ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0917-S06197
N° 241 >> AVRIL 2016

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

la cgt

TÉLÉTRAVAIL
Parution du décret…
et la suite ?

MISSIONS
Institut national
de la recherche agronomique

FONCTION PUBLIQUE

Code du travail, point d'indice :

> ÉLEVONS LE RAPPORT DE FORCE
Imposons nos revendications

© Photothèque du mouvement social

POINT D'INDICE

PERTE DU POUVOIR D'ACHAT
LES CHIFFRES
2000-2016 /// 2010-2016
Tableaux par catégories — p.13-14

FP FONCTIONPUBLIQUE
N° 241 >> AVRIL 2016

ÉDITO

Élevons le rapport de force et imposons la prise en compte de nos revendications

Le dégel de la valeur du point d'indice a été annoncé par la ministre de la Fonction Publique.

L'augmentation proposée de 0,6 % en juillet 2016 puis 0,6 % en février 2017 marque la fin d'une période inédite de près de six ans de gel de la valeur du point d'indice.

Dans un contexte caractérisé par la poursuite, la généralisation et l'aggravation des politiques d'austérité, cette première revalorisation est à inscrire à l'actif des processus de mobilisation des agents publics et de leurs organisations syndicales.

Néanmoins, elle reste insuffisante du point de vue du rattrapage nécessaire des pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis l'année 2010 (6 %), de l'indispensable reconnaissance pécuniaire des qualifications et de l'amélioration des conditions de vie des agents publics. La ministre de la Fonction publique doit donc revoir sa copie !

Par ailleurs, il ne serait pas admissible que cette revalorisation soit financée par des amputations budgétaires se traduisant par de nouvelles suppressions massives d'emplois, de nouvelles fermetures de services et d'implantations administratives ou encore des abandons, des privatisations, des externalisations et des transferts de missions publiques.

Le dégel du point d'indice a été obtenu par la mobilisation. Les augmentations d'un niveau satisfaisant le seront par la même voie.

C'est aussi par la mobilisation que nous obtiendrons les moyens de financement nécessaires de toute l'action publique.

C'est dans ce sens que la CGT a déposé un préavis de grève du 17 au 31 mars permettant aux personnels de participer aux actions organisées durant cette période dont une semaine d'initiatives revendicatives sur les salaires du 21 au 25 mars.

Un préavis de grève pour permettre aussi au plus grand nombre d'agents de participer aux manifestations des 9, 17 et 24 mars 2016 et de faire du jeudi 31 mars 2016 une puissante journée de grève et de manifestations interprofessionnelles, sur l'ensemble du territoire, pour gagner le retrait du projet de loi El Khomri et des droits plus protecteurs des salarié-es. ◆

SOMMAIRE

2 ÉDITO

ACTU
3 ■ Préavis de grève dans la fonction publique
4 ■ Manif contre l'état d'urgence
4 ■ Manif pour l'égalité femmes-hommes
4 ■ Mobilisation réussie des retraités le 10 mars
5 ■ Tribunal d'opinion : l'État assigné

INTERNATIONAL
6-7 ■ RPS dans les administrations centrales des Etats européens

MISSIONS
8-10 ■ Institut national de la recherche agronomique
■ Trois questions à Alain Roques
■ Ce qui est remis en cause à l'INRA

SERVICES PUBLICS
11-12 ■ Télétravail : Après la parution du décret, où en sommes-nous ?
13-14 ■ Perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires : les chiffres

INSTANCES
15 ■ Dématérialisation des bulletins de paie
16 ■ Achat de l'Etat

ACTION SOCIALE
16-17 ■ Impact de la réforme territoriale sur les SRIAS

VIE SYNDICALE
18 ■ CCN : égalité femmes-hommes au sein de la CGT

ZIG-ZAG DANS LE DROIT
18-19 ■ Les non-titulaires : emplois concernés

CULTURE
20 ■ Merci Patron !
20 ■ Sortie livre B.Thibault
20 ■ Je lutte donc je suis

FP FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

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

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

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

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

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

«Carré de tête», manifestation contre le projet de loi El-Khomri — Paris le 17 mars

Préavis de grève dans la Fonction publique

Par un courrier du 25 mars adressé à Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, l'UGFF-CGT, la fédération CGT des services publics et la CGT santé action sociale déposent un préavis de grève du 1er au 15 avril 2016. Il s'explique par le contexte du projet sur le Code du travail et l'insuffisance de l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Sur ces deux questions, nos trois organisations sont résolues à donner aux agents de la Fonction publique les moyens de se faire entendre.

PROJET CODE DU TRAVAIL

Les mobilisations et enquêtes d'opinion le démontrent : l'exigence du retrait du projet régressif porté par la ministre du travail, projet qui constitue une attaque contre l'ensemble du monde du travail, monte chaque jour davantage dans le pays.

La CGT ne peut qu'être en phase avec ces appréciations, elle qui porte la juste exigence de renforcer les droits des salariés par de nouveaux textes plus protecteurs.

Nous considérons que l'abaissement des garanties collectives dans le secteur privé, outre ses conséquences désastreuses pour les salariés directement impactés, serait un nouvel élément confortant les attaques actuelles contre le statut des fonctionnaires (cf. le projet de loi « déontologie » dans sa version actuelle issue du débat des 2 assemblées) et en justifierait de nouvelles.

> La page des salaires n'est donc nullement tournée à nos yeux.

Il est donc de l'intérêt premier des salariés relevant du Code du travail et des agents régis par les règles statutaires de la Fonction publique de faire front commun contre cette nouvelle attaque portée par le gouvernement. Avec nos concitoyens qui, chaque jour plus nombreux, se font entendre, nos organisations revendiquent le renforcement du Code du travail dans son rôle de protection des travailleurs et donc le retrait du projet de loi El Khomri.

SUR LES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Concernant les salaires dans la Fonction publique, à l'occasion du rendez-vous salarial du 17 mars, la ministre de la Fonction publique a annoncé le dégel de la valeur du point d'indice. Cette annonce importante marque la fin d'une période inédite de près de 6 ans de gel de la valeur du point. Cette rupture est à mettre au crédit de la mobilisation des agents de la Fonction publique et de leurs organisations syndicales.

Cela étant dit, si on la rapporte aux pertes accumulées ces dernières années (6 % depuis 2010), l'augmentation annoncée de 0,6 % en juillet 2016 et de 0,6 % en février 2017 est d'un niveau notoirement insuffisant au regard de la situation salariale des agents et des besoins de l'économie en termes de relance par la consommation.

Pour la CGT, une augmentation plus forte du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes accumulées, restent les revendications fondamentales après ces presque sixannées blanches.

La page des salaires n'est donc nullement tournée à nos yeux.

Les agents de la Fonction publique ne peuvent rester la variable d'ajustements budgétaires des injustes politiques d'austérité politiques d'austérité qui, en outre, s'attaquent gravement à la qualité du service public rendu aux citoyens. Il faut donc, d'urgence, une rupture avec ces orientations néfastes et, notamment, créer les emplois statutaires nécessaires, réduire la précarité, mettre fin aux systèmes de salaire au mérite, améliorer les conditions de travail des agents.

Tant sur les enjeux du projet de loi Travail, des reculs actuels contenus dans le projet de loi déontologies que sur ceux des salaires, des emplois, de la précarité, des conditions de travail et des moyens du service public, la situation actuelle vient renforcer notre volonté d'en appeler à la mobilisation des personnels.

Au-delà du 15 avril, en fonction de la nature des réponses gouvernementales, nous pourrons être amenés à déposer de nouveaux préavis. ◆

LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ NE SE GAGNERA PAS EN UN JOUR !

L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat nécessaire et juste.
C'est pourquoi, même si nous savons bien qu'elle ne s'obtiendra pas en un jour, la CGT avec d'autres syndicats et associations féministes, se mobilisent chaque 8 mars.
Cette année, différentes initiatives ont été menées au sein des entreprises pour revendiquer la concrétisation de l'égalité professionnelle.
À Paris, deux grands moments ont marqué cette journée internationale des droits des femmes : l'un sous forme de rassemblement devant le Medef, au moment des négociations sur l'assurance chômage et l'autre lors de la manifestation en fin d'après-midi.
Ce 8 mars ne sera pas sans lendemain d'autant que le projet de loi sur le Code du travail entérine de nouvelles discriminations indirectes. ◆

ÉTAT D'URGENCE ET DÉCHÉANCE DE NATIONALITÉ

Le combat continue

Les libertés individuelles ou collectives sont essentielles tout comme le sont les libertés syndicales pour de nouvelles conquêtes sociales. C'est pour cela que notre implication dans la lutte pour la levée de l'état d'urgence n'est pas à négliger. L'UGFF-CGT participe avec le collectif « nous ne céderons pas » à toutes les initiatives : manifs, pétition, interpellations des parlementaires pour dénoncer ce régime d'exception qui bouleverse la hiérarchie des normes et l'équilibre entre les pouvoirs exécutifs, législatifs et l'autorité judiciaire.
C'est ainsi que le 12 mars, une mobilisation nationale a réuni des milliers de personnes en manifestations ou en rassemblements pour exiger, de nouveau, la levée immédiate de l'état d'urgence et la non constitutionnalisation de cet état d'exception ainsi que la déchéance de nationalité. ◆

10 MARS /// RETRAITÉS

Mobilisation réussie

Lorient, le 10 mars, 500 manifestatnts

L'action des retraité.e.s le 10 mars s'est traduite par 120 rassemblements et/ou manifestations et la présence de 35500 retraités dans les rues partout en France, avec pour objectif d'interpeller les représentants de l'État et les élus sur la dégradation de leur pouvoir d'achat et de leurs conditions de vie.

Ce mouvement inscrit dans un processus de mobilisations engagé à l'appel de neuf organisations de retraités (UCR-CGT, UCR-FO, UNAR-CFTC, UNIR-CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR-FP, Ensemble & Solidaires-UNRPA, LSR), loin de s'essouffler grandit à chaque mobilisation (31000 en septembre 2014, 33000 en mars 2015).

Les choix politiques accentuent la pauvreté et la précarité : 10 % des retraités survivent sous le seuil de pauvreté. La réussite du 10 mars est un point d'appui important pour la continuité des luttes, elle prouve la détermination des retraité.e.s pour gagner :

- un rattrapage immédiat de 300 euros par mois et une revalorisation annuelle au 1er janvier de l'année ;
- une revalorisation des pensions en fonction de l'augmentation du salaire moyen et une pension au moins égale au SMIC revalorisé, pour une carrière complète ;
- la défense des pensions de réversion et leur déplafonnement dans le régime général ;
- le rétablissement de la ½ part supplémentaire pour les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant, pour le calcul de l'impôt sur le revenu (dans l'attente d'une réforme globale de la fiscalité) et la non-imposition de la majoration pour les retraité-e-s ayant eu 3 enfants ou plus.

Et pour les retraité.e.s de la Fonction publique de l'État il s'agit aussi de :

- la proratisation du salaire annuel moyen (SAM) pour les polypensionnés ;
- l'indexation des pensions sur la valeur du point d'indice avec rétablissement de la péréquation supprimée par la loi Fillon, permettant ainsi la reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel appartenait le ou la retraité.e. ◆

Cyril Papon, CGT chancellerie services judiciaires – TGI Créteil le 14 mars

© Courtesy Syndicat magistrature

NON-ASSISTANCE À JUSTICE EN DANGER

L'État en procès

Le tribunal d'opinion est un procès symbolique mais avec des arguments de poids. Le Syndicat de la magistrature et le Syndicat des avocats de France citaient l'Etat à comparaître le lundi 14 mars dans douze juridictions françaises. Compte-rendu de l'audience qui s'est tenue à Créteil.

Si les rôles habituels sont inversés, la solennité des débats reste la même. Les avocats du SAF endossent les robes de juge quand les magistrats du SM revêtent celles de la défense.

L'État est cité à comparaître pour non-assistance à Justice en danger. Mention déjà inscrite sur les banderoles après l'affaire dite de Pornic en janvier 2011, lorsque tout le monde judiciaire s'était soulevé après les propos iniques de Nicolas Sarkozy et François Fillon qui s'en étaient pris violemment à l'institution judiciaire après un horrible fait divers.

Cinq ans plus tard qu'en est-il ? L'horizon ne semble pas s'être éclairci. Les moyens sont toujours aussi ridicules. S'il existe une querelle de chiffres, tous les indicateurs le prouvent le système est au bord de l'explosion. L'exposé des faits est d'ailleurs sans appel : « *Dans une analyse concernant l'année 2012, la commission européenne pour l'efficacité de la justice — CEPEJ — classe ainsi la France au 37e rang européen au regard du budget par habitant (61 euros contre 114 euros en Allemagne et 89 euros en Belgique) et du nombre de fonctionnaires (33,2 par 100 000 habitants, alors que la médiane européenne est de 53,8), de juges (10,7, pour un nombre médian de 17,41) et de procureurs (2,9, pour un chiffre médian de 11,1)* ». *Qu'en conséquence « Il ressort de ces éléments que l'immobilisme du gouvernement laisse perpétrer de graves atteintes aux capacités de l'institution judiciaire à remplir ses missions.* »

TÉMOIGNAGES ACCABLANTS

Appelés à témoigner différents syndicalistes, représentants associatifs, avocats sont venus faire état des graves carences auxquelles ils sont soumis pour tenter de remplir leurs missions au quotidien.

Ainsi Cyril Papon de la CGT des services judiciaires (photo) signale les années qui passent et les travaux de désamiantage du TGI de Créteil qui ne sont toujours pas réalisés, ou les économies qui s'effectuent sur le dos des personnels quand les heures effectuées ne sont pas payées.

Pour Maître Taelman la situation sociale des justiciables les plus fragiles se dégrade. Et la réforme de l'aide juridictionnelle ne laisse rien présager de bon pour l'accès au droit de ces publics. Elle souligne les retards de paiement des missions d'aide juridictionnelle. Même constat du témoin de l'APCARS, association de réinsertion sociale, qui parle de paiement de prestations 6 à 7 mois après avoir les avoir effectuées, soit un total de créances du ministère de la justice qu'il évalue à 1,6 millions d'euros. Samuel Azé de la CGT insertion probation rappelle la promesse de l'ancien Premier ministre Ayrault qui évaluait une capacité de travail normal par agent de ces services à 40 dossiers. Ces agents sont chargés de la préparation de la sortie des détenus et du suivi des condamnés. Or à ce jour, leur charge de travail dépasse allègrement les 100 mesures. Suit un policier, un éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse, leurs constats sont identiques. Pour M. Mouhoub, de la CGT-PJJ « *il y a des moyens pour l'enfermement des mineurs au détriment du suivi dans les structures éducatives classiques* » — de prévention s'entend. Pour Me Bonduelle, avocat des parties civiles, le navire prend l'eau de partout, le « *préjudice est inestimable, temps perdu, retards, reports, idéaux déçus, sentiment d'injustice.* » De ce fait, il ne réclame pas réparation financière mais souhaiterait « *solder les comptes… symboliquement.* »

Dans son réquisitoire la procureur demande la condamnation pour mise en danger et établit le risque immédiat pour la justice et demande la condamnation de l'État pour non-assistance.

La défense par l'avocate de l'État s'avère laborieuse et ne paraît pas convaincre l'auditoire. Elle s'en prend aux agents et aux intervenants « *vous faites preuve de peu de vertu. Vous, les acteurs de la justice, êtes responsables. Moi pas !* ». Elle poursuit et exige que « *que les juges soient performants. C'est la demande de l'État, de l'opinion. C'est le sens de l'histoire...*» Elle incrimine les juges qui conduisent les gens en prison ! À ce titre la responsabilité de l'État ne saurait être engagée. « *Il faut savoir lever le nez des piles de dossiers, c'est d'innovation et non de moyens dont a besoin la justice du XXIe siècle.*» Émoi et grognements dans la salle.

Le tribunal se retire pour délibérer. Dans la salle des pas perdus les commentaires vont bon train.

Si le tribunal déclare l'État coupable de non assistance à Justice en danger, il ne rend pas de décision sur la sanction et préfère ajourner la peine avec obligation pour l'État de doubler le budget, de faire le choix de la réinsertion et de la prévention.

Rendez-vous dans un an. ◆

© - Fotolia

Bien-être, sécurité et santé dans les administrations centrales en Europe : la lutte contre les risques psychosociaux au travail

Explication des différentes étapes du processus qui sera mis en oeuvre concernant la prévention des RPS pour les employés et cadres des administrations centrales des différents États européens

Le comité du dialogue social européen des gouvernements centraux va mettre en œuvre pour la première fois, un projet sur les RPS.

Dans son programme de travail 2014-2015, le Comité du dialogue social européen des gouvernements centraux, SDC CGA (European Social Dialogue Committee for Central Government Administration), a identifié les risques psycho-sociaux comme un problème de santé et de sécurité important qui mérite une attention approfondie, surtout en période de changements organisationnels et structurels. Ce projet fait suite à la déclaration sur la santé et sécurité adoptée en décembre 2013.

Ce projet vise à fournir un appui suffisant pour mettre en œuvre l'engagement pris par les partenaires sociaux, l'EPSU (représentant TUNED- Trade Unions' National and European Administration Delegation - organisations syndicales) et la DGAFP (représentant EUPAE- European Public administration Employers – les Etats- employeurs). — Voir encadré.

> ce projet vise à fournir un appui suffisant pour mettre en œuvre l'engagement pris par les partenaires sociaux

Les employés et cadres de l'administration des gouvernements centraux sont confrontés à de nouveaux défis liés aux risques psychosociaux qui ont un impact direct sur le bien-être au travail et sur la qualité de la prestation des services. Les restructurations majeures au cours des dernières années, l'utilisation de nouvelles technologies qui peuvent brouiller les lignes de démarcation entre le travail et la vie personnelle, le vieillissement des agents et l'exposition croissante au stress/burn-out ainsi qu'à la violence des usagers des services publics représentent de nouveaux défis en matière de risques psychosociaux. Les procédures préventives d'évaluation des risques et le déploiement d'une chaîne de responsabilité efficace sont donc plus que jamais des outils essentiels pour améliorer le bien-être au travail et pour aider les fonctionnaires confrontés à des problèmes physiques et/ou de santé mentale.

Le projet est basé sur la directive européenne de 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui prévoit des évaluations de risques régulières sur le lieu de travail ainsi que sur le nouveau cadre stratégique de la Commission européenne 2014-2020 sur la santé et la sécurité au travail qui vise à améliorer la prévention des maladies professionnelles existantes et émergentes avec une attention particulière portée sur les nouvelles technologies, le vieillis-

sement du personnel, l'évaluation des règles existantes et le rôle du dialogue social.

ÉTUDE, CHAINE DE RESPONSABILITÉ

Dans le cadre du projet, une étude sera réalisée avec pour objectif de définir des procédures communes d'évaluation des risques et d'améliorer la chaîne de responsabilité. L'étude visera à analyser l'utilisation et l'efficacité des outils d'évaluation des risques à travers l'Europe et la définition du rôle, attendu et réel, de l'encadrement (y compris les cadres intermédiaires et les responsables hiérarchiques directs), des inspecteurs du travail, du comité santé/sécurité et des délégués syndicaux, des médecins du travail, des personnes de confiance dans la chaîne de responsabilité. Le résultat final de l'étude sera l'identification de bonnes pratiques et la définition de lignes directrices communes pour les procédures d'évaluation des risques et du déploiement efficace de la chaîne de responsabilité utilisables dans les administrations publiques d'Etat à travers l'Europe.

Une expertise externe sera nécessaire pour réaliser l'étude. L'expert se penchera sur les nouveaux défis en matière de risques psychosociaux (utilisation des nouvelles technologies et violence des tiers au travail) dans un contexte de changements organisationnels et d'intensification du travail ainsi que sur la façon de systématiser des procédures communes d'évaluation des risques pour relever ces nouveaux défis. L'idée est de combiner une dimension horizontale qui sera la définition de processus commun d'évaluation des risques avec une dimension verticale se concentrant sur les nouveaux défis pour le bien-être au travail.

DEUX SÉMINAIRES

Suite à l'étude, deux séminaires thématiques, rassemblant à chaque fois une quarantaine de délégués (pour l'UGFF CGT, Douniazed Zaouche, titulaire au SDC CGA et Christophe Godard, expert RPS), seront organisés afin d'avoir une approche ascendante dans la définition de la procédure d'évaluation des risques. Les deux séminaires porteront chacun sur l'un des défis identifié. Tout au long du projet, le thème des restructurations et du profil de la main-d'œuvre (âge, sexe, statut) seront intégrés. L'expert sélectionné contribuera à la préparation des groupes de travail (étude, questionnaires envoyés à l'avance aux participants, etc.). Les séminaires seront organisés autour de plusieurs activités et ateliers afin de les rendre les plus interactifs possible. Tout d'abord, la discussion portera sur la pertinence des nouveaux défis et sur la manière dont ils affectent et sont perçus par les agents et les responsables RH sur le terrain. Il faudra ensuite se pencher sur la mise en œuvre concrète des propositions de processus communs d'évaluation des risques et du déploiement de la chaîne de responsabilité dans les différents contextes nationaux.

Afin d'assurer une évaluation ex-ante et de garder une approche ascendante, l'étude et les résultats des séminaires seront utilisés comme base pour la rédaction d'un guide qui visera à apporter des solutions concrètes pour lutter contre les risques psychosociaux dans les administrations. Le guide présentera une analyse des nouveaux défis et une série de recommandations et de lignes directrices afin de mieux les prévenir (procédure d'évaluation des risques, la chaîne de responsabilité). Le guide sera largement diffusé au sein des administrations publiques d'Etat. L'expert, en coordination avec le comité de pilotage, réalisera le guide.

En ce qui concerne la diffusion, une courte vidéo sera produite sous la forme d'une animation (instructions pour utiliser le guide : comment détecter une situation qui pourrait causer des problèmes psycho-sociaux, comment identifier et fournir le soutien approprié aux employés en difficulté, des conseils pour les responsables hiérarchiques directs, et comment déployer la chaîne de responsabilité). Le script de la vidéo sera rédigé en coordination avec le comité de pilotage.

PROJET EN 5 PHASES

Le résultat final du projet (guide et vidéo) sera traduit en 9 langues: anglais, français, allemand, italien, lituanien, tchèque, roumain, croate, grec et espagnol.

Le guide et la vidéo seront diffusés lors de la conférence finale. Cet événement sera idéal pour discuter des bonnes pratiques identifiées et examiner la mise en œuvre des lignes directrices pour des procédures communes d'évaluation des risques.

Dans la première phase du projet (février 2016) le groupe de pilotage sélectionnera, nommera et informera un expert pour compiler et actualiser les données sur les risques psychosociaux dans les administrations et définira les critères communs pour définir les bonnes pratiques et les procédures d'évaluation et de déploiement de la chaîne de responsabilité. Le producteur de la vidéo sera également sélectionné. Le groupe de pilotage commencera également à préparer les deux séminaires thématiques.

Dans la deuxième phase du projet, l'expert choisi rédigera l'étude de fond, recueillera les bonnes pratiques, proposera les premières recommandations et donnera des lignes directrices pour les séminaires.

Dans la troisième phase du projet (de septembre 2016 à novembre 2016) le groupe de pilotage, l'expert et les partenaires sociaux des pays d'accueil organiseront les deux séminaires thématiques.

Dans la quatrième phase du projet (de novembre 2016 à février 2017) le guide et la vidéo seront produits, en coopération avec le groupe de pilotage.

Dans la cinquième phase du projet (de mars 2017 à avril 2018) le comité de pilotage commencera la diffusion des résultats du projet, organisera la conférence finale et commencera à évaluer le projet. ◆

• A PROPOS DU COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN POUR LES ADMINISTRATIONS DES GOUVERNEMENTS CENTRAUX (SDC CGA)

Le Comité sectoriel de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux (SDC CGA) a été créé en 2010 avec pour objectif de développer le dialogue social au niveau européen et national sur les questions relatives au secteur de l'administration des gouvernements centraux et d'améliorer la qualité de l'emploi et des services fournis.
EUPAE (European Public Administration Employers) compte aujourd'hui 11 Etats membres (Belgique, France, Espagne, Grèce, Italie, Lituanie, Luxembourg, Roumanie, République tchèque, Royaume-Uni et Slovaquie) et 5 pays observateurs (Allemagne, Autriche, Hongrie, Malte, Portugal).
TUNED (Trade Unions' National and European Administration Delegation) est composé de la Fédération européenne des syndicats du service public (EPSU) et de la Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI), qui représentent les employés des gouvernements de 27 des 28 Etats membres de l'Union européenne.

L'INRA interagit au carrefour de l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

© Chlorophylle - Fotolia

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE

L'INRA a été créé à l'issue de la seconde guerre mondiale. Ses missions ont constamment évolué. Aujourd'hui l'aspect environnemental est également pris en considération.

L'institut national de la recherche agronomique (INRA) est un organisme français de recherche en agronomie fondé en 1946 et présidé depuis 2012 par Monsieur François Houllier. L'INRA est un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) sous tutelle du ministère chargé de la recherche et du ministère chargé de l'Agriculture. Les objets d'études de l'INRA sont les agroécosystèmes, l'environnement et l'alimentation. À l'INRA travaillent 8417 agents titulaires, dont 50,1 % de femmes. Parmi eux on compte 1800 chercheur.e.s et 6500 ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s. L'INRA accueille aussi de nombreux étudiants dont 2000 doctorants.

RÉPONDRE À LA PÉNURIE

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, la France est en situation de pénurie alimentaire et nourrir la population devient une priorité sociale majeure. L'INRA est alors créé afin de mettre la science et la technologie au service du développement de l'agriculture en améliorant les techniques de production (culture et élevage) et la sélection génétique végétale et animale. Avec l'appui des politiques publiques la France devient autosuffisante pour son alimentation dès la fin des années soixante et devient exportatrice de denrées alimentaires. La microbiologie et les sciences de l'ingénierie se développent alors et les objectifs de recherche de l'INRA s'orientent à la fois vers la production et la transformation de la « matière première » agricole.

> Mettre la science et la technologie au service du développement de l'agriculture en améliorant les techniques de production

SÉCURITÉ SANITAIRE

Dans les années 1990, des crises liées à la sécurité sanitaire des aliments se multiplient et les citoyens demandent une alimentation sûre et de qualité. Les citoyens se préoccupent aussi davantage de l'environnement. En effet, les sols sont largement pollués par les nitrates et pesticides du fait de l'usage massif de produits phytosanitaires, ainsi que par les métaux lourds à cause des épandages. En réponse à la demande citoyenne, L'INRA élargit ses champs de compétence aux interactions entre agriculture, alimentation et environnement.

En ce début de XXIe siècle les priorités pour la société française sont toujours l'alimentation et la sécurité alimentaire, la biodiversité, les bioénergies, les maladies, mais aussi le changement climatique. Les missions de l'INRA et ses recherches concernent donc trois domaines fortement connectés: l'alimentation, l'agriculture et l'environnement avec l'ambition de développer une agriculture compétitive, respectueuse de l'environnement, des territoires et des ressources naturelles, et mieux adaptée aux besoins nutritionnels de l'homme.

POUR UNE AGRICULTRURE AU SERVICE DES POPULATIONS

L'agriculture doit servir à nourrir les populations tout en préservant l'environnement. Face à la pression démographique, nous devons penser une agriculture qui permet d'assurer la souveraineté alimentaire, tout en assurant l'impératif d'une transition écologique permettant de préserver la santé des travailleurs et celle de la planète. Pour cela, les politiques agricoles doivent être totalement repensées et sorties des logiques purement marchandes.

Bien que depuis 2006, la direction générale (DG) de l'INRA mette ces questions à l'agenda, elle n'organise pas, selon la CGT INRA, les indispensables débats contradictoires sur les solutions à trouver. Le cadre des recherches est souvent cantonné au cadre étroit, et considéré comme éternel, du grand marché international en négociation à l'OMC. Or des recherches doivent être menées sur des solutions hors du cadre néolibéral qui remettent à l'ordre du jour une planification raisonnée des productions agricoles et une réorganisation du système aval et amont de la production, ainsi que du rôle des banques. ◆

Trois questions à Alain Roques, secrétaire national de la CGT-INRA

■ LE GOUVERNEMENT PRESENTE SYSTEMATIQUEMENT LA RECHERCHE PUBLIQUE ET L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR COMME UN SECTEUR « SANCTUARISE » COMPARE AU RESTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT, EST-CE LE RESSENTI DES PERSONNELS DE L'INRA ?

Cette pseudo sanctuarisation relève de la pure propagande. En réalité, il y a une dégradation continue des recrutements de titulaires dans toutes les catégories. Alors que 359 postes étaient proposés en 2009 au recrutement d'ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA), on tombe à 86 postes en 2016, soit plus d'un départ à la retraite sur 2 non remplacé ! C'est pire en catégorie C où la quasi-totalité des départs ne sont pas remplacés, amenant au point de rupture de nombreuses unités expérimentales (élevages, plantations, …) qui ne peuvent fonctionner qu'avec du personnel technique de terrain. On assiste aussi à un effondrement parallèle des emplois offerts aux jeunes chercheurs, qui sont passés de 51 nouveaux recrutements en 2012 à 32 en 2016. Le corollaire est l'explosion de la précarité avec un taux officiel de 21% de non-titulaires l'an passé. Cette situation désastreuse de l'emploi se conjugue avec la baisse constante du financement d'Etat des unités de recherche, ne permettant souvent que de payer les fluides et le fonctionnement courant, et contraignant les unités à aller à la « chasse » aux contrats externes. Outre que dépendre de bailleurs de fonds peut mettre à mal l'indépendance nécessaire à nos recherches, notamment dans des domaines sensibles couverts par l'INRA comme l'alimentation et l'environnement, fonctionner sur du court terme, et avec des personnels précaires, est incompatible avec le développement de la recherche. C'est pourquoi la CGT-INRA soutient, avec d'autres collègues, un appel intitulé « L'urgence d'un doublement immédiat et minimum des dotations de fonctionnement des laboratoires », exigeant en particulier que les fonds attribués au Crédit d'impôt recherche, aujourd'hui attribués à bon compte au patronat, soient rebasculés sur la recherche publique. C'est aussi pour cela que la CGT-INRA combat pour un plan de titularisation de tous les non-titulaires sur fonctions pérennes.

■ L'INRA EST UN INSTITUT PUBLIC NATIONAL DE RECHERCHE, COMMENT S'Y FAIT SENTIR LA POLITIQUE DE REGIONALISATION DU GOUVERNEMENT ?

L'existence d'instituts nationaux publics de recherche est aujourd'hui un enjeu. Loin de remettre en cause les lois précédentes édictées par Sarkozy et sa ministre Pécresse, la Loi Fioraso édictée en 2013 par le gouvernement Hollande a accentué la politique de régionalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche. Avec la mise en place des Communautés d'universités et d'établissement (COMUEs), cette loi vise à réduire les structures universitaires et de recherche pour aboutir à une carte décalquée sur celle des supra-régions européennes. Les présidents locaux de COMUE pourraient ainsi avoir la haute main sur le financement, la gestion et les rémunérations des personnels au détriment d'une gestion nationale. A l'INRA, des fusions de centre ont été imposées comme entre Orléans et Tours, d'autres sont en gestation (Poitou- Charentes avec Bordeaux), pour aboutir à un centre de recherche par région sur fond de mutualisation et de suppressions d'emplois. On sent ainsi la montée en puissance des présidents de centres pour adapter nos recherches au cadre régional au détriment d'une politique nationale de recherche. Cependant, le combat mené par la CGT a conduit la direction à ne pas devenir membre fondateur des COMUEs … à une exception près, mais elle est de taille : Saclay. Près d'un quart du potentiel scientifique de l'Institut tendrait ainsi à passer sous les prérogatives du président de la COMUE Saclay, avec mobilités imposées à la clé pour près de 400 agents dont la majorité n'entend pas y aller. Aider les personnels à s'y opposer est une de nos batailles principales à l'heure actuelle.

> Rebasculer sur la recherche publique les fonds du Crédit d'impôt recherche, attribués à bon compte au patronat

■ UNE FORTE MOBILISATION SE DEVELOPPE ACTUELLEMENT A L'INRA CONTRE LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP, PEUX-TU NOUS EN DIRE PLUS ?

Le principe inégalitaire qui fonde le Rifseep heurte frontalement le fonctionnement collectif qui est celui des unités de recherche. Cette attaque contre le statut est ressentie du bas en haut de l'institut. Le classement en groupes de fonctions différentes de personnels de même corps et de même grade, comme le supplément à la tête du client, a généré un électrochoc dans un institut où la prime n'est pas modulée. Les mobilisations se succèdent dans tous les centres. Plus de 2000 personnels INRA ont d'ores et déjà signé une pétition intersyndicale CGT-FO-SUD-FSU contre le Rifseep et, alors que l'ambiance est généralement feutrée dans le milieu de la recherche, 200 agents de Montpellier ont envahi une réunion pour interpeller le PDG. Fait significatif : 88 directeurs d'unité de recherche, soit près d'un sur deux, ont signé une pétition publique demandant l'abandon du Rifseep. Tout cela a amené le discours ministériel à changer et à demander désormais l'exemption des ITA de ce dispositif. Nous entendons amplifier la mobilisation pour obtenir cette exemption, avec en toile de fond l'exigence de l'abrogation du Rifseep que nous rattachons à celle du retrait de la Loi El Khomri, elle aussi fondée sur l'individualisation des droits des salariés. ◆

>> Ce qui est remis en cause à l'INRA /// Point de vue CGT

Nouvelle architecture territoriale, partenariats financiers avec le privé, contraction indécente des moyens humains : l'INRA subit de plein fouet les orientations des politiques libérales qui dépècent le service public au profit d'intérêts privés.

La volonté du gouvernement français de développer la recherche privée et l'emploi s'est traduite par le développement du Crédit Impôt Recherche (CIR), véritable gouffre financier, qui n'est en fait qu'un mécanisme de dumping fiscal. Selon la Cour des Comptes, les dépenses de R&D des entreprises n'ont pas progressé et l'emploi dans la recherche privée a même baissé de 11 % entre 2008 et 2013 en France, alors que le montant du CIR a été multiplié par plus de trois, passant de 1,8 à 5,8 milliards par an. A contrario, le service public de la recherche et de l'enseignement supérieur a été encore plus fragilisé. Les réformes de ce dispositif de Sarkozy poursuivies par Hollande ont créé un effet d'aubaine massif pour les grands groupes industriels et financiers, au détriment des finances publiques et sans intérêt pour la recherche publique. Pour ces raisons la CGT INRA demande l'abrogation pure et simple de ce dispositif d'optimisation fiscale.

LES COMMUNAUTÉS D'UNIVERSITÉS ET D'ÉTABLISSEMENTS

Les universités devenues autonomes depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) du 10 août 2007, puis contraintes au regroupement par la loi Fioraso du 22 juillet 2013, n'ont d'autre choix que de s'ancrer sur leur territoire au travers de communautés d'universités et d'établissements ou « COMUE ». Les COMUE dessinent une nouvelle architecture du système de la Recherche et de l'Enseignement supérieur où le cadre territorial ou régional devient dominant au détriment de la définition d'une politique nationale. L'INRA ne sera pas épargné, et en devenant membre fondateur de la COMUE Paris-Saclay, (17 % de l'ensemble de l'INRA soit 1410 agents sur 8290) se soumet directement aux décisions politiques de cette COMUE. L'existence des ESPT nationaux, INRA-CNRS-INSERM-IRSTEA et autres, est ainsi directement menacée, tout comme les statuts nationaux des personnels. Dans une logique libérale, comptable, les régions feront des choix de financement de la recherche en organisant la compétition. L'INRA pour en limiter les effets dévastateurs dans les équipes devra « rationaliser » son dispositif en région. Quelles conséquences en attendre sinon des fermetures d'unités, des regroupements de centres et des suppressions de poste ? Les contours des nouvelles régions accélèrent la programmation de fusion des centres INRA tels Angers-Nantes (2008), Antibes-Avignon (2009), Orléans-Tours (2013) etc. Pour la DG, il s'agit de coller au plus près des structures régionales ce qui pour la CGT INRA laisse présager la disparition de plusieurs centres INRA. Au-delà des conséquences sur les emplois à l'INRA, c'est aussi le potentiel de recherche agronomique et la capacité de l'institut à remplir ses missions qui seront touchés.

MARCHANDISATION DES SAVOIRS

Les budgets baissent et les crédits récurrents des unités permettent au mieux de financer 30 % de leur fonctionnement. La gestion des moyens de la recherche par projet financé par les programmes d'investissement d'avenir, l'agence nationale de la recherche (ANR), et l'Europe, est promue comme la nouvelle norme de fonctionnement à l'INRA. La CGT INRA observe la montée en puissance des financements sur projets en partenariat avec/ou pour le privé et sa soumission à des mécanismes de mise en concurrence accrus sur des orientations scientifiques très ciblées. La CGT INRA pointe le risque majeur et insidieux d'une marchandisation des savoirs et d'une science davantage au service des entreprises que du citoyen.

LES EFFECTIFS

Le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, et l'austérité poursuivie au nom de la crise de 2008 ont considérablement affaibli le dispositif de recherche et d'enseignement supérieur. À l'INRA les postes ouverts en CR2 sont passés de 74 en 2002 à 30 en 2015 ! Pour les ITA, on est passé de 273 recrutements entre 2008 et 2010 à 136 entre 2013 ! Les effectifs de techniciens ont fortement baissé. Une des spécificités de l'INRA c'est son dispositif expérimental et son personnel technique. Or la baisse des effectifs s'est aussi accompagnée de réorganisations, telles la fermeture d'unités et installations expérimentales, qui fragilisent le dispositif technique et les porteurs de projets scientifiques. Cette réduction de moyens favorise la dégradation des conditions de travail des personnels et le développement de risques sociaux organisationnels, abusivement appelés risques psycho-sociaux (RPS) qui ne sont pas dus à des facteurs individuels mais liés aux conditions d'exercice du travail.

À l'INRA comme ailleurs, la remise en cause des prérogatives des services publics et la diminution de leurs moyens humains et financiers prennent différentes formes, les privatisations, l'externalisation de certaines fonctions, la diminution des recrutements, des budgets en berne et la réorientation de son pilotage vers des normes de management des entreprises privées. Cette évolution s'accompagne d'attaques incessantes contre le statut de fonctionnaire et de la volonté d'individualiser les parcours et les rémunérations. ◆

© Minerva Studio - Fotolia

Lorsque le télétravail sera organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques sera appréciée par l'employeur

TÉLÉTRAVAIL
OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Le 12 février , le décret relatif au télétravail dans la fonction publique était publié. Avant d'être mis en oeuvre, un long processus de consultation des différentes instances de proximité est encore nécessaire. C'est en tout cas le fonctionnaire qui sera à l'initiative de la demande de télétravail, un guide sera publié. Affaire à suivre…

RAPPELEZ-VOUS !

Le télétravail, a d'abord fait l'objet d'un accord-cadre européen du 16 juillet 2002. Il a ensuite été décliné en France par un accord national interprofessionnel le 19 juillet 2005. Le 15 mars 2012, la loi « Warsmann », de simplification du droit, a inséré dans le Code du travail trois nouveaux articles L1222-9 à L1222-11 relatifs au statut du télétravailleur en encadrant son recours et sa mise en œuvre.

Pour son application à la fonction publique, c'est, près de dix ans après l'accord européen, que l'article 133 de la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite « Sauvadet ») mentionnait : « Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du Code du travail ». Cependant, un décret en Conseil d'État devait encore fixer, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application, notamment les modalités d'organisation du télétravail.

Ce n'est pas moins de trois ans après la publication de cette loi que les organisations syndicales étaient convoquées pour débattre de la rédaction de ce décret. Vous avez pu lire l'article, relatant ces débats, publié dans notre numéro 234 de septembre 2015 et suivre plus amplement les comptes rendus détaillés de ces séances sur notre site internet. Les échanges sur le projet achevés, le décret a été soumis au conseil commun de la fonction publique le 24 septembre. Après un examen en Conseil d'État, le décret 2016-151 était enfin publié le 12 février.

QUE DIT CE DÉCRET ?

Ce décret est relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. En vertu du principe de hiérarchie des normes, il ne reprend pas l'intégralité des textes déjà en vigueur, et précise nombre de points communs aux trois versants de la Fonction publique.

> L'exercice des fonctions en télétravail sera accordé sur demande écrite de l'agent

Comme il est mentionné à l'article 7, l'organisation détaillée du télétravail devra encore être précisée par divers textes pris après avis des comités techniques ou du comité consultatif national compétents : arrêtés ministériels pour la fonction publique d'État, délibérations de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, décisions de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

Pour les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail feront l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.

Ensuite, les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux articles 1° à 9° seront précisées, in situ, en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents et

la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière seront informés des avis rendus par les comités techniques ou les comités consultatifs nationaux.

LA DEMANDE DE L'AGENT

L'exercice des fonctions en télétravail sera accordé sur demande écrite de l'agent. Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination appréciera la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail sera organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur. La commission administrative paritaire, ou la commission consultative paritaire, compétente pourra être saisie, par l'agent intéressé, en cas de refus de l'employeur d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail devra mentionner les modalités suivantes: fonctions, lieux, jours, plages horaires, date de prise d'effet, durée, période d'adaptation éventuelle. Il sera accompagné de documents d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail et d'un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité, notamment.

> La commission administrative paritaire, […] pourra être saisie, par l'agent intéressé, en cas de refus de l'employeur d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail

QUID DU GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA DGAFP ?

Le décret ne pouvant contenir toutes les recommandations pour la mise en œuvre du télétravail l'adjonction d'un guide s'est avérée nécessaire. La DGAFP a indiqué avoir construit le texte du guide « de manière progressive » afin d'expliquer aux employeurs les différentes étapes de la mise en œuvre et les déclinaisons.

Nous sommes restés extrêmement dubitatifs à la lecture d'un certain nombre de points, fondamentaux pour la mise en œuvre du télétravail. Cette version du texte, quasi finalisée, porte en elle une idéologie « RH » et managériale que nous ne partageons pas. Le vocabulaire peu approprié révèle un manque de consultations d'experts en sciences du travail. Ce document n'est pas un outil de dialogue social et sera parfois difficile à appréhender par les agents et les employeurs publics.

Nous nous interrogeons sur la version définitive du guide, puisque certaines de nos remarques ne seront probablement pas reprises. Quelle est la part d'intervention (voire de détournement des propositions constructives des OS) des employeurs publics dans la rédaction finale de ce guide ? Nécessitera-t-elle la rédaction d'un contre-guide CGT ? La version entièrement finalisée de ce guide aurait dû être diffusée au moment de la publication du décret, or, à ce jour, il n'est toujours pas sorti.

AFFAIRE À SUIVRE ?

La mise en œuvre initiale et la mise aux normes de certains protocoles « sauvages » déjà mis en place hors décret souffre d'un processus extrêmement long. Déjà des voix s'élèvent pour dénoncer ces lenteurs dans la mise en place du télétravail au détriment des agents !

La prochaine échéance (sera-t-elle reportée ?) concerne la première séance de la réunion de suivi qui devrait être convoquée en juin ou juillet 2016.

Alors à vos plumes pour nous faire connaître toutes les difficultés que vous avez rencontrées. ◆

Le travail en sites distants en Bourgogne Franche-Comté

Le travail en sites distants ne saurait être assimilé au télétravail. Un agent est considéré comme travaillant en sites distants lorsqu'au quotidien, il travaille sur un site de son service alors que l'organigramme cible prévoit la localisation du poste du travail qu'il occupe sur un autre site. Autrement dit, dans le cas de l'expérimentation en région Bourgogne Franche-Comté lorsqu'il travaille dans des locaux administratifs à Besançon alors que son service est situé à Dijon.

Seule, la région Bourgogne – Franche-Comté expérimente le travail en sites distants et ce dispositif ne saurait être étendue ailleurs. Cette solution a été envisagée pour cette région relativement peu étendue et dont les deux villes principales sont proches et bien desservies. Elle constitue une « alternative » aux mobilités géographique et fonctionnelle. 170 agents ont opté pour un travail en sites distants soit 14 % des effectifs.

Les conditions de l'expérimentation en Bourgogne – Franche-Comté: elle s'achèvera au bout de trois ans. Néanmoins, suite à un engagement pris par le Premier ministre, les agents qui auront choisi cette modalité de travail pourront, quelles qu'en soient les évaluations et les conclusions, continuer à en bénéficier à titre personnel.

Cette expérimentation du travail en sites distants fera l'objet d'une évaluation au moyen de différents critères: formation professionnelle à mettre en œuvre, en particulier en matière d'encadrement à distance, moyens spécifiques nécessaires, incidences sur les déplacements induits pour les personnels en TSD et leurs supérieurs hiérarchiques, incidences sur les modalités d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels, isolement des personnels, incidences sur la qualité du travail rendu, qualité du service public rendu aux usagers du service public…

Pour l'UGFF-CGT le travail en sites distants existe d'ores et déjà, de fait, dans d'autres directions régionales. Il est donc nécessaire que cette modalité de travail fasse l'objet d'un état des lieux et d'éléments de cadrage (au moyen de l'élaboration d'un texte négocié avec les organisations syndicales) dans l'intérêt des personnels et des usagers du service public.

Pour Thierry Le Goff (directeur général de l'administration et de la fonction publique) s'il existe ailleurs ce n'est que de façon provisoire en attendant que les organigrammes soient stabilisés. Le travail en sites distants est un « sujet de vigilance mais pas plus » ! ◆

Perte de pouvoir d'achat 01/2000 >> 01/2016 au regard de l'évolution de l'indice des prix (hors tabac)

Évolution du pouvoir d'achat du point d'indice net majoré depuis le 1er janvier 2000

Perte de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 du point sur l'indice des prix hors tabac

- 13,39 %

La valeur du point est de 4,6303 €. S'il avait suivi l'évolution de l'inflation depuis janvier 2000 sa valeur devrait être de :

5,25 €

GRILLE TYPE CATÉGORIE C : ADJOINT ADMINISTRATIF

échelon de fin de grade	11e (2e classe)	12e (1re classe)	12e (Ppal 2e classe)	9e (Ppal 1re classe)
indice majoré	363	382	407	462
salaire brut actuel	1681 €	1769 €	1885 €	2139 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	1906 €	2006 €	2137 €	2426 €
perte mensuelle	- 225 €	- 237 €	- 252 €	- 286 €

GRILLE N.E.S. B : SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF

échelon de fin de grade	13e (Cl. normale)	13e (Cl. sup.)	11e (Cl. except.)
indice majoré	492	521	568
salaire brut actuel	2278 €	2412 €	2630 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	2583 €	2735 €	2982 €
perte mensuelle	- 305 €	- 323 €	- 352 €

GRILLE TYPE CATÉGORIE A : ATTACHÉ

échelon de fin de grade	12e (Attaché)	10e (Att. ppal)	échelon spécial (Hors classe)
indice majoré	658	783	963
salaire brut actuel	3047 €	3626 €	4459 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	3455 €	4111 €	5056 €
perte mensuelle	- 408 €	- 486 €	- 597 €

A+ : ADMINISTRATEUR CIVIL

échelon de fin de grade	9e (Admin.)	échelon spécial (Admin. HC)	échelon spécial (Admin. gal)
indice majoré	783	1115	1270
salaire brut actuel	3626 €	5163 €	5880 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	4111 €	5854 €	6668 €
perte mensuelle	- 486 €	- 691 €	- 788 €

Perte de pouvoir d'achat 07/2010 >> 01/2016 au regard de l'évolution de l'indice des prix (hors tabac)

GRILLE TYPE CATÉGORIE C : ADJOINT ADMINISTRATIF				
échelon de fin de grade	11e (2e classe)	12e (1re classe)	12e (Ppal 2e classe)	9e (Ppal 1re classe)
indice majoré	363	382	407	462
salaire brut actuel	1681 €	1769 €	1885 €	2139 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	1752 €	1844 €	1965 €	2230 €
perte mensuelle	- 71 €	- 75 €	- 80 €	- 91 €

GRILLE N.E.S. B : SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF			
échelon de fin de grade	13e (Cl. normale)	13e (Cl. sup.)	11e (Cl. except.)
indice majoré	492	521	568
salaire brut actuel	2278 €	2412 €	2630 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	2375 €	2515 €	2742 €
perte mensuelle	- 97 €	- 103 €	- 112 €

GRILLE TYPE CATÉGORIE A : ATTACHÉ			
échelon de fin de grade	12e (Attaché)	10e (Att. ppal)	échelon spécial (Hors classe)
indice majoré	658	783	963
salaire brut actuel	3047 €	3626 €	4459 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	3176 €	3780 €	4649 €
perte mensuelle	- 130 €	- 154 €	- 190 €

A+ : ADMINISTRATEUR CIVIL			
échelon de fin de grade	9e (Admin.)	échelon spécial (Admin. HC)	échelon spécial (Admin. gal)
indice majoré	783	1115	1270
salaire brut actuel	3626 €	5163 €	5880 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation	3780 €	5382 €	6130 €
perte mensuelle	- 154 €	- 219 €	- 250 €

Évolution du pouvoir d'achat du point net majoré depuis le gel du point d'indice du 1er juillet 2010

Perte de pouvoir d'achat depuis le 1er juillet 2010 du point sur l'indice des prix hors tabac

- 4,25 %

La valeur du point est de 4,6303 €. S'il avait suivi l'évolution de l'inflation depuis juin 2010 sa valeur devrait être de :

4,827 €

Augmentation de la contribution retraite depuis le 1er janvier 2011 :

2,09 %

ADJOINT ADMINISTRATIF				
échelon	11e (2e classe)	12e (1re classe)	12e (Ppal 2e classe)	9e (Ppal 1re classe)
2,09 % =	- 35 €	- 37 €	- 39 €	- 45 €

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF			
échelon	13e (Cl. normale)	13e (Cl. sup.)	11e (Cl. except.)
2,09 % =	- 48 €	- 50 €	- 55 €

ATTACHÉ			
échelon	12e (Attaché)	10e (Att. ppal)	échelon spécial (Hors classe)
2,09 % =	- 64 €	- 76 €	- 93 €

ADMINISTRATEUR CIVIL			
échelon	9e (Admin.)	échelon spécial (Admin. HC)	échelon spécial (Admin. gal)
2,09 % =	- 76 €	- 108 €	- 123 €

>> Commission statutaire consultative du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État — 9 février 2016

© momius - Fotolia

Dématérialiser la fiche de paie peut comporter des risques en terme de confidentialité

Dans le dernier numéro nous expliquions les mesures PPCR présentées à cette commission statutaire. Deux autres textes, dont un concernant la dématérialisation des bulletins de paye, étaient soumis au vote. Au regard des fiascos de l'O.N.P. et du projet Louvois dans l'armée nous resterons vigilants sur le bulletin de paie.

LE PROJET DE DÉCRET CONCERNE LA DÉMATÉRIALISATION DE LA TRANSMISSION DES BULLETINS DE PAYE ET DES BULLETINS DE SOLDE DE L'ENSEMBLE DES AGENTS CIVILS ET MILITAIRES DE L'ÉTAT ET DES MAGISTRATS.

Le bulletin de paye numérisé sera accessible sur un espace internet à tout instant, en tout lieu avec une conservation des documents par la direction générale des finances publiques (DGFiP), pendant toute la carrière de l'agent et jusqu'à cinq années au-delà du départ en retraite. L'« espace numérique sécurisé de l'agent public » (ENSAP) accueillera, tant le bulletin de paye dématérialisé que le bulletin de pension ainsi que de nombreux autres documents d'information. Le ministère employeur conservera l'accès aux documents dématérialisés de ses agents.

Des modalités complémentaires pourront être précisées par arrêté ministériel, telles que le calendrier de mise en œuvre, la durée de la coexistence de la diffusion papier et de l'envoi électronique, à l'issue duquel le bulletin sur support papier ne sera plus remis, les modalités de dépôt des demandes d'impression de bulletin pouvant être exprimées par les agents dans l'incapacité d'accéder à leur espace numérique, et les modalités de gestion de ces demandes par les gestionnaires RH de proximité (recevabilité, délais…).

Dans chaque ministère appelé à participer à la généralisation du dispositif, l'arrêté ministériel sera pris après avis du comité technique compétent.

Pour la CGT le passage de la paye d'un format « papier », traditionnel, mais que tout le monde connaît et maîtrise, vers un format électronique constitue un véritable changement culturel qu'il faut maîtriser et dont les conséquences ne peuvent pas être prises à la légère.

> le passage de la paye d'un format « papier », traditionnel, […], vers un format électronique constitue un véritable changement culturel qu'il faut maîtriser

Dans le projet de décret, le terme même « d'espace » est flou. Il s'agit nécessairement d'une base de données sécurisée, mais qui la gérera, comment sera-t-elle gérée et sous quelle forme ?

La CGT est attachée à ce que ENSAP reste dévolu, de bout en bout, à des personnels de l'État exclusivement.

La CGT a déjà rappelé les risques encourus sur la sécurité des données si la gestion en est donnée à des sociétés privées dont les règles de confidentialité peuvent être très éloignées de celles exigées pour l'État.

Le fiasco de l'Opérateur National de Paye (ONP) qui a été arrêté après avoir englouti des centaines de millions d'euros, ou le désastre du projet « LOUVOIS », qui a été développé par des sociétés privées pour gérer la paye des personnels militaires, rendent la CGT très vigilante sur ce nouveau projet.

Pour ces raisons, la CGT a décidé de s'abstenir sur le texte.

Vote global sur le texte :
Pour : CGC
Abstention : CFDT – CGT – FO – FSU – Solidaires - UNSA

© Fotolia

PROJET DE DÉCRET PORTANT CRÉATION DE LA DIRECTION DES ACHATS DE L'ÉTAT

La future DAE développe son périmètre d'intervention auprès des établissements publics et renforce les moyens et son rôle de conseil auprès des ministères et établissements publics et d'appui des régions.

Les objectifs de la DAE sont maintenus sur cinq axes: économies achats, contribution aux politiques de développement durable et de développement social, diffusion de l'innovation et accès des PME à la commande publique.

La commission statutaire n'était consultée que sur 2 articles de ce décret.

L'article 9 organise la mise en œuvre dans les ministères de la politique des achats de l'État après concertation au sein de la conférence des achats de l'État où sont représentés tous les ministères. La responsabilité et le pilotage relèvent des secrétaires généraux des ministères.

Le secrétaire général arrête le nombre de représentants du pouvoir adjudicateur pour le ministère. En outre, dans chaque ministère est désigné, après avis du directeur des achats de l'État, un responsable ministériel des achats, placé sous l'autorité du secrétaire général du ministère. Enfin, dans chaque ministère, tout projet de marché ou d'accord-cadre d'un montant supérieur à certains seuils est soumis à l'avis conforme du responsable ministériel des achats, qui s'assure de sa conformité aux politiques interministérielle et ministérielle des achats.

Les dispositions du II de l'article 10 donnent au préfet de région, la faculté de proposer au directeur des achats de l'État de décider que certains achats communs aux services placés sous son autorité et aux services des administrations civiles de l'État qui ne sont pas placées sous son autorité, feront l'objet d'un marché interministériel.

La CGT s'abstient sur la création de la direction des achats de l'État qui, comme toutes les autres questions de logistique, est considérée comme purement technique et est prise en excluant toute forme de dialogue social. Or les questions d'achat public, d'informatique comme d'immobilier concernent au premier chef les agents, leurs conditions de travail comme la mise en œuvre des missions publiques.

La CGT souhaite, entre autres, que la traduction statutaire du développement de la fonction d'acheteur public soit concertée avec les syndicats. Nous ne sommes pas favorables à un statut d'emploi transversal, mais à une inscription statutaire plus solide dans les corps de la fonction publique.

Nous souhaitons que le développement de l'activité de l'UGAP - établissement public industriel et commercial employant des salariés de droit privé, qui savent ce qu'est un plan social - en parallèle de celle de l'ex-service des achats de l'État soit aussi renforcé par la création de cette direction.

Vote global sur le texte:
Pour: CFDT – UNSA
Contre: CGC
Abstention: CGT – FO – FSU – Solidaires ◆

L'action sociale mériterait que toutes les organisations syndicales rament dans le même sens. L'UNSA fait défaut.

La modification de la carte interministérielles d'action SRIAS sans tenir compte a établi des propositions.

L'action sociale interministérielle (ASI) est organisée au niveau national et local. Elle est pilotée au plan national par le comité interministériel d'action sociale (CIAS) et, dans 27 régions ou dans les 18 à venir, par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS). Ces dernières proposent des prestations qui sont soumises à la validation en début d'année par le CIAS. Le rôle de la SRIAS au travers de différents groupes de travail, est d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de vie des agents dans les champs de la culture, le sport, le loisir et les vacances.

COMPOSITION DES SRIAS

Une SRIAS est composée de 13 membres issus des organisations syndicales (pour la CGT 2 titulaires et 2 suppléants) et de 12 membres représentants de l'administration. Elle est présidée par un militant élu parmi les représentants des organisations syndicales.

Le rôle des organisations syndicales est essentiel dans la vie d'une SRIAS tant dans la construction des prestations que dans la réflexion sur les projets proposés lors des groupes de travail et des plénières.

© Coloures-pic - Fotolia

RÉFORME TERRITORIALE : QUEL IMPACT SUR LES SRIAS ?

des régions concerne les sections régionales sociale. La DGAFP exige la fusion des des mandats en cours. Une intersyndicale Exemple en Champagne-Ardenne.

QU'EN EST-IL ALORS DU DEVENIR DES SRIAS ?

La direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) exige que les SRIAS fusionnent à l'image des nouvelles régions dès 2017. Les SRIAS des nouvelles régions seraient alors constituées. Pour ces dernières, la DGAFP envisage une nouvelle composition simple avec désignation au format standard (13 représentants des organisations syndicales et 12 représentants de l'administration). La DGAFP accepterait des mesures transitoires jusqu'à fin 2018 pour prendre en compte l'investissement des mandatés SRIAS et la position des présidents actuels jusqu'à la fin prévue de leur mandat, en créant des vice-présidents.

INACCEPTABLE POUR L'UGFF CGT !

Une intersyndicale de toutes les organisations syndicales siégeant en CIAS s'est donc organisée le 21 janvier et a permis de présenter des propositions alternatives :

➜ Assurer l'activité des équipes syndicales régionales actuelles jusqu'à la fin du mandat ;

➜ Maintenir la position des présidents (MAD, décharge…) jusqu'à la fin du mandat ;

➜ Conserver une action sociale de proximité (avec les 26 équipes actuelles en phase transitoire 2017-2018 sur deux ou trois sites) puis mise en œuvre d'un relais départemental de l'action sociale interministérielle dans l'objectif cible 2019 ;

➜ Constituer les SRIAS des nouvelles régions en 2017, non par simple désignation selon la procédure ordinaire, mais à titre transitoire et dérogatoire pour deux ans, par agglomération des collèges des deux ou trois SRIAS concernées par la fusion régionale (sur le modèle de ce qui s'est fait dans les CESER) ;

➜ Privilégier la solution d'une présidence collégiale (coprésidence, avec quand c'est nécessaire réglementairement un-e des co-président-e-s qui préside la séance). À défaut, s'accorder, au niveau des fédérations, sur des modalités claires de désignation des anciens présidents pour les présidences et vice-présidences, en veillant au fonctionnement collectif des président-e-s et vice-président-e-s ;

➜ Envisager de maintenir dans ces nouvelles instances un quorum et des votes sur la base de 13+12, chaque organisation syndicale disposant du nombre de voix prévues dans la répartition et ayant latitude de mandater, parmi les présents les « titulaires du mandat » ;

➜ Préparer le budget 2017 en coordination des deux ou trois pôles avec comme objectif :

– De conserver au plus près les actions d'initiative et de réalisation locale et les partenariats associatifs localisés

– Étendre à l'ensemble des agents de la région les actions et prestations plus générales (avec un chiffrage de l'extension de ces actions au nouveau périmètre régional et un abondement des crédits).

DÉFECTION DE L'UNSA

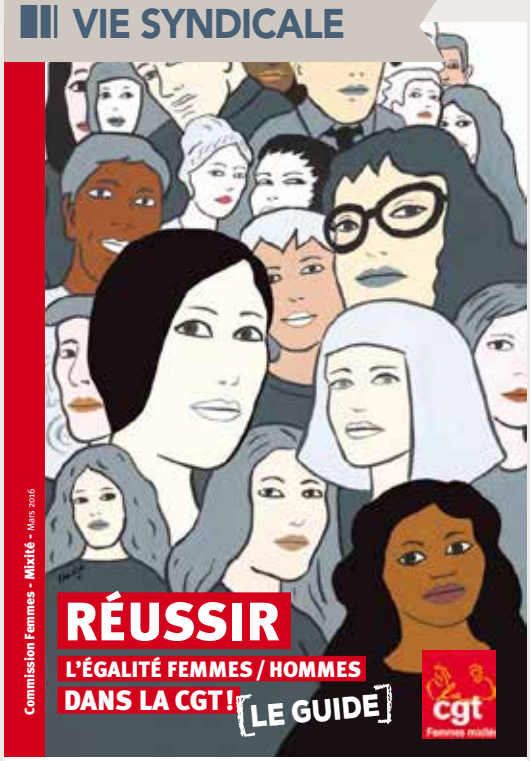
Les discussions ne sont pas encore terminées et déjà l'UNSA par la voix de son secrétaire général s'est désengagé de l'intersyndicale et de ses revendications, lors du deuxième groupe de travail sur cette thématique à la DGAFP, estimant n'être plus signataires des revendications intersyndicales ! Pour l'UGFF CGT cette posture vise à enterrer tout combat ! Et pourtant, il y a urgence sur le terrain, car la réforme se fait à pas accéléré, comme nous l'explique Jean-Louis Pommier, président de la SRIAS Champagne Ardenne :

« La fusion de notre région avec la Lorraine et l'Alsace, est devenue un vrai casse-tête pour le fonctionnement de cette structure !

Même si après une montée au créneau des camarades du CIAS suivi des SRIAS, le gouvernement consent à prolonger jusqu'au bout de leur mandat les président.e.s qui viennent tout juste d'être réélu.e.s, le regroupement des plates-formes des ressources humaines (PFRH) dans les régions impacte notre fonctionnement. Les personnels des anciennes plates-formes sont tous sur un siège éjectable et demandent leur mutation dans les plus brefs délais. Si bien que chez nous, à partir de fin février même le directeur de la plate-forme sera parti ! Donc nous ne pouvons plus fonctionner, plus de correspondant action sociale et d'environnement professionnel, de correspondant administratif, ni de personnel qui permet la gestion des comptes (autorisation d'engagement, paiement des fournisseurs, frais de déplacement, etc.). Enfin qui signera les convocations ?

Nous sommes donc avec des actions, des prestations proposées et votées en séance plénière, mais sans pouvoir commencer à les réaliser... In fine ce sont les agents et leur famille qui sont lésés ! »

Une réforme sans intérêt, bâclée, tel est le triste bilan de ce gouvernement…. ◆



CCN
DES 15 ET 16 MARS 2016

Propositions pour la construction de la commission exécutive confédérale et de la commission financière de contrôle. Présentation du guide égalité femmes-hommes

Lors de sa réunion du 25 février 2016, la commission exécutive de l'UGFF-CGT a débattu des enjeux posés par le 51e congrès de la CGT.

Outre l'appréciation portée sur les rapports d'activité et financier, sur le document d'orientation et sur les modifications statutaires, une partie des travaux a été consacrée à l'élaboration de la position de l'UGFF-CGT sur les compositions des futures commissions exécutive confédérale et financière de contrôle.

88 candidatures avaient été mises à disposition, dont seulement 25 femmes pour la commission exécutive confédérale et 4 pour la commission financière de contrôle. Par ailleurs, le nombre des membres de la commission exécutive confédérale proposé était compris dans une fourchette de 46 à 50, celui de la commission financière de contrôle avait été fixé à 7 membres.

L'insuffisance de mises à disposition de candidatures féminines par les organisations du CCN ne pouvait qu'interpeller l'UGFF-CGT dans un contexte où les femmes restent plus particulièrement frappées et victimes des affrontements de classe et de genre.

C'est pourquoi il a été décidé que l'UGFF-CGT bataillerait lors du CCN des 15 et 16 mars 2016 pour ne pas reculer sur la parité. Il était donc nécessaire de fixer le nombre des membres de la commission exécutive confédérale à 50 membres et par conséquent de retenir l'intégralité des candidatures féminines.

La commission confédérale des candidatures a proposé de retenir une liste de 50 membres. Elle a notamment réaffirmé qu'il n'était pas possible de gagner des droits nouveaux pour toutes et tous sans supprimer les écarts de traitements entre les femmes et les hommes, de gagner l'égalité par le haut entre les femmes et les hommes sans favoriser l'engagement des femmes dans les processus de luttes, de construire une organisation syndicale plus efficace en permettant aux femmes d'exercer des responsabilités dans les organes dirigeants de toutes les organisations de la CGT, du syndicat à la direction confédérale.

Nous prenons acte de cette proposition dont nous nous félicitons, d'autant plus que la candidature de Céline Verzeletti, mise à disposition par la commission exécutive de l'UGFF-CGT, est retenue.

Il n'en demeure pas moins que la CGT reste plus que jamais questionnée sur le rôle et la place des femmes en son sein.

De ce point de vue, la présentation du guide « Réussir l'égalité à la CGT » lors de ce même CCN revêt une importance toute particulière dès lors qu'il rappelle à l'ensemble des organisations de la CGT ses fondamentaux et la nécessité de créer les conditions d'une réelle mise en œuvre de la charte égalité, adoptée en 2007 par le CCN et annexée aux statuts confédéraux.

Au-delà de la question de la parité, la composition de la liste proposée a suscité un débat contradictoire particulièrement sur les candidatures masculines non retenues, qui devrait conduire la commission confédérale de travail sur les candidatures à réviser sa copie.

Nul doute que les syndicats et les délégué.e.s au congrès confédéral de l'UGFF-CGT seront particulièrement vigilants et exigeants lors du débat et du vote qui seront organisés durant le congrès confédéral afin de doter la CGT d'une commission exécutive confédérale la plus efficace possible. ◆

Réussir l'égalité femmes-hommes dans la CGT
Quelques exemplaires seront à disposition de l'UGFF, qui assurera ensuite les commandes groupées.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- *Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique de l'État (FPE) : Articles 3 à 7*
- *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique*
- *Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifié par le*
- *Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 notamment en ce qui concerne les règles fixant les conditions d'emploi, de fins de fonctions, de reclassement et de rémunération des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics.*
- *Circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre des recrutements réservés à certains agents non titulaires dans la fonction publique d'État*
- *Circulaire du 28 février 2013 relative à la transformation des CDD en CDI des agents contractuels de l'État et ses établissements publics*
- *Circulaire du 22 juillet 2013 relatif aux cas de recours au contrat dans la fonction publique d'État*

LES NON TITULAIRES (1/2)
EMPLOIS CONCERNÉS

L'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 – titre I du statut général de la Fonction Publique - stipule que « Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. »

LES DÉROGATIONS

Des dérogations à ce principe sont prévues par les articles 3 à 6 septies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 – titre II du statut général de la Fonction Publique.

Des contractuels peuvent donc être recrutés dans certains cas. La durée d'engagement des agents (CDD ou CDI) dépend du motif de recrutement.

Absence de corps de fonctionnaire pour les fonctions recherchées (art 4)

Le recrutement en cas d'absence de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées s'applique aux emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Il s'effectue :

➜ en CDD de 3 ans maximum (renouvelable par décision expresse pour 3 ans maximum),

➜ ou automatiquement en CDI si l'agent justifie déjà de 6 ans de services publics dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique,

➜ ou directement en CDI jusqu'au 12 mars 2016.

La durée de six ans mentionnée au deuxième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

TEMPS INCOMPLET

Emploi à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet (art 6)

Un contractuel peut être recruté pour occuper un emploi à temps incomplet (durée de travail est inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet) :

➜ en CDD de 3 ans maximum (renouvelable par décision expresse pour 3 ans maximum). Le passage automatique en CDI pourra intervenir après 6 ans de CDD.

➜ ou directement en CDI.

ARTICLE 6 SEPTIES

Lorsque, du fait d'un transfert d'autorité ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, un agent est transféré sous l'autorité d'une autorité ou d'un ministre autre que celle ou celui qui l'a recruté par contrat, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil lui propose un contrat reprenant, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les clauses substantielles du contrat dont il est titulaire. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, seul un contrat de même nature peut lui être proposé.

Les services accomplis au sein du département ministériel ou de l'autorité publique d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel ou de l'autorité publique d'accueil.

En cas de refus de l'agent d'accepter le contrat proposé, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil peut prononcer son licenciement.

REMPLACEMENT PONCTUEL

(Article 6 quater)

Un contractuel peut être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel à temps partiel ou indisponible en raison d'un des congés suivants :

➜ congé annuel,

➜ congé maladie, de grave maladie ou de longue maladie,

➜ congé de longue durée,

➜ congé maternité ou d'adoption,

➜ congé parental ou de présence parentale,

➜ congé de solidarité familiale,

➜ participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire,

➜ congé ouvert aux agents contractuels.

Le contractuel est recruté en CDD renouvelable par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer. ◆

À suivre

La lutte des classes en version Ch'ti ou quand les petits ouvriers du textile du nord de la France font plier le patron milliardaire de LVMH, Bernard Arnault.

C'est la crise pour Serge et Jocelyne Klur. Ce couple d'anciens salariés d'ECCE (costumes Kenzo) de la région de Valenciennes, croule sous les impayés. Menacés d'expulsion de leur maison, ils tentent le tout pour le tout et en appellent à la bonté de leur ancien patron, Bernard Arnault. Celui-là même qui, quelques années plus tôt, a délocalisé la production des costumes Kenzo en Pologne.

De coups de poker en ultimatum, ils remporteront la lutte. La tête du P.-D.G. et des excuses? Non. Mais une enveloppe et la promesse pour Serge d'un travail pérenne, en CDI, au Carrefour de Landrecies.

LE TANDEM FAKIR-CGT

Dans ce documentaire en forme de comédie, le trublion François Ruffin, créateur du journal satirique et anticapitaliste, *Fakir*, se fait le défenseur des Klur et porte leur cause jusque dans les assemblées générales des actionnaires LVMH. Se faire sortir *manu militari?* Même pas peur! Le Picard n'en est pas à son coup d'essai. Depuis 15 ans, il couvre les fermetures de sites industriels de la région: chips Fleudor, lave-linge Whirpool, yaourts Yoplait, pneumatiques Continental, machines-outils Caterpillar, … Et la liste est longue.

Aux côtés de ce Robin des bois en t-shirt et casquette « I love Bernard (Arnault) », Marie-Hélène Bourlard, ancienne déléguée CGT chez ECCE. En 2007, la militante reconvertie ambulancière avait alors fait sensation en chahutant l'assemblée générale des actionnaires avec 147 autres salariés. Son action avait permis le maintien d'une quarantaine d'emplois sur le site logistique de Prouvy (Valenciennes) et un allongement des enveloppes de licenciement.

Avec Ruffin, ils forment un tandem bien décidé à *« renouer le dialogue entre les dirigeants de LVMH et les salariés. »* Les inquiétudes du commissaire de LVMH chargé de régler le cas des Klurt prouvent la renommée de leur détermination: *« Vous n'allez pas faire un barbecue dans le jardin avec la CGT et Fakir? »* s'émeut le barbouze.

« ÉMOUVOIR POUR MOUVOIR »

Le parti pris de l'équipe de Fakir est de faire rire de ce qui habituellement est traité de manière larmoyante. Exit la dimension sociale qui colle à la classe ouvrière présentée dans certains films français. Ici, c'est bien l'angle politique qui est choisi, celui des outsiders qui se disent: « pourquoi pas nous? ». Sur la forme, les chiffres et les images chocs laissent la place à l'intime, au quotidien et à l'émotion d'un couple au bord de l'implosion.

« Si vous les voyez, quand vous les avez en face de vous, qu'ils vous parlent, avec leurs visages, leurs sentiments, leurs intonations… Après ça, vous aurez mille fois plus envie de vous bagarrer avec eux, assure François Ruffin. *Il ne s'agira plus seulement d'une cause en général, mais d'hommes et de femmes. »*

Toucher les spectateurs pour qu'ils se mobilisent, ensemble, contre le droit du travail ratiboisé, contre les idées d'extrême-droite qui s'immiscent dans les tréfonds de la misère sociale et une société mise au pas par l'économie mondiale, telle est l'envie de Merci Patron!

« Il faut inventer des nouvelles formes de mobilisation et arrêter d'être chiant, souligne le réalisateur et journaliste. *Il faut redonner envie aux gens de s'intéresser à une thématique relativement et malheureusement classique. »* ◆

Merci Patron!
Jour 2 Fête et
Mille et une Productions, 2016,
84 min, dans les salles,
en DVD annoncé en
décembre 2016

A VOIR A LIRE

En librairie dès le vendredi 15 avril 2016, *La troisième guerre mondiale est sociale*, de Bernard Thibault aux Editions de l'Atelier — 160 p. / 15 €.

Nous reviendrons sur cet ouvrage dans notre prochaine livraison

DANS LES SALLES

JE LUTTE DONC JE SUIS

« De Grèce et d'Espagne, un vent du sud souffle sur l'Europe contre la résignation. Dans les villes et les campagnes, dans les îles et les montagnes, au cœur des luttes et des alternatives en actes, des femmes, des hommes, mais aussi des enfants refusent de baisser les bras. Une même devise résume leur courage de résister, leur joie de créer et leur persévérance à toute épreuve: « JE LUTTE DONC JE SUIS » (prononcer « AGONIZOMAI ARA IPARKO » en grec et « LUCHO LUEGO EXISTO » en espagnol). Quelques mots pour vivre debout, parce que rester assis, c'est se mettre à genoux. Une brise marine, souriante et solidaire, de Barcelone à Athènes et d'Andalousie en Crète, qui repousse les nuages du pessimisme. Un voyage palpitant en musique, d'un bout à l'autre de la Méditerranée, en terres de luttes et d'utopie. »

PROJECTIONS ET DEBATS
voir le site internet
http://jeluttedoncjesuis.net/