

FONCTION

PUBLIQUE

Numéro 183/184
Décembre 2010-Janvier 2011



NON aux emplois
jetables

L'emploi statutaire
pour le
service public

TABLE
RONDE :

*Le
syndicalisme
fonctionnaire
face à ses
responsabilités*

Édito.

Résolument offensifs

Des chantiers très importants sont ouverts (ou vont l'être incessamment) à la négociation dans la Fonction publique.

Il en est ainsi de la question cruciale des non-titulaires, de l'enjeu majeur des droits syndicaux, ou encore, de l'égalité femmes / hommes.

Quel que soit le contexte général, il n'est pas question d'y aller à reculons. Au contraire, la CGT doit y participer de manière offensive en avançant ses revendications.

Pas de défaitisme

Évitons à tout prix le raisonnement fallacieux - qui conduit à l'inertie - selon lequel lorsqu'on a pas tout gagné, on a tout perdu. Notre affrontement sans concessions avec le gouvernement sur les retraites, les salaires, les effectifs, ne saurait pour autant nous conduire soit à ne rien faire, soit à brandir de grandes formules incantatoires, ce qui, au fond, revient au même.

Faisons donc vivre nos propositions, créons les conditions pour que le maximum de personnels s'en empare : c'est ainsi que nous construirons les mobilisations dont nous avons besoin.

Pour cela, nous avons besoin d'une CGT déployée, travaillant au maximum à l'unité, prenant en compte les exigences plurielles des agents. C'est dans cette démarche que l'UGFF s'inscrit résolument.

cOup dE GueUle !!!

Pas de coup de pouce mais un magnifique bras d'honneur !

Le gouvernement a décidé de n'ajouter aucun « coup de pouce » à la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} janvier.

Ainsi, les smicards – et les salaires « smicardisés » dans la fonction publique sont de plus en plus nombreux – devront ils se contenter d'une revalorisation limitée à 55 centimes par jour (et encore pour ceux qui ont un emploi à temps complet !) : C'est le minimum de ce qu'imposent les textes. Difficile de faire moins donc.

Il paraît que ça, c'est au nom de la « compétitivité » et en fin de compte pour ne pas pénaliser l'emploi. Ah, combien doivent être salués tous ces smicards – et juste derrière eux des salariés et retraités par millions – qui par patriotisme économique et pour défendre les emplois se serrent chaque mois la ceinture.

Et oui, coté pouvoir d'achat, c'est pas tous les jours fête, mais si c'est pour « défendre l'emploi », alors Mais, car il y a bien entendu un « mais » – et pas un petit –, les dividendes distribués aux actionnaires qui n'ont que la peine de placer leur argent pour qu'il fructifie sur le dos de la surexploitation du travail, ces actionnaires, ils ne posent pas de problème à la compétitivité, et à l'emploi ? Si le coût du travail est toujours trop élevé à vos yeux, le coût des dividendes versés pour leur « non-travail », lui, il ne pose pas question ?

Car, quand même, les dividendes versés sur 2010 seraient selon la presse économique (Les Echos du 7 janvier 2011), supérieurs à 40 milliards d'€ et en forte progression - de +13% - sur l'année précédente. Et, afin que le désespoir ne s'installe pas dans les chaumières du 16^{ème}, de Neuilly et autres quartiers huppés, on nous annonce d'ores et déjà une nouvelle progression pour 2011 !

Quant aux personnels de la fonction publique, le gouvernement qui sait montrer l'exemple, a décidé de geler les salaires. Peut être là aussi pour « défendre les emplois »... qu'il supprime à tour de bras ?

Et notre Président qui s'est fait élire sur le slogan de « président du pouvoir d'achat »... certainement juste oublié de préciser qu'il s'agissait de celui des actionnaires et des grosses fortunes qu'ils alimentent.

Et tout ça ressemble à s'y méprendre à un bras d'honneur. Non ?

Le trait de l'actu.



par PJ

Les salaires et le pouvoir d'achat sont toujours d'actualité

On ne le sait que trop : après des années de revalorisation notoirement insuffisante de la valeur du point, le gouvernement est passé à une étape supplémentaire en imposant un gel pur et simple pour 2011, voire pour 2012 et 2013.

Il ne s'est pas trouvé une organisation syndicale pour cautionner un tel diktat. Fort heureusement.

Une politique injuste que rien ne justifie

Il n'est pas inutile de rappeler que depuis 1984, début de la désindexation, la valeur du point s'est dévaluée de près de 24 % par rapport à l'indice des prix à la consommation. Précisons de nouveau également que l'ensemble des traitements, primes et pensions versés aux ayants droit des 3 versants de la Fonction publique a reculé de 0,7 % par rapport au PIB de 2000 à 2008. Cela représente la bagatelle d'environ 13 milliards d'euros.

Par ailleurs, l'argument de la crise pour nous serrer la ceinture a décidé-

ment bon dos !

En effet, au premier semestre 2010, les entreprises du CAC 40 ont réalisé 41 milliards d'euros de bénéfices. Les estimations convergent toutes pour souligner que, sur l'intégralité de l'année, les bénéfices oscilleront entre 80 et 90 milliards d'euros ! C'est une hausse de 90 à 100 % par rapport à 2009, ce qui les ramène ainsi vers le niveau record historique de 2007 avec environ 100 milliards d'euros de profits.

Enfin, pour illustrer d'un dernier exemple, le directeur du groupe LVMH, en revendant ses actions, a réalisé une plus-value de 18 millions d'euros, soit 1.280 années de SMIC en une seule journée.

S'il en était besoin, tout cela confirme que la crise est bien finie... pour les capitalistes.

Et que c'est bien l'argent public qui, en grande partie, a servi à les renflouer en même temps que cela occasionne une cure d'austérité quasi sans précédent pour les services publics et leurs agents.

Il n'est donc pas question d'en rabattre sur nos revendications en matière salariale.

Construire l'intervention et la mobilisation des agents

Ne pas en rabattre passe obligatoire par le débat avec les salariés et l'action.

Sinon, le fameux « rendez-vous salarial » de la fin du printemps sera au mieux une caisse vide.

C'est pour favoriser cette démarche que l'UGFF a d'ores et déjà mis à disposition 4 fiches militantes pour aller au contact des salariés et développer des argumentaires.

Dans le même temps, 7 organisations syndicales de la Fonction publique (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FSU, SOLIDAIRES et UNSA) ont mis en place une campagne pétitionnaire.

Celle-ci est d'ailleurs signable en ligne à l'adresse suivante :

<http://salairesfonctionpublique.fr/>

Il faut s'en emparer et la faire signer massivement.

En effet, pour faire en sorte que de véritables négociations salariales s'ouvrent d'urgence, que des orientations radicalement différentes que celles actuellement imposées soient mises en œuvre, il faut construire un rapport de forces de haut niveau.

Proposition de loi

pour sortir 87% des personnels du statut de fonctionnaire !

« Coups bas et tordus sont les mauvais cotés de la nature humaine », c'est ce qu'écrit sur son site le député Jean François Mancel, dans un texte publié en défense de son ami Eric Woerth et vilipendant les « jaloux et les haineux (qui) se manifestent au détriment de ceux qui réussissent ». C'est après tout son droit. Mais, sans se prononcer ici sur la « réussite » du député Mancel – qui a déjà fait couler beaucoup beaucoup d'encre, et pas de l'encre particulièrement « sympathique » – nous ne pensons pas être « jaloux et haineux » en dénonçant avec la plus grande force la proposition de loi qu'il a déposé début janvier et qui vise ni plus ni moins qu'à « réserver le statut de fonctionnaire aux seuls agents exerçant une fonction régalienne », ce qui revient à dire que 87% des personnels de la fonction publique - selon les calculs établis pour le « livre blanc » - devraient désormais être exclus du statut de fonctionnaire !

On passera sur la médiocrité de l'argumentation (nombre de fonctionnaires qui génère des pesanteurs ; séparation « étanche » entre statuts public et privé ; mieux prendre en compte le « mérite » ; meilleure gestion ; dynamique d'enrichissement réciproque des 2 secteurs ; « réconciliation (sic) au sein de la société française » etc.) pour souligner combien cette violente attaque contre l'emploi statutaire, qui vient après les déclarations du président du groupe UMP – et ex ministre de la fonction publique – s'interrogeant « sur l'emploi à vie des fonctionnaires » - et bien d'autres, montre la violence de l'offensive.

Or derrière le contenu de l'emploi public, et au cas présent la question du statut, c'est notamment - n'en déplaise aux réactionnaires de tous poils - le contenu du service public, sa qualité, son efficacité, l'égalité de traitement, qui sont en jeu. Et donc, en fin d'analyse, l'intérêt des usagers, des populations.

Une CGT offensive sur les non-titulaires

Après une longue phase de concertation, consistant essentiellement à dresser un état des lieux et à croiser des premiers éléments d'analyse, la négociation proprement dite est à présent ouverte sur le dossier du non titulariat.

Une question fondamentale

Dans les trois versants de la Fonction publique, c'est d'abord le nombre de personnels non-titulaires qui rend incontournable l'exigence de mesures concrètes, rapides et de fond.

Le chiffre le plus bas avancé aujourd'hui fait état d'environ 900.000 agents, ce qui est déjà considérable. C'est à peu près 17 % des effectifs totaux.

Mais, cette statistique minore la réalité.

Par exemple, elle ne prend pas en compte les praticiens hospitaliers, les ouvriers d'Etat et les assistantes maternelles qui, s'ils ne sont pas forcément des salariés précaires, sont pourtant bien des contractuels.

Mais, de surcroît, des populations entières sont encore peu ou mal recensées (vacataires, certains non-titulaires de certains établissements publics, etc.).

Bref, la vérité, c'est que l'on tourne vraisemblablement autour d'un ratio compris entre 20 et 25 % d'emplois

de non-titulaires. Ce qui est beaucoup. Ce qui est trop.

D'autant que, derrière la sécheresse des chiffres, il existe un nombre massif de situations de précarité insupportables, occasionnant de lourdes détresses sociales.

Enfin, le recours actuel au non-titulariat est également synonyme d'une remise en cause du principe selon lequel les besoins permanents de la Fonction publique doivent être pourvus par des emplois de fonctionnaires.

Pour ceux qui en doutent encore, les récentes déclarations de Christian JACOB sur la fin « *de l'emploi à vie* » des fonctionnaires et le recours à des contrats de 6, 8, 10 ans... sont on ne peut plus révélatrices.

Quatre exigences principales

Pas d'ambiguïté pour la CGT : remédier à cette situation passe par la titularisation.

Que l'on retienne les mots de « *plan* », de « *processus* », de « *dispositif* », importe peu au fond. Ce qui est essentiel, c'est d'offrir la titularisation à celles et ceux des non-titulaires qui ont été recrutés sur des besoins permanents.

Dans le même temps, de manière consubstantielle, il faut empêcher la reconstitution des masses d'agents non-titulaires. Quelles qu'en aient

été nos appréciations, une des limites – pour ne pas dire davantage – des plans antérieurs, c'est, qu'à leur terme, il y avait autant, si ce n'est plus, d'agents non-titulaires qu'au début de leur mise en œuvre.

Il faut donc « *fermer les robinets* », c'est-à-dire, prendre des mesures drastiques et contraignantes pour que le recours au non-titulariat soit véritablement contenu.

En accord avec notre revendication du nouveau statut du travail salarié et dans le respect de la Fonction publique de carrière, il est indispensable d'améliorer les conditions de reclassement des contractuels au moment de leur titularisation.

D'ailleurs, celles en vigueur actuellement aboutissent trop souvent à des situations salariales tellement problématiques qu'elles conduisent un nombre significatif d'agents non-titulaires à refuser leur titularisation. Une plus grande portabilité des droits est donc indispensable.

Enfin, pour les contractuels qu'il sera toujours nécessaire de recruter demain (certes, en nombre fortement réduit), il faut plus de cohérence, une meilleure reconnaissance des qualifications, une extension et un renforcement des droits en matière de protection sociale, de liberté syndicale, d'action sociale...

S'engager sans hésiter

On le voit : le chantier est vaste. De tout évidence, le gouvernement est loin de partager ce dont nous sommes porteurs.

Cela doit renforcer notre conviction d'être à l'offensive.

D'ores et déjà, au sein de la CGT Fonction publique, un travail revendicatif considérable a été effectué.

Des propositions unifiées, d'un haut niveau, ont été remises à nos interlocuteurs.

Nous pouvons et nous devons nous appuyer dessus.

Ceci étant, il est évident que nous avons aussi besoin de nous appuyer sur l'intervention des personnels, titulaires comme non-titulaires.

Et que cette construction indispensable doit trouver à se cimenter dans l'unité la plus large.

Cela aussi, nous avons commencé à le faire.

Ensemble, il nous faut encore faire plus et mieux.

La titularisation et l'emploi pour le service public



LA RTT RÉDUITE AU PRORATA DES CONGÉS MALADIE

... et la face cachée de la manœuvre.

Sur proposition du Sénateur DOMINATI, le Sénat puis l'Assemblée Nationale ont adopté juste avant la trêve estivale, un article 115 à la Loi de Finances 2011 qui prévoit que désormais « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ou l'agent non-titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer un repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail ». Autrement dit, les droits à RTT des agents des trois versants de la Fonction publique sont désormais amputés au prorata de la durée des congés maladie.

Contrairement à une jurisprudence constante, le Conseil Constitutionnel a validé cet article 115 bien que, de toute évidence, il s'agisse là d'un « cavalier législatif » sans rapport avec l'objet de la loi.

Populisme, démagogie et duperie

La justification des parlementaires vaut son pesant de cerises : « les agents de la Fonction publique d'Etat sont malades en moyenne 13 jours par an, ce qui génère un jour de RTT par an et par agent. Ce sont ainsi près de 2 millions de jours, soit environ 10 000 ETP qui sont accordés sur la base d'une réduction induite d'un temps non travaillé ».

Constatant que les juridictions administratives (Conseil d'Etat n° 243766 du 30 juin 2006, Cour d'appel de Bordeaux (05 BX 00130) du 11 février 2008) ont toujours considéré que, dans la Fonction publique, les congés maladie constituaient du temps de travail effectif, les parlementaires considèrent « qu'en ces temps de rigueur et de difficultés budgétaires, notamment sur les crédits de personnels des employeurs publics, la générosité du juge administratif est parfaitement inopportune ».

Le Gouvernement, en la personne du Ministre Richert, a approuvé cet amendement en affirmant : « en réalité son adoption permettrait une économie budgétaire. Le coût des jours RTT accumulés pendant ces absences serait en effet évité. Cette mesure aurait pour effet de limiter les demandes de monétisation de jours de RTT inscrits sur le compte épargne temps des agents ».

La CGT considère que ces propos sont purement démagogiques et participent à une campagne anti fonctionnaire aux relents populistes.

L'adoption de l'article 60 bis D n'apporterait **aucune économie au budget** de l'Etat mais remettrait profondément en cause la notion de position d'activité telle qu'elle est définie par le statut général des fonctionnaires.

Le chiffre de 2 millions de jours de RTT avancé par les parlementaires est **totalement farfelu** puisqu'il part du postulat que la non prise en compte des congés maladie permettrait de supprimer un jour de RTT pour 2 millions de fonctionnaires de l'Etat.

Le chiffre moyen de 13 jours d'arrêt maladie par agent est extrait du rapport annuel de l'Etat de la Fonction publique 2009-2010. Il concerne l'année 2003, dernière année pour laquelle la donnée est disponible et correspond à une moyenne constatée sur l'ensemble des agents de la FPE. Hors, les 338 000 militaires et les 1,2 millions d'agents de l'Education nationale n'ont pas bénéficié, en 2001, de réductions de temps de travail. En outre, les agents de catégorie A ne seraient pas non plus concernés pour les 47 % d'entre eux (soit 150 000 agents) qui sont assujettis au régime du « forfait cadre ». Sur les 2,4 millions d'agents de l'Etat, moins de 750 000 sont donc susceptibles d'être concernés par l'amendement sénatorial. Pour ces

derniers, le nombre moyen de jours RTT est de 10 jours pour 210 jours travaillés dans l'année. La diminution de ces RTT au prorata des 13 jours moyens d'arrêt maladie serait donc, en théorie, de 0,62 jour par agent soit un total de 465 000 jours (ou 2214 ETP). On est loin des 2 millions de jours et des 10 000 ETP avancés par les sénateurs.

Une escroquerie intellectuelle sous tous les aspects.

En effet, le rapport annuel de la fonction publique relève que, dans la FPE, 93,4 % des congés maladie sont de courte durée, 38,1% étant de 3 jours ou moins.

« L'économie » pouvant être réalisée sur les agents malades serait donc inférieure à 1h30 par an pour 40 % d'entre eux, et comprise entre 1h30 et 3h pour près de 40 % d'autres. **Ceci correspond à moins d'une minute par jour travaillé** si ces « RTT indûment acquises » devaient être récupérées en temps de travail. En fait, seuls les agents en longue maladie, soit 0,8 % des agents de la FPE, seraient effectivement frappés par cette mesure.

Le ministre Richert affirme que l'Etat pourrait économiser ainsi le paiement d'une partie des comptes épargne temps monétarisés.

Là encore, il s'agit d'une duperie puisque, dans la FPE, 200 000 agents ont ouvert un compte épargne temps mais nul ne sait si ce sont des agents malades qui ont alimenté ces comptes. Ce qui est certain, c'est que moins de 10% des jours stockés ont fait l'objet d'une demande de monétarisation.

Comme on le voit, l'économie budgétaire susceptible d'être réalisée est proche de zéro. Mais, a contrario, les

coûts de gestion engendrés par une telle usine à gaz risquent d'être considérables alors même que les services de gestion du personnel sont déjà exsangues après la RGPP.

Au-delà du caractère inefficace du point de vue budgétaire du cavalier législatif porté par le sénateur Dominati, il faut relever que cette mesure constituerait un affaiblissement considérable de la notion de congé maladie telle que définie par le statut général des fonctionnaires. **Et c'est bien ça le plus grave !**

Ce qui est en jeu derrière cette manœuvre

La loi 84.16 modifiée prévoit à l'article 34 que le fonctionnaire en activité a droit à des congés maladie pendant lesquels il conserve ses droits à son traitement intégral pendant 3 mois, et les 9 mois suivants à

un demi-traitement tandis que ses droits au supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence sont intégralement maintenus. Cette situation constitue une différence majeure avec ce qui prévaut dans le secteur privé où les arrêts maladie correspondent à une suspension du contrat de travail.

Dans la fonction publique, les congés maladie (ordinaire, de longue maladie ou de longue durée) correspondent à une position d'activité et entrent en compte dans la détermination des droits à congés annuels.

La décision de la cour d'appel de Bordeaux (05 BX 00130) en date du 11 février 2008, vient rappeler cette interprétation en affirmant « *que la définition de la durée du travail effectif donnée par l'article 2 du décret du 25 août 2000... n'a pas pour objet... et ne saurait avoir légalement pour effet d'exclure du temps de travail effectif, le temps des congés maladie* ».

Ce faisant, la cour d'appel de Bordeaux tire les conséquences de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 modifié qui fixe la durée annuelle du travail à 1607 heures. Considérer que les congés maladie sont exclus de ce décompte aboutirait à dire que l'agent en maladie n'a pas rempli ses obligations de service.

On doit également en tirer comme conséquence que la durée du congé maladie doit être prise en compte pour le déclenchement et le calcul des heures supplémentaires.

L'amendement Dominati, sans remettre formellement en cause ces principes, ouvre cependant **une brèche dans l'assimilation du congé maladie à la position d'activité. Il pourrait donc, à terme, avoir des conséquences majeures et constituer un véritable recul social pour tous les agents de la fonction publique, en matière de congé annuel et de pouvoir d'achat.**

La CGT et la conférence de CANCUN

Le processus de lutte contre le réchauffement climatique sort consolidé de la conférence de Cancun, ce qui constitue, pour la CGT, un revers pour ceux qui, poussés par le lobbying du commerce et de la finance, rêvaient de son implosion.

Mais de sérieuses questions demeurent pour relever les défis du réchauffement climatique :

- l'objectif de limitation du réchauffement est certes confirmé à 2°C, mais cela risque de relever du vœu pieux s'il n'est pas pris des dispositions complémentaires.
- Si des procédures de vérification et de contrôle apparaissent, il n'y a toujours de dispositions contraignantes et juridiquement opposables.

Des axes d'actions sont dégagés (début de lutte contre la déforestation ; transferts de technologies propres vers les pays en développement ...) mais sans aucun mécanisme de régulation et de lutte contre le dumping social et environnemental ...

S'il y a création d'un « fonds vert » de 100 milliards de dollars géré sous la responsabilité d'un CA composé à parité entre pays riches et pays pauvres, encore faudra-t-il que ce fond soit effectivement abondé.

A noter la réintroduction d'un volet social (initialement écarté) pointant notamment une transition juste vers une économie bas carbone en lien avec le travail décent et l'emploi de qualité pour tous.

La CGT juge au total l'accord de Cancun comme étant « déséquilibré ». Il faut élever le niveau des ambitions, aller vers un « débouché significatif, juridiquement contraignant, ambitieux pour le climat et le social ».

Et cela passe aussi pour la CGT par la prise en compte de l'avis des salariés sur la formation, les qualifications, les reconversions d'emplois pour une transition socialement juste. Il convient aussi qu'il y ait des droits nouveaux pour que les salariés puissent peser sur les choix stratégiques des entreprises et groupes et imposer une autre logique, alors que le système économique, les modes et la finalité des productions, sont fondamentalement en cause.

La CGT qui revendique un Développement Humain Durable, appelle à renforcer l'action pour un nouveau modèle de croissance qui permettra de contenir le réchauffement climatique, une adaptation des pays les plus vulnérables ainsi que l'émancipation des populations.

Le service public et le mauvais temps OU mauvais temps pour le service public ?

Les services publics ont pour vocation de répondre, en continu, 24h sur 24 ... aux besoins des populations, du pays.

L'école pour ses enfants, l'hôpital pour se soigner, etc... Dans d'autres domaines, ils sont moins visibles au quotidien, mais sont tout autant indispensables, ainsi en est il notamment des services publics qui interviennent dans le domaine des risques naturels : tempête, inondations, neige, ..., ou de ceux dont le fonctionnement peut dépendre de ces risques naturels. Les capacités d'adaptation, de réactivité, d'intervention et l'engagement des personnels dans l'exécution du service public constituent des éléments clés pour sortir de ces situations de crise.

L'épisode hivernal que nous avons connu et qui n'est pas encore terminé au moment où sort ce numéro de Fonction publique, a permis de faire un constat des carences.

Chacun a pu constater les difficultés voire les situations d'absence totale d'intervention publique.

Des milliers de personnes se sont trouvés bloqués dans leur véhicule notamment le mercredi 8 décembre. Des milliers d'autres dans les aéroports, dans les trains... la vie du pays, son activité économique, s'en sont trouvés fortement perturbés.

Reste à en analyser les causes, à y apporter des réponses et autrement qu'en transformant les services concernés en bouc émissaire des propres carences du pouvoir, et en poursuivant comme si de rien n'était les politiques de casses qui sont mises en œuvre.

**« Neige en décembre »,
ça ne relève tout de
même pas de la
catastrophe naturelle
imprévisible, non ?**

Coté entretien du réseau routier ...

La Fédération CGT de l'Équipement - Environnement avait, dès le 25 novembre, interpellé le gouvernement sur les conséquences des décisions prises dans ce secteur d'activité avec un texte intitulé : « *la neige arrive ! Où sont les véhicules de déneigement de nos routes nationales ?* ».

Le ministère de l'Intérieur qui récupère la mission « sécurité routière », inaugure ses fonctions en la matière avec un premier exercice qui consiste à s'adonner - face à l'épisode neigeux - à la méthode coué en tentant d'affirmer que tout va bien, qu'il n'y a pas pas de problème sur le front de la neige et en conséquence pas de question à se poser sur l'efficacité- et

donc sur les moyens qui y participent - des services compétents. Or la réalité est toute autre. Notre camarade Yannick Milluit, responsable syndical CGT à la Direction interdépartementale des routes (DIR) du nord informe que dans sa région « *lors de la journée du 24 décembre 2010, des congères de plus de 1 mètre de haut ont paralysé les villes. Arras par exemple a été quasiment cernée par la neige faute de moyens humains et matériels suffisants* » soulignant que : « *pour le Centre d'Entretien et d'Intervention d'Arras* » il n'y a qu'« *un seul camion pour faire environ 35 à 40 km de salage !* », et que malgré le fait que dans la DIR du Nord, « *certain agents ont effectué jusqu'à 26 heures de travail consécutif afin de remplir leur mission de service public* » et que des renforts soient venus de Lille, Douges, Valenciennes, le mal résultant du manque de moyens pour une intervention immédiate était fait. Lorsque l'état se désengage, cela a des conséquences désastreuses sur la sécurité des agents des routes et des usagers!

... la faute à météo France ?...

Dire que Météo France est « responsable du mauvais temps » pourrait sembler tout droit sorti des pensées de Pierre DAC ou autre Pierre Desproges ... et pourtant on n'en est pas si loin que cela lorsque des déclarations comme celle du Premier Ministre qui - depuis Moscou où il est en déplacement - tente le 10 décembre de faire porter le chapeau à Météo France qui n'aurait pas fait de messages d'alerte suffisants et pas noté l'« intensité » du phénomène neigeux.

Mais de qui se moque t on ?

Emmanuel Celhaye, secrétaire général du syndicat CGT, dénonçait vivement sur les médias de telles attaques de la part du premier ministre, soulignant combien elles avaient provoqué « *stupeur et colère parmi les personnels* », et jugeant ce coup bas « *dérisoire au regard de ce qu'a été la pagaille, la gêne, la panique en île de France* ». Il a aussi vertement condamné les reproches sur l'imprévision de l'intensité du phénomène neigeux et souligné que les prévisions qui faisaient état de neiges importantes englobaient une marge d'erreur portant une couche neigeuse pouvant aller à 10 cm et interrogeant : « *pensez vous que s'il y a eu 3 ou 4 cm de plus ou de moins cela ait changé quelque chose à la situation ?* » pour dire combien ce qui était en cause, c'était bel et bien la responsabilité du gouvernement et ajoutant que « *ce n'est pas en cassant le thermomètre qu'on enlèvera la fièvre* ».

Et d'ailleurs les médias ont rapidement - preuves à l'appui - montré qu'il n'en était rien de cette soit disant « imprévision » vue par le premier des ministres, que les alertes avaient bien été lancées, ce qui laisse à penser que de telles déclarations visaient avant tout à dédouaner l'incurie des pouvoirs publics, leur imprévision, et les conséquences



trait de réduire de moitié les effectifs, actuellement de 3614 agents.

C'est vrai aussi à l'EDF

Dans la Manche par exemple, la CGT-EDF de ce département dénonce le fait que des milliers d'abonnés d'EDF aient été privés d'électricité du fait de « câbles tombés, poteaux cassés, transformateurs hors service ... » ajoutant que « les personnels ont travaillé dans le froid, le noir et la neige sans relâche, pour réparer les réseaux ». Elle souligne également combien « les suppressions de postes successifs, les fermetures de sites de proximité voulues par la direction d'EDF mettent en difficulté les capacités d'intervention technique d'ERDF ». Et de conclure en stigmatisant une direction « qui privilégie le versement de dividendes aux actionnaires au détriment de l'emploi et de l'investissement pour l'entretien de nos réseaux » et en appelant aux usagers qui « peuvent constater les effets de la privatisation d'EDF GDF : les tarifs du gaz et de l'électricité ne cessent de grimper et au contraire, les services et la qualité de fourniture se dégradent au seul bénéfice des actionnaires. ».

C'est encore vrai à la SNCF sous la pression libérale

Le service public devrait laisser la plus grande place à la logique financière et au privé via le développement de filiales qui concurrencent sa propre activité. Le budget de la SNCF doit supporter de nouvelles charges : hausse du péage dû à RFF, augmentation de la fiscalité et de l'énergie en partie du fait de la loi NOME qui met fin à la tarification avantageuse de l'électricité dont bénéficiaient les grandes entreprises utilisatrices. Et cela, alors même que la SNCF doit faire face à des investissements

désastreuses de leur politique de casse des services publics, fût elle masquée derrière l'appellation « RGPP ».

... Et partout le service public – et ses usagers – en galère...

Ainsi, des dizaines de milliers de voyageurs ont subi une situation de très grandes difficultés avec des « routes impraticables des routes coupées, des bus à l'arrêt, des avions cloués au sol, des trains bloqués ou retardés, des aiguillages gelés, des avions givrés, des terminaux d'aéroports devenus dortoirs » ainsi que le souligne l'interfédérale CGT des transports ajoutant que « froid et neige ont mis à l'épreuve notre système de transport et infrastructures, son mode de gestion et d'administration ».

Car l'état des lieux est en effet incontournable, et il ne suffit pas de refuser de le voir ou d'en détourner les origines pour les effacer du paysage pas plus que les questions que cela pose aux pouvoirs publics.

Le service public est avant tout confronté au « mauvais temps » des politiques de casse, qu'elles s'appellent RGPP ou autrement !

Dans tous les domaines de ses interventions « on » a tenté de masquer les véritables responsabilités devant les conséquences pour les usagers.

Et partout les organisations syndicales et tout particulièrement la CGT de remettre les choses à l'endroit et de mettre en évidence les liens avec la politique de remise en cause du service public, la diminution de ses moyens.

C'est vrai pour ce qui est de l'entretien du réseau routier

La décentralisation, avec le transfert aux départements d'une grande partie de l'exploitation de la route a fragilisé la cohérence des services (les « DDE ») chargés d'entretenir le réseau routier.

L'État, lui, n'a gardé la gestion que de quelques grandes routes nationales dites « structurantes » et des voies rapides, en créant en 2007 les Directions interdépartementales des routes (les DIR).

Ainsi que le rappelle Yannick Milluit, pour les services d'entretien du réseau routier « *comme pour tous les services publics, l'État réduit les effectifs et les moyens de fonctionnement et privatise certains tronçons. Pour 2011, le gouvernement annonce une réduction de 27 % des crédits d'entretien des routes nationales. Les crédits de fonctionnement pour la viabilité hivernale passeront de 169 millions d'euros en 2010 à 153 millions d'euros en 2011, soit 10 % de réduction. Pour faire des économies sur les voies rapides, certains services de l'État ont décidé de ne déneiger que la seule voie de droite dans un premier temps, et la voie de gauche huit heures après* ». C'est cela la réalité de la situation. Et comment être – ou paraître – surpris lorsqu'adviennent des intempéries de la nature de ceux qui viennent de se produire ?

C'est vrai à météo France

Où le SNM/CGT en condamnant les « *propos inadmissibles du Premier Ministre* » ajoute que « *non seulement l'Etat impose à notre établissement des réductions de budget et d'effectifs, des fermetures de postes et des délocalisations qui apportent mal-être et souffrances chez les personnels, mais en plus il insulte les météos dans leur travail* ». D'autant que - au-delà même de l'épisode neigeux - la pression vise particulièrement Météo-France avec une mission confiée à la Cour des Comptes. La suppression prévue d'une station départementale sur 2 comme la programmation de 500 suppressions d'emplois d'ici 2018 ne suffisent plus. Il s'agit maintenant de s'attaquer brutalement aux missions publiques en laissant la place au privé et notamment à Météo-consult. L'activité de Météo-France en direction des collectivités locales est particulièrement dans l'œil du collimateur au nom du principe de concurrence. La privatisation d'activités de Météo-France sur le modèle anglais permet-

lourds. Les conséquences vont se traduire par une nouvelle dégradation du réseau routier: Il y a déjà 1700 km de ralentissement par défaut d'entretien... , la hausse des incidents de circulation et la hausse des tarifs pour l'usager.

Pour la Fédération CGT des Cheminots, les difficultés, comme les incidents rencontrés avec les allongements considérables des temps de trajet illustrent « *le contenu de nos luttes* » et la conduit à déplorer que « *la direction de la SNCF refuse de tirer les enseignements de sa stratégie. En 9 ans elle a supprimé plus de 25 000 emplois de cheminots, elle entend en supprimer encore 1 850 en 2011, cette politique d'austérité a des répercussions désastreuses sur la qualité du service due aux usagers et sur les conditions de travail des cheminots* » dénonçant également les propos « *outrageants* » de « *François Fillon, Brice Hortefeux, Nathalie Kosciusko-Morizet ou Thierry Mariani* » qui tirent à « *boulets rouges sur Météo France, les services de l'équipement, les aéroports de Paris ou la SNCF* » en les accusant de « *ne pas répondre à leurs obligations* » alors même que « *c'est leur politique libérale qui supprime les moyens et pousse à la casse des entreprises publiques et du service public* ».

Ou encore dans les transports de manière générale

Les services publics ont été mis en cause, dans leur existence comme dans leur efficacité, par les privatisations, (aéroports de Paris par exemple, gestion des ports, ...), et les logiques de financiarisation qui gan-

grènent leur gestion.

Le désengagement a été aussi financier avec par exemple la privatisation des sociétés concessionnaires d'autoroutes qui permettaient précédemment d'abonder les ressources budgétaires consacrées au transport.

La situation fait apparaître clairement les conséquences du désengagement de l'Etat dans tous les domaines du transport où les emplois ont été massivement supprimés y compris bien au-delà du non remplacement d'un départ en retraite sur 2.

Et l'interfédérale des transport de conclure son expression sur le sujet par ce qui résume bien l'opinion de la CGT sur ce que sont , en fin d'analyse, les causes profondes de la situation vécue : « *On ne peut pas avoir déstructuré tout le secteur public et les entreprises publiques concernées, privatisé à tour de bras, éclaté les fonctionnements intégrés et cohérents, supprimé plusieurs centaines de milliers d'emplois, abandonné les installations hivernales pour dégeler et leur entretien, diminué les stocks de matériels... tout cela au nom d'une marchandisation de tout, d'une réduction dogmatique des dépenses publiques et d'une gestion systématique comptable par activité spécifique, à flux tendu, et faire abstraction de leur cause le moment venu des conséquences* »

Pour les routes nationales, si, d'un côté, une nouvelle baisse des crédits est prévue au budget pour leur entretien, de l'autre, les privatisations se poursuivent et s'accroissent avec la mise en place de concessions. Plus généralement, le financement, la construction et la gestion des grands infrastructures de transports (routes, canaux, chemins de fer,...) sont renvoyés aux grands groupes privés via les Partenariats public- privé.

Les propos du président du groupe UMP à l'Assemblée nationale qui demande que soit mis fin à l'emploi à vie des fonctionnaires visent en premier lieu l'Equipement (et la recherche). Des « *contrats d'objectifs* » de 5 à 10 ans pourraient, selon lui, se substituer au statut des fonctionnaires actuels.

Le gouvernement entend d'ailleurs aller encore plus loin avec la pour-

suite d'une politique visant à « libéraliser » l'ensemble du secteur des transports et plus largement l'ensemble des activités « marchandisables » des services publics.

La CGT porte l'exigence d'un débat public sur la situation et les remèdes à y apporter.

Le gouvernement a effectivement ouvert une « *table ronde* » avec les différents acteurs publics, des gestionnaires d'infrastructures, des opérateurs et des représentants du patronat du transport, mais ... sans les organisations syndicales !

Or les salariés sont aussi des acteurs incontournables pour procéder à l'examen complet d'une situation globale qui a affecté le système de transport, son organisation et son fonctionnement.

Quelle crédibilité des décisions dans ces conditions? En l'absence d'un diagnostic partagé, ce ne sont pas les 10 mesures préconisées par exemple dans la table ronde « *réseau routier et transports collectifs* » qui vont apporter des solutions satisfaisantes. Parmi celles-ci, l'amélioration de l'information des usagers de la route, de la circulation des bus et l'engagement de concertations avec les fédérations de transporteurs, ainsi que quelques mesures relatives à l'identification de zones à risques pour les poids lourds La seule mesure sans doute de portée concrète concerne le stock de sel pour le réseau routier national qui couvre en moyenne 20 jours d'intempéries en début de saison ; ce stock devra désormais être sécurisé de façon à garantir durant tout l'hiver une autonomie minimale de 8 jours d'intempéries.

En revanche, aucune remise en cause de l'organisation et des conditions de travail des agents des services publics ne figure dans les décisions alors même que les intempéries ont révélé la fragilisation des capacités d'interventions et de gestion des situations de crise.

Il est à noter que nombre de recom-



mandations du rapport du Conseil Général de l'Environnement et du Développement durable ne sont par reprises, ainsi « *la remise à niveau des crédits d'entretien routier pour notamment couvrir les travaux de maintenance, d'entretien et de remplacement des équipements de gestion du trafic,...* ».

Au total, cette table ronde n'est qu'un affichage qui ne saurait masquer aux populations les conséquences des privatisations en cours dans le secteur, du désengagement de l'Etat et de la casse des entreprises publiques et du secteur public.

Un besoin de reconquête du service public

L'épisode hivernal que l'on a connu et qui n'est pas exceptionnel même s'il a été particulièrement sévère, a montré le besoin de service public tant pour assurer la sécurité des biens et des personnes que pour l'économie du pays. La CGT a demandé que soient mis en parallèle l'économie réalisée par les suppressions d'emplois dans la fonction publique et les coûts d'un pays paralysé par le blocage de ses moyens de transport.

Dans le domaine des transports, la CGT demande une enquête parlementaire et un débat public sur le fonctionnement des services publics. L'enquête parlementaire est motivée par la nécessité de faire un bilan de ce qui s'est passé, du fonctionnement actuel du système de transport et de son mode d'organisation, pour en tirer des propositions permettant de renforcer les activités de service public. Le débat public doit impliquer l'Etat, les collectivités territoriales et l'ensemble des acteurs, en particulier les salariés et les usagers.

Au-delà du domaine du transport, on a vu les défaillances du service public lors de la tempête Xynthia, les conséquences notamment d'un aménagement du territoire avec le primat des intérêts privés. Le même constat peut être établi à l'occasion des inondations du Var. Il est aujourd'hui nécessaire d'avoir une réelle évaluation de la déréglementation et de la libéralisation des services publics

dans notre pays et à l'échelle européenne.

Ceux-ci ont été fragilisés et sont exposés de plus en plus à des incapacités d'être opérationnels, les difficultés étant amplifiées lors de situations particulières.

Ainsi que le relève la confédération CGT « *les agents publics, quels qu'ils soient, ont fait preuve d'une responsabilité et d'une réactivité exceptionnelle ! Dans les crèches, dans les écoles, dans les collectivités, ils se sont organisés pour éviter des situations dramatiques. Cet investissement sera-t-il toujours possible demain quand les services fonctionneront à effectifs réduits ou quand les collectivités territoriales seront obligées de renoncer à toute intervention par défaut de financement ou limitation des compétences comme le laisse craindre la réforme des collectivités l'économie toute entière : investir dans un Service Public de qualité, c'est créer les conditions d'un développement équilibré, harmonieux, bref humain et durable ! Cela nécessite aussi une réforme des financements publics et de la fiscalité, au service du progrès social* »

Il ne s'agit donc plus seulement de demander et d'agir pour arrêter les suppressions d'emplois et la casse des services publics. La question aujourd'hui est celle de leur **reconstruction** en apportant de nouvelles réponses aux enjeux d'aujourd'hui d'aménagement du territoire et de développement durable. Il s'agit aussi de la capacité d'intégrer des phénomènes brutaux de crise qu'il faut prévenir autant que possible et traiter en mobilisant les moyens d'intervention disponibles pour revenir le plus rapidement aux situations normales.

Ces questions seront notamment au centre de deux journées pour débattre et proposer, organisées par la fédération de l'Équipement et de l'Environnement les 18 et 19 mai prochain à Montreuil.

Elles sont aussi au centre des débats et actions salariés - usagers - élus que nous devons impulser à tous les niveaux pour la reconquête des services publics.

Avec la neige, ça dérape dur « rue des perles ».

Il fallait les voir ces ministres, devant les micros et caméras enfilant des perles par colliers entiers !

Morceaux choisis :

- Ainsi a t on entendu le Ministre de l'intérieur nous dire que le scénario catastrophe de 2003 était « *impossible* ». Bien vu !

- Ou encore - du même - le 8 décembre - à l'heure de la sortie du travail - « *il n'y a pas de pagaille, mais des complications et des difficultés* » Voilà qui a certainement rassuré les milliers d'automobiliste qui se sont ensuite retrouvés bloqués .

- Et pour ce qui est d'une analyse des causes de la situation, notre inénarrable ministre Hortefeux, toujours lui, fidèle à sa réputation d'analyste averti, de souligner que « *ce qui pose problème, dans ces épisodes neigeux extrêmement forts, ce sont les routes lorsqu'elles sont inclinées* ». Alors ? Il faut supprimer les pentes, les prendre dans l'autre sens ou quoi.. ?

- La ministre de l'écologie et des transports, qui ne veut pas être en reste dans cet enfilage de perles, de nous révéler que « *quand la neige tombe il faut attendre qu'elle soit tombée pour la ramasser* » ! Et quand elle est tombée, et qu'on ne la ramasse pas, on attend le printemps ?

- Quant au premier ministre, qui se trouvait à Moscou, à quelques 3500kms, il a tout de suite trouvé les responsables : « *Météo-France n'avait pas prévu cet épisode neigeux, en tout cas pas son intensité* ». Oui, même si M.Fillon n'a pu soutenir « *mordicus* » que météo France n'avait pas prévu - il se trouve que la population lit les journaux, écoute la radio, regarde la télé - en tout cas, c'est sûr, ils avaient omis les 3 cm du dessus... qui sont justement ceux qui posent le plus de problèmes, c'est bien connu.

Les mauvaise langues soutiennent, mais là rien n'est certain, et venant d'où ça vient on peut douter de l'authenticité du propos - que le ministre de l'intérieur aurait conclu le sujet par une formule du genre : « *Un flocon de neige c'est bien, c'est quand il y en a plusieurs qu'il y a des problèmes !* »

A propos
du
Médiateur...

3 questions à... Franck Bressan



Secrétaire Général du syndicat CGT de l'AFSSAPS

L'affaire du « médiateur » a mis sous les feux des projecteurs l'agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé, et a révélé au grand public certains des liens étroits qui existent entre cette agence, censée contrôler la qualité de médicaments avant leur mise sur le marché, et l'industrie pharmaceutique qui, elle, produit ces médicaments.

En effet, les projecteurs sont aujourd'hui braqués sur l'agence en même temps qu'ils le sont sur les laboratoires SERVIER, qui fabriquent le « médiateur » auquel on attribue des centaines de morts. N'oublions pas d'abord la responsabilité considérable de ces laboratoires qui n'ont pas hésité à mettre en danger la vie des populations pour « rentabiliser » ce médicament, et ce avec des pratiques hautement condamnables.

Restent les responsabilités des pouvoirs publics et de la puissance publique qui ne sont pas minces.

Concernant l'agence, les problèmes d'une part ne datent pas d'aujourd'hui et d'autre part ne sont pas sans cause.

Rappelons tout de même que c'est sous la responsabilité gouvernementale, et dans la cadre d'attaques contre les services publics de l'état et de démembrements de nombre de ses services, de changement de leur logique de fonctionnement, de coupure aux fins de dédouanement du politique – particulièrement d'ailleurs au Ministère de la santé et des affaires sociales et après aussi le scandale du sang contaminé – que ces missions qui sont celles de l'AFSSAPS ont été transférées vers une agence. Et, depuis, la logique s'est poursuivie, accélérée, avec des modalités de financement qui ont conduit au désengagement budgétaire rapide de l'état pour arriver aujourd'hui à ce que celui-ci dépende à 100%, des laboratoires privés. Avec des coupes dans l'emploi supprimant des postes des métiers administratifs concourant au fonctionnement, avec des règles de gestion qui n'ont plus rien à voir avec la fonction publique, des « recrutements par connaissance » de parents, d'amis de telle ou telle personne souvent liée à un laboratoire, et, ce faisant, le développement d'une « consanguinité » qui ne peut qu'avoir des conséquences sur un

fonctionnement totalement indépendant. Avec une direction assurée non pas dans le cadre, pour, et avec une logique de service public, mais par un conseil d'administration composé en grande partie de « courtisans »... et y compris en 1993, à la création de l'agence, la création d'un syndicat « maison » - dit « autonome » - dont le secrétaire général n'était autre qu'un responsable de l'agence lui-même. Et la boucle est (était) bouclée pour un fonctionnement, écartant les syndicats comme la CGT, s'éloignant de plus en plus d'une logique de service public

On en est donc arrivé ainsi au terme d'une chronique sur une catastrophe sanitaire si ce n'est annoncée tout du moins prévisible.

Un rapport de l'IGAS a été rendu tout récemment. Le Ministre de la santé Xavier Bertrand, a lui même annoncé qu'il entendait prendre des mesures Qu'en est il exactement ?

Concernant le rapport de l'IGAS, celui-ci note par exemple que l'opération des laboratoires Servier a notamment consisté à « intervenir sans relâche auprès des acteurs de la chaîne du médicament pour pouvoir poursuivre la commercialisation du Médiateur », les dits acteur ayant été – toujours selon le rapport de l'IGAS – ainsi « anesthésiés ». Alors derrière le débat d'experts, le débat scientifiques – sur lequel je n'ai pas capacité pour intervenir-, à travers aussi la désignation de « bouc émissaires », il y a bien une question de fonctionnement global du système et de santé publique.

Sans compter les surcoûts engendrés par la multiplication de prestataires au regard de ce que pourrait être le recrutement de personnels, les dépenses faramineuses pour des systèmes informatiques inadaptés ou encore les conflits d'intérêts, autant de chose dénoncées par la CGT depuis des années.

Quand au Ministre, on retiendra que pour l'essentiel il a annoncé qu' « on ne peut conserver l'AFSSAPS en l'état » - ce qui est la moindre des choses - ainsi que quelques mini mesures concernant par exemple une double direction « administrativo-scientifique », ce qui est tout de même un peu court eu égard

aux dysfonctionnements rencontrés, sans compter que c'est aussi l'avenir des personnels qui est en jeu. C'est bien au fond de la question qu'il faut s'attaquer et c'est pour cela qu'il faut que soit posée avec force et non seulement à l'intérieur de l'agence mais partout parce que c'est une affaire qui nous concerne tous, la question du service public.

Pour toi quels enseignement faut il tirer de cette affaire, et quelles sont les réponses à y apporter.

Le premier enseignement c'est de bien mesurer, de bien faire mesurer, où conduit la casse du service public et particulièrement dans la santé où ce sont des vies humaines qui sont concernées. Car c'est bien de cela qu'il s'agit.

Il faut s'attaquer d'urgence à la reconstruction d'un service public national du contrôle du médicament.

Cela signifie, sans retourner forcément aux formes anciennes qui pouvaient avoir leurs insuffisances en terme d'efficacité, de cibler les fondamentaux et particulièrement : Un financement public – y compris si cela doit résulter de taxes prélevées sur les énormes profits des industries pharmaceutiques - ; des personnels recrutés en nombre suffisant, tant dans le domaine scientifique que pour ce qui est des emplois liés au fonctionnement- car on ne peut pas continuer à faire l'économie de personnels sans conséquence sur l'efficacité du service lui-même - ; La remise en cause d'un système hyper pyramidal, multipliant les étages d'encadrements sans justification fonctionnelle ; Une gestion selon les dispositions de la fonction publique, assurant un maximum de garanties sur la neutralité, l'indépendance face aux pressions d'où qu'elles viennent ; Une direction assurant un fonctionnement qui ne soit pas pollué par les enjeux financier mais guidé par le seul intérêt général et jugée sur cela et rien d'autre.

Ce ne sont là bien entendu que quelques repères, mais ils montrent bien l'orientation qui est celle de la CGT en la matière : La défense – et au cas présent la reconstruction – d'un service public répondant aux besoins et aux intérêts pour la santé publique.

Le syndicalisme fonctionnaire face à ses responsabilités

Pour « Fonction Publique » et à l'initiative de l'UGFF-CGT, les secrétaires généraux des organisations syndicales signataires des « accords de Bercy » se sont retrouvés à l'occasion d'une « table ronde ». Il s'agissait, deux ans après leur signature, d'échanger sur ces accords, leur portée et leur limite, sur leur rôle dans la démocratie sociale ainsi que sur les perspectives pour le mouvement syndical dans la fonction publique, aujourd'hui confrontée à des enjeux de considérables.

Étaient présents Jean Marc Canon Secrétaire Général de l'UGFF-CGT, Bernadette Groison secrétaire générale de la FSU, Brigitte Jumel secrétaire Générale de l'UFFA – CFDT, Elisabeth David secrétaire générale de l'UNSA et Jean Michel Nathanson secrétaire général de Solidaires.

Jean Marie Pernot, chercheur à l'Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES), participait également aux échanges.

Fonction Publique :

Vous représentez les organisations syndicales qui ont signé le relevé de conclusion sur la « rénovation du dialogue social dans la fonction publique » qu'il est convenu d'appeler les « accord de Bercy ». Pouvez-vous nous dire quels sont les points essentiels qui vous ont conduit à approuver le texte qui a été soumis ?

Elisabeth DAVID (UNSA)

Le point qui a été essentiel pour nous est sans conteste celui de la mesure de la représentativité. En effet, sans refaire l'histoire sur ce qui fonde l'origine de ce qui était alors retenu pour déterminer la représentativité, on en était arrivé à des dispositions qui ne reposaient plus du tout sur les réalités d'aujourd'hui.

Une nouvelle approche de la représentativité syndicale s'appuyant sur des élections qui concernent l'ensemble des personnels, y compris donc les non titulaires, nous est apparu une source de progrès très substantiels dans un domaine qui revêtait à nos yeux une importance capitale.

Brigitte JUMEL (CFDT)

Pour nous, le contexte a été déterminant.

On s'inscrit en effet dans un contexte qui, en 2007, nous conduit en tant qu'organisation syndicale à se poser la question même de l'utilité et de la légitimité des acteurs du dialogue social. Et c'est vrai que l'on retrouve dans « Bercy » des thèmes qui sont très portés par mon organisation – et pour certains avec la CGT - à savoir tout d'abord la représentativité – comme l'a dit Elisabeth - encore que j'ajouterais qu'il s'agit d'une représentativité harmonisée dans les 3 fonctions publiques.

Il y a une deuxième entrée qui nous a amené à signer, c'est la place de la négociation.

On souhaitait que se développe dans la fonction publique une culture de la négociation, une culture de l'accord et de sa légitimité. Et ce sont des points que l'on a retrouvés dans les accords de Bercy, avec les limites que l'on connaît en raison de la position du fonctionnaire par rapport à la place de la négociation.

Bernadette GROISON
(FSU)

Si nous avons fait le choix de signer, c'est fondamentalement que le contenu de ces accords constitue un pas en avant en termes de démocratie sociale dans la fonction publique. C'est d'abord le cas avec les évolutions en matière de représentativité qui fondent celle-ci sur le seul vote des personnels- tous les personnels- et permettent à ceux-ci de choisir sans préalable ceux qui vont les représenter.

En termes de représentativité, nous avons vécu comme une profonde injustice la loi Perben de 1996. Les accords de Bercy mettent fin à ce système, ce qui pour nous est bien évidemment une avancée très positive. Ils donnent en effet plus de légitimité à la représentativité des organisations syndicales.

Mais ces dispositions s'articulent avec d'autres tout aussi importantes, notamment le principe d'accords majoritaires qui vont mettre fin à des années de pratiques où les ministres ou les responsables des administrations pouvaient choisir librement leurs interlocuteurs. Il en va de même pour la prise en compte du rejet unanime d'un projet dans le cadre des CT. Tout ceci devrait pouvoir permettre de conforter et améliorer le dialogue social notamment avec la mise en œuvre prochainement du principe d'accords majoritaires. J'ajoute que le texte donne des garanties qui ne figurent pas dans la loi relative au privé, notamment le respect de la hiérarchie des normes.

Bien sûr toutes les dispositions de l'accord ne correspondent pas à ce que nous demandions; il s'agit d'un compromis mais les progrès sensibles que contient le texte par rapport à l'existant nous ont fait considérer qu'il fallait le signer, y compris pour mieux peser sur leur mise en œuvre.

Jean Michel NATHANSON
(Solidaires)

Je dois dire tout de suite que si les « accords de Bercy » devaient aujourd'hui nous être soumis, je ne suis pas certain que nous en serions signataires, compte tenu des débats que nous avons eus dans Solidaires, notamment pour des raisons de contexte et principalement par la manière par la manière dont le gouvernement traite le mouvement social. Bien entendu que la représentativité a été pour nous une question importante, car nous avons dû en mener des combats – y compris juridiques - pour être reconnus comme représentatifs. Même si la mise en œuvre concrète des nouvelles dispositions ne traduira toujours pas une représentativité exactement mesurée puisque les personnels de la fonction publique territoriale n'y seront pas associés dans l'immédiat et que lors des dernières élections dans ce versant de la fonction publique nous avons été écartés du droit à nous présenter à des élections dans de nombreux endroits et y compris des grandes villes.

C'est cette raison là, celle de pouvoir se présenter librement à des élections, qui pour nous a été essentielle.

Jean Marc CANON
(UGFF- CGT)

Je ne vais pas être original mais tout de même rappeler ce qui nous a semblé important

Un, tout d'abord, le vote des agents non titulaires. Certes il y avait ici et là des ersatz de consultations Mais qui, en tout état de cause, n'étaient pas pris en compte au niveau de la fonction publique. Pour nous « un homme, une femme » égale une voix était quelque chose de très fort.

Deux, tout en respectant – comme l'a dit Brigitte pour la CFDT – la nature statutaire et réglementaire de la position du fonctionnaire, la ques-

" On a tout intérêt à se soucier d'un syndicalisme qui gagne des choses "

JM CANON

tion des accords et aussi la nature majoritaire de ceux ci était très importante. On subissait la règle qui faisait qu'il y avait des accords qui s'imposaient à tous alors qu'il étaient signés par des organisations qui ne représentaient pas une majorité des personnels, ce qui ne validait pas une véritable démocratie sociale tel que nous nous l'entendons. Le fait d'avoir bientôt des accords majoritaires est considéré par nous comme une avancée, comme l'est aussi l'extension du domaine de la négociation – dans le cadre de la position réglementaire rappelée du fonctionnaire, et donc excluant la contractualisation. Une autre dimension extrêmement importante dans ce cadre est celui du respect de la hiérarchie des normes, qui figure en toutes lettres, à savoir qu'on pourra avoir des accords infra, mais ceux-ci ne pourront que venir préciser et améliorer les accords d'un niveau plus large.

Tout cela constitue la pierre angulaire de notre signature. S' y ajoute bien entendu la question de la représentativité et des élections et je le dis d'autant plus gratuitement que la CGT bénéficiait d'une représentativité a priori en raison des règles en vigueur.

Dernier point, et pour répondre à Jean Michel, je ne suis pas persuadé qu'un accord doive a priori dépendre de l'appréciation du contexte. Je n'ai pas de doute sur le fait de savoir si le président de la république et le gouvernement sont des amis des fonctionnaires et plus largement des travailleurs, là-dessus on aura vite un consensus entre nous. Est-ce que pour autant le contexte insupportable doit nous conduire à ne pas mentionner, acter, y compris valoriser ce que nous obtenons, cela me paraît un autre débat. On a aussi tout intérêt à

se soucier d'un syndicalisme qui gagne des choses.

Jean Michel NATHANSON (Solidaires)

Le contexte social en tant que tel a - à l'époque - chez nous pesé sur le débat, et même si nous n'étions pas naïf sur les intentions du gouvernement, des aspects positifs nous ont tout de même conduit à signer, notamment pour deux revendications

essentielles de nos congrès, la liberté de présentation au premier tour et la signature d'accords majoritaires.

Mais aujourd'hui, compte tenu de l'accentuation des politiques de destruction de la fonction publique, le non-dialogue social, l'imposition d'un certain nombre de mesures au niveau de la fonction publique et même dans les ministères ou dans les établissements publics, je ne suis pas sûr du tout que le débat à l'intérieur de Solidaires aurait tourné vers la signature.

Fonction Publique :

Jean Marie Pernot, est ce qu'à ce stade un chercheur a quelques éclairages à donner, des enseignements à tirer de ce premier tour de table ?

Jean Marie PERNOT (IRES)

Quelques observations sur la cohérence de l'ensemble du dispositif de représentativité. Au départ une nécessité transversale au secteur public et au secteur privé : l'ancien système était d'une manière générale à l'agonie et ne pouvait plus être défendu.

Il existe ensuite des lignes forces communes entre le système général issu de la loi du 20 août 2008 et celui des accords de Bercy, comme par exemple le lien étroit entre représentativité et élections. Deuxième point de convergence. L'ancien système était basé sur la division et la concurrence entre les syndicats, celui des « accords de Bercy » comme le système général pousse à une logique d'alliance. La règle fonction publique va plus loin puisqu'elle instaure l'accord majoritaire et qu'elle est dépourvue en partie d'effets de seuils, des élagages à chaque niveau. On a là une autre logique que celle qui prévaut dans le secteur privé.

Et, dans le même temps, des différences assez significatives apparaissent : il a été dit ici que les accords de Bercy consolidaient une logique

public et secteur privé ?

Je pense que le système du secteur privé va nécessairement évoluer, et

"... des élections professionnelles le même jour... est générateur d'une identité collective professionnelle ..."
JM PERNOT

de hiérarchie des normes, alors que tout l'enjeu dans le secteur privé aujourd'hui est aujourd'hui d'enrayer l'évolution inverse. Plusieurs lois ont tendu à favoriser la sortie du principe de faveur qui était la base du système de négociation collective. Le module sur le temps de travail glissé dans la loi du 20 août bien qui ne ressortait pas d'ailleurs de la position commune - fait de la dérogation la règle ce qui tend à inverser la hiérarchie des normes.

On peut se poser la question d'une harmonisation future entre secteur

en ce sens la norme instituée dans la fonction publique peut être porteuse de références.

Un point important est le calendrier électoral qui prévoit des élections le même jour pour l'ensemble de la fonction publique. Ajoutées à l'inclusion des non titulaires, cette logique est rassembleuse, elle favorise la production d'identités collectives, à la fois professionnelles et autour de notions plus large comme la référence au service public. C'est une logique a priori favorable au syndicalisme.

Fonction Publique :

Nous sommes deux ans et demi après les accords de Bercy, 6 mois après la promulgation de la loi. Aujourd'hui, peut on dire, confronté au réel, où on en est de ce qui est impulsé dans la foulée de ces accords de Bercy.

Jean Marc CANON

Là-dessus, ce qui soucie très clairement c'est qu'on est aujourd'hui à peine dans la phase de concrétisation des thèmes portés par les accords de Bercy, et pour certains – et je pense particulièrement aux accords majoritaires – on n'en est même pas à leur mise en place. Et il y a un souci qui nous est posé à tous, c'est que – sans porter atteinte au rôle du parlement et soutenir que la démocratie sociale impose ou prévaut sur la démocratie parlementaire – quand même, le délai entre la signature des accords de Bercy et la promulgation de la loi a été extrêmement long et tout cela crée un climat malsain. Un certain nombre de choses se sont distancées, des interrogations peuvent émerger sur la mise en œuvre d'accords ... Il faut trouver des dispositions permettant d'accélérer la mise en œuvre des accords signés. Au cas d'espèce, deux ans est un délai beaucoup trop long.

Elisabeth DAVID

Oui, un délai beaucoup trop long, car on voit bien que du coup cela a empiété sur l'organisation des élections. Et je partage aussi le fait qu'on a ainsi pris beaucoup beaucoup de retard, que ces retards créent un climat malsain, qu'on est dans des situations d'interrogations dans les départements etc., mais de plus moi je n'ai pas l'impression que l'exécutif est aujourd'hui toujours dans la même démarche volontariste pour changer les choses. Il y a peut être bien là les raisons de ce manque de rapidité

Brigitte JUMEL

Sur cet aspect là, et sans revenir sur le délai entre les accords et la loi, je voudrais aborder la question sous un angle qui pour nous reste en suspens, c'est celui de la pace de l'employeur, et notamment de l'employeur public. On a un vrai souci vis-à-vis de l'employeur Etat parce que c'est vrai qu'il est loin d'être aussi unique dans ses propos et ses conceptions qu'il devrait l'être, vis-à-vis de l'employeur territorial – car si JM Pernot parlait d'atomicité, là c'est une vraie réalité – ou de l'employeur hospitalier, or la représentation de l'employeur sera déterminante. Quand on

signe un accord, on le signe avec des représentants de l'employeur. La question est bien de savoir si on pourra aller à terme sur cette représentation de l'employeur public et de sa capacité à s'engager et à prendre des décisions.

Bien entendu, il y a le rapport au juridique et le fait que par la loi on arrivera peut être à des traductions. Mais tout n'est pas du domaine législatif et le fait de savoir comment les employeurs territoriaux les appliqueront – en dehors de ce qui sera réglé par la loi –....

Un deuxième point : Dans la foulée



Elisabeth DAVID



Jean Michel NATHANSON

des accords de Bercy, on a signé un an plus tard, et de façon assez largement majoritaire, des accords sur la santé au travail.

Je ne reviens pas sur les difficultés actuelles de rédaction de leur traduction.

Troisième point. Il me semble que quels que soient les versants de la fonction publique on a été percuté par une somme d'expression autour de la fonction publique. C'est difficile de ne pas penser que quand quelqu'un s'exprime au titre d'un groupe parlementaire qui s'avère être le groupe majoritaire, l'UMP, il ne porte pas quelque chose qui se discute au sein de l'UMP, donc au sein du gouvernement. Et on nous amène à réagir par rapport à des interlocuteurs qui ne sont pas nos partenaires et là il y a tout un contexte flou, qui fait qu'on n'est pas clair sur la question de partenaire, de qui engage qui, et de fait on est tout le temps en réaction ce qui ne facilite pas le dialogue social.

Bernadette GROISON

Moi, je pense que le délai de mise en oeuvre des accords de Bercy a été beaucoup trop long. Sans revenir sur le débat entre Jean Michel et Jean Marc, il est important de voir comment ces accords - au-delà du contexte - rapportaient plus au syndicalisme, et aux personnels surtout, que de ne pas les signer. Je pense que ces longs délais de mise en oeuvre, on pu semer le doute sur ce que souhaitait réellement le gouvernement, et cela interroge bien entendu les militants. La FSU a eu l'occasion de dire à divers interlocuteurs que nous avons rencontrés qu'on ne peut pas toujours dire aux organisations syndicales qu'elles ne veulent rien signer, qu'elles ne sont pas prêtes à avancer etc. et au moment où des organisations s'engagent par une signature importante, freiner, retarder, la mise en application des accords. Ce délai interroge forcément sur le but poursuivi, sur la confiance que l'on peut avoir lorsque l'on signe un accord, et cela ne va pas dans le bon sens. Et paradoxalement

ce délai n'a pas eu toujours pour conséquence des concertations plus approfondies ou une meilleure écoute des organisations syndicales pour la préparation des textes ou des décisions les mettant en oeuvre. Il y a même eu des mauvais coups inadmissibles.

Au moment où la loi est sortie, il avait été ajouté des « cavaliers » au contenu inacceptable et qui bien sûr ne relevaient pas du tout de l'accord. Nous avons alors interpellé le gouvernement en lui disant que ce ne pouvait pas être cela le dialogue social et en tout cas que ce n'était pas pour cela que l'on avait signé.

On a aussi dû batailler pour la date commune des élections ; on a été un certain nombre d'organisations à s'abstenir sur les décrets d'application ce qui n'aurait pas dû se produire si nous avions eu du temps et de meilleures conditions de dialogue social dans les discussions préparatoires.... On a l'impression que depuis les accords, il n'y a plus le même engagement du gouvernement. Il faut sans cesse rappeler ce qu'on a signé et pour quoi on a signé pour que les choses soient traduites dans les mêmes termes dans tous les ministères. Cela ne devrait pas se passer comme ça. Et il est un peu difficile pour les personnels de s'y retrouver...

Jean Michel NATHANSON

Une impression personnelle, c'est que le gouvernement, les équipes en place, s'interrogent sur le bien fondé de ce qu'ils ont accepté au travers des accords de Bercy, sur le fait de savoir s'ils n'ont pas fait une connerie sur un certain nombre de points et notamment sur la question de la représentativité syndicale. Peut être que je me trompe dans ce débat là, mais moi j'ai l'impression qu'à un moment donné il y a eu une hésitation, au niveau du Ministère de la Fonction Publique - peut être plus haut - .

De plus, certaines parties des accords ont été transgressées par le gouvernement principalement sur la question de la parité. Alors que celle-ci devait évoluer (selon l'expression

même des accords), le gouvernement a supprimé la parité administrative dans la fonction publique d'Etat. Par ailleurs, alors qu'il y aurait dû y avoir un dispositif transitoire pour la mise en œuvre de ces accords, les délais mis pour leur traduction n'ont pas permis réellement la mise en place de ce dispositif.

Jean Marie PERNOT

On oscille en permanence entre les lois trop vite faites - comme celle sur les retraites - et les lois qui mettent du temps à être élaborées, étant entendu qu'un an et demi, ce n'est pas exceptionnellement long pour l'élaboration d'une loi. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu interrogations au sein du gouvernement.

En fait, les délais, à la limite, ce n'est pas très grave au regard des effets très structurants que cela peut avoir sur le syndicalisme.

Il y a un aspect peut-être non mesuré par l'administration, à savoir les effets que la dynamique d'un système peut avoir sur l'autre, je veux dire par là l'effet de contagion que pourrait avoir le système fonction publique sur le système général.

La loi d'août 2008 ouvre une période transitoire extrêmement longue et déstabilisante. Je pense que les élections de représentativité basées sur les élections aux Comités d'entreprise, à défaut les élections de délégués du personnel, à défaut une consultation électorale spécifique ne tiendra pas la route pour diverses raisons qui vont se cumuler. Si pendant ce temps le système fonction publique se met en place, il peut servir de référence à la modification du système général. Je pense notamment aux élections le même jour, avec décomptes par branches comme dans la fonction publique par grands secteurs et/ou par ministère. Dans 6 ou 7 ans, le système fonction publique sera opératoire, il peut servir de modèle, et pourquoi pas une élection générale, tout le monde le même jour ? C'est le système Belge et personne ne s'en plaint.

Bernadette GROISON

Concernant la fonction publique, ce qui pose problème, c'est que maintenant nous sommes dans une précipitation qui nuit à une application conforme à l'esprit des accords de Bercy.

Jean Michel NATHANSON

Très brièvement. Ce qui est dit va dans le sens de notre propre réflexion. Concernant le secteur privé, et compte tenu de ce qui existe, nous nous étions posé la question de « pourquoi pas les prud'hommes », mais nous avons aussi réfléchi sur le fait que tous les salariés quel que soit leur statut puissent s'exprimer dans une élection générale.

Elisabeth DAVID

Tout d'abord, qu'il y ait une photographie de la représentativité syndicale dans le pays - public et privé - ce serait à mon avis une bonne chose pour le syndicalisme. Ensuite, dans la dynamique des négociations et de la signature des accords de Bercy, nous pensions que tout ça allait se mettre en place très vite.

Aujourd'hui, il va y avoir des élections et on ne sait pas encore comment devront être présentées les listes, on ne sait pas comment ça va se passer. Il y a encore plein d'éléments qui restent flous. On ne sait pas comment va fonctionner le conseil commun, ni même le conseil supérieur d'ailleurs, ... Bref, à notre optimisme d'alors succède une période d'interrogations.

Brigitte JUMEL

J'étais rentrée dans la discussion tout à l'heure en disant que le contexte - dans le sens de la position commune et des réflexions sur le système général comme l'a appelé Jean Marie - a été un élément d'interrogation, à savoir pourquoi ce que l'on revendique pour les salariés du privé on ne le porterait pas pour la fonc-

tion publique, et ce tout en tenant compte de la position réglementaire. Sur des questions comme le représentativité, la négociation, la place de l'accord, l'accord majoritaire et y compris une question qui est en filigrane dans la loi, à savoir le parcours professionnel de gens investis de mandats syndicaux, cela pouvait être une orientation.

Or dans ce que tu dis (JM Pernot - NDLR), c'est plutôt la démarche inverse : ce qui se passe dans la fonction publique pourrait servir de référence au privé, par exemple sur la question de la date des élections.

Or les choses ne sont pas si simples. Par exemple, si on se place du point de vue de l'articulation des textes - « code du travail- convention collective-accord de branche » - j'ai du mal à situer la fonction publique.

Est-ce qu'on est quelque part au niveau du code du travail ou est ce qu'on est au niveau de la convention collective ? Si on pense que la fonction publique est à part au niveau du droit réglementaire - niveau code du travail-, ou si on pense que c'est « niveau convention collective » ce n'est pas pareil et ce n'est pas la même approche y compris sur la question des élections. C'est d'ailleurs une question qui est fondamentale par rapport à un système général dont il a été fait état. Est ce qu'on s'inscrit dans un système général avec nos particularités, ou est ce que ce sont deux systèmes parallèles ?

Par rapport aux élections qui n'auront pas lieu immédiatement le même jour et la territoriale qui votera en 2014, c'est d'autant moins gênant, que dans la fonction publique territoriale, on a déjà des élections aux comités techniques - auxquelles participent y compris les non titulaires - c'est déjà une réalité. On a aussi accepté des aménagements au niveau de l'état pour ceux qui auront déjà voté en 2010.

En définitive, je ne crois pas que cette histoire de date - 2011/2014 - soit déterminante et empêchera que fin 2011 on ait une représentativité qui soit assez proche de la réalité.

Fonction Publique :

Une négociation doit s'ouvrir sur le droit syndical. Quelles sont vos attentes les plus fortes dans ce domaine, toujours en lien avec ce débat qui en fin de compte porte les questions de démocratie sociale.

Brigitte JUMEL

La question des moyens est bien dans les accords de Bercy, mais elle n'est pas dans la traduction législative.

Sur la question des moyens, ce qu'on a porté nous – au-delà de la question de qualité qu'on peut partager – c'est de redonner force au syndicalisme en France, en particulier dans la fonction publique, de redonner au personnel l'envie d'adhérer, d'être militant. Il y a quelque chose - y compris dans la fonction publique - qui laisse à penser qu'on n'est pas dans une situation normale vis-à-vis du syndicalisme. Peut être que la question des moyens est une façon d'aborder le sujet. Il faut que nos organisations aient les moyens de leur fonctionnement. Fonctionnement à la fois institutionnel – il faut être présent dans plus de conseils, d'organismes paritaires, de comités etc - et pour ça il faut un temps syndical, un temps syndical pour assurer cette représentation, et aussi pour faire savoir au personnel ce qu'on fait, ce que font les organisations syndicales, pourquoi elles le font, ce qui est obtenu.

Il nous faut les moyens donc de notre fonctionnement pour une meilleure représentation des personnels.

Il y a un deuxième volet qui est plus un volet d'harmonisation. On est dans une situation de flou. Aujourd'hui, il y a un décret qui s'applique où il s'applique, comme il s'applique, avec des variantes selon les ministères mais aussi dans un même ministère selon les départements. Il y a besoin de clarté et de transparence. On nous demande de la transparence – notamment en matière financière,

ce qui est normal – mais on est aussi en droit de demander de la transparence à l'employeur public sur ce qu'il donne comme moyens, et l'égalité de traitement entre organisations syndicales sur la base de la représentativité.

Enfin, un point dont j'ai déjà parlé, la question de la reconnaissance des fonctions du mandat syndical dans les parcours professionnels. Cette question doit être clarifiée, vis-à-vis du personnel comme vis à vis de l'administration.

Bernadette GROISON

Je ne reviens pas sur ce qui a été dit. On entre dans cette discussion avec la volonté que cela puisse participer effectivement à améliorer le droit syndical bien évidemment afin d'améliorer notre capacité à défendre les salariés, à élaborer des analyses, à porter des propositions. Or on constate qu'on a eu du mal dès le début à faire porter les discussions sur ce qu'on souhaitait. Les pseudos rapports de l'inspection générale n'ont pas aidé à établir une bonne base de départ ! Et

à ce stade, on a du mal à savoir sur quoi nous allons déboucher.

Améliorer ce qui existe est bien entendu un objectif. Il faudrait par exemple pouvoir parler des difficultés que rencontrent certains élus du personnel ou des difficultés rencontrées dans certaines instances (problème de décharges, de remise des documents de travail...), c'est à dire avancer sur les difficultés et les obstacles actuels auxquels nous pourrions rajouter la question des locaux à savoir comment là aussi on assure l'égalité entre organisations. Mais, il faut pouvoir parler aussi du domaine des discussions et des négociations, des droits nouveaux à acquérir...

**Jean Marc CANON**

Nous voulons nous que soit bien distingué les droits des organisations syndicales, ceux des agents et les droits des élus. Tout cela au regard de l'amélioration de l'existant. Il y a

mais qui doit conforter l'indépendance du syndicalisme. On a besoin – et je suis d'accord sur la transparence bien entendu avec des organisations qui doivent rester indépen-

" ... il y a aussi un besoin de pratiquer le syndicalisme de manière différente que par le passé. "

B GROISON

aussi dans ces discussions, un sujet important à aborder qui est celui de la transparence en précisant tout de même que cela ne doit pas être l'occasion pour le gouvernement d'aller voir ce qui se passe à l'interne des organisations syndicales. La transparence ne doit pas être synonyme d'ingérence.

Peut être serait-il utile, au stade où nous en sommes, d'avoir un échange entre organisations pour faire le point sur les avancées de ces discussions, les freins et ce que nous voudrions voir acté.

Jean Marc CANON

Bien sur, pour la CGT, nous sommes d'accord pour qu'on refasse ensemble le tour des accords de Bercy et qu'on ait ensemble un regard sur l'amélioration des droits syndicaux. Et lorsqu'on dit « amélioration » cela va au-delà du quantitatif. On pourrait bien sûr avoir l'idée « partout il faut en mettre plus », mais il nous semble que ce n'est pas la bonne entrée. Il y a aussi un débat qualitatif à avoir, et il y a aussi aujourd'hui la question qui se pose du rapport du salarié au syndicalisme et au militantisme, question qui ne se pose pas de la même manière qu'il y a trente ou quarante ans.

Ensuite, je partage complètement ce qu'a dit Bernadette, et je crois que c'est une discussion compliquée

dantes des employeurs, fussent ils publics,- mais cela va au-delà de la simple transparence financière et cela passe par des employeurs publics qui respectent les modes d'organisations que choisissent les organisations syndicales représentatives.

Les points forts : Un, c'est l'occasion de poser la question centrale du droit de se syndiquer. Rappelons tout de même que dans la fonction publique il y a des agents qui n'ont pas le droit de se syndiquer : Les militaires, les préfets ... Aujourd'hui, il n'y a aucune raison qu'il y ait des catégories professionnelles qui n'aient pas le droit de se syndiquer. Deux : l'exercice du droit de grève qui est aussi une question majeure. Là aussi, il y a un certain nombre de catégories socioprofessionnelles qui sont frappées de l'interdiction pure et simple du droit de grève. On peut s'interroger. Est-ce que par exemple les personnels pénitentiaires qui n'ont pas le droit de faire grève - qu'ils soient d'ailleurs surveillants ou travailleurs sociaux - est ce qu'on considère que c'est une situation normale par rapport à l'exercice constitutionnel du droit de grève ?

Trois ; Le 1/30^{ième} indivisible. On est dans la fonction publique de l'état frappé par le fameux amendement Lamassoure de 1987, qui fait qu'il n'est pas possible aujourd'hui d'avoir une retenue proportionnelle au temps d'arrêt de travail. Il faut remettre en cause cette disposition législative.

Quatre : Il faut remettre en cause tout ce qui est les « requis », les « maintiens dans le service », le « service minimum », on l'appelle comme on veut, mais tout cet ensemble de dispositions qui limitent le droit de grève. Il faut bien entendu tenir compte de nécessités absolues de continuité du service public lorsqu'elles sont incontournables, mais les nécessités de continuité du service public servent aujourd'hui de prétexte pour des restrictions véritables du droit de grève dans un certain nombre de secteurs, et ce problème doit être posé dans la négociation.

Ensuite, nous souhaitons nous aussi aller à un socle commun, le plus large possible et du plus haut niveau possible, et nous pensons qu'il va falloir rendre cohérents mais surtout officiels les acquis.

Enfin, le statut d'élu. On est de plus en plus appelés à siéger dans des endroits de plus en plus nombreux, et ce sans aucun droit nouveau, avec, pour les agents qui sont appelés à siéger, aucune reconnaissance du mandat qu'ils exercent pour la collectivité etc., donc nous nous pensons qu'il y a là à améliorer notablement ce qu'on appelle « le statut de l'élu ».

Pour terminer il y a aussi la situation des militantes et militants, car s'agissant de celles et ceux qui exercent un mandat à temps partiel, l'adaptation de leur poste de travail en conséquence – telle que prévue d'ailleurs par le décret de 1982 – n'est le plus souvent pas mise en œuvre, et ces camarades là sont souvent mal à l'aise dans leur engagement professionnel et pas forcément à l'aise dans leur mandat syndical. Pour ceux qui ont ainsi des mandats de longue durée nous, nous sommes très enclins à ce que soit reconnu le parcours militant et sa traduction dans la carrière de fonctionnaire, via soit la VAE, la REP etc La situation telle qu'elle est à cet égard peut aussi être un frein à l'engagement.

Elisabeth DAVID

Baucoup de choses ont été dites, je serai en conséquence forcément brève.

Bien entendu la situation doit être améliorée, et pas uniquement quantitativement comme l'a dit Jean Marc, mais également qualitativement. Et cela passe aussi par une stabilisation. Car, comment du côté des jeunes peut-on s'engager alors que rien n'est bien clair, établi, stabilisé sur ce qui conditionnera leur avenir ?

Jean Michel NATHANSON

Tout d'abord, on pourra très vite se rallier à la proposition de Bernadette sur des échanges entre nous en amont, parce que les rapports ne sont pas transmis, que c'est le flou, qu'on ne peut ignorer que le gouvernement de son côté essaie de tirer partout vers le bas tout ce qui est crédits publics, et qu'on est donc y compris sur la question des droits syndicaux dans une logique de réduction des

moyens. Plus de moyens syndicaux pour les raisons qui ont été dites, cela veut dire aussi plus de crédits de la part du gouvernement. Or, aujourd'hui, on n'est pas dans cette optique là. On n'est pas non plus dans l'optique de tenir compte de la situation du militant qui travaille partiellement et qui effectivement n'est pas bien dans son milieu professionnelle et qui peut également ne pas être bien dans son activité syndicale.

D'accord aussi pour dire « transparence » sans pour autant permettre à l'employeur de mettre le nez dans la vie interne des organisations. Rappels aussi de la volonté de ne pas tomber dans l'enveloppe financière. Et au total, il faut une règle générale qui soit la base et des possibilités ouvertes d'aller plus loin au niveau local.

Jean Marie PERNOT

Je pense qu'il faut faire le lien entre les droits et la question de la représentativité. Tout le monde a insisté sur la valeur et l'importance de la représentativité mesurée par les élections, en tout cas par un passage par le suffrage tous les deux, trois, sept ans ...

Dans la vie sociale, il y a les représentants et les représentés et la représentation qu'assurent les syndicats se construit par un ensemble de pratiques qui n'est pas entièrement contenu dans les principes de l'élection.

L'élection peut constater ou mesurer le carac-

tère représentatif, mais elle ne le crée pas.

La question des droits syndicaux doit s'éclairer par l'enjeu des pratiques syndicales concourant à la représentation. On ne peut échapper y échapper car elle concerne le rapport entre les représentants et leur base sociale présumée. Ça, ça se construit dans un rapport qui ne peut pas être un rapport de notabilité, qui n'est pas dans un rapport de bureaucratisation des représentants.

N'oublions pas que l'administration n'est pas inerte dans ce genre de processus. Elle peut en effet « placarder » des gens qui ont une compétence syndicale, elle peut aussi s'en servir, y compris lorsqu'ils sont permanents syndicaux. On assiste parfois à des « promotions » professionnelles pas toujours innocentes de permanents syndicaux, ça vaut aussi dans le privé d'ailleurs, c'est une règle constante. Le statut du permanent est une vraie question, car on sait très bien que dans toute bureaucratie - au sens sociologique du terme, c'est-à-dire qu'il faut bien un corps de représentant qui se dégage de la « multitude » - et le syndicalisme doit veiller à ce que ce corps de représentants ne soit pas coupés des représentés. Les travailleurs doivent pouvoir se projeter, se reconnaître, dans leurs représentants, même s'ils leur reconnaissent une fonction à distance d'eux-mêmes, ils sont dotés d'attributs particuliers mais, en même temps, ils doivent faire partie du groupe parce qu'ils le représentent. Et donc tous les processus qui visent à enrayer cette coupure sont bons à prendre. On peut le dire comme ça, la souplesse, la possibilité de prendre des mandats partiels, tout ça relève de cette logique-là, Elle vaut comme résistance à la bureaucratisation et je crois que c'est très fondamental pour les organisations.

Je ne dénonce pas la bureaucratie, je dis qu'il y a un processus permanent qui y tend et qu'il faut essayer en permanence d'en sortir, sachant

**Jean Marie PERNOT**

qu'on n'en sort jamais vraiment, mais au moins que ce processus soit vivant, parce que cela limite une coupure qui peut faire hésiter, voire renoncer à l'adhésion, et qui peut également écarter des adhérents à la prise de mandats ; après c'est l'enchaînement : cela concourt à concentrer les mandats et à accentuer le phénomène de la « permanentisation » du corps des représentants.

Il y a une autre contrepartie qui est celle du droit des agents. Il ne faut pas se limiter à l'existence de droits qui apparaissent aux agents comme des moyens pour les syndicats de travailler à l'entretien de leur propre bureaucratie. Ils doivent être perçus comme orientés vers la conquête d'améliorations pour tous. Globalement, on ne peut dissocier la question des droits de la question « le droit pour l'activité syndicale, oui, mais pour quoi faire ? »

Nous, ce qu'on relève dans les enquêtes, c'est l'émergence de la question du travail, du rapport au travail. D'ailleurs, la RGPP ce n'est plus simplement la question de la baisse des moyens, c'est la destruction du rapport entre l'individu et son travail. Si les syndicats ne s'emparent pas de la question du travail, ils vont décrocher du réel. Il faut conquérir des droits d'expression des agents là-dessus. Comment les syndicats peuvent utiliser une implication des salariés qui ne soit pas tout à fait du droit syndical, mais le droit de s'exprimer sur son travail, se ménager des espaces dans lesquels les syndicats peuvent aller recueillir ces dimensions essentielles aujourd'hui.

Brigitte JUMEL

Par rapport à ce que tu dis. Il y a ce qui est lié à l'implantation locale et au souci que nous avons de permettre aux agents qui sont les plus proches du terrain - et qui la plupart du temps ne sont pas des per-

manents à temps complet - dont a vu combien c'était difficile pour eux soit de résister à certaines pressions d'une hiérarchie de proximité soit simplement de prendre du temps alors qu'on n'est pas remplacé professionnellement, et c'est un peu cela que l'on porte dans cette négociation sur les moyens. Et là, on est parfaitement d'accord et j'avais souligné notre souci de la participation des personnels au syndicalisme ; Des moyens pour l'organisation syndicale, c'est aussi des moyens pour réconcilier les agents avec une forme active du syndicalisme.

Bernadette GROISON

Par rapport à ce qui se dit, je pense que les questions posées viennent aussi du fait que le regard sur le syndicalisme a changé, qu'il y a un besoin de pratiquer le syndicalisme de manière différente que par le passé. Et dans le même temps, il y a le souci permanent de chercher à savoir comment rendre le syndicalisme plus efficace, comment faire pour qu'il soit mieux ancré chez tous les personnels.

Aujourd'hui, le syndicalisme est regardé différemment. Les militants veulent un équilibre entre leurs différents temps de vie professionnel, personnel, militant, ludique... Le rapport des responsables syndicaux à l'activité professionnelle de ceux qu'ils représentent est aussi un enjeu fondamental, d'autant que la question du travail est cruciale pour le syndicalisme et la société. Cela nous oblige à réexaminer un certain nombre de choses sur nos pratiques syndicales, sur le partage des responsabilités, etc. Cela devrait nous obliger à repenser la manière dont on fonctionne dans nos organisations. Et je crois que si on ne fait pas cela, on n'ira pas au bout du vrai débat qui est aujourd'hui, dans la réalité sociale dans laquelle nous sommes, de savoir comment on relève les multiples défis posés au syndicalisme. Et je crois que Jean Marie PER-

NOT a raison de nous interpellé là-dessus.

Jean Michel NATHANSON

On ne va pas éterniser le débat là-dessus. A chaque génération qui arrive, on dit qu'ils veulent pratiquer un syndicalisme de terrain. Je ne sais pas. Je pense que oui, partiellement c'est vrai, et en même temps il y a aussi une défiance par rapport au syndicalisme de manière plus large. Il existe une volonté d'avoir un syndicalisme de très forte proximité qui défende les intérêts immédiats immédiats. Donc, ces formes existent et d'ailleurs on voit bien la nature du vote pour les CAP où se défendent des intérêts immédiats et individuels. Il y a bien sûr l'intérêt pour la volonté syndicale mais aussi la force du syndicat à pouvoir défendre.

Ainsi, on voit que les gens arrivent au syndicat par différentes voies. Par exemple dans notre organisation qui est très impliquée dans le mouvement social, il y a un certain nombre de jeunes qui sont arrivés dans nos organisations par ce biais là, et il y a un certain nombre d'autres qui sont arrivés à partir de la qualité de la défense de leur situation dans leur administration.

Sur la permanisation et par rapport au risque de se couper de la réalité, certes, mais cela dépend de la pratique syndicale.

Moi je suis beaucoup plus inquiet sur la coupure, la tension qui existe quand il y a militantisme local très différent et que la personne est à temps partiel. C'est pourquoi la « permanisation », ça se gère individuellement. Par ailleurs, par rapport à la carrière des militants, il est évident que ceux-ci ne doivent pas être freinés. Mais est-ce qu'ils doivent aller plus vite ? Pas évident. En tout cas on n'est pas intervenus dans les discussions sur ce point.

Fonction Publique :**Les élections d'Octobre prochain vont revêtir sur bien des points une configuration inédite. Pensez vous que cela puisse conduire à une nouvelle donne dans la démocratie sociale dans le secteur ?****Jean Marc CANON**

Très rapidement car c'est un sujet que l'on a déjà largement abordé. Et tout d'abord, sur la territoriale, je n'ai pas rebondi tout à l'heure, on regrette nous aussi, même si je ne suis pas certain qu'il y avait un enthousiasme pour voter de nouveau si près du précédent scrutin. Mais sur une base principielle, nos organisations y étaient favorables. Je voudrais noter aussi que l'on a une chose fondamentale qui s'annonce : Pour la première fois dans la territoriale, le scrutin électoral syndical ne sera plus lié par son calendrier au scrutin politique. Et nous étions plusieurs organisations à être intervenues dans ce sens.

J'observe aussi que les voix des élections dans la territoriale seront prises en compte pour la constitution du conseil commun aux trois versants de la fonction publique.

Sur les élections, je crois que celles-ci vont apporter quelque chose de nouveau puisqu'on va quand même avoir le même jour - ou dans un créneau très rapproché - le vote en même temps de millions de salariés. Et forcément cela va quelque peu changer la donne de la représentativité syndicale dans la fonction publique, même si aujourd'hui c'est compliqué d'en concevoir toutes les conséquences. On a, tous, une première gageure, un premier pari à réussir : c'est la participation. On a tous intérêt à une participation forte. A l'Etat on avait - via les CAP - des participations très honorables. C'est beaucoup moins vrai à la Santé où le taux de participation est beaucoup plus modeste. D'autant plus qu'il va y avoir un nouveau type d'élection avec un vote sur liste dans la plupart des cas, avec titulaires, non titu-

lares, hors catégorie etc. On a un véritable enjeu me semble t il, et je pense qu'on doit tous se soucier d'une large participation qui nous permettra à tous d'avoir une légitimité confortée.

vail, cela nécessite un travail d'explication qu'il va falloir que l'on mène, expliquer les enjeux, le pourquoi il faut voter, à mon avis ça ne va pas être forcément évident à faire passer. Enormément d'enjeux, une nouvelle donne, beaucoup d'élé-

"On ne va pas faire la fine bouche sur le fait que des millions d'agents votent sur la même période, c'est ce qu'on voulait..."

JM NATHANSON

Autre point, il faudra que ces élections, qui bien entendu vont conduire à de la concurrence, à une forme de patriotisme d'organisation, ne nous conduisent néanmoins pas à une espèce de guerre de tranchée qui, au motif de savoir qui va peser quoi, nous conduirait à ne plus répondre à un certain nombre de dossiers revendicatifs majeurs que nous portons ensemble. Il faut prendre garde à ça car les personnels ne comprendraient pas que nous entrions dans une telle séquence dans les semaines à venir.

Elisabeth DAVID

Ces élections vont forcément créer une nouvelle donne qui sera intéressante, avec le vote des agents publics qu'ils soient titulaires ou non titulaires, mais qui sera difficile à appréhender, puisque même à l'état tous les ministères ne vont pas voter. Le taux de participation va être une donnée importante. Jusqu'à présent les personnels étaient habitués à voter pour les CAP avec un coté utilitaire parfois. Le rôle du Comité Technique, la communauté de tra-

ments qui restent encore inconnus, donc beaucoup de travail devant nous ...

Jean Michel NATHANSON

On ne va pas faire la fine bouche sur le fait que des millions d'agents votent sur la même période, c'est ce qu'on voulait, au niveau état où ce sera une grande première, et à l'hospitalière. Et il faudra qu'il y ait une bonne participation pour montrer que les personnels, quel que soit leur statut, s'intéressent à la représentation syndicale. Ça, c'est une bonne chose. Je redis qu'on regrette que les élections dans la territoriale aient été dissociées par la volonté du gouvernement et des employeurs qui ne voulaient pas découpler leurs élections professionnelles et qui ont décidé d'en avoir encore une à part. Ce qui fait que l'on va constituer le conseil commun par exemple sur la base d'une représentativité qui ne reflète pas, dans la territoriale, la réalité de notre implantation syndicale notamment dans les grandes villes.

Que l'on ne souhaite pas une sorte de guéguerre entre les organisations, pourquoi pas, cela peut faire partie de bonnes résolutions, pour expliquer par exemple le rôle des CT – chose qu'on pourrait y compris faire ensemble d'ailleurs –. Mais pour le reste, au-delà de bonnes intentions, tout dépendra des secteurs. On peut sûr souhaiter, et même l'exprimer en interne, mais on sait bien que dans les secteurs on ne tiendra pas nos équipes et chaque équipe fera ce qu'elle veut.

Bernadette GROISON

Très rapidement. Oui, il y aura une nouvelle donne et on l'a voulu ainsi comme l'a dit Jean Michel. Au-delà des modalités, et il faudra que l'on revienne sur ce mécano avec les personnels, on pense quand même que cela aurait eu du sens que pour une première élection comme celle-ci, les 3 fonctions Publiques soient appelées à voter en même temps.

Le fait que ce soit une commune pour la FPE et la FPH, fait qu'on ne va pas mener, les uns et les autres, des campagnes de la même manière que par le passé. Déjà les temps de préparation d'élection, de campagne, d'élection... vont être concomitants.

Je ne sais pas encore, mais peut être que cette date commune aura un effet sur la manière dont seront perçues les organisations syndicales. Sur la préoccupation concernant le niveau de participation, il est très important par rapport que tous les personnels votent et nous devons les inviter à voter. C'est pourquoi les débats qui ont lieu dans chacun des ministères pour définir le CT de référence est important. La deuxième question est celle qu'évoquaient Jean Marc et Jean Michel, à savoir qu'on va tous bien évidemment mener campagne, mais qu'il nous faut faire

en sorte que par rapport aux enjeux actuels auxquels doit faire face la Fonction publique (par rapport à tous les discours qui sont tenus aujourd'hui sur la fonction publique, par rapport aux différentes mesures en cours...) on soit en mesure de mener aussi des actions ensemble chaque fois que ce sera nécessaire. On a vu qu'on pouvait être rassemblés sur des points essentiels, on l'a vu sur les non titulaires, sur le rendez vous

salarial l'année dernière, sur les retraites. Il nous faut maintenir cette unité qui est indispensable à l'efficacité syndicale. Il faudra alors trouver un équilibre entre nos campagnes spécifiques pour les élections et les batailles unitaires indispensables à mener, ne pas nous cantonner à un jeu de rôle. C'est d'autant plus indispensable qu'une fois les élections faites nous aurons à travailler ensemble dans les instances élues pour faire bouger les choses et que les nouvelles règles vont nous imposer d'essayer de construire des majorités sur d'éventuels accords ou des positions unanimes pour rejeter des projets inacceptables. Nous allons devoir travailler autrement.

Je ne dis pas que cela va être facile car de toute évidence les élections vont certainement peser sur les mois à venir ...



Brigitte JUMEL

Brigitte JUMEL

... si tant est qu'elles ne pèsent pas déjà. Depuis le début, on a l'air de faire comme si tout le monde était autour de cette table, or ce n'est pas le cas.

Notre unité syndicale elle est importante, elle est importante au niveau où on la pratique, localement elle prend parfois d'autres formes, des géométries un peu différentes selon les secteurs.

On est déjà en campagne électorale, et on y est déjà au moins depuis les élections dans les DDI. On va mener ces campagnes pour les élections comme on a l'habitude de le faire. Alors ce qui va effectivement changer, ce n'est pas tellement qu'on vote le même jour, mais c'est parce qu'on vote pour des niveaux différents le même jour. Ce qui va changer c'est que les personnels vont avoir à voter pour des instances qui n'ont pas la même fonction. Et est ce que, finalement, ils reconnaissent à une organisation syndicale une représentation générale – je fais confiance de manière générale à une organisation – ou est ce que les per-

"Sur le fait de savoir si ça va changer la donne dans la démocratie syndicale, la réponse est oui."

B JUMEL

Table ronde

sonnels auront des expressions différentes, des partages de voix, selon les votes.

Que tous les coups ne soient pas permis, c'est évident.

Pour ce qui nous concerne on donnera à nos équipes des consignes de modération dans leur propos, mais, comme le disait Jean Michel, on sait bien que ça fera ce que ça pourra, et

on sait bien aussi qu'à notre niveau on prendra un peu de distance par rapport à ce qui pourrait se faire.

Sur le fait de savoir si ça va changer la donne dans la démocratie sociale, la réponse est oui. Pas totalement dans cette phase transitoire, pas seulement parce que la territoriale ne vote pas mais parce qu'aussi le résultat des élections ne sera pas

déterminant dès aujourd'hui puisqu'il est prévu une phase transitoire avec maintien des systèmes préciputaires, ou de ce qui était déjà en place. Mais à terme ça va changer le paysage syndical. On sait très bien que des organisations n'occuperont plus la même place et que d'autres n'occuperont peut-être plus de place du tout.

Fonction Publique :

On vient de vivre une pratique de l'intersyndicale dans le conflit des retraites. Quels enseignements on en tire ? Est-ce positif ? Si oui, comment continuer ? Face aux enjeux quelles sont les évolutions qui vous semblent souhaitables ?

Brigitte JUMEL

Entre organisations confédérées on est capable, par delà des appréciations parfois différentes, de se rencontrer et de faire des choses ensemble. C'est vrai que la situation du mouvement social dans la période très électoraliste à venir - et je ne fais pas référence à nos élections dans la fonction publique mais à celles au plan politique - va se compliquer. Mais le mouvement social il existe, l'unité n'est pas que de façade, même si bien entendu on veut aussi un peu garder notre âme, et je crois qu'on aura l'occasion dans les mois à venir de se recentrer ensemble sur deux trois débats majeurs.

Bernadette GROISON

Il est tout d'abord un constat qui s'impose à tous : le faible taux de syndicalisation en France, y compris dans le secteur public. On l'a vu, l'unité est un élément majeur de l'efficacité du syndicalisme et les salariés ne se satisfont pas de la division syndicale. Une unité bien sûr sans naïveté et effectivement sans mettre dans notre poche ni nos revendica-

tions, ni ce qui fait nos identités. Mais à un moment le sens commun et la revendication commune peuvent mobiliser et rassembler. C'est cela qui a été important lors du mouvement sur les retraites et qui a permis de mettre du monde dans l'action et de tenir dans la durée.

Mais faire face à l'émiettement syndical, faire plus de syndiqués, les rassembler ce n'est pas évident non plus.

L'histoire du mouvement syndical en France montre que les différentes organisations correspondent à des orientations différentes, à des attentes différentes. Il y a des particularités et les salariés se retrouvent dans les différentes organisations qui existent.

Il faut pour l'avenir, travailler dès à présent sur ce qui nous rapproche mais aussi sur ce qui nous fait diverger. Un travail permanent, sur le long terme, qui porte sur des objets concrets, à la fois sur le syndicalisme lui-même, les pratiques syndicales,



Bernadette GROISON

les plateformes revendicatives...est utile. La FSU est disposée à travailler ainsi avec toutes les organisations qui le souhaitent. Les actions qui nous rassemblent dans la Fonction publique comme dans l'interpro participent de cette démarche.

Je crois que c'est comme cela qu'on avancera pour le mouvement syndical et surtout pour permettre à plus de salariés de participer aux éventuelles évolutions du mouvement syndical.

Jean Marc CANON

Je note tout d'abord le fait de l'existence même de cette table ronde qui est en soi un acte de réflexion commune. De plus, la lutte unitaire et forte qu'on vient de vivre et le fait qu'il y a toujours aujourd'hui une mise en commun entre la plupart des organisations syndicales, moi ça me semble positif. Je dis ça parce qu'il faut aussi se garder d'une appréciation binaire qui serait en sorte « au fond, comme on n'a pas tout gagné on a tout perdu ». A la Cgt, je pense qu'on n'est pas dans la même appréciation qu'en 2003, parce que le coté unitaire, et surtout dans sa durée, ne projette pas la même appréciation. Et ce conflit a aussi posé question sur des enjeux aussi importants que la stratégie des luttes, sur notre rapport au revendicatif, c'est-à-dire comment on construit les revendications avec les salariés, sur la syndicalisation et sur l'efficacité syndicale, ce qui n'est pas rien.

Je crois qu'il faut aussi que le syndicalisme s'interroge sur la rénovation de ses pratiques, qu'il le fasse dans le cadre d'une démarche revendicative, car moi je ne crois pas aux trucs incantatoires ou aux trucs qui soient uniquement de sommet. Je pense aussi que le syndicalisme doit s'interroger sur son éparpillement parce que à la fois on a un faible taux de syndiqués en France et à la fois on est un des pays où il y a le plus d'organisations syndicales qui émargent à ce faible taux de syndicalisation. Je crois que dans une construction revendicative de long terme ou de moyen terme il faut que les enjeux du débat soient posés auprès des salariés sur le fait que le syndicalis-

me français n'est pas condamné à ne connaître que des séquences de divisions, ce qui est le cas depuis plus de 60 ans maintenant, ce qui n'est pas forcément compris par les salariés.

Jean Michel NATHANSON

Il faudra tirer le bilan du conflit, et dans les cotés positifs y mettre la démarche qui a prévalu avec une identité des revendications. Et il faut aussi, dans le même temps, s'interroger sur les stratégies de chacun.

Concernant le mouvement sur les retraites, on regrette qu'au niveau fonction publique on ne se soit pas plus exprimés ensemble, même s'il y avait unité au niveau confédéral.

Il faut que tous fassent un effort.

croisée des chemins

On va écrire de nouvelles pages du mouvement syndical et c'est difficile de se projeter complètement sur l'avenir, mais ce qui est sur c'est que nous on souhaite travailler le plus possible en intersyndicale, et puis on verra en marchant.

Jean Marie PERNOT

Deux mots.

Le premier : on sort d'une période qui a été politique au sens où des millions de gens se sont emparés des questions qui les concernaient, et on va entrer dans une autre période, politique également mais dans un autre sens, où il est important que les syndicats ne se laissent pas déposséder de leur rôle. Le second pour dire

"On va écrire de nouvelles pages du mouvement syndical ..."

E DAVID

La CGT fait un travail avec la FSU, Solidaires fait un travail avec la FSU, on regrette qu'on ne puisse pas au niveau interprofessionnel faire ce même travail à trois, CGT-FSU-Solidaires.

On peut en effet regretter l'éparpillement du mouvement syndical, mais ce n'est qu'un constat et il faut aussi voir les revendications, les pratiques et les stratégies des uns et des autres.

Elisabeth DAVID

Oui, pour dire que à l'UNSA nous aussi nous sommes attachés à la pratique des rencontres intersyndicales. Et je crois qu'il faut aussi souligner que lors du conflit des retraites certes on n'a pas gagné mais on a peut être moins perdu que ce que souhaitait le gouvernement, grâce au niveau de mobilisation.

On l'a dit, le paysage syndical va continuer à évoluer. Là on est à la

que s'il est important d'observer les mouvements entre les organisations syndicales, les rapprochements possibles, il ne faut pas oublier ce qui peut aussi les traverser. Par exemple, la part prise par la dimension interprofessionnelle au cours des dernières années devrait avoir des conséquences importantes à l'intérieur mêmes des confédérations.

Une remarque finale, si les signataires de la position commune pensent qu'il y a une dynamique potentielle de regroupement dans le champ syndical, les accords de Bercy semblent plutôt enregistrer le pluralisme et le graver dans le marbre.

Jean Marc CANON

Certes les accords de Bercy vont impacter le mouvement syndical, mais cela ne saurait nous exonérer de la réflexion offensive et concrète sur l'éparpillement et l'efficacité du syndicalisme.

CONSEIL SUPÉRIEUR

22 novembre 2010

Initialement convoqué pour le début d'octobre le conseil supérieur de rentrée a dû être repoussé à fin novembre du fait de l'actualité brûlante sur les retraites. La séance a été intégralement consacrée aux instances de représentation des personnels puisque les trois projets de texte examinés, sur les comités techniques, sur les CAP et sur la prorogation de certaines instances, tirent les conséquences réglementaires de la loi du 5 juillet 2010 sur le dialogue social dans la fonction publique.

I – Projet de décret relatif au comité technique dans la fonction publique de l'Etat

Ce décret revisite en profondeur les dispositions de celui du 28 mai 1982 sur les comités techniques paritaires. L'importance des enjeux pour les personnels a motivé le dépôt de près de 150 amendements (dont une quarantaine par la CGT) lors de la section syndicale.

La CGT se félicite que le décret traduise des avancées importantes des accords de Bercy :

Prise en compte des agents non-titulaires à tous les niveaux de représentativité.

Fin de la présomption irréfragable de représentativité et des sièges pré-putaires qui y étaient attachés.

Plus grande liberté de candidature accompagnant la suppression des seconds tours instaurés par la loi PERBEN

Définition des organisations repré-

sentatives adossée sur le vote des électeurs

Accroissement des compétences des nouvelles instances de représentation des personnels.

Dans le même temps elle a rappelé tout en prenant acte, son opposition à la fin du paritarisme et a souhaité que des améliorations soient apportées en séance sur :

les modalités de réexamen d'un texte ayant fait l'objet d'un rejet unanime de la part des OS qui doivent être revues. Dans l'esprit des accords de Bercy le texte présenté en seconde délibération ne peut être identique et la nouvelle réunion ne pourrait être assimilée aux suites données à un boycott.

Le champ de compétence des comités ministériels doit s'étendre à tous les établissements sous tutelle d'un ministre et inclure tous les agents en position sortante (mise à disposition ou en détachement). C'est au CT ministériel que doivent être menés les débats sur les politiques nationales et sur les grands enjeux concernant les conditions d'emploi et de travail. Tous les agents d'un ministère doivent donc être électeurs à ce niveau d'instance.

La représentation des agents au CT ne peut résulter que d'élections et en aucun cas d'un tirage au sort. Toutes les dispositions allant en ce sens devraient disparaître du texte.

Les créations de comités techniques facultatifs ne sauraient dépendre du bon vouloir d'un directeur ou d'un chef de service. La liste de ces CT devrait être fixée par arrêté ministériel après concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Près de la moitié des amendements présentés par les OS ont été pris en compte par l'administration. Toutefois, force est de constater que, sur

les 4 points qui viennent d'être évoqués, les avancées, pour certaines significatives, ne se sont pas révélées suffisantes, ce qui a motivé au final l'abstention de la CGT.

Vote sur l'ensemble du texte :

Pour : 23 (Administration 20, CFTD 3)
Contre : 5 (CGC 1, FO 3, CFTC 1)
Abstention : 12 (CGT 3, UNSA 4, FSU 4, solidaires 1).

II - Projet de décret relatif au CAP

L'objet du texte modifiant le décret 82-451 était de prendre en compte la nouvelle condition de représentativité posée par la loi pour candidater à des élections dans la Fonction publique et d'allonger le mandat des CAP à 4 ans pour l'aligner sur celui des comités techniques. Dans le même temps les conditions de remplacement des élus en CAP sont alignées sur les dispositions prévues pour les membres des CT.

Pour : 28 (CGT 3, CFTD 2, FSU 4, ADM. 19)
Absentions : 10 (CGC 1, FO 3, UNSA 4, CFTC 1, Solidaires 1).

III – Projet de décret relatif à la durée des mandats de certaines instances

Il s'agissait de proroger ou de raccourcir les mandats de près de 300 CAP ou CTP de manière à permettre leur renouvellement en octobre 2011 à l'issue de la consultation générale des personnels.

Pour : 27 (4 UNSA, 4 FSU, 19 ADM.)
Abstention : 5 (CGC 1, CFTD 2, CFTC 1, solidaires 1)
NPPV : 6 (CGT 3, FO 3).

Le chèque vacances :

Un acteur primordial du tourisme social

Aspiration légitime des individus et des familles, les vacances sont indispensables à l'équilibre de la société. C'est un facteur de resserrement des liens familiaux, de reconstruction de la vie sociale. L'accès aux vacances à la culture, aux voyages, à la découverte, à l'échange, contribue à l'épanouissement de la personnalité. C'est à cette aspiration que le développement du tourisme social et du chèque-vacances entendent répondre.

Le droit aux vacances : une conquête sociale

Arraché au patronat par la grève de 1936 qui a débouché sur des avancées inscrites par la loi quelques jours plus tard, le droit aux vacances pour tous les salariés fut une conquête sociale essentielle afin de satisfaire des besoins de repos, de culture et de tourisme. Ce droit reconnu n'a pu aussitôt s'inscrire dans les faits que par la mise en œuvre de moyens aptes à l'exercer, telles que l'indemnité de congés payés calculée en fonction du salaire, et la possibilité d'obtenir un billet de chemin de fer à tarif réduit.

Dans les années 1970 - 1980 se développe un concept, celui de "civilisation des loisirs", dont les contenus sont à la fois sociétaux, sociaux et marchands. Pour essayer de lutter contre un taux de départs en vacances des Français inférieur à 50%, les principales organisations syndicales, et la CGT en particulier, des associations de tourisme social, telles que « tourisme et travail », des mouvements mutualistes et coopératifs, se regroupent en une « union coopérative de chèques vacances » et, prennent l'initiative d'une campagne pour des vacances de qualité pour le plus grand nombre, en s'inspirant de la formule inventée par la Caisse suisse de voyage REKA dès 1939. Un rapport du Conseil Economique et Social souligne « la nécessité de se préoccuper des touristes à faibles revenus et d'encourager l'institution d'un système de pécule vacances ». Après 1981, le ministre du Chèque

Vacances est celui des "loisirs", et s'installe en France un débat sur le développement de l'économie sociale.....

Il aura fallu 12 ans de ténacité avec d'innombrables pétitions, délégations, manifestations pour enfin voir naître le chèque vacances (ordonnance n° 82 283 du 26 Mars 1982 et décret d'application n°82 719 du 16 Août). Le chèque vacances s'inspire du titre restaurant et répond à un besoin de vacances. L'Agence Nationale du Chèque Vacances est créée dans la foulée.

En 1982, le dispositif s'organise sous deux aspects :

Le CV est mis en place par l'employeur et délivré par l'ANCV qui donne également les agréments. Les

L'ANCV est un établissement public à caractère industriel et commercial créé par l'ordonnance de 1982, placé sous la tutelle du ministère du Tourisme et du ministère de l'Economie et des Finances...

CV sont des titres nominatifs acquis par les salariés, répondant aux conditions de ressources et financés en partie par l'épargne du salarié et en partie par l'employeur.

Le second circuit de distribution passe par les organismes sociaux tels les Comités d'Entreprise, la CAF, les centres communaux d'action sociale, les services sociaux de l'état, les collectivités publiques ou leur établissement etc.

Les conditions d'utilisation du CV sont identiques quelle que soit la distribution. Une convention doit être passée avec l'ANCV et l'employeur

doit consulter les représentants des personnels sur l'introduction du CV et les modalités d'octroi de cette prestation sociale.

Acteur social

Dès son origine, le CV est le fruit d'un plan d'épargne du salarié qui construit progressivement son budget vacances. Il peut ouvrir plusieurs plans d'épargne à l'année et bénéficier, lorsqu'il décide de partir en vacances, d'une participation de son employeur variable de 20% à 80% selon son revenu. En 1982, le CV ne peut payer les services de milliers de commerçants, associations et sociétés agréés - dont la liste est publiée par l'Agence Nationale du Chèque Vacances- que sur le territoire national (métropole et DOM-TOM). Le salarié et sa famille voient ainsi leur budget vacances conforté. Son principe d'attribution ne peut en aucun cas, se confondre avec l'actuel Chèque Emploi Service Universel (CESU).

- Le CV permet en outre, l'obtention de réductions offertes par les prestataires agréés. La SNCF, en 1982, consentait avec le CV, une réduction de 50% sur le billet de congés payés au lieu de 25% (Cette mesure est toujours appliquée mais sous certaines conditions suivant les trains et les dates)

- Le Chèque Vacances contribue donc à l'organisation des vacances et des loisirs de tous les salariés et intensifie son effort en faveur de populations défavorisées, et cela en coopération avec des organismes sociaux ou des associations caritatives. Il participe aussi de la lutte contre l'isolement des personnes âgées, de l'insertion des personnes handicapées. L'ANCV, dès 1987, lance des programmes d'action sociale sous la forme d'aides à la personne (en 2009, le programme « seniors en vacances » fixe l'objectif de 100 000 personnes âgées partant en vacances)

- Le CV développe des programmes d'action sociale tels Bourse Solidarité Vacances,

seniors en vacances, aides aux projets vacances, aides aux équipements touristiques... qui ancrent totalement son activité dans le champ social, alors qu'il ne bénéficie d'aucune dotation budgétaire.

Le CV bénéficie actuellement à 3.3 millions de salariés dont 150 000 agents de l'état (7.5 millions d'utilisateurs avec les ayants droits)*.

transférés par le versant état, l'accroissement des effectifs entraîne une forte progression des émissions de CV ; de même pour le fonds

national d'action sociale (FNASS) et le Comité national d'action sociale (CNAS) qui affichent une progression de 27%.*

Dans la fonction publique de l'état, le Chèque Vacances stagne après une forte chute dès les mesures unilatérales du gouvernement en 1998 (voir ci après).

L'évolution du CV dans la Fonction publique de l'état depuis sa création repris dans le tableau ci après témoigne de cette régression organisée par la fonction publique

francs au budget du CIAS pour obliger celui ci à revoir sa distribution, ses critères d'octroi...

Cette attaque contre les acquis des agents de l'état est l'objet d'« échanges intenses » entre la fonction publique et la CGT et d'une mobilisation à divers niveaux.

Cette réduction drastique des crédits est tout de suite dénoncée par les syndicats comme un non-sens sur le plan social et économique au moment où le gouvernement annonce son intention d'étendre le CV aux salariés des PME-PMI.

Ils se mobilisent et un groupe de travail est ouvert au sein du CIAS. Les organisations syndicales s'appuyant sur les aspects positifs du projet de loi revendiquent :

- De prendre désormais en compte, comme la réforme fiscale le permet, le revenu fiscal de référence au lieu de l'impôt sur le revenu payé.

- D'instaurer une dégressivité de la bonification servie par l'employeur Etat avec un taux d'effort modulé selon le RFR, puisque l'ordonnance de 1982 fixe le minimum et le maximum de la contribution des employeurs à 20% et 80%,

- D'étendre le CV à tous les non titulaires recrutés sous toutes formes de contrats par les administrations et les établissements publics ; (la CGT revendique ce droit aux CV pour tous les agents non titulaires de droit public ou privé).

- Par ailleurs, la circulaire d'avril 1998 ayant déjà instaurée un plan unique par agent et par an, les syndicats demandent un plan annuel permanent que le titulaire pourrait utiliser deux ou trois fois dans l'année.

* rapport annuel 2008 de l'ANCV

Acteur économique

Le CV participe aussi de l'évolution du tourisme en France. Il constitue un secteur économique, composante de l'aménagement du territoire.

La valeur des CV dépensés dans le tourisme atteint 1.2 milliards* d'euros mais en moyenne les porteurs du CV dépensent pour leurs vacances quatre fois plus que le montant du CV.

Les retombées économiques sont donc incontestables et participent du développement de l'emploi dans les 160 000 points d'accueil. Le chèque vacances est devenu un acteur primordial dans le tourisme social.

De plus, dès 1994, l'ANCV apporte des aides aux équipements touristiques à vocation sociale, pour subventionner les investissements de modernisation, d'accessibilité aux handicapés, d'adaptation au développement durable ou d'extension.

Dans la Fonction Publique

Délivré par les organismes sociaux, le chèque vacances est différemment attribué et géré selon les versants Etat, Hospitalier et Territorial ;

A la lecture du bilan d'activité de l'ANCV 2008, nous constatons que:

- " le nombre de bénéficiaires du CV progresse dans la

Fonction Publique Hospitalière de 12%, par l'intermédiaire du CGOS"

- les conseils généraux et régionaux ayant intégré des personnels

- Poids de la consommation touristique par rapport au PIB : 6,2% en € courants 196 850 entreprises génèrent un chiffre d'affaire de 69 636 millions d'€ ;
- Emploi : plus de 880 000 salariés dans les hôtels, cafés, restaurants et environ 170 000 non salariés..

Source INSEE chiffres clés du tourisme (et pas du seul tourisme social) édition 2008.

Dans la fonction publique de l'état

En réponse aux demandes syndicales, la mise en place du CV avec le système d'épargne à valeur d'expérience à grande échelle.




La première circulaire traitant de cette prestation interministérielle date de 1986 (FP4 1623 du 17 mars 1986). Elle intervient en complément des politiques de tourisme social des ministères. Le Comité interministériel d'action sociale (CIAS) en confie la gestion aux mutuelles (convention du 12 mars 1986) jusqu'en 2008.

Il ne cesse de progresser jusqu'en 1998 ; le taux de pénétration atteint alors 8% des agents, et la moyenne de la participation de l'employeur est à 24% pour 244 719 000 francs de crédits sociaux inscrits au budget du comité interministériel d'action sociale (CIAS). Le taux de bonification par l'employeur en fait le meilleur placement depuis des années. Il est donc dans le viseur du gouvernement.

Lors de la loi de finances 1999, le gouvernement supprime 56 Millions de

Où en sommes nous dans la fonction publique de l'état aujourd'hui ?

Le taux de bonification applicable est dégressif, et très bas, de 25% à 10%. Il est déterminé en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) et du nombre de parts fiscales du foyer. Ce barème, apparaît produit d'un

	1983	1986	1987	1988	1989	1990	1991					
Nombre dossiers		1 693	12 607	34 408	49 826	74 639	95 256					
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre dossiers	124 635	153 678	177 769	171 141	165 298	187 578	222 467	184 007	159 136	134 518	130 156	141 195
Nombre de bénéficiaires					131 191	147 376	175 616	172 340				
Effectifs de l'état A+R					2214 249 Actifs	2286 842 Actifs	2219 190 Actifs	2247 434 Actifs	2189 755 Actifs	4 066 362	4066 362	4281 347
Crédits sociaux	125 030 300	158 864 671	190 364 012	193 160 918	225 836 862	244 719 000	274 750 000	251 028 000	260 000 000f 39 636 744€	180 000 000f 274 40 823€	23 751 114€	34 796 491€
EVOLUTION DU CHEQUE-VACANCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L' ETAT depuis sa création							<p>1983 Expérimentation IDF-Picardie-Nord -pas de calais- Lorraine-Alsace 1986 Généralisation et gestion mutualiste. 3 plans /an 1987 Bonification employeur = 20 % < 2007 Montant minimal épargné = 4% du SMIC 1988 Relèvement du plafond de 5830 f à 9000 f Bonification 25% > 1988 1993 Les retraités non titulaires sont toujours exclus 1995 La poste et France Télécom attribuent directement le CV à leurs agents 1996 Plafond à 11010 f - 89 120 dossiers pour la Poste FT et EPA</p> <p>1998 Mise en place d'une bonification à 15%, 20% et 25% et un seul plan au lieu de 3. Le nombre de dossier égale le nombre de bénéficiaires 8% des actifs et retraités sont bénéficiaires 2000 Adoption du RFR Réduction des mensualités à 2% du SMIC = 160f et ouverture aux emplois jeune. <u>Chute des bénéficiaires à 5,24%</u> 2001 Passage à l'euro au 1er novembre 2000 <u>Nouvelle chute=taux de pénétration à 3,31%</u> 2002 4ème tranche de bonification à 10% et relèvement du RFR de 13% taux à 3,31%</p> <p>2003 Revalorisation du RFR de 7% 2004 Revalorisation du RFR de 2% 2005 Utilisation du CV en communauté européenne 2006 Revalorisation du RFR de 2% 2007 Revalorisation du RFR de 1.8% 2008 Revalorisation du RFR de 1.31% MFP perd la gestion au bénéfice d'EXTELIA 2009 Revalorisation du RFR de 2.9% . Les handicapés bénéficient d'une bonification de 10% par le FIPHFP.</p>					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009						
Nombre de bénéficiaires	145 880	146 199	148 309	150 780	143 476	126 528 MFP et 4733 Extelia						
Effectifs de l'état A+R	4 028 341	4 124 674	4 151 218	4 329 447	3 829 047	3 411 529						
Crédits sociaux	33 821 436	34 546 214 dont 20 587 832€ versés à MFP	35 398 821€ dont 28 890 257 versés à MFP	32 984 937	36 744 367	33 936 401						

calcul savant permettant avant tout de « faire cadrer la réponse » à la limite des crédits disponibles, est plus discriminant qu'ouvert. Le taux de pénétration du CV en devient insignifiant, puisque seulement 3,5% des agents en bénéficient.

Les seules petites avancées revendicatives concernent les handicapés. Les organisations syndicales unanimes revendiquaient une tranche à 30% de bonification par l'employeur en particulier pour les handicapés. Le gouvernement n'a rien cédé, mais le FIPHFP bonifie sur ces crédits, à raison de 10 %, toutes les tranches de bonification accordées par l'employeur public.

Pour la délégation de l'UGFF CGT au CIAS, le chèque vacances doit retrouver son attractivité et son rôle social, l'employeur doit augmenter les crédits sociaux, les porter au minimum à 70M d'€ en 2012 contre 33M d'€ pour 2011.

- Le barème d'attribution doit être complètement revisité pour :

- faire évoluer le taux de pénétration du chèque vacances dans la population d'agents potentiellement concernés, à 10% immédiatement et de continuer à organiser sa progression en met-

tant en place un plan pluri annuel qui viserait 30% de bénéficiaires.

- un suivi de la progression du nombre de bénéficiaires du CV qui doit être doté, au même titre que le CESU garde d'enfants, d'un indicateur de performance relatif au programme 148 de la Fonction Publique,

- des tranches à 30%, 40% 50% de bonifications doivent aider les agents les moins bien rémunérés, et la création de la tranche à 30% dès 2012.

- Une grande campagne de communication près des agents doit être organisée dans les services administratifs.

- Les sections régionales d'action sociale doivent participer à faire vivre ce droit aux vacances pour tous les agents

- en partenariat avec Bourse solidarité vacances et le plan en direction des séniors de l'ANCV,
- en partenariat avec les associations ministérielles gestionnaires des vacances en direction des familles, pour passer des conventions d'occupations de leurs lits en résidence de vacances, lorsque -en moyenne ou basse saison - ils sont inoccupés.

Pour la CGT, le CV est, aujourd'hui encore, nécessaire aux plus de 40% des français qui ne partent pas en vacances, dont la moitié d'entre eux pour des raisons financières.

Réduire les inégalités du droit aux vacances pour tous est toujours une idée neuve.

Qui peut en bénéficier ?

Les fonctionnaires, agents de l'état, assistant d'éducation, agent non titulaire ou ouvrier d'état. veufs ou veuves de fonctionnaire de l'Etat (sans revenu d'activité), titulaires d'une pension de réversion
 Les fonctionnaires ou ouvriers d'état retraités (sans revenu d'activité) ;
 Les retraités non titulaires sont toujours exclus.

Pour savoir si j'y ai droit :

- je vérifie si mon Revenu Fiscal de Référence ne dépasse pas le montant indiqué sur le barème.
- je choisis le montant mensuel de l'épargne qui doit être d'un minimum de 4 mois et d'un maximum de 12 mois sur le tableau indiquant les taux de bonification de l'Etat etc.

(circulaire DGAFP B9 n°10 BCFF 100555C du 18 mars 2010).

Retraites :

Les premières traductions concrètes tombent.

Les premiers décrets d'application de la loi no 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont été publiés au journal officiel le 31 décembre 2010. D'autres suivront pour des dispositions applicables à partir du 1^{er} juillet 2011.

Décret n° 2010-1470 :
Droit à pension, durée minimale de service, bonification des professeurs du technique, ...)

Ces mesures sont applicables au 1^{er} janvier 2011, sauf deux d'entre elles :

- **La condition minimale de durée de services pour pouvoir bénéficier d'une pension de la fonction publique passe de 15 ans à 2 ans.** Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la RGPP puisqu'elle évite le transfert au régime général et à l'Ircantec des droits des fonctionnaires ayant moins de 15 ans. Elle ne s'inscrit pas dans la solution du problème des polypensionnés, puisqu'elle peut avoir comme conséquence une baisse du « salaire mensuel moyen » servant à calculer la pension CNAV, mais le paiement par les retraitables

de cotisations Ircantec, qui disparaît de ce fait, aurait simplement du être pris en charge par les employeurs publics.

- **La validation des services auxiliaires (comme contractuels) est supprimée pour les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013.** Les services validés ne permettent pas d'atteindre la condition minimale de deux ans. Pour le reste les services validés avant la promulgation de la loi sont pris en compte comme antérieurement à la loi. C'est aussi une mesure RGPP, qui permet d'attaquer les emplois des services ministériels des pensions.

- **La bonification des professeurs d'enseignement technique** (égale à la durée de l'activité professionnelle nécessaire pour se présenter au concours de recrutement) est supprimée pour les fonctionnaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2011. C'est une première attaque sur les bonifications qui en prépare d'autres.

- **Les bonifications** au titre des campagnes militaires, des services hors d'Europe et des services aériens et sous-marins ne sont prises en compte qu'après 15 ans de services effectifs.

- **La décote n'est pas applicable dans certains cas** de handicap et à partir de 65 ans pour les aidant familiaux et handicapés, et pour les fonctionnaires nés avant 1956, s'ils ont élevés trois enfants ou justifioient, pour les élever, de certaines conditions d'interruption ou de diminution d'activité. Applicable au 1^{er} juillet 2011.

- **La surcote n'est plus limitée à 5 ans** : ce qui ne concernera pas grand monde !

- **L'âge d'ouverture du droit à pension est augmenté de deux ans pour les services « sédentaires » et « actifs ».** La condition de bénéfice du service actif passe à 17 ans. Applicable au 1^{er} juillet 2011.

- **Une pension très faible peut être payée en capital ou autrement que mensuellement.**

- **La cessation progressive d'activité est supprimée après le 1^{er} janvier 2011.** Ceux qui en bénéfi-

cient la conserve, ceux qui veulent y renoncer le peuvent. Une circulaire prolonge la CPA du nombre de mois de recul de l'âge de la retraite (4, 6 ou 12 mois pour une naissance en 1951, 1952, ou 1953)

Décret n° 2010-1741 :
Suppression du départ anticipé des mères de trois enfants.

Ces mesures s'appliquent aux fonctionnaires civils, aux militaires et aux ouvriers d'Etat.

- **La réduction d'activité** ouvrant elle aussi droit au départ anticipé, pour celles (voire ceux) qui le conservent, est d'au moins quatre mois pour un temps partiel à 50%, 5 mois pour 60%, sept mois pour 70%, dans un délai de 3 ans après la naissance de l'enfant.

En cas de naissances ou d'adoptions multiples, la durée correspondant à un seul enfant est exigée.

- **Les parents ayant 3 enfants et 15 ans de services avant le 1^{er} janvier 2012** conservent le droit au départ anticipé.

- **Le calcul se fait sur celui de l'âge d'ouverture du droit** (de 60 à 62 ans pour les sédentaires); sauf pour les demandes faites avant le 1^{er} janvier 2011, ou pour les agents âgés de 55 ans (pour les sédentaires, sinon 50 ans en général pour les « actifs ») au 1^{er} janvier 2011. Ces agents conservent éventuellement le mode de calcul antérieur à 2004 et conservent le minimum garanti dans les conditions antérieures à la réforme.

Décret n° 2010-1744 :
Sur le minimum garanti.

Ces mesures sont applicables au 1^{er} janvier 2012, sauf indications contraires.

- **Pour bénéficier du minimum garanti** il faut avoir sa durée d'assurance complète (165 trimestres en 2013) ou avoir atteint l'âge d'annulation de la décote (de 65 à 67 ans). Un tableau liant pour l'âge de la décote les conditions d'application



de cette règle, de 2011 à 2016, est joint au décret.

Jusqu'à maintenant les départs au minimum garanti se faisaient à 60 ans, le minimum étant acquis à plus de 90% après 30 ans de services. Maintenant ce sera travail obligatoire ou bien pauvreté !

- **Pour moins de 15 ans de service**, jusqu'alors on divisait le montant pour 15 ans (environ 600 euros) au prorata du nombre d'années travaillées, soit environ 40 euros par an. Maintenant on divisera le nombre de trimestre acquis par le nombre de trimestre total requis. Soit en 2012 pour 10 ans de travail : 40 trimestres divisés par 164 trimestres. En clair on paiera 250 euros au lieu de 400 euros pour 10 ans de travail. Il n'y a pas de petites économies, et pas non plus de limites à l'indignité de certains décideurs, comme on le voit !

- **Mais comme on peut toujours aller plus loin**, si pour un multi-pensionné le total des pensions excède un certain montant (sans doute le

minimum garanti à 1067 euros), le minimum garanti sera réduit d'autant ! Et pour pouvoir faire le calcul, on ne pourra plus avoir le minimum garanti si on n'a pas liquidé toutes ses pensions ! Applicable au 1^{er} juillet 2012.

- **Ces dispositions généreront 1 milliard d'euros d'économies en 2020, sur le dos des plus modestes**, et constituent sans aucun doute les mesures les plus scandaleuses de cette réforme pour les fonctionnaires.

Décret n°2010-1748 : Sur les carrières longues.

- **Le dispositif dit "carrières longues"**, introduit très progressivement à compter du 1^{er} janvier 2005 pour les fonctionnaires (article 119 de la loi n° 2004-1484), est prolongé. Le gouvernement ose même parler d'avancées en ce domaine ! Pourtant, la mise en œuvre du nouveau dispositif le durcit progressive-

ment en combinant, comme pour l'ensemble des agents, relèvement de la condition d'âge et allongement de la carrière de référence. Alors que pour la génération 1950 les possibilités de départ anticipé vont de 56 à 59 ans, elles seront réduites pour la génération 1960 à 58 et 60 ans.

Décret n° 2010-1749 : Sur le taux de cotisation des fonctionnaires.

Le décret s'applique aux fonctionnaires des trois versants (Etat, territoriaux, hospitaliers) et aux ouvriers d'Etat, au 1er janvier 2011.

- **Le taux passe sur 10 ans de 7,85% à 10,55%**, à raison de + 0,27% par an. Le taux sera de 8,12% en 2011.

- **La perte salariale est de 3 milliards d'euros en 2020** soit une journée de salaire en moins, et de 40 à 100 euros par mois suivant la catégorie.

Erafp :

Vous pensiez cotiser pour une « bonne retraite » ? Le fonds de pension spolie vos versements.

Pour la deuxième année consécutive le Conseil d'administration de l'Erafp a approuvé une baisse de la valeur future des rentes servies par la retraite additionnelle, qui est le fonds de pension obligatoire sur les primes des fonctionnaires.

La valeur de la rente servie aux futurs retraités se calcule en faisant varier la valeur de service du point, tandis que le nombre de points acquis par les cotisations se calcule en faisant varier la valeur d'achat du point. Le rendement du régime est le rapport entre valeur de service et valeur d'achat. Il est aujourd'hui de 4,08%, c'est à dire qu'un retraité met 25 ans pour retrouver le montant de ses cotisations versées. C'est un rendement faible, inférieur à celui des régimes par répartition, comparable à celui des produits d'assurance-vie.

Une importante baisse

Le 14 décembre 2010, la majorité du conseil d'administration, composée de représentants des employeurs publics et de personnalités qualifiées, a voté une augmentation des valeurs de service et d'achat du point de + 0,5%, pour une inflation prévue de 1,5%. En 2010, il en était exactement de même, pour une inflation définitive de 1,5 à 1,6%. Soit une perte de 1% par an.

4,5 millions de fonctionnaires ont acquis depuis 2005 des points pour une valeur totale de 10 milliards d'euros. Pour les deux seules dernières années la valeur de la rente future qui leur sera versée en contrepartie a déjà baissé de 1% en 2010 par rapport à l'inflation, et baissera encore de 1% en 2011.

Même si l'Erafp verse aujourd'hui peu de rentes, un capital étant servi à presque tous les retraités qui n'ont pas encore accumulé assez de droits depuis 2005, un tel mécanisme non seulement baisse la valeur des rentes servies, mais de plus organise le

décrochage par rapport à l'inflation, et donc impacte la valeur de **toutes** les rentes à venir.

C'est une façon de baisser les retraites dans un régime par point, qui explique pourquoi la perspective d'un régime de retraite unique par points a de nombreux partisans parmi ceux qui ne veulent pas consacrer plus de ressources au paiement des retraites : Il suffit de manipuler la valeur de service du point et on baisse les retraites servies.

Laisser notre avenir à la merci des marchés financiers ?

L'argument développé est celui de la solidarité intergénérationnelle, les retraités d'aujourd'hui étant censés vivre sur le dos des générations les plus jeunes. Le problème c'est qu'aujourd'hui peu de rentes sont servies à l'Erafp, par contre ce sont les rentes futures déjà financées par les cotisations des générations les plus jeunes qui perdent année après année de leur valeur. La spoliation, c'est celle des cotisants les plus jeunes par les marchés financiers, puisque ce dont il s'agit en réalité – au cas présent – c'est de compenser, par l'abaissement du « rendement », la perte de valeurs des actions, et les risques de perte de valeur sur les obligations d'Etat des pays européens les plus en difficulté sur leur dette.

Parmi les organisations syndicales, seule la CGC a approuvé une telle mesure.

On voit bien que, comme ne cesse de le répéter la CGT, il n'y a pas de "bonne gestion" d'un fonds de pension, et que tous ces éléments sont autant d'arguments supplémentaires qui plaident pour la **mise en extinction du RAFFP**.

Des enquêtes d'opinion instructives

A la fin de l'année 2010, plusieurs enquêtes d'opinion ont été effectuées sur les services publics et la Fonction publique.

2 d'entre elles - qui offrent l'intérêt supplémentaire d'exister depuis plusieurs années - méritent que l'on s'y attarde.

Pas de surinterprétation cependant : les sondages ne donnent que des indications et des tendances. Ils ne constituent donc pas une forme de vérité indépassable.

IFOP – “ Les échos ” :

Cette enquête, menée auprès des fonctionnaires eux-mêmes, a été réalisée en novembre 2010.

Que nous apprend-t-elle de l'opinion de nos collègues ?

Premier élément significatif : les sondés estiment que **la Fonction publique a évolué plutôt en mal ces dernières années, et ce, à 51 %**.

Ce chiffre est d'autant plus remarquable qu'il est **en progression de 13 points** depuis octobre 2007, première enquête post élection de Sarkozy. Autrement dit, de plus en plus nombreux, les fonctionnaires considèrent que la RGPP va dans le mauvais sens.

D'ailleurs, si 54 % jugent « *la réforme nécessaire* », 69 % trouvent celle actuellement menée inacceptable, 76 % injuste et 79 % persistent à ne pas se sentir informés.

Concernant « *les opérations de réorganisation, de fusion ou de regroupement* », là aussi, les avis ne laissent aucun doute. **77 % considèrent que « la productivité et l'efficacité » de leur service ne se sont pas améliorées.**

82 % que leur charge quotidienne de travail s'est accrue. Enfin, 86 % que leurs conditions de travail sont dégradées. Et, pour chacune de ces questions, la proportion de sentiments négatifs est en nette hausse.

D'autres éléments de ce sondage sont de nature à nous questionner.

Ainsi, 77 % des fonctionnaires déclarent être favorables à ce que « *les évolutions de carrière prennent davantage en compte leur performance* ». Cette question recueille d'ailleurs un ratio stable de réponses (autour de 80 %) depuis des années.

Dans le même temps, 42 % des sondés souhaitent « *qu'une partie de leur rémunération soit calculée en fonction de l'atteinte d'objectifs* ». Il y a là un recul significatif puisque, en 2007, la proportion atteignait 52 %.

Ceci étant, de tels résultats soulignent combien la CGT doit creuser ces problématiques. En particulier nos propositions en matière de déroulements de carrière prenant en compte la façon dont les agents remplissent leurs missions doivent être approfondies et popularisées.

Si 81 % des fonctionnaires – un score sans appel – désapprouvent le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, 70 % approuvent la réduction de 10 %

des crédits de fonctionnement et 64 % le gel en valeur des dépenses de l'Etat. Ne faut-il pas voir dans ces réponses, la confirmation que nous devons encore largement convaincre sur le fait que le niveau de nos dépenses publiques ne sont ni une anomalie ni un handicap ?

BVA – “ Institut Paul Delouvrier ” :

Cette enquête, menée auprès « *des usagers* », a été réalisée en décembre 2010.

2 points complémentaires semblent plus particulièrement intéressants à souligner.

D'abord, la confirmation du fort distinguo de perception des services publics selon qu'on a eu directement affaire à l'un d'entre eux ou non.

Par exemple, 51 % des Français ont une bonne opinion de la santé publique, mais ce chiffre monte à 85 % pour les usagers. Pour l'Education nationale, les proportions sont respectivement de 39 % et 78 %.

Globalement, la satisfaction des Français se situe à 42 % et celle des usagers à 73 %.

De tels écarts indiquent que « *l'image* » est nettement moins bonne que « *l'usage* » (qui se situe à un haut niveau de satisfaction). Sans doute cela doit nous inciter à creuser encore davantage les enjeux de la solidarité et de la cohérence.

L'autre élément qui, à l'évidence, mérite d'être mis en exergue, c'est le rapport entre service public et impôts.

En octobre 2005, 55 % des sondés se déclaraient favorables à « *diminuer le niveau des impôts et des prélèvements quitte à réduire les prestations fournies par les services publics* ». 40 % adhéraient à l'opinion selon laquelle il fallait « *améliorer les prestations quitte à augmenter le niveau des impôts et des prélèvements* ».

En 2010, ils ne sont plus que 44 % à répondre favorablement à la première hypothèse et ils sont 45 % à répondre favorablement à la seconde.

Ce n'est certes pas un raz de marée mais, néanmoins, il y a une tendance qui révèle une évolution sensible – et positive – de l'opinion.

Seulement des sondages, mais ...

Encore une fois, il ne s'agit pas de faire d'enquêtes d'opinion les boussoles de notre action syndicale.

Cependant, il est intéressant de prendre connaissance de ces éléments, de les analyser, de regarder leur évolution pour mieux les prendre en compte à la hauteur de ce qu'ils indiquent.

DROITS SYNDICAUX :

OUVERTURE PROCHAINE DE NEGOCIATIONS

Une des dispositions des accords de Bercy prévoit que les droits syndicaux seront « renouvelés et améliorés ».

On peut constater que sur ce point le Gouvernement a, contrairement à d'autres « réformes », plus de difficultés pour passer de la parole aux actes.

Alors que les accords ont été signés en juin 2008 il a fallu attendre le 23 juillet 2010 pour que Georges Tron annonce l'ouverture d'une négociation sur le sujet.

Cette dernière, prévue pour janvier 2011, a été repoussée. Aujourd'hui on peut espérer qu'elle soit engagée au printemps prochain, date butoir pour permettre une application des nouveaux textes à l'issue des élections d'octobre 2011.

Leurs limites ...

En préalable, la DGAFP a mené une série de réunions de concertation qui vont se prolonger au courant du mois de février. A ces occasions sont successivement abordées les conditions de négociations dans la fonction publique, les moyens matériels et humains des organisations syndicales, les conditions d'exercice d'un mandat syndical, la validation de l'expérience acquise à l'occasion des mandats syndicaux.

Pour l'administration la négociation paraît devoir se limiter à ces thèmes.

... et nos exigences.

La CGT quant à elle entend porter ses revendications au cœur des débats notamment celles concernant le droit des agents (droit de grève, droit de se syndiquer, droit à être informés...) et celui des élus et mandatés.

Elle souhaite en outre que soit créé un statut des élus et mandatés per-

mettant à ces derniers d'accomplir réellement leur mandat et d'en rendre compte aux agents. Ce point est particulièrement important pour ce qui concerne les CHSCT, dotés de compétences nouvelles, ce qui va nécessiter des moyens d'enquêtes et de visites dans les services ou sur le terrain.

Parallèlement, la CGT revendique des moyens supplémentaires pour les organisations syndicales représentatives ; la création du conseil supérieur commun aux trois versants de la Fonction publique comme la possibilité de négocier des accords à tous les niveaux nécessitent des possibilités nouvelles d'engagements militants pour donner une réalité concrète au dialogue social dans la Fonction publique.

Dans le même temps elle entend que les représentants des personnels ne soient pas pénalisés dans leur vie professionnelle ce qui nécessite une prise en compte de l'activité syndicale tant au travail que pour les déroulements de carrière.

C'est donc dans un esprit résolument offensif que la CGT abordera ces négociations sur le droit syndical, droit qui constitue, pour tous les agents, un enjeu tout aussi important que les autres principes fondamentaux du statut général.

Elections professionnelles.

Ingénieurs des Ponts des Eaux et forêts (IPEF) : un élu pour la liste CGT-FSU !

Le corps des IPEF (3324 agents inscrits) résulte de la fusion du corps Ingénieurs des Ponts et Chaussées de l'Équipement et des Ingénieurs de Génie Rural des Eaux et des Forêts. Dans le contexte de grandes difficultés au sein de services malmenés par la RGPP, le score obtenu par la liste doit être souligné... Le syndicat corporatiste s'était aligné sur les positions du ministre en accompagnant la disparition de vastes pans de missions- telle l'ingénierie publique - mais également en validant les conclusions du rapport Folz- Canepa qui propose ni plus ni moins de réduire de manière drastique les effectifs du corps. Celui-ci n'aurait plus de justification au regard du métier technique qui « ne présente aucune particularité justifiant le statut de fonctionnaire ». L'avenir serait ainsi au recrutement d' « administrateurs fonctionnaires à vocation scientifique de haut niveau »...

La CGT a contesté sur le fond cette orientation et a défendu la place et le rôle des ingénieurs dans la fonction publique face aux nouveaux défis posés dans des domaines tels que l'aménagement du territoire, l'environnement ou encore le développement des activités économiques et industrielles.

La liste CGT-FSU obtient un siège et 13,2% des voix, ce qui constitue un progrès significatif par rapport aux élections antérieures (rappel des élections 2006 : au ministère de l'Agriculture, une liste CGT-FSU- Sud obtient 11,9% et au ministère de l'Équipement, une liste CGT seule obtient 8,3%).

DGFIP :

Les contractuels votent massivement CGT.

Le 7 Décembre dernier les contractuels de droit public de la DGFIP (hors berkaniens) étaient appelés à voter pour la première fois pour leur instance de représentation.

A 49,05% ils ont accordé leur confiance à la CGT, et reconnu ainsi son engagement de longue date pour la défense des non titulaires.

*Le point
sur...*

... La réorientation professionnelle

L'UGFF porte la bataille sur le terrain juridique

Le 12 novembre, à quelques heures de son départ du Gouvernement, Eric WOERTH a signé le décret 2010-1402 relatif à la réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Ce texte, pris pour application de l'article 7 de la loi du 3 août 2009 dite de « mobilité », était demeuré dans les cartons depuis l'opposition unanime exprimée par les organisations syndicales au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat du 20 février 2010.

Comme chacun le sait, ce décret créé une nouvelle position d'activité qui concerne « *le fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé en cas de restructuration d'une administration de l'Etat* ». L'agent placé dans cette position nouvelle fait l'objet d'une « *reconversion professionnelle* », dans le cadre d'un contrat individuel passé avec l'administration.

Pendant cette formation ou à l'issue de cette dernière, l'administration peut proposer trois affectations tenant compte de la situation de famille et du lieu de travail de l'agent.

Si ce dernier refuse ces propositions, il est placé en disponibilité d'office, c'est-à-dire sans traitement, pendant une période indéterminée.

Cette situation peut prendre fin si l'administration lui fait trois nouvelles offres suivies, en cas de nouveau refus, par un licenciement.

L'UGFF a déjà eu l'occasion, à plusieurs reprises, d'exprimer son point de vue sur ces mesures scélérates qui visent expressément à introduire le licenciement pour motif économique dans la Fonction publique, sans même apporter aux fonctionnaires les protections minimales accordées,

dans cette situation, aux salariés du secteur privé.

En mettant fin à la garantie d'emploi dans la Fonction publique, ce décret remet en cause un des fondements du statut général qui constituait un acquis, non seulement des agents publics mais aussi de tous les citoyens, puisqu'il garantissait la neutralité des agents publics.

Le combat sur le plan juridique aussi.

A l'occasion de la promulgation de la loi, la CGT avait déclaré qu'elle combattrait jusqu'au bout, et par tous les moyens adaptés, les mesures régressives de ce texte. En ce sens, elle vient de déposer, au Conseil d'Etat, **un recours en annulation pour excès de pouvoir** assorti d'une question prioritaire de constitutionnalité, procédure nouvelle issue de la révision de la Constitution qui permet de contester la loi elle-même

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

devant le Conseil Constitutionnel.

Le mémoire déposé par l'UGFF, élaboré en relation avec un professeur de droit public, s'appuie d'abord sur la rupture d'égalité auxquels seraient soumis les fonctionnaires de l'Etat en cas d'application du décret.

Tous concernés ...

Ainsi, il apparaît que la notion même de « *restructuration d'une administration de l'Etat* » n'est précisée par aucun texte. Dans le cadre de la RGPP tous les services et établissements sont concernés par des mesures de réorganisation qui vont de la simple modification d'organigramme, à l'externalisation de missions ou la suppression de services en passant par toute une gamme de fusions ministérielles ou interministérielles. Comme, dans le même temps, un fonctionnaire sur deux partant à la retraite n'est pas remplacé, tous les emplois de la fonction publique de l'Etat sont, dans le cadre de la politique actuelle, susceptibles d'être supprimés. Ainsi la possibilité serait ouverte à l'administration de placer n'importe quel agent en situation de « *réorientation professionnelle* » même si, au final, son emploi n'est pas supprimé.

Tout aussi arbitraire est la possibilité laissée à l'employeur de proposer ou non à un agent 3 offres d'emploi, ce qui est susceptible de laisser indéfiniment des agents en position de « *réorientation professionnelle* ». De même aucune limite n'est prévue en ce qui concerne la durée pendant laquelle un agent qui a refusé 3 offres d'emplois peut être maintenu en disponibilité d'office, sans aucune indemnité, puisque cette situation lui interdit même de percevoir l'assurance chômage.

... et une sanction nouvelle sans droit à la défense.

La seconde série d'argument avancée par l'UGFF est que le décret de réorientation professionnelle institue une sanction nouvelle, la mise en disponibilité d'office suivie éventuellement du licenciement pour refus de 3 offres d'emploi, sans qu'aucune garantie ne soit offerte aux agents. En effet, les propositions de poste que l'administration est tenue de faire ne correspondent pas nécessairement aux qualifications pour lesquelles ce dernier a postulé à l'occasion de son recrutement, ce qui constitue une atteinte au principe du fonctionnaire titulaire de son grade. Plus grave encore, dans le cadre de cette sanction nouvelle l'agent intéressé ne dispose d'aucun droit à la défense puisque sa mise en disponibilité d'office n'est pas précédée d'un examen en CAP disciplinaire.

Enfin, la CGT fait valoir une série d'arguments sur les principes fondamentaux du statut général. En remettant en cause la notion même de statut de carrière et en organisant la possibilité de reconversion des agents dans le secteur privé, la loi remet en cause le principe de continuité du service public et de continuité de l'Etat.

Pour donner à cette démarche le poids d'une action unitaire, l'UGFF CGT a proposé à toutes les fédérations de fonctionnaires de se porter partie jointe au recours qu'elle a déposée. En tout état de cause au-delà du contentieux juridique il est indispensable d'organiser, dans tous les services et établissements, une résistance concrète des personnels pour empêcher l'application des nouvelles dispositions réglementaires.

Actu.

Édito. p 2
 Les salaires p 3
 Proposition de loi p 3
 Une CGT offensive sur les non titulaires p 4
 La RTT réduite au prorata des congés maladie p 5
 La CGT et Cancun p 6
 Des enquêtes d'opinion instructives p 32

Service public

Le service public et le mauvais temps p 7

3 questions à

Franck Bressan p 11

Table ronde

Le syndicalisme fonctionnaire face à ses responsabilités p 12

Fonction publique

Conseil supérieur du 22/11/2010 p 26

Social

Le chèque vacances p 27

Retraites

Les premières traductions concrètes tombent p 30
 Le Raft p 31

Vie syndicale

Droits syndicaux p 33
 Elections professionnelles p 33

Zig-zag dans le droit

Le point sur... p 34

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542
 93514 MONTREUIL CEDEX
 Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
 Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr
 Directeur de la publication : Bernard Branche
 N° Commission Paritaire : 0912 S 06197
 Mensuel - Prix : 1,5 €

Maquette :



Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou
Publicom91@wanadoo.fr

Impression :

Imprimerie Rivet Presse Edition

24 rue Claude-Henri-Gorceix,
 87022 Limoges cedex 9
 Tél. : 05 55 04 49 50
 Fax : 05 55 04 49 60



**Grâce aux Chèques-Vacances,
vivez des moments inoubliables toute l'année !**

En vacances, on vit des moments essentiels. C'est pour vous aider à en profiter que depuis plus de 25 ans, l'ANCV vous propose les Chèques-Vacances. Séjour et transport, hébergement, restauration, culture et découverte, loisirs et détente, le Chèque-Vacances booste votre budget auprès de 170 000 professionnels du tourisme et des loisirs, partout en France.

Pour constituer votre dossier et bénéficier vous aussi des Chèques-Vacances, rendez-vous sur www.fonctionpublique-chequesvacances.fr ou contacter EXTELIA au **N° Azur 0 811 65 65 25**

PROCESSEUR D'APPEL : 0800 000000

www.ancv.com
ou sur votre mobile : www.cheque-vacances.mobi.



**Parce que les vacances,
c'est essentiel.**