

echos

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



La FGF ...



en route
pour le
changement !

600 milliards d'euros : c'est la somme astronomique qui se cache depuis des décennies dans les paradis fiscaux, soit près de 10 % du patrimoine des Français. Comment cette évasion fiscale massive a-t-elle été rendue possible ? Pourquoi une telle omerta judiciaire ? Quand on connaît la situation des comptes publics de la France, la question mérite d'être posée... Exploitant une somme impressionnante de données ultraconfidentielles et s'appuyant sur des témoignages exceptionnels, Antoine Peillon, révèle comment s'organise l'impunité de tous ceux qui participent à ce système frauduleux.

- **Dans votre dernier ouvrage, *Ces 600 milliards qui manquent à la France* (éd. Seuil), vous décrivez notamment le mécanisme de fraude fiscale mis en place par l'UBS au profit de ses clients fortunés français et au détriment du fisc. Pouvez-vous nous en résumer le principe ?**

Ce que l'on peut appeler « l'affaire UBS » illustre parfaitement l'évasion fiscale. Cette banque a déjà fait l'objet d'enquêtes et de condamnations aux États-Unis pour ses pratiques. Mais je me suis rendu compte que ce qui pouvait être vu comme des dérives particulières de l'autre côté de l'Atlantique est en fait un système généralisé. Les mêmes méthodes, les mêmes buts se retrouvaient en France. Les autorités françaises étaient au courant, mais tout était enterré.

Ce livre part d'une révolte de personnes, ces « héros ordinaires » comme dit Eva Joly, heurtées par ce silence, et parmi elles, tout particulièrement les fonctionnaires de la Direction Centrale du Renseignement Intérieur (DCRI). Ce sont des policiers républicains, qui ont une conception légaliste de la sûreté au nom du peuple français. Ils jugeaient qu'un seuil avait été franchi, qu'on leur demandait de faire des choses indignes de la République. Ce sont eux qui m'ont alerté en août 2011 du scandale UBS.

Il existe une sous-direction à la DCRI chargée de toutes les affaires économiques et financières. C'est une sous-direction très importante : l'argent reste toujours le nerf de la guerre, que ce soit en matière criminelle ou pour le terrorisme. Les enquêteurs de ce département à la DCRI se sont vus interdire d'enquêter sur UBS, en dépit des multiples alertes et documents reçus. Le dossier était classé secret défense. Tout était soigneusement contrôlé, verrouillé au plus haut niveau, et remontait jusqu'à l'Élysée. Derrière l'évasion fiscale, le financement politique n'était jamais loin.

- **Après la publication de votre ouvrage, comment le gouvernement français a-t-il réagi ?**

Depuis la parution de *Ces 600 milliards qui manquent à la France*, le 22 mars 2012, l'actualité semble s'être emballée à propos de l'évasion fiscale. En France, mais aussi dans de nombreux autres pays. Le 12 avril, soit trois semaines après l'arrivée en librairie de *Ces 600 milliards...*, et dix jours seulement avant le premier tour d'une élection présidentielle qui se terminera par une alternance politique alors déjà prévisible, le Parquet de Paris désigne un juge d'instruction, Guillaume Daïeff, pour mener une information judiciaire visant le « démarchage bancaire ou financier illicite

de prospects français ou résidant sur le territoire national, (...) [la] complicité du même délit », ainsi que le « blanchiment en bande organisée de fonds obtenus à l'aide de démarchages bancaires ou financiers illicites ». Le 15 juin suivant, je suis reçu par deux rapporteurs de la Cour des comptes et leur équipe, dans le cadre de l'ouverture d'une enquête sur les éventuels dysfonctionnements de l'Administration vis-à-vis de la fraude fiscale internationale. En juin 2012, l'information judiciaire menée par le juge d'instruction s'accélère. Les bureaux régionaux d'UBS France sont perquisitionnés, au moins un ancien cadre et trois salariés actuels d'UBS France sont placés en garde à vue et entendus par la douane judiciaire, les mardi 26 et mercredi 27 juin, à Strasbourg et à Lyon, mais aussi à Lille et Marseille. Le jeudi 28 juin, un des cadres concernés est mis en examen et placé sous contrôle judiciaire pour « complicité de démarchage illicite » et « blanchiment ». Le 17 juillet, le juge met en examen un ancien cadre d'UBS France (bureau de Lille), une fois encore pour « complicité de démarchage illicite » et « blanchiment ». Le 19 septembre, il perquisitionne le siège d'UBS à Paris... Le 24 juillet, une Commission d'enquête sénatoriale sur l'évasion fiscale publie son rapport. Les sénateurs ont additionné, d'avril à juillet, 130 personnes, dont 90 au Sénat et 40 autres lors de déplacements en Suisse, Belgique, à Londres et Jersey. Le rapporteur de la Commission, le sénateur du Nord Éric Bocquet témoigne, dans *Le Nouvel Observateur* : « Ce qui m'a le plus frappé, ce sont les sommes que représente l'évasion fiscale. Selon les estimations, ce sont entre 40 et 50 milliards qui manqueraient au budget [annuel] de l'État du fait des phénomènes d'évasion et d'optimisation. Sur un budget total de 275 milliards d'euros, ce ne sont pas des sommes négligeables. » Les chiffres et les témoignages recueillis par la Commission d'enquête, y compris à propos d'UBS, confirment les informations publiées par *Ces 600 milliards qui manquent à la France*. Le rapport des sénateurs, adopté à l'unanimité, fait aussi 59 propositions.

Le 3 juillet, à l'Assemblée nationale, le nouveau Premier ministre Jean-Marc Ayrault s'en est pris vigoureusement à l'évasion fiscale, lors de son discours de politique générale. Il y affirmait que « le patriotisme, ce n'est pas fuir la France pour les paradis fiscaux et laisser à ceux qui restent le poids de l'effort. » Il promettait, en conséquence, que le gouvernement « se donnera les moyens de lutter contre la fraude et d'abord [contre] l'évasion fiscale ».

Tous ces éléments – et un certain nombre d'autres qui ne sont pas encore publics – me font penser que l'action du gouvernement actuel contre l'évasion fiscale est d'ores et déjà sérieuse.



Un tournant pour la fonction publique ?

Page 2 Point de vue de...

- Antoine PEILLON, grand reporter à *La Croix*

Page 3 Édito

- Un tournant pour la fonction publique ?

Page 4 Actualité

- Fonction publique de l'État : PAS de licenciement pour perte d'emploi

Pages 5 à 6 Fonction Publique de l'État

- Drame de Toulouse – Les experts à l'assaut
- Pour les surveillants : « Le changement c'est maintenant ! »

Pages 7 à 10 Fonction Publique Territoriale

- Cahier de propositions nationales 2012/2013 du SAFFT

Pages 11 à 14 À conserver

- Agenda social de la fonction publique
- Organigramme de la FGAF

Page 15 Fonction Publique Hospitalière

- L'épopée du Compte Épargne Temps...

Pages 16 à 18 CESI

- La CESI, le TFUE, les SIG, la FGAF, et vous, et vous, et vous, travailleurs du secteur public...
- Promouvoir la coopération administrative transnationale en Europe

Page 19 à 23 Éducation nationale

- Refonder l'École ?
- Concertation
- La refondation de l'École de la République
- Créer des facultés de santé
- Lettre du nouveau Président et de la nouvelle Secrétaire Générale

Agenda de la FGAF

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires

Directeur de la publication : François Portzer

Rédactrice en chef : Geneviève Peirman

Siège social et administration :

4 rue de Trévise – 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

Conception, réalisation, impression :

Compédit Beaugard – Tél. : 02 33 37 08 33

ISSN : 0996-1402

Commission paritaire : 1016S08033

La nouvelle ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, Mme Marlyse Lebranchu, a lancé à l'issue de la Grande Conférence Sociale de juillet dernier, un ambitieux calendrier de travail (que vous trouverez en page centrale de ce numéro) s'étendant sur huit mois de septembre à avril et structuré autour de trois axes de réflexion : « Le dialogue social », « L'exemplarité des employeurs publics » et « Parcours professionnels, carrières, rémunérations ». Il constitue *a priori* un véritable *aggiornamento* pour la fonction publique française.

Par ailleurs, le projet de budget 2013 prévoit la suppression de 12 298 postes dans les ministères jugés non prioritaires (dont 7 234 au ministère de la Défense et 2 353 postes pour Bercy) et la création de 11 011 postes dans l'éducation, la justice et la police, ce qui constitue une totale rupture avec la politique de la RGPP qui avait fait fondre 5 % des effectifs de la fonction publique de l'État.

Bien sûr, la FGAF se félicite de cette dynamique nouvelle à laquelle elle contribuera activement, notamment en publiant très prochainement un Livre blanc sur la souffrance au travail, qui fait le point sur les textes en vigueur et livre des témoignages inédits collectés par nos militants sur le terrain.

Malgré ces avancées certaines, deux questions majeures restent d'évidence en suspens.

Tout d'abord, dans ce contexte de nécessaire rigueur budgétaire, quid de la fonction publique territoriale dont les effectifs se sont considérablement accrus ces dernières années alors que de nouveaux transferts de compétences entre l'État et les collectivités locales seront encore rendus indispensables dans la perspective de la future loi sur l'acte 3 de la décentralisation, en particulier dans la filière sécurité ?

Ensuite, comment concilier une indispensable et légitime augmentation des traitements des fonctionnaires de plus en plus paupérisés par la hausse continue du SMIC, hausse tout juste compensée pour les premiers échelons des grilles de rémunération de la fonction publique ?

La FGAF, forte des 18 organisations qui la composent (cf. notre page centrale) issues des trois fonctions publiques (État – dont parlementaire –, Territoriale, Hospitalière), et parce qu'elle demeure l'incarnation d'un syndicalisme de terrain à l'écoute des agents, entend participer pleinement à ce tournant, comme elle le fait depuis plus de 60 ans, avec notamment la signature des accords Oudinot (1968) et Durafour (1990), les deux plus grandes avancées pour la situation des fonctionnaires.

Alors, **Madame la Ministre, nous sommes à votre disposition !**



Fonction publique de l'État : PAS de licenciement pour perte d'emploi

Le décret 2010-1402 du 12 novembre 2010 instituait pour les fonctionnaires de l'État une **procédure nouvelle, aboutissant, dans les faits, à un licenciement**. Il disposait en effet que « *le fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé, en cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs, [pouvait] être placé en situation de réorientation professionnelle, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade* ».

L'agent bénéficiait de priorités pour les actions prévues, notamment pour la réalisation d'un bilan de compétences et pour le bénéfice d'actions de formation, le cas échéant, de longue durée afin d'acquérir de nouvelles qualifications. La réorientation professionnelle prenait fin lorsque le fonctionnaire était nommé sur un nouvel emploi. Mais il pouvait également, à l'initiative de l'administration, et après avis de la commission paritaire compétente, être licencié après avoir refusé successivement trois postes proposés en vue de sa réintégration, conformément à l'article 10 de ce décret ou, s'il avait droit à pension, admis à la retraite.

La FGAF avait protesté contre cette disposition qui, une fois encore, sous l'apparence d'une réforme de la gestion, dont la Fédération a toujours dénoncé la supercherie, tendait à effacer la spécificité statutaire de la fonction publique de l'État. Il s'agissait de mettre fin à une des garanties majeures qu'elle accorde à ses agents, et qui procède tout droit du modèle qu'a constitué la loi Gouvion-Saint-Cyr de 1834 : seule la faute peut conduire au licenciement et l'agent a propriété de son grade qui constitue un droit à emploi. Le texte y contrevenait.

Par ailleurs, nous observons que ce décret alignait de fait le statut des fonctionnaires de l'État sur celui des fonctions publiques territoriale et hospitalière, à bien des égards moins favorable en tous points.

- Dans la fonction publique territoriale, un fonctionnaire peut, hors des mesures disciplinaires, être licencié :
 - en cas de refus, sans motif valable lié à son état de santé, du ou des postes proposés à l'issue d'un congé de maladie,
 - à sa demande à l'issue d'un détachement sur un emploi fonctionnel lorsque sa collectivité d'origine ne dispose pas d'emploi vacant correspondant à son grade,
 - après 3 refus d'offre d'emploi, lors d'une prise en charge par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ou par un centre de gestion.
- Dans la fonction publique hospitalière, un fonctionnaire peut également être licencié en cas de suppression d'emploi :
 - 6 mois après la suppression, s'il ne demande pas sa mise en disponibilité,

◦ après 3 refus d'offre d'emploi.

Ainsi, le texte tendait, non pas à harmoniser les situations, mais bien plus à « territorialiser » le fonctionnariat dans son entier. **Il n'est pas inutile de rappeler que les corps professoraux constituent les gros bataillons de la fonction publique de l'État. Au moment de la production de ce texte réglementaire, plusieurs réformes de gestion internes à l'Éducation nationale visaient à régionaliser les recrutements, à développer largement les emplois fonctionnels et à individualiser à l'extrême les promotions de carrière au sein de ce ministère. Le texte de novembre 2012 s'inscrivait donc dans cette cohérence.**

L'annonce faite de la suppression de ce décret, qui n'avait pas eu d'application, est toutefois plus que symbolique. Il ne s'agit pas, en effet, de conserver un privilège abusif, mais de conforter un modèle de service public dont nous défendons le principe. La Fédération souhaite que le statut propre au service de l'État inspire les deux autres fonctions.

Si la mobilité doit être encouragée et favorisée pour tous les agents par l'effectivité du droit à la formation et à la promotion internes, si le droit à mutation doit être partout reconnu, la garantie d'emploi assure au fonctionnaire l'indépendance matérielle et morale indispensable aux missions qu'il assume. Son statut est la première garantie apportée aux citoyens de la qualité et de l'équité du service public, qui se donne et ne se vend pas. ■

Albert-Jean MOUGIN

Vice-président national du SNALC-CSEN

Drame de Toulouse

Les experts à l'assaut

« *Si le monde explose, la dernière voix audible sera celle d'un expert disant que la chose est impossible* » prédisait Peter USTINOV.

Le drame de Toulouse fut, par-delà l'intuition de l'écrivain britannique, l'illustration poussée jusqu'au paroxysme, de l'omniprésence médiatique des « experts » de la pratique policière. L'État-spectacle s'est en effet enrichi de jeux du cirque d'un nouveau genre : le ballet incessant des criminologues et autres experts, le plus souvent autoproclamés, venus tenir la chandelle des médias, et plus particulièrement des télévisions, en mal de contenu et d'informations tout au long des 4 jours du drame. Dans un défilé parfaitement orchestré, l'espace médiatique a ainsi été saturé de spécialistes omniscients de la sécurité et des comportements criminels, de jeunes retraités du RAID à la parole désormais libérée, ou bien encore d'anciens responsables de la Direction de la Surveillance du Territoire (DST). Tous avaient, ces jours-là, des choses à nous dire sur la personnalité du tueur, ses obsessions, sa dangerosité, son profil psychologique, la mouvance radicale au sein de laquelle il évoluait ou bien encore sur la manière de gérer la crise, commentant à l'envi les options supposées du RAID.

Les chaînes d'information continue, sans être les seules, sont largement comptables de ces micros tendus et de ces dizaines d'heures d'antenne abandonnées à des techniciens venus tout autant partager leur expérience (accordons ce crédit à plusieurs d'entre eux) que vendre l'expertise de la société d'intelligence économique, au sens large du terme, qui les rémunère, comme autant de têtes de

gondole d'un marché de la sécurité qui ne connaît pas la crise.

Le constat, malheureusement pas nouveau, est préoccupant pour notre société. L'immédiateté de l'information impose-t-elle inéluctablement aux télévisions, pour « meubler » leur direct de près de 36 heures autour du domicile du forcené, de multiplier les interventions de « pseudo-experts », sans filtre ni discernement ? Il apparaît en effet que moult experts se sont exprimés sur la situation tout en ignorant les éléments de contexte susceptibles de nourrir une réflexion et d'éclairer une prise de décision : la volonté politique et judiciaire, le profil du criminel, la configuration des lieux ou bien encore, les contraintes techniques et juridiques rencontrées.

Sollicités pendant l'événement, d'anciens chefs du RAID n'ont pas souhaité, eux, s'exprimer afin de ne pas interférer davantage dans la gestion de la crise, sans doute conscients de la complexité de ce type de situation. D'autres analystes ayant jadis occupé des fonctions de commandement dans des unités d'intervention, n'ont pas eu cette pudeur et ont manifestement manqué cruellement d'humilité. Il est toujours plus confortable de donner des leçons à distance, sans être confronté directement à la pression de l'enjeu. À l'inverse, *a posteriori*, il est légitime et nécessaire d'analyser la situation, d'affiner un diagnostic, d'émettre un avis ou une opinion sur la conduite des opérations, en disposant des informations et du recul nécessaires à toute expertise réfléchie.

Aujourd'hui, la pression de l'Internet, le besoin d'explication en temps réel, l'exigence de transparence et l'existence des chaînes d'information continue, rendent illusoire toute volonté de limiter la médiatisation de tels événements. Il convient donc de réfléchir à de nouvelles formes de communication, en veillant à ce que la parole médiatique ou institutionnelle ne nuise pas à l'efficacité opérationnelle.

Cependant, force est de constater que les tentatives du Ministère de l'Intérieur pour réguler la communication apparaissent décalées et largement insuffisantes par rapport aux enjeux : la création d'un porte-parole n'a nullement empêché tout un chacun, y compris au sein de l'Institution, d'avoir un avis et d'exprimer publiquement ses convictions personnelles. On observe également désormais sur chaque scène de crime, l'intervention de fonctionnaires de police, titulaires d'un mandat syndical, dont les institutions policières et judiciaires feignent d'ignorer les violations récurrentes du secret professionnel, au-delà de la seule expression d'une émotion légitime. Il convient donc d'en appeler (vœu pieux certainement) au sens de la responsabilité de la pieuvre médiatique, véritable « pousse-au-crime » télévisuel de tous ceux qui souhaitent délivrer un commentaire éclairé sur les drames de nos sociétés, au profit des citoyens-spectateurs toujours plus nombreux, qui veulent immédiatement tout voir, tout savoir et tout comprendre. Mais le temps ne pardonne pas ce qui se fait sans lui...

Patrice DÉMOLY

Commissaire Divisionnaire
Chef 3^e District de Police Judiciaire –
DRPJ PARIS



<http://www.sps-penitentiaire.fr>
spsnongrades@hotmail.com

Le **Syndicat Pénitentiaire** des **Surveillant(e)s** et **Surveillant(e)s brigadiers** Non-gradés affilié à la

Pour les Surveillants :
« Le changement c'est maintenant ! »

Pour un nouveau Code de la route pénitentiaire !

- **STOP** à la surpopulation carcérale !
- **STOP** à l'insécurité !
- **STOP** à la souffrance au travail !
- **STOP** aux suicides des Surveillants !
- **STOP** au management répressif des Chefs d'établissements !
- **STOP** au mépris des Surveillants !
- **STOP** aux primes d'objectifs... allouées à l'encadrement !
- **STOP** aux agressions verbales et physiques !
- **STOP** au chantage des détenus !
- **STOP** aux trafics des détenus !
- **STOP** à l'indiscipline et à l'impunité !
- **STOP** à l'angélisme !
- **STOP** à la soumission et à l'asservissement des Surveillants !
- **STOP** à l'hémorragie de l'effectif des Surveillants !
- **STOP** à la suppression des postes !
- **STOP** aux nouvelles missions sans moyens !
- **STOP** aux Partenariats Public-Privé !
- **STOP** à la Régression Générale des Politiques Publiques !



- **FEU VERT** à la reconnaissance de la pénibilité de la profession !
- **FEU VERT** à la considération des Surveillants !
- **FEU VERT** à un recrutement massif de Surveillants !
- **FEU VERT** à l'équivalence de la catégorie B !
- **FEU VERT** à la bonification du 1/4^e !
- **FEU VERT** à la prime de sujétion spéciale à 30 % !
- **FEU VERT** à l'I.C.P. équivalente à un 13^e mois !
- **FEU VERT** à l'augmentation de la prime de nuit, dimanche et JF !
- **FEU VERT** à la 8^e semaine de congés payés !

Les politiques sont attendus au virage !
Les Surveillants ne veulent plus être conduits dans le ravin
et ne lâcheront plus le volant...

Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

www.safpt.org

SAFPT NATIONAL : 35, rue Jules Verne – 83220 LE PRADET – Site Internet : www.safpt.org

Chers Collègues,

Le 1^{er} juillet 2012, le SAFPT (Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale) s'est affilié à la FGAF afin de renforcer cette dernière au niveau de la branche territoriale qui lui faisait défaut.

De par ses statuts, le SAFPT est une Fédération de syndicats professionnels qui regroupe les agents actifs et retraités employés par les collectivités et établissements publics visés par l'article 2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le SAFPT s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard de tout Gouvernement, Autorité locale, Parti politique et de toutes idéologies philosophiques et religieuses.

Son but principal est la défense des intérêts professionnels, matériels et moraux, tant individuels que collectifs de ses membres, aussi bien sur un plan local que sur le plan national.

Son action s'exerce sur l'ensemble du territoire français (métropole et outre-mer).

Au cours de ses congrès annuels, le SAFPT réactualise régulièrement son cahier de propositions nationales qui est ensuite transmis dans les différents Ministères concernant la FPT.

Ci après, la dernière réactualisation qui a eu lieu le 15 juin dernier à GAP dans les Hautes-Alpes.

Les représentants SAFPT se félicitent de cette affiliation qui va nous permettre, tous ensemble, de peser davantage lors des négociations entreprises par le Gouvernement avec les partenaires sociaux et d'occuper un terrain plus vaste afin de figurer en excellente place sur l'échiquier syndical lors des prochaines élections professionnelles de 2014.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale






Cahier de Propositions Nationales 2012/2013

(adopté en Comité National du 15 juin 2012)

Propositions Générales

1. Attribution d'un permanent national à toutes organisations syndicales ayant obtenu une colonne à leur nom au niveau national lors des élections professionnelles.
2. Suppression des groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles.
3. Suppression des seuils démographiques afin de reconnaître les qualifications et compétences des personnels de catégorie A et ce, quelle que soit l'importance de la collectivité.
4. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
5. Avancement d'échelon à durée minimum de droit, sauf cas exceptionnel.
6. Suppression de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 modifiée, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
7. Respect strict de la loi modifiant l'article 3 de la loi 84.53. du 26/01/1984 modifiée. Titularisation des contractuels occupant des emplois statutaires (continus ou cumulés) depuis plus d'un an.
8. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents et non la transformation en CDI signant la mort du statut.
9. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
10. Application des décisions prises pour la FPE et la FPH en termes identiques et à la même date pour la FPT.
11. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon.
12. Obligation à la FPT de la prise en charge de toutes les cotisations mutualistes, dans la limite de 25 %, comme pour la fonction publique de l'État.
13. Évolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur des agents ayant atteint le dernier échelon en restant dans leur catégorie. Cette évolution se faisant en tenant compte des règles d'avancement en vigueur.
14. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
15. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités.
16. Les décisions prises en CAP, CTP, CHS et commission de réforme doivent s'imposer aux autorités territoriales.
17. Attribution à toutes les filières de l'échelon spécial pour la catégorie C selon les critères définis pour la filière technique.
18. Instauration d'une charte de bonne conduite élaborée entre les élus du CHSCT et la médecine du travail par rapport au stress au travail, au harcèlement et à la discrimination.
19. Mise en application de la proposition de loi n° 27 18/2000 (François Rochebloine) tendant à permettre, à titre exceptionnel, l'avancement d'un à deux échelons sans condition d'avancement dans la FPT.
20. Prise en compte de la spécificité et des responsabilités qui incombent aux agents faisant fonction d'agent de sécurité incendie (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes : SSIAP), quelles que soient les filières, par :
 - la mise en place d'un encadrement des agents des SSIAP par des agents possédant obligatoirement le diplôme correspondant au niveau imposé par chaque Établissement recevant du Public (ERP).
 - l'obligation pour les Collectivités Locales de faire appel à un agent territorial responsable faisant fonction de chef de service de sécurité incendie (diplôme SSIAP 3) pour certains types d'établissements (à définir avec les professionnels parmi les 22 catégories existantes).
 - l'obligation de mettre en place un agent territorial ayant le diplôme SSIAP 3 dans les collectivités pour assurer le suivi des Commissions de Sécurité (moyens de secours incendie – conformité des locaux – accessibilité aux personnes à mobilité réduite pour tous types d'ERP). De plus, ce personnel deviendrait le référent sécurité auprès des Sapeurs Pompiers et des Commissions.
 - l'attribution d'une NBI en fonction du niveau du diplôme ayant trait à cette spécialité, à savoir :
15 points pour SSIAP 1. // 20 points pour SSIAP 2. // 25 points pour SSIAP 3.
21. Comme l'avait voté le Sénat en novembre 2011, suppression du jour de carence en cas de maladie dans la Fonction Publique.
22. Rendre obligatoire l'octroi de l'Indemnité horaire pour travail les dimanche et jours fériés.
23. Rendre obligatoire l'Indemnité de travail de nuit et sa majoration.
24. Mettre en adéquation les conditions d'avancement au grade de l'échelle 5 des filières administratives, animation, culturelle, sportive et médico-sociale avec les conditions retenues pour le grade d'adjoint technique principal de 2^e classe (Filière Technique).

Traitements et Indemnités

1. Révision du mode d'attribution de l'Indemnité de résidence afin que tous les agents de la FPT puissent en bénéficier avec intégration de celle-ci dans le traitement de base.
2. Réajustement et uniformisation du supplément familial, quel que soit le nombre d'enfants et l'indice de rémunération de l'agent. Réévaluation de manière significative du supplément familial pour un enfant.
3. Établissement, dans le cadre de la Prime de service et de rendement, d'une part substantielle, fixe et obligatoire, quelle que soit la collectivité, avec intégration dans le traitement de base et prise en compte dans le calcul du régime de retraite de la CNRACL. Prise en compte de l'autre part de cette PSR dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
4. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, d'accident de service et maladie professionnelle.
5. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
6. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.
7. Liberté laissée à l'agent pour le choix entre la récupération ou la rémunération en fonction du temps de travail supplémentaire.

Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Prise en charge par le CNFPT des formations diplômantes actuelles et à venir.

Filière administrative

1. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière administrative pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité).

Filière technique

1. Placer le grade des agents de maîtrise en échelle 6.
2. Possibilité aux agents de maîtrise de présenter l'examen professionnel de Technicien.
3. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique de 1^{re} classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique.
4. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique 1^{re} classe correspondant aux divers métiers de la filière technique (électricité, plomberie, maçonnerie, etc.) et non se cantonner à des options génériques (voirie, bâtiments, espaces verts).

Filière médico-sociale

1. Classement des ATSEM en catégorie active et application des tâches qui leur sont dévolues par leur cadre d'emplois.
2. Intégration dans le cadre d'emplois des ATSEM, des agents titulaires faisant fonction d'ATSEM depuis plus de 5 ans et titulaires du CAP petite enfance.
3. Création des grades de moniteur éducateur socio-éducatifs principal et en chef.
4. Équivalence des diplômes dans les fonctions publiques dans le cadre d'une mobilité.
5. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière sanitaire et sociale pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité, pénibilité et responsabilité).
6. Indemnisation des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
7. Classement des assistants Socio-éducatifs en catégorie A.

Filière culturelle

1. Élargissement de l'assiette d'attribution de la NBI par rapport à la spécificité des emplois liés au patrimoine et à la culture.
2. Amélioration du régime indemnitaire de la filière culturelle notamment sur les premiers grades.

Filière animation

1. Reconnaissance et développement plus accrus de la filière et des missions.
2. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière animation pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité), y compris pour les agents de catégorie C travaillant en Centre de Loisirs et en période périscolaire.
3. Création d'un cadre d'emplois de Conseiller d'Animation de catégorie A.

Filière sportive

1. Redéfinition des missions du cadre d'emplois des OTAPS avec reconnaissance de leurs compétences et de leurs diplômes en matière d'enseignement et d'animation.
2. Reconnaissance de la notion d'enseignants du cadre d'emplois des ETAPS et OTAPS Instauration d'un temps de service pour les enseignants par comparaison avec la filière culturelle (enseignants de musique).
3. Classement en catégorie active des personnels de catégories B et C intervenant en milieu aquatique.

Retraites / Pensions

1. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite.
2. Maintien du système de retraite par répartition.
3. Assainissement de la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires.
4. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels par rapport à la revalorisation annuelle des pensions de retraite sur la base de l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
5. Maintien du pouvoir d'achat des futurs retraités par rapport aux revalorisations salariales et par rapport à l'inflation. (Là aussi, il n'est pas question que les futurs retraités voient leurs pensions moindres que celles de leurs collègues retraités actuels pour combler les déficits).
6. Raisonner en années de cotisation (au lieu d'âge et cotisation) avec un choix de départ à la retraite dès que tous les trimestres ont été cotisés.
7. Maintien du dispositif « carrières longues » créé par la loi de 2003 qui autorise les salariés ayant une durée d'assurance supérieure à celle requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à partir à la retraite plus tôt que les autres avec surcote.
8. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées qui entraîneraient une remise en cause du principe de service actif.
9. Réinstaurer le départ à la retraite, sous réserve d'avoir accompli 15 années de service, quel que soit leur âge, aux parents (mère ou père) de 3 enfants vivants ou décédés par fait de guerre, ainsi qu'aux parents (mère ou père) d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, selon les critères actuels en vigueur.
10. Augmentation du taux de réversion.
11. Inclure en totalité le régime indemnitaire dans le calcul du montant de la retraite.

Commission de Sécurité

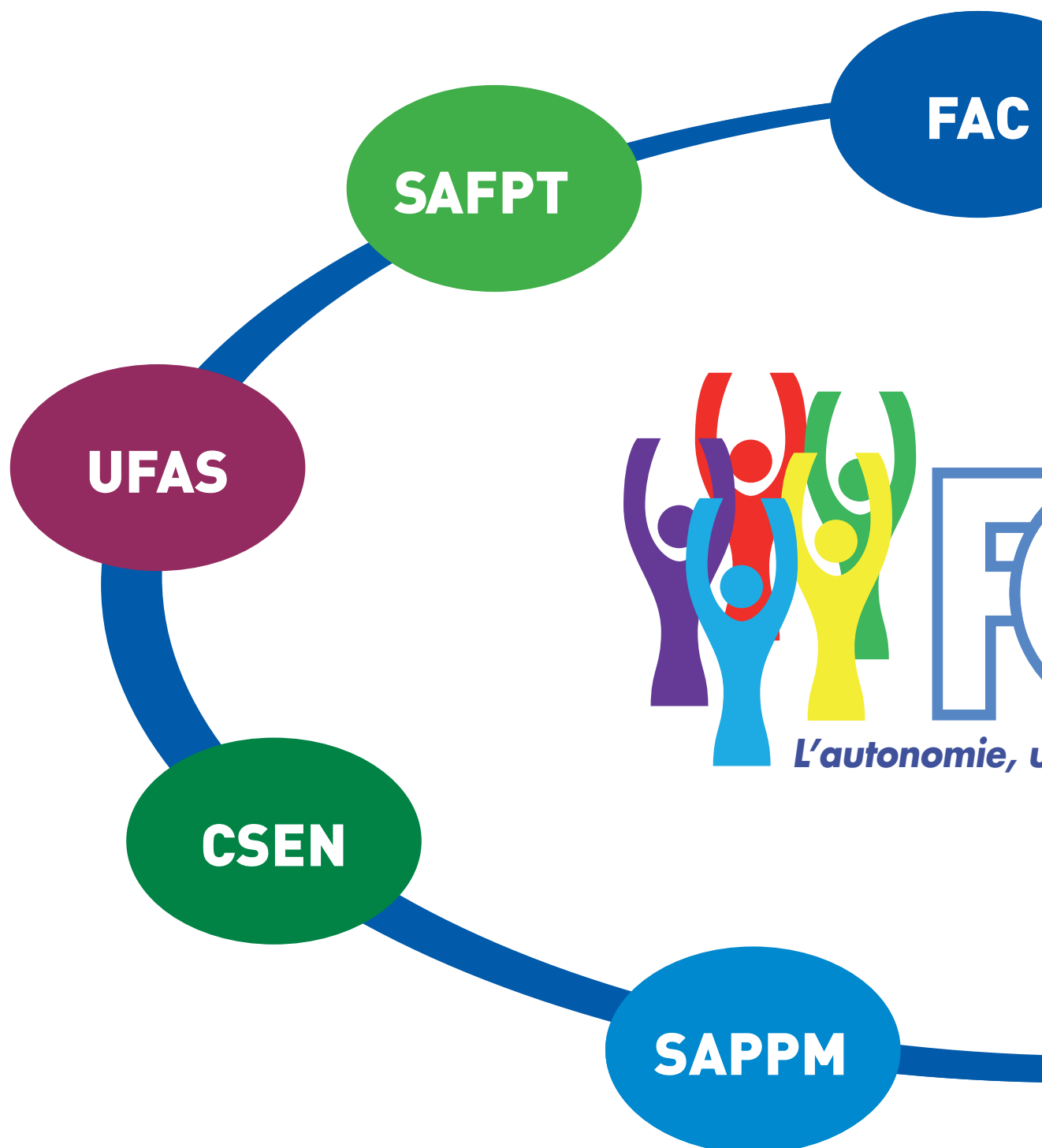
1. Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1^{er} grade du Cadre d'emplois de la filière Sécurité actuelle avec celui de la Police d'État (Niveau IV – Catégorie B).
2. Fusion des grades actuels de catégories B et A afin de former 3 grades en catégorie A. Le concours d'accès externe de cette catégorie restant celui en vigueur (diplôme de niveau II). Le dernier grade de cette catégorie étant soumis à un effectif de 20 agents.
3. De ce fait, refonte des grilles indiciaires des nouvelles catégories A et B avec repositionnement des agents de la filière Sécurité selon les grades ainsi définis.
4. Maintien de la catégorie C avec des échelles allant de 3 à 6 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
5. Mise en place, pour les ASVP, d'un examen professionnel (ou d'un concours interne), avec tests psychotechniques afin de passer gardien de police municipale.
6. Indemnité spéciale de fonction respectivement fixée à 14 %, 20 % et 26 % selon les catégories C, B et A. Cette prime devant être uniforme, obligatoire et non liée à la manière de servir.
7. Intégration de cette prime de fonction dans le traitement de base avec prise en compte dans le calcul du régime de retraite CNRACL (comme pour la filière Sapeurs Pompiers professionnels). Les autres primes étant prises en compte dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
8. Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la filière Sécurité dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs-pompiers professionnels).
9. Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
10. Armement obligatoire de 4^e catégorie pour toutes les polices municipales.
11. Mise en place des tests psychologiques pour tous les concours de police municipale.
12. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
13. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : VTT, Motocycliste, encadrement...
14. Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
15. En adéquation avec la police d'État, aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse.
16. Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
17. Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale ou (et) attribution des assermentations et agréments au regard du rapport de fin de stage FIA émis par le CNFPT.
18. Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles.
19. Réintégration en catégorie active des personnels qui avaient été nommés dans le grade de Chef de Police avant quinze années en Catégorie C (emplois classés en catégorie active) et qui sont restés dans ce grade.
Demande similaire pour les Chefs de service ayant été nommés après plus de quinze ans en catégorie C (emplois classés en catégorie active).

ON PUBLIQUE

DE TRAVAIL PRÉVISIONNEL

CLARITE EURS PUBLICS Les conditions de vie au travail	PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES, RÉMUNÉRATIONS	
	Parcours professionnels, mobilité	Carrières, rémunérations
cret réorientation professionnelle		
Réunion de bilan de l'accord SST de novembre 2009 Lancement de la concertation sur le plan amélioration des conditions de vie au travail	Lancement de la concertation sur les parcours professionnels, carrières, rémunérations	Bilan évolution globale des rémunérations
Concertation amélioration des conditions de vie au travail	Fusion des corps	Rémunérations indiciaires (grilles) Régimes indemnitaires
Concertation amélioration des conditions de vie au travail	Mobilité entre ministères et fonctions publiques Dispositifs d'attractivité et déconcentration des actes de gestion	Mesures catégorielles
Réunion conclusive amélioration des conditions de vie au travail	Recrutements et parcours de carrière Formation professionnelle Action sociale	
	Clôture de la concertation et perspectives pour une négociation (calen- drier, méthode) Formation professionnelle	

Organigramme de la FGAF



Fédérations affiliées à la FGAF

SAFPT (Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale)

UFAS (Union Fédérale Autonome Santé)

CSEN (Confédération Syndicale de l'Education Nationale)

Syndicats de la CSEN :

SNALC (Syndicat National des Lycées et Collèges)

SNE (Syndicat National des Ecoles)

SPLEN-SUP (Syndicat des Personnels de l'Education Nationale et de l'Enseignement SUPérieur et de la Recherche)

SupAutonome (Fédération nationale des syndicats autonomes de l'enseignement supérieur et de la recherche)

FAC (Fédération Autonome Culture)

Syndicats de la FAC :

SMESAC (Syndicat des Musées, Etablissement, S)

SAMIC (Syndicat Autonome des Médias et des In)

FGAF - Finances

Syndicats de la FGAF-FINANCES :

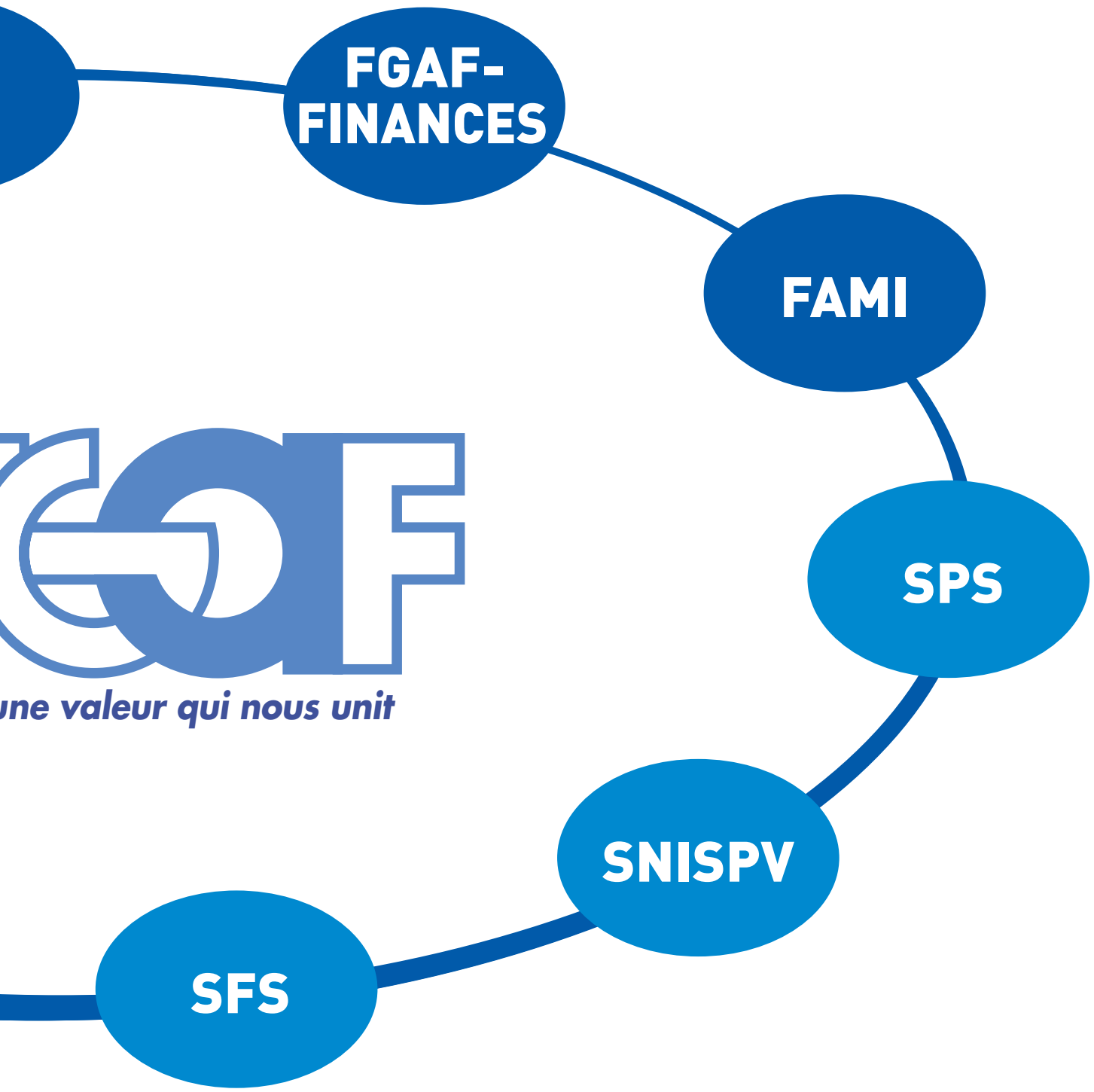
SNA FIP (Syndicat National Autonome des Finan)

SNI FIP (Syndicat National des Inspecteurs des F)

SNDS (Syndicat National des Douaniers de la Su)

SPSCM (Syndicat des Personnels Statuts de Cer)

AF



CGF
une valeur qui nous unit

Services, Autonome Culture)
 Industries Culturelles)

ces Publiques)
 Finances Publiques)
 veillance)
 ntrale - MINEFE)

FAMI (Fédération Autonome des Métiers de l'Intérieur)
Syndicats de la FAMI :
SCPN (Syndicat des Commissaires de la Police Nationale)
SNPPS (Syndicat National des Personnels de Police Scientifique)

Syndicats affiliés à la FGAF

SAPPM (Syndicat Autonome des Personnels des services du Premier Ministre)
SFS (Syndicat des Fonctionnaires du Sénat)
SNISPV (Syndicat National des Inspecteurs en Santé Publique Vétérinaire)
SPS (Syndicat National Pénitentiaire des Surveillant(e)s et Surveillant(e)s brigadiers Non-Gradé(e)s)

- RÉFORME DE L'ÉTAT
- DÉCENTRALISATION
- FONCTION PUBLIQUE

FONCTI

CALENDRIER D

	LE DIALOGUE SOCIAL		L'EXEM
	Réformer avec les agents	Droits et moyens syndicaux	DES EMPLOYE
SEPTEMBRE			CSFPE du 11 sept : abrogation du dé Lancement de la négociation égalité professionnelle ANT : comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011
OCTOBRE	Bilan de la RGPP et première infor- mation sur la décentralisation	Moyens du CCFP et circulaire d'appli- cation du décret du 28 mai 1982 Bilan des élections professionnelles	Égalité professionnelle, lancement des discussions
NOVEMBRE	Amélioration des pratiques d'encadrement		ANT, conditions d'emploi Réunion conclusive égalité professionnelle
DÉCEMBRE	Ouverture de la concertation sur la déontologie et les valeurs de la fonction publique Point d'étape sur la réforme de l'Etat et la décentralisation	Bilan d'étape sur la mise en œuvre des moyens syndicaux	ANT, conditions d'emploi
JANVIER	Déontologie et valeurs de la fonction publique	Rénovation du dialogue social	Lancement de la concertation sur la gestion des âges : Etat des lieux
FÉVRIER	Point d'étape sur la réforme de l'Etat et la décentralisation	Lancement de la négociation sur la carrière des agents investis de mandats syndicaux	Gestion des âges
MARS			Gestion des âges
AVRIL		Carrière des agents investis de mandats syndicaux Conclusion de la négociation sur la carrière des agents investis de mandats syndicaux	Diversité et recrutement dans la fonction publique

L'épopée du Compte Épargne Temps...

Alors que les décrets rectificatifs pour les Fonctions Publiques de l'État et de la Territoriale sont parus respectivement en 2009 et 2010, pour l'Hospitalière ce texte ne paraîtra pas avant l'automne, et cela après trois passages devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière (CSFPH) en février, juin et juillet 2012. Cette lenteur à réglementer tient essentiellement au fait que la masse des dépôts dans la FPH est, proportionnellement, bien plus important que dans les deux autres fonctions publiques.

Ainsi, de nombreux soignants et cadres de santé ont déposé, ou se sont vus dans l'obligation de déposer, le placement de jours de RTT et d'heures supplémentaires impossibles à récupérer, du fait de la baisse des effectifs pour une activité en augmentation. Il s'agit le plus souvent de plusieurs dizaines de jours, mais pour certains collègues, cela peut dépasser 200 jours épargnés depuis 2002 ! Les répercussions financières sont donc importantes sur des établissements dont le budget est déjà en déficit. Aussi le ministère de la Santé a voulu rédiger un projet qui, à la fois :

- évite les dérives passées, et cela au détriment, parfois, de l'intérêt des agents hospitaliers, notamment ceux dont les CET sont les plus abondants ;
- soit le plus proche possible des dispositions du décret 2009-1065 du 28 août 2009 intervenu pour la FPE, alors que la problématique y est bien différente.

Ainsi, dans ce projet, le compte épargne temps peut permettre non seulement d'accumuler des droits à congés rémunérés dans la limite d'un plafond (qui n'existait pas auparavant), mais aussi de choisir l'indemnisation des jours épargnés ou (pour les agents titulaires uniquement) d'opter pour la conversion des jours épargnés en cotisation pour des points retraite sur le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP). Ces deux nouvelles possibilités, qui devraient apparaître comme positives, le sont moins quand on sait que la valeur donnée à ces jours épargnés n'a pas été réévaluée depuis 2007 (valeur établie par le gouvernement Fillon, dont chacun se souvient de la générosité pour les fonctionnaires...). Ainsi cette valeur est de 60, 80 et 125 euros respectivement pour les agents de catégorie C, B et A, quel que soit leur indice réel. Pour les catégories C, cela représente 8,57 € de l'heure alors que le SMIC est à 9,40 € !!! Ne peut-on pas dès lors parler de « marché de dupes » ?

Heureusement, l'indemnisation des jours épargnés au profit des ayant droits, en cas de décès de l'agent, est maintenue pour la totalité des jours épargnés.

Comment est alimenté le CET ?

Comme aujourd'hui, le CET peut être alimenté chaque année par le report de congés annuels, de jours de RTT

ou d'heures supplémentaires. Avec les règles actuelles, le CET peut être alimenté de 22 jours par an au maximum. Le projet prévoit de réduire ce nombre à 10 jours maxi. De plus, les 20 premiers jours épargnés ne pourront être consommés que sous forme de congés. Ainsi, il faudra que le nombre des jours épargnés dépasse 20 pour que les jours excédant ce nombre puissent être, au choix de l'agent, soit indemnisés, soit comptabilisés sous forme de points retraite RAFP, soit conservés comme congés dans le CET. Pour autant, le nombre total de jours inscrits sur le CET ne devra pas dépasser 60 jours.

À noter :

- L'obligation faite aux établissements de comptabiliser au passif de leur budget chaque jour épargné. Ce passif, qui correspond au nombre de jours épargnés restant sur le compte, est transféré au nouvel établissement en cas de mutation, ou auprès du centre national de gestion en cas de placement en recherche d'affectation. La situation des CET et leur prise en compte dans le bilan comptable devront être présentés annuellement au Comité Technique d'Établissement, en même temps que le Bilan Social de l'établissement.

Des dispositions transitoires pour solder les CET actuels sont prévues dans une modification du décret 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents hospitaliers.

Un droit d'option est créé pour les jours dépassant le seuil de 20 jours. Cette option doit être faite par l'agent dans les 5 mois qui suivront la parution du décret. En cas d'oubli de l'agent, il est prévu que les jours concernés soient versés sur le RAFP pour les titulaires, et rémunérés pour les non titulaires.

Les versements qui résultent de ce choix se feront à hauteur de 4 jours par an jusqu'à épuisement du solde. Si la durée qui en résulte est supérieure à 4 ans, celui-ci sera effectué en quatre fractions annuelles d'un égal montant. Toutefois, si l'agent cesse définitivement ses fonctions du fait d'une admission à la retraite, d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation, le solde lui est versé intégralement à la date de son départ.

Le Bureau



L'Europe, le syndicalisme et le service public : des travailleurs du secteur public au sein de

La **CESI**, le **TFUE**, les **SIG**, la **FGAF**, et **vous**, et **vous**,

La Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI) : un acteur décisif et indispensable de la protection des agents publics européens et du service public en Europe.

Il n'est pas sûr que les agents publics français sachent tout ce qu'ils doivent à l'Europe des 27 (L'Union Européenne). Donnons-en deux exemples :

- 1 – Le renforcement des règles de Santé et de Sécurité au travail (SST) ?
C'est la **directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989** concernant « la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail » qui en est la « matrice » dans l'ensemble de l'espace européen...
- 2 – Si l'on considère à présent « Certains aspects de l'aménagement du temps de travail », on pourra mettre en exergue la **directive n° 2003/88/CE** du Parlement européen et du Conseil, **du 4 novembre 2003**, qui sert de fil directeur obligé – ou de garde-fou ? – aux États-membres de l'Union...

C'est cette directive qui fixe les prescriptions minimales générales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et qui précise notamment les obligations qui s'imposent en matière de périodes de repos journalier, de temps de pause, de repos hebdomadaires de travail, de congés annuels, ainsi que pour certains aspects du travail de nuit et du travail posté.

En 2010, la révision éventuelle de cette directive a été envisagée et la Commission européenne a consulté les partenaires sociaux européens. En effet, **en vertu de l'article 154 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE), toute proposition de modification de la législation sociale de l'Union – et donc du droit du travail – exige de la Commission qu'elle consulte les partenaires sociaux au niveau de l'UE.** Ce dispositif obligatoire de consultation est un « marqueur » fondamental du Modèle Social Européen.

La **CESI** (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants) est une des « organisations syndicales sectorielles au niveau européen ». Fondée en 1990, et regroupant près de 8 000 000 de travailleurs du secteur

public au sein d'une trentaine d'organisations, elle **fait partie de la « liste des organisations de partenaires sociaux européens consultées en vertu de l'article 154 du TFUE ».**

Elle a donc été associée au processus de consultation et sera amenée à faire connaître sa position sur le projet de révision dont la période de négociation a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2012.

Au sein de la CESI, la FGAF apporte, depuis décembre 2008, sa contribution à ce travail de fond « au long cours », obscur, exigeant mais indispensable. Sa présence dans les trois fonctions publiques françaises et la diversité de ses organisations membres lui permettent d'alimenter la réflexion destinée à l'élaboration et à l'adoption des positions que la CESI fera valoir auprès des instances européennes. Elle l'a fait sur les diverses consultations lancées par la Commission européenne auprès de la CESI.

Parmi les derniers rendez-vous qui ont eu lieu, on peut notamment mentionner :

- la consultation sur la mise en œuvre de la *Charte européenne des droits fondamentaux*. Cette consultation résulte de l'examen annuel de la mise en œuvre de la Charte à laquelle procède la Commission. Une délégation de haut niveau de la CESI a rencontré à cette occasion la vice-présidente de la commission en charge de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté ;
- la contribution relative au projet de « *cadre de qualité sur les stagiaires* », destiné à faciliter l'accès au travail des jeunes de 15 à 24 ans ;
- les positions sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil européen sur « *l'attribution de contrats de concession* » (ou marchés publics), destinée à compléter la directive « services ».

Plusieurs autres rendez-vous de travail importants doivent marquer le dernier trimestre de l'année :

- La poursuite et la clôture de la consultation sur la révision de la directive sur « *le temps de travail* ».

regard sur la place et le rôle du syndicalisme l'Union Européenne

et vous, travailleurs du secteur public...

- La tenue, les 11 et 12 octobre à Varsovie (Pologne) d'un séminaire européen consacré au thème « *Fournir des services publics de qualité en Europe sur la base du protocole 26 du Traité de l'Union Européenne et du TFUE* ».

Dans la terminologie de l'Union, ces services publics sont regroupés sous l'appellation « *Services d'Intérêt Général (SIG) (qui) désignent les activités de service, commercial ou non, considérées d'intérêt général par les autorités publiques, et soumises pour cette raison à des obligations spécifiques de service public. Ils regroupent les activités de service non économique (système de scolarité obligatoire, protection sociale, etc.), les fonctions dites "régaliennes" (sécurité, justice, etc.) et les services d'intérêt économique général (SIEG) (énergie, communications, etc.)* ». In « *Glossaire* » – www.europa.eu

Organisé par l'Académie « Europe », qui est l'organe d'études et de formation de la CESI, ce séminaire réunira près de 130 cadres syndicaux de toute l'Europe autour d'universitaires, de chercheurs, de parlementaires et de cadres européens.

Il permettra de passer les SIEG au crible critique des six principes de l'article 1 du protocole 26 du TUE et du TFUE : « *qualité* », « *sécurité* », « *caractère abordable* », « *égalité de traitement* », « *promotion de l'accès universel* », et « *droits des utilisateurs* ».

- Le 6^e congrès ordinaire de la CESI, qui se déroulera les 30 novembre et le 1^{er} décembre prochain à Bruxelles. Cinq thèmes de travail seront soumis aux réflexions de la centaine de congressistes présents :
 1. L'impact de la crise financière en Europe et les stratégies de lutte contre la crise.
 2. Le changement démographique en Europe et ses conséquences sur le marché du travail.
 3. La privatisation des services publics – Quelles tâches inhérentes à l'État ?
 4. Fonction et responsabilité sociales de l'Europe.
 5. Attachement à l'Europe.

L'année 2012 sera à peine achevée qu'il faudra aborder 2013, avec la préparation du séminaire européen de

l'Académie Europe qui se déroulera à Lyon, en France, à la fin du mois de juin. Ce séminaire, qui sera organisé avec le soutien de la FGAF, sera consacré à « *L'Europe de la liberté, de la sécurité et de la justice : évolution et perspectives pour les travailleurs des principaux secteurs concernés* ». Il sera l'occasion de faire un point d'ensemble sur le programme de Stockholm 2010-2014.

Comme on peut le voir, l'Union des Européens n'est pas un long fleuve tranquille.

Elle exige du temps, de la patience et surtout de la « *bonne volonté* ». Et c'est là, sans doute, la plus singulière mais la plus probante clé de compréhension de l'Europe : elle est une « *auberge espagnole* » qui se réalise d'abord essentiellement de tout ce que chacun veut bien y amener. Si ce n'était pas le cas, elle pourrait alors s'évanouir comme un mirage. Voilà pourquoi elle met autant l'accent sur la recherche obstinée et méthodique du consensus. Celui-ci s'avère une école de discipline exigeante et son apprentissage peut s'avérer ardu et décourageant. Cela tend, en effet, à allonger les processus de décision, du fait de la diversité des mécanismes de consultation et de délibération. C'est pourtant la façon la moins aléatoire de constituer et de valoriser un bien commun. Il suffit de s'y intéresser, d'y prendre part et d'y apporter sa pierre.

C'est ce que les personnels de l'Éducation nationale et de l'Enseignement et de la Recherche de toutes catégories, les personnels territoriaux, les personnels soignants, les commissaires de police, les personnels de police scientifique, les surveillants de l'administration pénitentiaire, les inspecteurs en santé publique vétérinaire, les personnels de la culture, les personnels des finances publiques et des douanes, ceux des services du Premier ministre, ceux du Sénat, qui se sont engagés dans la FGAF, entendent faire. L'organisation de la CESI en grands secteurs professionnels (Société, Éducation, Femmes, Administrations centrales et finances, Administrations locales et régionales, Santé, Sécurité, Justice, Défense, Postes et télécommunications) leur offre l'occasion d'enrichir les réflexions au sein du cercle de famille européen. Ils ne comptent pas s'en priver. ■

José RAZAFINDRANALY

Vice-président
du Conseil professionnel « Sécurité »



Promouvoir la coopération administrative transnationale en Europe

C'est le thème du dernier colloque de l'Académie-Europe, centre de Formation de la CESI, présidée par Wilhelm Gloss, à Luxembourg les 28 et 29 juin derniers, en présence de Jean-Marie Halsdorf, ministre de l'Intérieur et de La Défense du Luxembourg, qui a rassemblé une centaine de participants, majoritairement issus des pays fondateurs de l'Europe politique, mais aussi de Hongrie et de Lettonie.

Le Luxembourg, par son plurilinguisme, sa position de carrefour européen, la coopération intense qu'il entretient depuis très longtemps avec ses pays voisins et les bénéfices réciproques que chacun d'eux en retire, était l'endroit rêvé pour traiter ce sujet.

La Coopération administrative transnationale est rendue complexe par l'existence de législations entièrement différentes (systèmes napoléoniens, anglais, d'Europe du Nord). Autorisée par le traité de Lisbonne (2003), elle s'appuie aussi sur les décisions de la Cour de Justice Européenne et les directives européennes en matière de dialogue social, de mobilité géographique, d'ouverture des emplois à tous.

Mais cette coopération entamée depuis 30 ans repose avant tout sur un état d'esprit et la volonté des individus d'y parvenir. Par la communication, l'échange de bonnes pratiques, la coopération et les formations communes, des systèmes administratifs voisins peuvent, en développant leurs connaissances réciproques, s'influencer mutuellement, voire harmoniser leurs méthodes.

Les synergies transfrontalières initiées par la volonté politique, souvent au sein d'« euro régions » doivent identifier des dénominateurs communs pour mieux susciter la confiance mutuelle (information, consultation des habitants, incitation à apprendre la langue du pays

voisin). Ainsi, dans la « Grande Région », qui réunit cinq régions de quatre pays, Allemagne, France, Belgique et Luxembourg, soit 11,3 millions d'habitants pour 3 % du PIB Européen, dans des actions communes nées du terrain, la Fondation *Forum Europa* développe des projets de partenariats culturels et sociaux entre des communes non limitrophes mais présentant des similitudes. De même, des régions transfrontalières à fortes ressemblances (Galice/Nord Portugal, Perpignan/Barcelone) ont créé des investissements communs (ponts, hôpital) et bénéficient du fond d'aide européen INTERREG (347 milliards d'euros).

Les projets de coopérations transfrontalières portent en général sur l'environnement, les transports, l'éducation, la culture, l'économie (aides aux PME) et l'emploi. Ainsi l'**EURES** (*European Employment Services* ou Service Européen de l'emploi) facilite la recherche de la main-d'œuvre via un site internet accessible aux employeurs comme aux candidats. L'IMI, (système d'Information sur le Marché Intérieur), qui regroupe 12 000 utilisateurs de 7 000 autorités de 30 pays (Union Européenne et États associés) porte sur les services, le détachement des travailleurs (le fameux plombier polonais qui vient, repart, revient...), et les qualifications professionnelles. Ainsi une autorité compétente d'un pays peut interroger son homologue

sur l'authenticité du diplôme d'un ressortissant d'un État membre.

La coordination en matière de sécurité sociale et d'information des patients sur leurs droits, quand ils sont soignés dans un pays qui n'est pas le leur, relève du **Réseau d'experts TRESS** (*Training and Reporting on European Social Security* ou Formation et Rapports sur la Sécurité Sociale Européenne).

En matière fiscale, le programme de coopération **FISCALIS**, né il y a 20 ans et portant sur les fraudes sur la TVA, concerne aujourd'hui 31 pays, regroupe 4 000 participants (325 réunions par an) pour un budget de 30 millions d'euros. FISCALIS a accru la confiance réciproque entre les administrations fiscales et permis de mettre en place des contrôles multilatéraux plus rapides, et donc plus efficaces.

Les progrès de la coopération administrative transfrontalière, définie par Wilhelm Gloss dans sa conclusion comme un système « gagnant-gagnant », sont tributaires du volontariat et du degré d'engagement des participants.

L'avenir réside dans la collaboration en ligne. L'IMI, par exemple, peut être étendu aux marchés publics, aux échanges financiers, au e-commerce. Le premier obstacle demeure cependant linguistique, et rend nécessaire le développement de politiques éducatives locales pour enseigner la langue et la culture du pays voisin. **Ainsi, au-delà des présentations formelles, ce sont les contacts chaleureux établis entre les participants, dans une ambiance détendue, qui font la valeur de tels séminaires.** ■

Pour la délégation FGAF
Anne-Marie LE GALLO-PITEAU
et **Frédéric SEITZ** (CSEN)

Refonder l'École ?

Comme vous pourrez le lire dans les pages suivantes, les syndicats de la CSEN ont participé très activement aux nombreuses – une cinquantaine – réunions de concertation organisées cet été, dans le cadre de la future loi d'orientation et de programmation sur la Refondation de l'École de la République, lancée en grande pompe, le 5 juillet par Jean-Marc Ayrault, Vincent Peillon et George Pau-Langevin.

UNE CONCERTATION DE PLUS, OU UNE VRAIE VOLONTÉ DE REFONDER NOTRE ÉCOLE ?

Les avis de collègues, qui ont ainsi honoré leur mandat syndical en « sacrifiant » l'équivalent d'un mois de vacances pour apporter leur contribution tant orale qu'écrite au débat, sont mitigés.

Certains pensent que tout est déjà décidé et écrit d'avance, d'autres sont confiants et attendent avec un grand intérêt le 9 octobre, date à laquelle le Ministre présentera à la Sorbonne, les conclusions qui lui auront été remises par le comité de pilotage de cette concertation.

Après cela viendra un nouveau, disons plutôt, le vrai temps de négociations avec les organisations syndicales, avant que la loi ne soit soumise, en fin d'année, à l'appréciation et au vote des parlementaires.

POURQUOI PEUT-ON AVOIR DES DOUTES ?

Le Ministre a envoyé fin juin une lettre à tous les personnels de l'éducation dans laquelle il donne ses orientations pour la rentrée scolaire. Sans porter de jugement sur ses mesures – certaines nous conviennent, d'autres beaucoup moins – il est vrai qu'en lisant : « *l'école primaire est notre première priorité ; la pédagogie doit être attentive aux travaux de la recherche ; le socle commun de connaissances et de compétences est le cadre de référence de la scolarité obligatoire ; le collège unique reste pour nous une ambition essentielle ; le dispositif d'initiation aux métiers en alternance pour les jeunes âgés de moins de 15 ans est suspendu à la prochaine rentrée (loi Cherpion) ; la réforme du lycée se poursuit à la rentrée 2012 ; pour la prochaine année scolaire rétablissement de l'enseignement de l'histoire-géographie en Terminale scientifique ; la lutte contre le décrochage scolaire est plus que jamais une priorité nationale, l'éducation prioritaire connaîtra*

une nouvelle étape de son développement et de son efficacité ; le décret relatif à l'évaluation des personnels, sera abrogé ; dans le cadre de la future loi, nous créerons des écoles supérieures du professorat et de l'éducation... », on peut se demander si la ligne directrice de cette nouvelle loi n'est pas déjà tracée.

Une chose est sûre, la refondation de l'École de la République ne pourra pas se faire sans des mesures fortes pour ses personnels !

Lors des négociations directes, il faudrait que le Ministre comprenne que la refondation ne pourra pas se faire sans une revalorisation de nos salaires qui sont parmi les plus bas d'Europe et qui, de plus, sont gelés depuis 2010, alors que l'inflation et les prélèvements obligatoires ne cessent d'augmenter. Assez des envolées « patriotiques » et des discours lénifiants, surtout lorsque l'on sait que le financement des 1 244 « offices », « observatoires » et autres agences gouvernementales qui ont été créées au fil des années représentent un coût annuel de 50 milliards d'euros.

Mais la refondation ne se fera pas non plus sans une politique forte de protection des personnels : il y a trop d'agressions, trop de violence à tous les niveaux scolaires : cessons d'observer (un second observatoire !) et passons enfin aux actes.

La CSEN n'a plus qu'à espérer que toutes ces heures de concertation ne connaissent pas la même issue que celles du « grand débat » des années 2004 qui ne furent que perte de temps et palabres stériles au bout du compte. Souhaitons que les annonces prochaines du Ministre soient à la hauteur de nos espoirs. ■

Jean-Claude HALTER
Secrétaire Général de la CSEN



Concertation

Le SNE a participé aux discussions organisées par le ministère dans le cadre de la Refondation de l'École. Les rapports alarmants s'accumulent depuis des décennies sans que les politiques ne trouvent la bonne entrée. Mais cette concertation sera surtout un prétexte pour cautionner des réformes déjà ficelées et couper court aux contestataires qui ne sauraient prétendre ne pas avoir été entendus.

UN EXEMPLE ? LA RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES

Le MEN a mis en ligne sur son site un questionnaire concernant la semaine de 4 jours. Ci-après la copie de sa conclusion : « Plus de **1 800** visiteurs ont répondu à la question "Les rythmes pratiqués à l'école primaire vous semblent-ils adaptés aux besoins des enfants ?". 72 % des visiteurs jugent que les rythmes pratiqués à l'école primaire ne sont pas adaptés aux besoins des enfants, contre 28 % estimant que les rythmes scolaires en primaire sont bien adaptés ».

Le SNE, qui a lancé sa propre consultation en juillet sur cette même question, a déjà enregistré près de 10 000 réponses, toutes favorables au maintien des quatre jours !

Présent dès les premières discussions lors de la commission Tabarot, le SNE s'est attaché à recueillir l'avis des collègues sur le terrain. Très vite, nous avons alerté les responsables de l'époque sur le danger d'une approche simpliste. Qu'on s'en souvienne : après avoir constaté que 80 % des enfants qui redoublaient le CP n'arrivaient jamais au BAC, on a décidé... d'interdire le redoublement au CP ! Approche simpliste. Ce fut la réforme Jospin de 89 dite « des cycles ». Ces enfants ont-ils désormais

de meilleures chances ? Les chiffres, hélas, ont encore empiré. Ces élèves redoublent désormais au CE1, et ont passé trois ans dans des classes où le rythme des apprentissages leur était inaccessible, ce qui a renforcé leur sentiment d'échec contre lequel rien de courageux n'a jamais été tenté. Car il faut du courage pour affirmer que la réussite n'est pas un droit, qu'elle suppose des efforts et de la patience, et que cette réussite peut prendre beaucoup d'autres visages que celui que l'on décrit à longueur de promesses, en allongeant les années d'études après le BAC. En trompant ses enfants sur leur avenir et en s'interdisant de valoriser d'autres voies d'excellence, notre nation s'enfoncé chaque jour un peu plus dans la schizophrénie.

Sans surprise, on retrouve **les mêmes hommes et les mêmes schémas de pensée** tout au long des commissions et des discours. Pourquoi ce qui n'a pas marché avant marcherait aujourd'hui ? La journée des enfants est longue et pénible ? Sans doute. Raccourcir le temps de classe va-t-il raccourcir la journée des enfants ? Les mères (ou les pères) vont-ils renoncer à travailler pour chercher leurs enfants en milieu d'après-midi ? Allons-nous mettre en place un système dont les Allemands commencent à revenir ?

Qui s'occupera des élèves pendant ce temps périscolaire à rallonge ? Seront-ils mieux reposés ? Autant de réflexions de bon sens qui amèneraient tout responsable honnête à s'interroger sans complaisance sur le chemin choisi.

Pour le SNE, le retour aux cinq jours est une mauvaise réponse à une bonne question : celle de l'incapacité de notre école à **transmettre les savoirs fondamentaux**. Pour nous, la refondation ne doit pas se cantonner à de la cosmétique, mais doit aborder le problème de fond : le retour aux missions essentielles de l'École. Cela passe par **un temps de classe restauré, libéré de tout ce qui le parasite**, et une confiance affirmée dans les équipes sur le terrain.

Le plus étonnant dans cette affaire est le silence gêné des syndicats majoritaires. Qu'auraient-ils dit si la droite avait proposé de rallonger le temps de travail de 36 jours sans compensation financière ? La constance du SNE dans ses positions lui permet aujourd'hui d'enregistrer une augmentation spectaculaire des demandes d'adhésions. Plus que jamais, **le SNE FGAF porte la parole d'une majorité silencieuse décidée à se rebiffer.** ■

Pierre FAVRE
Président du SNE-CSEN

La **refondation** de l'**École** de la **République**

Le malaise prégnant dans le système éducatif français et chez les personnels qui y travaillent, après quelques décennies de réformes absurdes et l'aveuglement d'une idéologie égalitariste loin de l'être, éclate maintenant au grand jour, et c'est tout à l'honneur du ministre de l'Éducation Nationale, lui-même professeur agrégé de philosophie, d'en être parfaitement conscient. D'où le choix, dès sa nomination à la tête de ce grand ministère régalien, de soutenir ses personnels, de donner la priorité à l'éducation et de lancer une **Refondation de l'École de la République** sous la forme d'une **grande concertation**. Lancée lors d'une cérémonie d'ouverture dans le grand amphithéâtre de la Sorbonne le 5 juillet dernier, par le Premier Ministre Jean-Marc Ayrault, le Ministre Vincent Peillon et la Ministre déléguée à la réussite éducative George Pau-Langevin, devant un parterre de cadres supérieurs de l'Éducation, de personnalités du monde éducatif et culturel, de représentants des personnels enseignants et d'encadrement, d'associations de spécialistes ou partenaires de l'école, d'élus et de représentants de collectivités territoriales, cette grande concertation a travaillé jusqu'au 20 juillet pour reprendre le 20 août, et s'achever fin septembre.

Quatre groupes de réflexion ont travaillé à raison de deux jours par semaine, sur les thèmes suivants :

- « **la réussite scolaire pour tous** » a décliné plusieurs thématiques : la priorité donnée à l'école primaire, la rénovation du collège, la redéfinition du socle commun, le lycée de la réussite, la valorisation de l'enseignement professionnel, la prévention du décrochage scolaire, le service public de l'orientation et le renforcement de l'éducation artistique, culturelle et scientifique.
- « **Les élèves au cœur de la refondation** » a abordé les rythmes éducatifs adaptés, une école attentive à la santé des élèves, un accompagnement efficace pour les élèves en situation de handicap, un climat scolaire apaisé dans les écoles et les établissements, la vie scolaire et l'éducation à la citoyenneté.
- « **un système éducatif juste et efficace** » a réfléchi à une grande ambition pour le numérique, une école plus juste pour tous les territoires, une gouvernance renouvelée, l'évaluation de l'école repensée, les parents partenaires de l'école.
- enfin l'atelier « **Des personnels formés et reconnus** » s'est penché sur une vraie formation initiale et continue, des

missions redéfinies pour des personnels reconnus, une nouvelle évaluation des personnels.

Cette concertation a été un rendez-vous important pour tous les partenaires du monde de l'Éducation et en particulier pour les représentants des personnels, premiers concernés, par le biais de leurs organisations syndicales. Les syndicats de la CSEN y ont pris leur part, présents dans tous les ateliers de réflexion, faisant valoir leurs points de vue et leur conception du métier en séance ou par des contributions écrites. Les académies ont également organisé des débats, ou sollicité des contributions sur des thèmes définis localement et adaptés aux territoires.

La **forte mobilisation** de tous les acteurs constatée sur le terrain, la volonté partagée de faire avancer les choses, les qualités **d'ouverture et d'écoute** qui ont prévalu dans toutes ces réunions, les nombreux points abordés sont révélateurs de l'impatience de voir enfin aboutir des sujets, si épineux soient-ils, qui cristallisent les mécontentements et les désaccords, faute de consensus ! Socle commun de connaissances et de compétences, nombre de journées de classe, formation disciplinaire et professionnelle des personnels, place du concours, travail en équipe, pédagogie de projets ou autonomie des établissements, ... sont des sujets qui passionnent autant qu'ils divisent.

Le rapport final, rendu en octobre, donnera lieu à une **Loi d'orientation sur l'école** qui sera examinée lors de la session parlementaire d'automne. Cette concertation est bien plus qu'une simple consultation : rien n'est décidé à l'avance comme l'insinuent certains. La loi d'orientation ne sera que la première pierre de cette Refondation qui devrait durer cinq ans, le temps du mandat. S'il y a des divergences de points de vue, ce qui est bien normal, il appartiendra ensuite au ministère de l'Éducation nationale, d'organiser un dialogue avec les partenaires sociaux, au cours duquel **nous pourrions faire part de nos remarques et préciser nos positions**. Le Ministre tranchera ensuite en fonction de ce qui lui aura été soumis en audience. Ce sera ensuite à lui, donc à l'exécutif, de prendre les décisions finales.

Cette concertation a le mérite d'avoir été mise en place. Il est trop tôt pour savoir ce qui en sortira. Ce ne sera probablement pas le programme du SNALC ou de la CSEN, qui continueront à faire connaître leurs avis, mais on peut espérer que le bon sens et l'intérêt collectif l'emporteront. ■

Michèle HOUEL
Vice-présidente du SNALC-CSEN



Créer des facultés de santé

Depuis la création des facultés de chirurgie dentaire en 1968, l'odontologie n'a cessé de balancer entre une évolution vers un rapprochement de la médecine et le maintien de particularismes. De toute évidence, quelle que soit l'importance de certains de ces particularismes (possibilité de bénéficier de titulaires temps plein universitaire avec temps partiel hospitalier), le mouvement vers l'identification complète semble inéluctable. Dès lors que les avantages des particularismes odontologiques sont perdus, pourquoi ne pas viser une intégration totale vers la médecine ? Pourquoi ne pas envisager, soit l'intégration de l'odontologie comme discipline de la faculté de médecine (à l'image de la cardiologie), soit la création de facultés de santé qui regrouperaient toutes les filières universitaires de formation aux métiers de la santé ? Notre préférence va à cette seconde proposition qui correspond à certains modèles nord-américains par exemple. Mais pas seulement.

La période est propice à plus d'un titre pour proposer cette création de facultés de santé :

1. Dans le cadre de l'Université, des regroupements de plus en plus importants s'opèrent pour atteindre des tailles critiques, eu égard aux évaluations mondialisées. Un interlocuteur qui pourrait intervenir simultanément au nom des médecins, des odontologistes, des pharmaciens et des sages-femmes aurait sans doute plus de chances de peser sur des décisions nationales ou régionales.
2. L'importance semble comprise quant au rôle que doit jouer l'Université en matière de formation professionnelle ; et à ce titre, les filières de santé ont un potentiel considérable.
3. Le changement politique et la reconnaissance de la sévérité de la crise économique devraient favoriser l'émergence de propositions innovantes et des réajustements économiques. Car les regroupements peuvent aussi être facteurs d'économie d'échelle et, pourquoi pas, simplifier les strates administratives universitaires.

4. La mise en place des formations dans le cadre du LMD et la constitution des DES offrent un moment privilégié pour augmenter le volume des enseignements communs et aligner les cursus.

5. La conférence des Doyens de médecine, elle-même favorable à une évolution raisonnée vers ces facultés de santé, pourrait être un puissant accélérateur du projet.

6. Les contraintes budgétaires dans le domaine de la santé, et la nécessaire redéfinition des priorités nationales en la matière, pourraient soutenir un redéploiement vers l'Université des formations aux métiers de la santé qui en sont pour le moment exclues, ou qui sont à créer de toutes pièces. Il va sans dire que tous les métiers de la santé n'auraient pas vocation à être immédiatement intégrés dans le cadre des facultés de santé. Après la création du noyau initial regroupant médecins, odontologistes, pharmaciens et sages-femmes, on pourrait imaginer l'intégration des formations aux métiers de suivi de soins et de prévention

(kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthoptistes, infirmiers spécialisés...). Une étape ultérieure ne pourrait-elle pas associer la formation des infirmier(e)s à l'Université ? Bien entendu ces intégrations et l'évolution des formations elles-mêmes seraient d'abord sous la dépendance des besoins sanitaires.

On sait que les grandes institutions sont peu demandeuses de mutations. Pourtant, tout laisse à penser qu'en Europe des bouleversements sont à venir. Pour notre domaine, d'autres scénarii que la création de facultés de santé peuvent et doivent être imaginés. Les partenaires sociaux et acteurs économiques ne se priveront pas de faire entendre leurs propositions. Mais il nous semble que le syndicalisme HU doit faire valoir sa connaissance simultanée du terrain sanitaire et du champ universitaire pour avancer des propositions innovantes. ■

François UNGER
Secrétaire Général
SupAutonome Odontologie



Lettre du **nouveau** **Président** et de la **nouvelle Secrétaire Générale**

Chers collègues,

Lors de notre dernier congrès à Lille en mars 2012, le SPLEN a décidé de tourner une page après de très longues années de bons et loyaux services auprès des personnels de laboratoire. Suite à notre intégration dans le Supérieur, l'intitulé « Laboratoire » n'existant plus, nous avons modifié le champ de syndicalisation et le nom de notre syndicat qui désormais se nomme SPLEN-SUP, Syndicat des Personnels de L'Éducation Nationale et de l'Enseignement SUPérieur et de la Recherche, et dont le nouveau logo est



Notre syndicat est désormais ouvert à toutes les personnes ITRF dont la gestion est faite par les rectorats.

Notre Bureau National, ainsi que les membres de notre Conseil d'Administration, ont été remaniés.

Un nouveau site est en cours d'élaboration : sa mise en service est prévue pour fin novembre.

Restant très attachés au devenir de notre profession, sachez que nous ferons tout notre possible pour défendre au mieux notre profession, et faire évoluer notre carrière, comme l'a toujours fait notre syndicat.

MORENO LOPEZ Frédéric
Président du SPLEN-SUP

MARQUAIS Françoise
Secrétaire Générale du SPLEN-SUP

AGENDA DE LA FGAF

- **20 septembre :** Bureau exécutif
- **25 septembre :** Audition à l'Assemblée nationale par la Commission des finances sur le budget 2013 de la fonction publique
- **4 octobre :**
 - Audience à la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) : contractualisation des personnels de catégorie A+ *via* le concours
 - Table ronde à l'Assemblée nationale, organisée par le rapporteur pour avis au nom de la Commission des Lois, sur les discriminations dans la fonction publique
 - Stage IFS-FGAF inter fonctions publiques : « Communiquer avec un ou des adhérents » (Paris)
- **11 et 12 octobre :** Colloque de la CESI-Académie Europe (Varsovie) cf. *intra*
- **14 octobre :** Stage IFS-FGAF inter fonctions publiques : « Communiquer avec concurrents ou des adversaires » (Paris)
- **22 novembre :** Bureau exécutif – Conférence de presse sur le Livre blanc
- **30 novembre/1^{er} décembre :** Congrès de la CESI (Bruxelles)

J'ai choisi *Lyria*
la nouvelle offre
personnalisée
qui protège
ceux qui protègent

Gr ce   **Lyria santé**, chaque membre
de ma famille a sa propre protection.
**Je ne paie plus la même chose pour
tout le monde !**

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

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

MGP
La force d'être ensemble