les effets de la crise sur les conditions de travail à la culture

La crise actuelle ne nous permet pas de faire espérer les agents, tant ceux de la catégorie B que ceux de la C ; les catalogues de revendications, qui étaient soumis au personnel lors des HMI* par certains syndicats, demeurent aujourd'hui sans objet.

Il faut se soucier plus que jamais des conditions de vie du personnel au travail. Car la crise, par ses effets, aggrave les conditions de travail dans l'exercice normal de notre profession, et finit par porter atteinte à la considération et au respect de chacun. La hiérarchie pense pouvoir agir en toute impunité, sachant que la crise terrorise et laisse souvent les plus révoltés d'entre nous sans voix, faisant ainsi le jeu de la crise malgré nous, par peur du lendemain. Un seul exemple : entretenir le flou dans les directives pour pousser à la faute l'exécutant qui risque ainsi son poste ou sa carrière.

C'est donc sur les conditions de vie au travail et sur la qualité du métier que les militants, pour être efficaces, se doivent d'être attentifs.

ANCRAGE SUR LE TERRAIN ET PROXIMITÉ DU PERSONNEL

Il faut donc être ancré plus que jamais sur le terrain. Le terrain, c'est la proximité ; c'est voir et entendre chacun dans ses activités, dans ses difficultés, dans son environnement, en un mot dans son métier. Le côtoyer sans l'intimider. Le SMESAC-FAC, dans le respect de l'autonomie qui le caractérise, sait le faire parce que c'est un syndicat de terrain.

Les Autonomes connaissent mal ce qui se passe au Sénat ou à l'Assemblée Nationale. Mais ils savent bien ce qui

se passe au sein de leur Ministère, de leur Établissement, de leur milieu professionnel.

C'est le cœur de leur centre d'intérêt. C'est pourquoi le terrain, la FAC le connaît !

Le comportement des agents, la FAC le connaît !

Le comportement de la hiérarchie, la FAC le connaît !

Le comportement du directeur, la FAC le connaît !

C'est la raison pour laquelle nous restons proches du personnel : savoir comment chaque agent est traité, ses soucis du moment, mais aussi comment il se gère lui-même dans son quotidien, afin de permettre à chacun de bénéficier de l'équité, de la légalité et de la liberté qui doivent être les nôtres. Le SMESAC-FAC se fait fort de promouvoir compétences et qualité d'écoute au service des intérêts des collègues.

C'est pourquoi nous devons être pragmatiques.

PRAGMATISME

Le pragmatisme fait toujours un pied de nez à l'idéologie et ne se paie pas de mots.

Mais le pragmatisme n'est pas toujours très bien vu, parce que le pragmatisme ne porte pas de masque !

Les difficultés suscitées ou renforcées par la crise, que les militants peuvent rencontrer chaque jour dans leurs missions, démontrent la nécessité d'une force de conviction de notre part.

FORCE DE CONVICTION ET ENGAGEMENT

C'est ce qui nous amène, comme le disait le précédent Secrétaire Général

de la FAC, Joseph GERMANY, à distinguer le simple cotisant de l'adhérent. Certes le cotisant, c'est celui qui contribue à l'économie de l'organisation syndicale. Cet acte n'est pas négligeable : il est même plus que nécessaire dans l'état actuel de l'organisation syndicale.

Mais l'adhérent, en apportant son temps, son énergie, sa réflexion, sa disponibilité, voire l'oubli de lui-même, concourt concrètement à faire avancer les revendications du Personnel !

Dès lors, on peut parler de militant, parce qu'un militant n'est pas un simple cotisant ! Pleinement engagé, il est la figure emblématique de son syndicat. C'est toujours celui qui maîtrise la contrainte de son action qui est engagé ! L'engagé est conscient qu'il est indispensable à l'action syndicale, que sa contribution n'est jamais vaine ! C'est pourquoi il souffre quand il doit être absent.

Parce que c'est un homme ou une femme volontaire, animé plus par la passion que par l'ambition ! Une passion particulière, lorsqu'il s'agit de l'action syndicale, altruiste avant tout !

Marie-Josée ALY BERIL

Secrétaire Général du SMESAC
(Syndicat des musées, établissements, services Autonome Culture)

Cosigné par **Félix GUION-FIRMIN**

Secrétaire Général de la FAC
(Fédération Autonome Culture)

*Heure Mensuelle d'Information



Livre Blanc : une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables

La FGAF a participé, le 24 avril 2013, aux discussions préparatoires dans les locaux de la CESI visant à définir une stratégie commune afin que les retraites en Europe conservent un niveau correct pour demeurer sûres et durables.

Les positions sur les dangers menaçant nos retraites ont largement été convergentes.

La croissance de la dette publique, la mise en place de politiques d'austérité en Europe, la crise économique et le chômage qui en découle, ont réduit les financements de la protection sociale et des retraites.

L'allongement de l'espérance de vie a inspiré comme solution un report de l'âge de la retraite qui est loin de donner satisfaction, beaucoup de salariés ne voulant pas ou ne pouvant pas travailler plus longtemps, compte tenu de leur état de santé ou de l'impossibilité de trouver du travail.

Enfin la diminution de la natalité, en particulier en Europe Centrale, pèse sur le nombre potentiel de cotisants.

Fritz Von Norheim Nielsen, représentant de la Commission Européenne, et Ria Oomen-Ruijten, députée européenne et rapporteur du Parlement européen sur ce thème, invités à titre d'experts, ont contribué, par leurs avis, à l'analyse critique des trois piliers du système des retraites.

La solidarité (1^{er} pilier) repose sur l'allongement de la durée du travail et l'augmentation des cotisations. Ce système atteint désormais ses limites, les contributions des salariés étant déjà élevées et les travailleurs de plus de 60 ans ayant du mal à trouver, ou à assumer, une activité rémunérée.

La création de fonds de pension par l'intermédiaire des entreprises (2^e pilier) pose des questions en termes de transparence et de stabilité du capital (soumis aux aléas boursiers). Il paraît dangereux d'investir dans l'économie l'argent des futures retraites des salariés. Qu'advient-il en effet de cet argent s'il a été mal investi ou en cas de faillite boursière ? La Commission Européenne cependant étudie la possibilité d'un tel système.

Enfin le recours à l'épargne privée (3^e pilier) constitue une alternative, vu les conditions économiques actuelles et les menaces pesant sur les caisses de retraite. Néanmoins, comment peuvent épargner pour leur retraite des salariés dont les revenus sont faibles, ou sur qui pèsent des charges lourdes (soins aux parents, études des enfants par exemple) ?

Les trois solutions évoquées paraissent fragiles ou sous tension. En réalité, les retraites, pour être maintenues, devront avoir recours aux solutions préconisées par les trois piliers à la fois. Ainsi la capitalisation ne saurait exister sans participation financière à l'effort collectif pour alimenter les caisses de retraite. La sécurité de la retraite pour le plus grand nombre dépend aussi de l'État. C'est l'État qui doit veiller sur la capitalisation des entreprises ou des particuliers, imposer aussi des règles de solidarité. Ainsi les salariés doivent accepter qu'il soit nécessaire et de l'intérêt général de contribuer plus tôt au financement des retraites.

S'il est donc admis que l'on doit travailler plus longtemps et économiser davantage pour sa retraite, la solution à définir repose autant sur la solidarité que la reconnaissance des situations particulières des salariés. Ainsi l'âge de début des cotisations ne saurait être le même pour tous. Les travailleurs usés prématurément, moralement ou physiquement, doivent quant à eux, pouvoir prendre leur retraite plus tôt que les autres. Si l'on repousse l'âge de la retraite du fait de l'allongement de l'espérance de vie, il faut que la société et l'économie cessent d'exclure les travailleurs âgés, que la fonction publique, par exemple, leur procure la possibilité d'une seconde carrière, mieux en adéquation avec leur âge, leur résistance physique, leur état de santé.

C'est dans le cadre bien compris de cette prise en compte des situations particulières que la FGAF a pu rappeler sa position : calcul de la pension sur la base des traitements afférents à l'indice obtenu durant les 6 derniers mois. ■

Frédéric SEITZ
Vice-Président National SNALC-FGAF

Conseil professionnel Administration Centrale et Finances de la CESI

Le 7 juin dernier se tenait à Luxembourg, au centre Jean Monnet, le Conseil professionnel Administration Centrale et Finances de la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI).

Cette confédération comprend, pour la France, trois syndicats : la FGAF, la CFTC et la CGC.

La FGAF était représentée par Michel DURAND, secrétaire général de la FGAF-FINANCES.

L'ordre du jour comportait deux volets principaux :

- la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.
- le dialogue social et l'accord cadre européen pour un service public de qualité dans les administrations nationales.

Sachant que la norme sociale, ou fiscale en l'occurrence, se faisait maintenant au niveau de l'Europe, votre serviteur a pu apprécier la qualité des débats et le sérieux avec lequel les sujets sont traités et être convaincu qu'il est important pour notre fédération d'être présente à ce niveau européen : la diversité internationale apporte des points de comparaison enrichissants sur les divers problèmes, ouvre des perspectives en élargissant le champ de vision de ceux qui essaient de réfléchir au syndicalisme de demain, et ainsi peuvent s'élaborer des synthèses fructueuses.

1. Concernant la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, la CESI et l'UFE (Union du Personnel des finances en Europe) se sont accordés sur une prise de position qui sera communiquée au Parlement européen et à la Commission. Les grandes lignes sont les suivantes :

- Nous exprimons nos doutes sur la volonté exprimée dans la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil « de réduire les coûts et la complexité des systèmes fiscaux » ; au cas où, par extraordinaire, cela se ferait, nous demandons instamment que ces mesures servent à améliorer le service public rendu et non à promouvoir une réduction supplémentaire

des effectifs dans les administrations fiscales.

- Nous nous étonnons que la lutte contre la fraude à la TVA (par ex. fraude dite carrousel) n'ait pas trouvé de solution adéquate depuis des années, voire des décennies, alors que les pertes considérables sont constatées par les États dans leur rentrées fiscales, et que les contribuables honnêtes sont soumis à une pression croissante dans certains pays.
- Nous constatons le peu d'entrain de la Commission pour mettre un terme à la planification fiscale agressive de certaines entreprises dotées de services comptables et fiscaux très performants, qui mettent à profit les différences de législation fiscales entre les différents États membres, et les lacunes parfois surprenantes.
- Nous demandons que les représentants syndicaux puissent participer aux débats dans le cadre de la plateforme de dialogue et de bonne gouvernance que la Commission a créée pour les entreprises et les autorités fiscales.
- Nous nous interrogeons sur la création d'un numéro d'identification fiscal européen (TIN) : autant cela constituerait un progrès important s'il se substituait aux identifiants nationaux, devenant un système unique pour tous les impôts et droits de douane, autant ce sera une complication administrative supplémentaire s'il venait à se surajouter aux systèmes existants. La question devrait être éclairée par une demande d'audience.

En conclusion, « l'UFE et la CESI découvrent une certaine volonté d'agir de la Commission Européenne pour endiguer la fraude et l'évasion fiscale. Toutefois le texte du plan d'action de lutte est marqué par une expression de faiblesse et d'hésitation qui frôle l'insuffisance ».

2. Concernant le dialogue social et l'accord cadre européen signé le 12 décembre 2012, pour un service public de qualité dans les administrations nationales, les intervenants ont souligné les difficultés à faire évoluer les mentalités nationales : entre les réticences des États qui y voient

une limitation de leur souveraineté (dont, soit dit en passant, ils n'usent guère en réalité), et les salariés qui ont peu d'information sur ce qu'il se passe au niveau européen, faute de publications lisibles, il n'est pas évident d'ouvrir la voie à une politique constructive.

Dans ce contexte, le principe des « petits pas » semble s'imposer pour éviter le rejet ; de plus, le chemin procédural est long puisque un accord-cadre est destiné à susciter un ensemble de directives européennes qui seront déclinées ensuite par chaque État.

Ces difficultés processuelles définies, que contient l'accord cadre émanant des partenaires sociaux européens, employeurs et syndicats ? En fait, nombre d'excellents principes qui s'ordonnent autour de quelques axes majeurs :

- le rappel du principe d'intérêt général dans le cadre de l'état de droit ;
- l'importance de l'accueil de l'utilisateur dans de bonnes conditions ;
- le respect de l'équité et de l'impartialité à l'égard des usagers ;
- l'intégrité des agents et leur efficacité au travail ;
- l'importance de la qualité de vie au travail des employés publics, le développement de leurs compétences, la nécessité d'une rémunération correcte ;
- la liberté syndicale ;
- la nécessité de communication interne et à l'égard des usagers.

Pour nous, le contenu de cet accord cadre est globalement satisfaisant dans ses dispositions, et plus encore dans son esprit qui met l'accent sur les valeurs communes de notre continent européen : la nécessaire confiance entre l'État employeur, ses personnels et les usagers, qui doit s'organiser dans une pratique effective du dialogue social, le bien être au travail des agents, et la confiance des usagers.

Il constitue, en l'état, un démenti aux adeptes inconscients du management par le stress et de la rentabilité forcée au détriment de la qualité des services rendus au public. ■

Michel DURAND

Le **SPS Non-gradés/FGAF** participe au **Conseil Professionnel** **Justice de la CESI**

Le 10 mai 2013, à Bruxelles, deux délégués du SPS Non-gradés strasbourgeois ont eu l'honneur de participer au Conseil Professionnel Justice de la CESI à laquelle est affiliée la FGAF.

Ainsi, nos deux délégués ont pu avoir des échanges intéressants et très instructifs sur la situation de la Justice européenne, avec leurs homologues venus des pays membres de l'Europe.

La situation de la surpopulation carcérale européenne demeure le problème majeur. Qu'ils soient allemands, italiens, anglais ou irlandais, les acteurs du milieu carcéral connaissent des taux de surpopulation pénale alarmants.

Les différents représentants des syndicats européens ont pu témoigner également des politiques périlleuses dans les établissements pénitentiaires et des conditions de travail désastreuses des Surveillants.

Dans cette promiscuité inacceptable, les Irlandais commencent seulement à installer des toilettes dans certains établissements.

Les Pays-Bas sont les seuls à ne pas connaître un tel surpeuplement et des conditions de travail aussi difficiles. La politique gouvernementale est intransigeante : les étrangers, qui sont interpellés dans le cadre de procédures pénales, sont dirigés dans leur pays d'origine.

Concernant le travail des détenus, la France ne se situe pas à un meilleur niveau que les autres pays européens.

A propos des conditions de travail des Surveillants Pénitentiaires français, le SPS non-gradés n'a pas manqué de faire connaître toutes les difficultés et l'insécurité qu'entraînent :

- la Loi Pénitentiaire 2009 quand elle restreint la pratique des fouilles à corps sur les détenus ;
- les Règles Pénitentiaires Européennes, lesquelles s'appliquent sans moyens matériels, humains, et sécuritaires.

Site Internet : <http://www.sps-penitentiaire.fr>



COLLOQUE DES 27 et 28 JUIN à LYON – LES INTERVENANTS



Construire l'Europe de la liberté, de la sécurité et de la justice : impacts sur les principaux secteurs concernés et demandes des travailleurs

L'agglomération lyonnaise accueille plusieurs institutions consacrées à la sécurité : l'OIPC/Interpol, l'École Nationale Supérieure de la Police et la sous-direction de la police technique et scientifique. C'est là que s'est tenu les 27 et 28 juin, le dernier colloque de l'Académie-Europe, institut d'études et de formation de la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI). Organisé avec le concours de la FGAF, ce colloque qui a réuni plus de 12 responsables syndicaux issus de toute l'Europe, est une initiative du Conseil professionnel « Sécurité » de la CESI. Près d'une vingtaine d'experts se sont succédé à un rythme soutenu au cours de plusieurs tables rondes et à l'aide de plusieurs cas pratiques, pour éclairer les participants sur le bilan de la situation en matière de sécurité et de justice, et pour en évaluer l'impact sur la situation des travailleurs concernés.

Premier constat : s'il appartient toujours aux États de garantir la sécurité de leurs citoyens, ils ne peuvent plus désormais en assurer seuls la mise en œuvre. Depuis l'entrée en vigueur de la politique de coopération Schengen en 1985 instaurée pour faciliter la libre circulation des personnes et développer une protection judiciaire efficace en son sein. Un bref historique a été dressé par le coordonnateur à la Direction Justice et Affaires intérieures du Conseil de l'Union européenne. Que retenir ? Au renforcement de la coopération s'est ajoutée la recherche de règles minimales communes (TAMPERE (fin 1999), et notamment la reconnaissance mutuelle des décisions judiciaires en matière pénale, ainsi que le respect du principe de disponibilité de l'information à LA HAYE (fin 2004). Les institutions européennes ont vu également leurs compétences croître : avec le traité de Lisbonne (2009), le Conseil européen (chefs d'État et de gouvernement), comme le Conseil de l'Union européenne (réunion des ministres concernés), doivent désormais codécider avec le Parlement européen dans le domaine de la Liberté, de la Sécurité et de la Justice. À ces acteurs s'ajoute la Commission européenne qui détient un droit d'initiative, en sus de son rôle d'exécution. (*Rappelons que sur l'ensemble de la période 2014-2020, le budget consacré à la justice et la sécurité devrait représenter 1 % des fonds européens, soit 10 milliards d'euros*). La diversité des parties prenantes pose la question de la complexité de la gouvernance : qui est l'interlocuteur qualifié ?



Sans oublier le Service Européen pour l'Action Extérieure (SEAE) (http://eeas.europa.eu/background/index_fr.htm) !

Second constat : ce colloque est d'actualité : le programme de Stockholm, feuille de route adoptée par le Conseil européen fin 2009 pour le travail de l'UE de 2010 à 2014 touche à sa fin. C'est à la fois l'heure du bilan et pour la CESI, une opportunité, à l'occasion du prochain renouvellement de nombreuses instances européennes entre 2013 et 2015, de pouvoir s'exprimer en tant que partenaire social reconnu à la veille des nouvelles orientations stratégiques, sur deux thèmes qui touchent de près les professionnels (sécurité, douanes, justice, prisons, pompiers, santé, finances, administrations centrales et locales...) : « une Europe du droit et de la justice » et « une Europe qui protège », à la lumière des retours sur expérience de la mise en œuvre des divers plans d'action de l'ELSJ (Espace de Liberté, de Sécurité et Justice), en vue d'une amélioration des formations et des dispositifs pour le bien commun.

Une Europe du droit et de la justice

Les attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis ont donné un coup d'accélérateur à la coopération transfrontalière au sein de l'UE. Les différentes agences européennes qui illustrent concrètement la gestion de l'ELSJ dans tous ses domaines, et notamment dans la lutte contre toutes les formes de criminalité organisée (trafic de drogue, blanchiment d'argent, trafic d'êtres humains, contrefaçons, criminalité informatique, criminalité au détriment de l'environnement...) ont fait l'objet d'une présentation.

La première n'est pas la plus ancienne : **EUROJUST**, unité de coopération judiciaire pénale, créée en février 2002, mais opérationnelle un an plus tard, basée à La Haye, elle ne prend pas d'initiative de poursuite : c'est à la seule demande d'un des 27, bientôt 28, États que cette agence va organiser et faciliter l'entraide judiciaire entre les pays concernés grâce au Réseau judiciaire européen et à l'appui d'autres agences (voir ci-dessous). Ses 27 membres sont désignés par les autorités nationales et ses décisions sont soumises non seulement au Parlement européen mais aussi aux parlements nationaux. Les demandes ne cessent de progresser. Le projet d'un procureur européen devrait voir le jour sous peu, mais ses prérogatives se limiteraient aux infractions financières dont serait victime l'UE. On est loin d'un FBI version « vieux continent ».

Michel QUILLÉ, directeur adjoint d'**EUROPOL (European Police Office)** a ensuite présenté cette agence plus ancienne, puisque créée dès 1996, qui assume trois missions : centralisation des données (États membres et au-delà si accords de coopération), coordination des actions, et fourniture d'une expertise technique. Un bureau de liaison est présent dans chaque pays pour faire remonter les informations. Elle travaille également hors de l'espace européen avec INTERPOL. La coopération avec des acteurs privés tels google... dans la cybercriminalité s'avère incontournable. Michel Quillé s'élève contre l'euroscepticisme ambiant : ces agences apportent une contribution décisive à la sécurité des citoyens.

L'Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures des États membres de l'Union européenne, ou FRONTEX (2005) a été présentée par le coordonnateur de la lutte contre la traite des êtres humains. Ce sont les États membres qui assurent le contrôle, FRONTEX encadrant et coordonnant seulement. Doit être mis au point le contrôle des étrangers qui rentrent dans l'espace Schengen par un point pour en sortir par un autre (« dossier passager »).

Le seul bémol dans ce panorama semble être le **Comité permanent de coopération opérationnelle en matière de sécurité intérieure (COSI)**. De création récente (2010), et de l'aveu de sa représentante, son efficacité est limitée (deux réunions annuelles) dans le suivi des agences européennes (16 au total dans le domaine de l'ELSJ) est admis par sa représentante même. Des progrès restent à faire dans la communication.

L'autre intérêt de ce colloque était de nous présenter le **Mandat d'Arrêt Européen (MAE)** comme exemple de mise en œuvre nationale d'une législation européenne. Un représentant du Conseil de l'Union européenne a souligné d'entrée les avantages du MAE depuis sa création en 2002 par rapport à l'extradition : délais réduits à 30 à 40 jours en moyenne au lieu d'un an auparavant ; dépolitisation de la procédure judiciaire, puisque seuls les juges indépendants interviennent (et non plus les affaires étrangères, voire plus). Une liste de 32 délits, avec une durée minimale de la peine prononcée de 3 ans dans le pays demandeur, ayant été actée, il est impossible de refuser au nom des droits de l'homme de remettre la personne poursuivie. En cas de manquement, EUROJUST est informé. La salle a réagi au fait que le délit politique ne faisait pas figure d'exception. Les trois intervenants suivants, un avocat et procureur écossais, une avocate française chef du service de l'entraide pénale et civile internationale, ainsi qu'un juge allemand, ont pu témoigner : leurs remarques se recourent. Deux écueils : le premier se situe dans la fiche transmise au juge (le SIS : Système d'Information Schengen) : les informations sont souvent lacunaires quand elles ne sont pas incompréhensibles, faute d'une traduction de qualité (et pour des économies budgétaires, le magistrat de liaison sur place peut manquer). Il en va des modalités de l'arrestation qui doivent être adaptées au profil de la personne recherchée. Le second est plus profond : du temps a pu passer depuis le délit et le contrevenant refaire honorablement sa vie ailleurs : la peine prononcée vaut-elle la destruction de toute une famille ? La question de la

proportionnalité se pose en ce qui concerne la petite et la moyenne délinquance, en raison des différences qui existent entre les législations d'un pays à l'autre dans la qualification et l'incrimination des délits.

L'Europe a continué de s'incarner sous d'autres robes et uniformes : un colonel expert européen en sécurité civile et ayant conduit des opérations à l'étranger nous a présenté **ECHO**, chargée de l'aide humanitaire pour le monde entier, désormais dans le cadre de la protection civile. Il nous a appris la création ce mois-ci d'un centre de veille permanente à Bruxelles.

(http://ec.europa.eu/echo/about/presentation_fr.htm). Deux policiers, respectivement de la police allemande et de la police française, ont exposé la complexité de gestion (choix de l'interlocuteur), mais aussi l'efficacité en temps réel, que représentait un centre transfrontalier de coopération policière et douanière comme celui de Kehl. Enfin un juge italien du Piémont a rapporté son expérience de formation de deux semaines dans une île portugaise. Tous ont souligné l'importance cruciale de disposer de compétences linguistiques dans le cadre de la coopération européenne sous toutes ses formes.

Une Europe qui protège

La dernière journée du colloque a été consacrée à l'évocation de trois cas pratiques de coopération entre services publics et acteurs privés. Le Luxembourg semble à la pointe dans la préparation à la gestion post-accidentelle consécutive à un incident nucléaire. Les multiples ministères impliqués exigent que la communication soit la mieux organisée possible, le temps comptant (www.emergency.lu). Le directeur zonal de la police aux frontières de Lyon et aux frontières du Rhône a exposé la mise sur pied d'une organisation du travail à l'aéroport de Lyon pour concilier au mieux contrôle des passagers et régulation des flux. La conception des dispositifs de sécurité lors des grandes manifestations sportives a donné l'exemple des usages de l'informatique pour l'analyse prévisionnelle des risques et de leur gestion. Si la contraction du service public est une tendance lourde qui semble gagner l'ensemble des pays de l'UE, en France, le Conseil constitutionnel a commencé à fixer des limites : les centres de rétention des étrangers en situation irrégulière relèvent de la police et les informations recueillies via la vidéosurveillance ne peuvent être exploitées par le privé. Il faut savoir que la France rejoindra la moyenne européenne où la moitié des professionnels de sécurité sont des salariés du privé. Cette situation soulève une question cruciale : quelle délégation envisager dans le domaine de la sécurité ?

Le colloque s'est terminé sur une synthèse, présentée par le Secrétaire général de la CESI Klaus Heeger, à partir des différentes propositions émanant des participants. Il a rappelé que ce sont les travailleurs qui peinent à mettre en œuvre les normes européennes. Si le mot coopération n'est pas vain, alors dans un souci de reconnaissance et de confiance mutuelle, la CESI demande, en présence du conseiller politique auprès de la Commission européenne pour la justice, à participer et à être consultée par les parties prenantes à la révision du Programme de Stockholm. Respecter le dialogue social, c'est contribuer à une meilleure intégration européenne. ■

IX^e congrès de la CSEN

www.csen.fr

Il s'est tenu les 30 et 31 mai à VENDENHEIM en Alsace. Sous la présidence de Laurent MARCONCINI (SNALC), ce congrès s'est déroulé dans un très bon climat de travail, de sérénité et de convivialité.

Le Secrétaire Général J.-C. HALTER a fait le bilan des 4 années écoulées depuis le dernier congrès. Il a souligné que la CSEN avait pris une part active aux travaux menés dans le cadre de la Refondation de l'École de la République car, bien que considérée comme « non représentative » au regard des résultats des dernières élections, elle continue de participer à toutes les commissions et à tous les chantiers en cours.

Sans ambages, il a aussi évoqué les « mini-séismes » qui ont secoué la CSEN durant cette même période, mais grâce à la volonté de tous de travailler ensemble à un projet commun pour l'École, il n'y a jamais eu de « tsunami » dévastateur. La CSEN est plus que jamais unie et déjà en ordre de bataille pour affronter les prochaines échéances électorales de 2014.

Martial CLOUX (SNALC), professeur d'IUFM, a ensuite présenté « l'architecture » des futures Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE) qui, le 1^{er} septembre 2013, succéderont aux IUFM. Elles constituent une rupture dans la formation des professeurs. Tous les enseignants stagiaires y seront affectés. La formation sera davantage universitaire, tout en étant plus professionnalisée, avec une augmentation très forte des journées de formation dans les établissements scolaires. Mais l'ESPE sera aussi une composante de l'Université, car la présence des professeurs d'université et maître de conférences y sera renforcée, aux dépens des PRAG (professeurs agrégés) et des PRCE (professeurs certifiés), d'où des difficultés majeures pour ces derniers déjà en place dans les IUFM. De plus, la volonté du ministère de créer des postes en « service partagé » (½ temps à l'ESPE, ½ mi-temps dans les établissements) et la baisse importante du nombre d'heures de formation dans les ESPE provoquent une forte inquiétude chez les professeurs déjà en fonction dans les IUFM. Que vont-ils devenir s'ils n'ont plus assez d'heures de cours ? Pour le moment, il n'y a aucune réponse de l'Université et un certain vide juridique...

Chaque responsable de syndicat a ensuite présenté les actions fortes

menées par son organisation.

Des discussions animées ont suivi chacune des présentations.

Pour le **SNE**, Pierre FAVRE, dans le cadre des actions menées sur les rythmes scolaires, a rappelé, entre autres, l'obstination avec laquelle il a défendu, à juste titre d'ailleurs (voir page suivante) la semaine de « 4 jours ».

Pour le **SNALC**, Michèle HOUEL a présenté le projet « vers un collège modulaire » (voir <http://www.snalc.fr>) qui avait été dévoilé au ministère et à la presse le 30 avril dernier. Ce projet avait fait le « buzz », puisque le SNALC a été sollicité par plusieurs médias importants.

Pour **SupAutonome**, Michel Gay a développé une analyse très critique du projet de loi sur l'enseignement supérieur. Les propositions faites aggravent la logique administrative et bureaucratique et continuent le travail de déconstruction de l'université française. La loi ne répond pas au problème de mise en cohérence de l'enseignement supérieur, ni à celui de la baisse du niveau du baccalauréat qui ne garantit plus, au candidat qui l'obtient, de suivre avec succès les filières universitaires longues.

Le baccalauréat, comme dans beaucoup de pays dans le monde, serait avantageusement remplacé par un certificat de fin d'études secondaires

et un examen d'entrée à l'université.

Ce projet imposerait une université unique et secondarisée, et introduirait, avec les recettes pédagogistes utilisées, un système qui, sans offrir aux plus défavorisés la chance de surmonter le déterminisme social et culturel, laisserait la loi du marché se substituer à l'égalité des chances républicaines.

Pour le **SPLen-Sup**, Françoise Marquais a précisé les dysfonctionnements rencontrés par les personnels ITRF dans les Établissements publics de l'Éducation Nationale depuis leur intégration dans l'Enseignement supérieur (voir Echos de la Fonction Publique n° 237 p. 23).

La matinée du second jour a été consacrée à un travail en 2 ateliers, l'un concernant le passage de l'école primaire au collège, l'autre celui du lycée à l'enseignement supérieur. Les discussions ont été vives, passionnées et constructives. Comme le prévoit les statuts de la CSEN, des propositions concrètes émanant de chaque atelier seront proposées au prochain Conseil Confédéral qui est seul habilité à statuer.

Ce IX^e congrès a montré que la CSEN est non seulement une force de revendications et de défense des intérêts des collègues qui y sont affiliés, mais aussi une force de proposition connue et reconnue de tous.



www.sne.csen.net

Vincent Peillon et le Mammouth

On ne peut éviter la comparaison entre Claude Allègre et Vincent Peillon : les deux sont socialistes, les deux sont pareillement motivés pour réformer « le mammouth », et comme les deux sont enseignants, ils pensent bien connaître leur sujet...

L'Histoire a tranché pour le premier ; qu'advient-il du second ? Car les trajectoires ont bien des points communs. Claude Allègre écrivait dans ses mémoires combien le SNES (syndicat majoritaire à l'époque et classé à « gauche ») lui avait mené la vie dure... Les milieux bien informés savent aujourd'hui que le principal obstacle sur le chemin de Vincent Peillon reste la FSU...

FSU pourtant signataire de l'appel de Bobigny (et de tout texte marqué politiquement « à gauche ») et qui avait fait officiellement de François Hollande son candidat.

La réforme de la semaine aurait dû être une simple formalité. Les enseignants n'avaient-ils pas pesté en 2008 lorsque le samedi libéré s'était traduit par une aide personnalisée trop tardive en journée pour être efficace ? Nous y voilà : ce syndicalisme-là a parlé trop vite et s'est trop éloigné du terrain. Certes il évolue au contact des politiques, ce qui n'est jamais foncièrement mauvais pour un syndicat, mais ce faisant, il en oublie tout simplement les collègues sur le terrain. A tout prendre, Vincent Peillon aurait tout à gagner à travailler avec des syndicats authentiques, c'est-à-dire indépendants du pouvoir, autonomes et responsables, qui sauront sans crainte dire ce qu'est la réalité dans les classes. A ce jeu-là, le SNE-FGAF a montré la pertinence de ses analyses et de son action. **Le fiasco actuel a été annoncé dès 2009 lors de la commission Tabaro, alors que nous étions bien seuls à défendre les quatre jours.** Après les grèves du 12 février, les mouvements de Paris, les manifestations en province (le DASEN de la Gironde a dû reculer pour revenir à 2014), c'est au tour de la Caisse Nationale des Allocations Familiales de refuser de payer pour les villes qui passent aux nouveaux rythmes en 2013. Cerise sur le gâteau :

le Conseil d'État annule l'allègement promis par J.-M. Ayrault sur les taux d'encadrement en périscolaire. Espérons qu'il n'est pas trop tard pour trier le grain de l'ivraie et que **le ministre saura se tourner vers les syndicats réellement en phase avec le terrain** et constants dans leurs positions pour réussir à refonder ce qui doit l'être.

Une seconde preuve de la pertinence des analyses du SNE-FGAF ? **La direction d'école.** Là aussi, au moment où les centrales majoritaires contestaient la nécessité d'un statut et d'une revalorisation de la fonction, le SNE-FGAF (SNADE à l'époque) se battait seul pour défendre sur le terrain les collègues, sommés de résoudre une équation impossible entre prérogatives en inflation et moyens en stagnation... Quel bonheur de lire les derniers communiqués des organisations il y a peu hostiles à tout changement ! Une fois de plus, débordés par leur base, ils rejoignent enfin nos revendications. Foi des nouveaux convertis ? Opportunisme ? Mieux vaut tard que jamais.

Le SNE-FGAF porte aujourd'hui les mêmes revendications qu'hier, sans contorsion aucune : un statut (non hiérarchique) pour tous les directeurs, des établissements publics en primaire comme dans le secondaire afin d'avoir des moyens comparables, et pour tout de suite : suppression des APC et des services de récréation pour tous les directeurs. Le SNE-FGAF sera prochainement reçu par le ministère dans le cadre des négociations et portera la voix de la majorité silencieuse, depuis longtemps en délicatesse avec le syndicalisme traditionnel... ■

Pierre FAVRE
Président du SNE-FGAF

Le **SNALC-FGAF** dans la **négociation** !

www.snalc.fr

Le 30 mai dernier, le SNALC-FGAF a fait partie des organisations syndicales qui ont souhaité signer le protocole de négociation, proposé par le ministère, sur les mesures catégorielles. Cet acte nous place comme un acteur incontournable des discussions à venir, dans lesquelles nous aurons toute notre place pour défendre nos idées, nos valeurs et nos propositions.

Notre organisation avait signalé en février dernier trois chantiers qui lui paraissaient prioritaires : la **création d'une prime sur le modèle de l'ISOE (1) pour les professeurs des écoles, ainsi que l'harmonisation des taux d'accès à la hors classe** (notamment pour les professeurs des écoles et les conseillers principaux d'éducation) ; **la refonte des grilles des personnels de catégorie C** ; et enfin **l'amélioration des fins de carrière**, en priorité pour les personnels enseignants, dont les certifiés et les agrégés.

Nos propositions ont été entendues, et ce sont ces points précis qui seront mis au débat. L'influence du SNALC s'est ainsi révélée décisive dans une période pourtant peu propice aux revalorisations, du fait d'un contexte économique pour le moins problématique. Partant de ce constat, il était essentiel de nous positionner comme une force de dialogue sérieuse, qui sait reconnaître les efforts du ministère, sans que pour autant nous reniions nos valeurs et nos principes. Le SNALC, comme toutes les organisations membres de la FGAF, a toujours défendu l'amélioration des conditions matérielles et morales des personnels, et ce n'est pas aujourd'hui que cela va changer !

Lors des négociations qui vont s'ouvrir, nous défendrons donc une revalorisation substantielle



et non symbolique. Les professeurs des écoles subissent, en ce moment même, une réforme de la semaine scolaire à laquelle le SNALC-FGAF et le SNE-FGAF se sont opposés, et qui, dans certaines villes, prend l'allure d'une débâcle : la contrepartie qui leur sera proposée ne doit pas ressembler à une aumône : les personnels ne l'accepteraient pas.

De même, les professeurs du second degré, dont les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, doivent voir cette pénibilité reconnue par une réelle amélioration de leur fin de carrière, fondée par exemple sur le développement d'autres missions pour les personnels les plus âgés, telles que la formation des jeunes collègues sur le modèle du compagnonnage, modèle que notre organisation défend depuis longtemps.

Enfin, les personnels de catégorie C sont rattrapés par le SMIC, alors que leur rôle et leurs missions sont de première importance et que la charge de travail qui

leur incombe ne cesse d'augmenter. La refonte de leurs grilles indiciaires s'impose par-là même, et le SNALC-FGAF veillera à ce que cette refonte ne soit pas que cosmétique.

Le SNALC-FGAF a depuis longtemps signalé la perte de pouvoir d'achat de tous les personnels de l'Éducation nationale, et il compte bien par son action faire en sorte que le maximum de collègues puisse voir leurs conditions de vie s'améliorer. C'est la vision du syndicalisme que nous avons toujours défendue, et que nous continuerons de défendre avec énergie. **En participant à cette négociation, nous prouvons que nous sommes une force de proposition efficace et pragmatique.** ■

Jean-Rémi GIRARD

Secrétaire national à la pédagogie
du SNALC-FGAF

(1) Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves.



www.supautonome.com

Affaiblir le français, c'est affaiblir la France !

Il y a toujours eu dans l'Enseignement Supérieur français des cours donnés en langues étrangères : par exemple, bien sûr, des cours de langues vivantes, mais aussi, notamment dans les écoles de commerce, des cours destinés à former des cadres à l'exportation ou susceptibles d'être expatriés, ou encore dans les soutenances de thèses en co-habilitation... et c'est normal. Mais l'article 2 de la loi présentée par l'actuelle Ministre de l'Enseignement Supérieur, en particulier par ses motivations, va bien au-delà d'une ouverture légitime, quand elle est mesurée, à un véritable plurilinguisme : c'est la place du français dans la culture internationale et, à terme, la place de la France dans le monde qui sont en cause. Mme Fioraso pense attirer des étudiants étrangers en développant les enseignements en anglais dans l'enseignement supérieur français. Cet argument est non seulement faux, mais dangereux pour la place du français dans le monde.

Cet argument est **faux** car on sait bien que certaines nuances de pensée (et dans certaines disciplines, ces nuances sont le cœur même de la pensée) ne peuvent s'exprimer que dans sa langue maternelle : si un français ou un allemand fait cours en anglais, même s'il a une excellente connaissance de cette langue, il ne pourra pas exprimer les mêmes nuances qu'un anglophone. À ce jeu, c'est toujours l'anglophone qui l'emportera et les étudiants étrangers préféreront s'inscrire dans des universités anglophones... à moins que l'université française, dont l'honneur est d'être généreuse dans son ouverture à des candidats étrangers à condition qu'ils sachent parler et écrire français, ne remplace tous les universitaires français par des anglophones ! Un collègue physicien défendait l'usage exclusif de l'anglais dans les colloques scientifiques internationaux par l'argument suivant : nous, étrangers, parlons un « petit anglais » très simplifié et les anglophones sont obligés de rabaisser leur anglais à ce niveau. Quel désastre pour l'esprit humain (et pour l'anglais lui-même) ! **Les langues constituent dans leur diversité un patrimoine mondial immatériel : quel appauvrissement et quelle régression ce serait pour l'esprit si tous les chercheurs et penseurs, dans toutes les disciplines, ne s'exprimaient plus que dans un "basic english" !** Quand Rome a dominé le monde, le latin n'a pas supprimé le grec (ni les langues extérieures à l'Empire).

Mais il y a plus : l'argumentation fallacieuse de Mme Fioraso met en danger la francophonie et la place du français dans le monde : est-ce que les étrangers francophones viendront dans nos universités

pour recevoir des enseignements en anglais ? Faudra-t-il prévoir des cours d'anglais pour permettre à des étudiants étrangers francophones de suivre nos enseignements ? Que serait une université française enseignant en anglais ? Une fois que toutes les élites africaines auraient été formées en anglais, pourquoi conserveraient-elles le français comme langue officielle de leur pays ? **Accepter l'argumentation de Mme Fioraso, c'est tirer un trait sur la francophonie !**

C'est aussi renoncer au statut international de la langue française. Nous avons jadis entendu au CNESER un ancien président professeur d'économie dire : il faut faire tous nos enseignements de master et de doctorat en anglais ; le français, les étudiants étrangers l'apprendront avec leur copine française ou en allant au café. Ce qui en clair signifie : il n'y aurait plus qu'une langue de culture, une langue noble permettant d'exprimer une pensée économique, scientifique, juridique, littéraire, philosophique, et le français devrait devenir un dialecte utilitaire limité à la vie quotidienne. De fait, si le français n'est plus reconnu, même en France, comme une des langues de culture (il n'est pas question d'opposer le français à l'anglais, mais de **revendiquer le plurilinguisme comme richesse culturelle de l'humanité**), il perdra son statut de langue internationale. Comment se fera entendre la voix de la France dans le concert des nations quand le français aura perdu son statut de langue culturelle internationale ? **Toucher au français dans l'enseignement supérieur, c'est accepter le déclin de la France.** ■

Jean-Louis CHARLET, Président de SupAutonome
Michel GAY, Secrétaire Général de SupAutonome

8 mois de retard pour la parution de la circulaire sur les missions

www.splen-sup.net

Nous en avons parlé plusieurs fois, la circulaire des missions est enfin parue au bulletin officiel du 8 mai 2013, alors qu'elle aurait dû paraître le 1^{er} septembre 2011.

La présente circulaire concerne exclusivement les personnels ITRF exerçant dans les laboratoires des Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL), en précisant les missions et les obligations de service des ATRF (Adjoints Techniques de Recherche et de Formation), des TRF (Techniciens de Recherche et de Formation) et des ASI (Assistants Ingénieurs).

Les points essentiels de la circulaire

Elle a pour objet de préciser, à l'occasion de cette intégration, les missions, le rôle propre et les modalités d'établissement des obligations de service de ces personnels.

Les missions dévolues aux TRF et aux ATRF sont définies, dans leurs grandes lignes, par les dispositions :

- de l'article 41 du décret du 31 décembre 1985 pour les techniciens ;
- de l'article 50-1 du même décret pour les adjoints techniques.

Les **TRF** sont chargés de la mise en œuvre de l'ensemble des techniques et méthodes concourant à la réalisation des missions et des programmes d'activité des services et établissements où ils exercent.

À ce titre, ils peuvent participer à la mise au point et à l'adaptation de techniques ou méthodes nouvelles, en particulier des expériences et du matériel scientifique de leur spécialité.

Dans leurs spécialités et sous la responsabilité des personnels en charge de l'enseignement, ils peuvent participer aux formes d'activités pratiques d'enseignements scientifiques, travaux pratiques ou activités expérimentales. Les techniciens sont responsables du bon fonctionnement des différents services du laboratoire de l'EPL auquel ils sont affectés. Ils assurent l'encadrement des ATRF et participent à leur formation.

Les **ATRF** sont chargés d'assister les professeurs des disciplines scientifiques dans la préparation des cours et des travaux pratiques ou, activités expérimentales, et pendant les séances

de travaux pratiques ou d'activités expérimentales. Ils exercent leurs fonctions auprès des professeurs d'une ou plusieurs disciplines. Ils assurent la préparation et peuvent effectuer l'entretien du matériel expérimental. Sous l'autorité du chef d'établissement et de son adjoint-gestionnaire, ils s'assurent de la mise en sécurité des lieux et de l'évacuation des déchets biologiques et chimiques, solides et liquides, avant l'intervention sur les paillasses, sols, murs, vitres, etc. du personnel technique des collectivités territoriales chargé de l'entretien général et technique de l'établissement. À ce titre, les ATRF assurent la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité spécifiques du laboratoire.

Les personnels ITRF exerçant dans les laboratoires des EPL sont soumis aux obligations générales de service des personnels de l'État, notamment au décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié, qui fixe les obligations de service annuelles à 1607 heures, et en particulier à la circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002.

Au vu de leurs missions étroitement liées à l'activité pédagogique, l'amplitude hebdomadaire de ces personnels est comprise dans une fourchette de 35 heures à 40 heures, avec une marge de variation possible de 3 heures en plus. En outre, l'organisation du travail comporte des obligations de service élargies pendant le temps scolaire, compensées par des services réduits pendant les congés scolaires, afin de prendre en compte les besoins du service (préparation de nouvelles manipulations

de cours et de travaux pratiques, séances d'évaluation des capacités expérimentales des élèves, travaux personnels encadrés, travaux d'initiative personnelle encadrés).

Pendant les congés scolaires, ces personnels assurent néanmoins une période de présence minimale permettant la maintenance et le rangement de certains matériels scientifiques.

Afin d'optimiser leur temps de service, et pour permettre une présence maximale au service des élèves et des enseignants, l'emploi du temps de ces personnels est établi en début d'année scolaire et en collaboration avec l'enseignant coordonnateur de discipline ou le chef de travaux auprès duquel ils exercent.

Concernant les promotions pour cette année

La CAPN des techniciens vient d'avoir lieu et le bilan est très maigre : il n'y a eu que 24 promotions sur 245 postulants pour la liste d'aptitude à l'accès au corps des TRF, et 2 promotions sur 68 postulants pour l'accès au grade d'assistant-ingénieur issues des EPL.

Ainsi, contrairement à d'autres syndicats, nous avons dès le départ annoncé que notre intégration ne nous serait pas favorable et cela se vérifie actuellement dans les chiffres ! ■

Yolande BERTRAND

Rectificatif par rapport à notre dernier article des Echos : une erreur s'est glissée dans le texte, **la BAP est attribuée à la personne et non au poste qu'elle occupe !**



Pour mettre
mes proches à
l'abri, j'ai choisi
Lyria décès, la
nouvelle garantie
**qui protège ceux
qui protègent**

Avec **Lyria décès**, vous choisissez entre trois montants de capitaux qui pourront être versés aux bénéficiaires de votre choix : **20 000 euros à partir de 2,94 euros par mois**, **30 000 euros à partir de 4,12 euros** ou **40 000 euros à partir de 5,29 euros**.

**MGP, la mutuelle de mon métier :
SANTÉ, SALAIRE, DÉPENDANCE, DÉCÈS**

Plus d'infos : www.mgp.fr
09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)

