

N° 245 • Mars-Avril-Mai 2015

FGF

echos

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



Spécial

BURN-OUT

Principal cabinet en France, créé il y a 25 ans, Technologia* traite des risques liés au travail en matière de santé et de sécurité des personnes (RPS, qualité de vie au travail, amiante, TMS...).

Pour aborder la complexité des problématiques en milieu professionnel, 200 salariés (médecins, psychiatres, ergonomes, psychologues, sociologues, ingénieurs RH, actuaires, architectes...) travaillent en pluridisciplinarité pour apporter les solutions les plus appropriées à des situations telles que l'amiante à Jussieu (1995) ou des crises suicidaires au technocentre de Renault et à France Télécom, ou une expertise judiciaire comme dans l'affaire AZF (fin 2001). Technologia assume 400 à 500 missions par an en moyenne, dont 150 crises suicidaires en entreprise dans les 10 dernières années.

- **En janvier 2014, Technologia a lancé un appel pour la reconnaissance du « syndrome d'épuisement professionnel » au tableau des maladies professionnelles. Quelle est selon vous la définition qu'il convient de donner de ce syndrome ? Quelle est l'ampleur du phénomène ?**

La définition de ce syndrome a le mérite d'être précise sur le plan médical et moins polysémique que le *burn-out*. Ce syndrome combine une fatigue profonde, un désinvestissement de l'activité professionnelle avec un sentiment d'échec.

Comment peut-on en arriver là ? En raison d'une surcharge de travail qui induit un stress chronique qui, peu à peu réduit les capacités de l'individu à s'adapter régulièrement, voire à satisfaire des exigences professionnelles parfois démesurées. Nous sommes très loin d'un travail sain où les exigences sont proportionnées aux capacités de chacun, où chacun dispose de marges de manœuvre dans l'accomplissement de sa tâche (temps accordé, mode d'exécution). Dans ce cadre de travail, on bénéficie d'un soutien solide de la hiérarchie et des collègues, et toute tâche est reconnue en toute équité. Cette reconnaissance est essentielle dans l'affirmation de l'identité professionnelle de l'individu. Elle garantit également une qualité du travail, car si nous ne nous reconnaissons pas nous-mêmes dans le travail que nous faisons, comment demander aux autres de nous reconnaître comme tels ? Un travail sain, c'est donc un travail qui fait sens et qui nous motive.

Cette pathologie de la surcharge a surgi, ces trente dernières années, dans un monde où deux phénomènes se sont combinés :

- une exigence le développement de rentabilité à court terme (école néolibérale de Chicago pour qui l'entreprise est avant tout un pur actif financier, dont le seul objet est de fournir un profit maximal pour l'actionnariat). De ce modèle découlent une programmation de l'effort collectif, une direction pyramidale par objectifs, avec pour corollaire une évaluation constante des individus,
- le développement rapide des nouvelles technologies : l'abolition des distances facilite un nouveau management fait de contrôles, de coercition, voire à terme une restriction de la liberté (données médicales, personnelles).

Dès lors, comme l'argent circule très rapidement, à l'image des autres informations, alors que le travail, lui, reste attaché au territoire, on assiste à une maximisation des profits dans un temps réduit, grâce à une compétition désormais mondialisée dans les coûts de production. Ce sont des entreprises centaines qui sont touchées, avec pour conséquences des hommes qui voient leurs conditions de travail aggravées, ou perdent leur emploi. Un tel contexte génère depuis la fin des années 70 un sous-emploi et un chômage de masse, qui entretiennent une précarité virtuelle pour ceux qui ont un travail.

L'épuisement professionnel a deux sources : un travail excessif demandé en quantité comme en qualité. Ainsi un manque de formation pour un poste qui demande des efforts d'adaptation constants peut développer un stress chronique. Il peut résulter aussi d'un travail dit compulsif : travailler beaucoup semble inéluctable. Au bout d'un an à un an et demi de surengagement dans le travail (phase valorisante), commence la seconde

phase dans laquelle seule l'activité professionnelle compte, faute de pouvoir assurer toutes les autres de la vie privée et sociale. Cette intensification du travail est prouvée chez les cadres ces dix dernières années. Dans la phase trois (plus ou moins deux ans plus tard), pour faire face aux charges exigées ou qu'il s'impose, l'individu s'acharne sur le mode frénétique : anxiété et stress chronique enlèvent tout plaisir au travail, les erreurs surgissent faute de ressourcement, initiatives et créativité disparaissent. Quand la sanction tombe, c'est la perte de l'estime de soi et en conséquence, la recherche éperdue de la reconnaissance professionnelle. L'effondrement psychique et physique survient en phase 4, soit dans une stratégie inconsciente de fuite, soit avec des troubles psychosomatiques, des AVC... Irritabilité, fébrilité, sensibilité aux bruits, fatigue dès le lever sont des signes d'alerte de ce syndrome.

- **Vous êtes intervenu plus d'une centaine de fois l'an dernier comme expert à la demande de représentants du personnel du secteur hospitalier, dans le cadre du CHSCT. Pouvez-vous nous indiquer les principales observations que vous avez tirées de vos expertises (facteurs principaux à l'origine du burn out, qualité de la prévention) ?**

Longtemps on a cru qu'il se limitait à certaines professions tels les soignants, les enseignants au contact des personnes. Il n'en est rien. Tout le monde peut être concerné. Néanmoins le monde hospitalier est un terrain propice à l'épuisement professionnel : une extrême vigilance est exigée tant physiquement qu'émotionnellement, car c'est une activité tournée vers les autres. Quand s'ajoute à la rareté des médecins et des soignants une organisation mal régulée, alors que vous êtes dans le surinvestissement au travail, les questions de service public surgissent. La prévention doit être au cœur des *process* qualité, effective et non simplement couchée sur le papier : il faut mettre l'humain au centre des processus de décision (mise en discussion du travail autour des bonnes pratiques, réunions plus fréquentes, évaluations collectives, convivialité favorisée) pour retrouver une appétence au travail. Le CHSCT est le seul endroit où l'on peut encore bénéficier d'une écoute à égalité de dignité ; la consultation n'est pas pure formalité. Instaurer le changement concerté, qui n'est pas encore développé en France, passe par une remise en question de nos élites. Les mérites ne sont pas reconnus comme ils le devraient.

- **Technologia a surtout orienté son activité vers le secteur privé. Qu'est-ce qui vous empêche d'agir de même dans la Fonction Publique auprès de ses 5 600 000 agents ?**

Technologia a remporté bon nombre d'appels d'offre pour une évaluation des risques professionnels pour les personnels des Services du Premier Ministre, pour le CESE, le Conseil d'État, l'Agence française de développement, celle pour les investissements internationaux, pour des tribunaux administratifs, la Cour d'appel de la carte de séjour, des mairies, etc. Si nous sommes le premier cabinet dans la FPH, et présent dans la FPE, *a contrario*, dans la FPT, c'est plus compliqué car les collectivités locales, en dépit de leurs grands besoins, ont peu de latitude financière. Par ailleurs, le CNFPT propose des formations déjà financées.

(*) Technologia : www.technologia.fr



Des **dirigeants** politiquement **encartés** : une des **principales faiblesses** du **syndicalisme français**

Page 3 Édito

- Des dirigeants politiquement encartés : une des principales faiblesses du syndicalisme français

Pages 4 à 5 Actualités

- États généraux du burn-out et Fonction Publique

Pages 6 à 9 Fonction Publique de l'État

- Quid des listes communes en regard du droit ?
- Valse ou tango ?
- Lettre ouverte à Manuel Valls
- Commission d'enquête de l'assemblée nationale sur la surveillance des filières et des individus djihadistes en date du 17 mars 2015

Page 10 Fonction Publique Territoriale

- Entre propositions et scepticisme

Page 11 Fonction Publique Hospitalière

- Lettre du Secrétaire général de la FGAF à Marilyse Lebranchu

Pages 12 à 15 Éducation nationale

- Une École mixte ?
- Juger et être jugé sur les actes
- Collège : mobilisons-nous !
- Une profession exposée

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires

Directeur de la publication : François Portzer

Rédactrice en chef : Geneviève Peirsman

Siège social et administration :

4 rue de Trévisse - 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

Conception, réalisation, impression :

Compédit Beauregard - Tél. : 02 33 37 08 33

ISSN : 0996-1402

Commission paritaire : 1016S08033

Photos : © Lichtmeister

La plupart des organisations syndicales françaises jurent, la main sur le cœur, qu'elles sont politiquement indépendantes. Pourtant c'est un secret de polichinelle que nombre de leurs dirigeants militent notoirement dans des partis politiques ! Ainsi à l'UNSA, Luc Bérille, récemment réélu Secrétaire général, ne cache pas son appartenance au parti socialiste, tandis que l'ancien n° 2 de l'organisation, Jean Grosset, est devenu conseiller social du Premier Secrétaire du PS... Même chose à la CGC où Jean-Claude Delage, Secrétaire général du syndicat Alliance, est élu UMP à Marseille ! Et ne parlons pas de FO où les trotskystes lambertistes du Parti Ouvrier Indépendant contrôlent des fédérations entières, à commencer par celle de l'enseignement et de la culture, la FNEC... On ne compte plus non plus les anciens dirigeants syndicaux qui, ayant abandonné leur mandat, ont entamé une carrière politique : on connaît bien sûr le cas de Michel Deschamps, le premier Secrétaire général de la FSU, devenu député européen sur la liste présentée par le PCF en 1999, ou, plus récemment, celui de Bruno Beschizza, ancien Secrétaire général de Synergie-CGC, conseiller régional, maire et maintenant conseiller départemental sous les couleurs de l'UMP !

Cette confusion des genres a contribué, au même titre que l'opacité du financement des organisations syndicales dénoncée en son temps par le rapport Péruchot qui fut opportunément enterré en novembre 2011, à discréditer, aux yeux de nombre de nos concitoyens, les organisations syndicales : c'est à n'en pas douter, l'une des raisons de l'échec de la grève confédérale du 9 avril dernier, lancée contre la politique d'austérité du gouvernement, à l'initiative de la CGT, FO, SUD, la FSU et la FA-FPT (les cinq centrales n'ayant réussi à mobiliser ensemble que 9,3 % de grévistes à la FPE, 9,2 % à la FPH et 4,2 % à la FPT) à laquelle la FGAF, hostile aux slogans généraux et politisés, avait à juste titre préféré ne pas s'associer.

À l'inverse, la FGAF, farouchement hostile à tout étiquetage politique, préfère déployer son énergie et ses moyens en faveur des causes qui concernent directement ses adhérents : c'est pourquoi nous avons fait le choix dans ce numéro de vous sensibiliser à la brûlante question du « burn out » ou syndrome d'épuisement professionnel. Nous participons en effet activement à la campagne lancée par le Cabinet Technologia en faveur de son inscription parmi les maladies professionnelles reconnues par la législation.

Ainsi, une fois de plus, sachez prendre la mesure des valeurs spécifiques de la FGAF : indépendance et pragmatisme au service des intérêts matériels et moraux de tous les agents publics !



CONSTRUISSONS ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

États généraux et Fonction

Le 11 mars dernier, se sont tenus salle Olympe de Gouge à Paris, les « États-Généraux du burn-out » Ramadier en coopération avec le cabinet d'expertise Technologia. Celui-ci est à l'origine d'un maladies professionnelles ». Au cours des débats qui ont eu lieu, José Razafindranaly, commissaire intervenu sur la question suivante : « Le burn-out et les 5 300 000 agents de la Fonction Publique : principaux points de cette intervention.

LUTTER CONTRE LE BURN-OUT DANS LA FONCTION PUBLIQUE : 9 ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC

1) Le « syndrome d'épuisement professionnel » ou burn out (BO) concerne tous les agents, y compris les cadres.

La santé est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), comme « un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (1) ». Cette définition fait relever le burn-out de la santé au travail qui constitue une des deux dimensions de la « Santé et de la Sécurité au Travail » (SST). Les **cadres dirigeants** de la Fonction Publique sont à ce sujet dans une position particulière en raison de l'Obligation de Sécurité de Résultat (OSR) que leur impose la loi vis-à-vis des agents qu'ils dirigent (cf. art. 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires).

Cette obligation les soumet à une responsabilité pleine et entière... à moins qu'ils en aient délégué l'exercice à quelqu'un d'autre.

À cette obligation spécifique des cadres dirigeants s'ajoute, pour tout l'encadrement (y compris les « cadres supérieurs », les « cadres intermédiaires » et les « cadres de proximité »), l'impossibilité de se « *dégager* d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés » (cf. art. 28 de la loi n° 83-634 précitée).

2) Une hirondelle ne suffit pas à faire le printemps :

l'inscription du burn-out dans le tableau des maladies professionnelles, pour utile qu'elle soit, devrait être accompagnée de plusieurs autres. Outre qu'elle prendra un certain temps, elle serait insuffisante pour obtenir l'efficacité globale maximale souhaitée. D'autant qu'elle n'interviendrait qu'une fois que « le mal aurait été fait » et pour en réparer les dommages.

La mise en place d'un ensemble de mesures coordonnées pour éviter les dégâts au titre de la prévention serait de beaucoup préférable.

3) Dans un État de Droit, c'est la Loi qui donne le « LA » de la partition commune : il faut donc inscrire dans la Loi les « références obligées » qui doivent inspirer la politique de prévention dans chaque administration.

4) En septembre prochain, le projet de loi relatif à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires devrait (?) être inscrit à l'ordre du jour du Parlement. Il modifiera la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il faut se **saisir de cette occasion pour faire des propositions concrètes**, capables de servir de références indiscutables aux mesures qui seront prises.

5) La « Qualité de Vie au Travail » (QVT) – avec son corollaire le « Bien-Être au Travail » (BET) – mérite d'être considérée comme une « Politique Publique » à part entière identifiée de manière visible et évaluée de manière systématique.

Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Ils ne figurent pas dans les catégories d'objectifs de la démarche de performance mise en place depuis le 1^{er} janvier 2006 par la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) qui a pourtant fait l'objet d'un « rodage » de plus de quatre ans.

6) Contrairement au secteur privé, la Fonction Publique échappe à la **variation annuelle du taux et du montant de la cotisation « accidents du travail – maladie professionnelles » en fonction de l'activité et des effectifs des services, et du coût des risques liés à la gravité des sinistres qui s'y produisent.**

Les employeurs des 5 600 000 agents publics sont ainsi insensibles aux vertus dissuasives de la perspective d'une augmentation du montant de cette cotisation, et c'est la collectivité publique (donc le contribuable) qui supportera le coût de ces sinistres et de leurs conséquences. Seule la responsabilité morale, et éventuellement disciplinaire, pourra jouer à l'égard de l'autorité administrative ou du cadre dirigeant, négligent ou imprudent.

7) La qualité du dialogue social et de la représentativité de ceux qui y sont conviés sont des facteurs indispensables et

(1) Cette définition est celle du préambule de la Constitution de l'OMS (1946), ratifiée par la France et entrée en vigueur le 7 avril 1948. Voir aussi la définition de l'Organisation Internationale du Travail citée dans l'article la convention C155 de 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs, non ratifiée par la France, et la définition de la santé au travail adoptée en 1995 par le comité mixte OIT/OMS.

du **burn-out** Publique

en présence de 500 personnes. Cette manifestation a été organisée à l'initiative du cercle « appel pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel au tableau des divisionnaire (hon.), conseiller spécial de François Portzer, Secrétaire général de la FGAF, est que faire ? Deux recommandations et quatre propositions ». Le lecteur trouvera ci-après les

incontestés d'amélioration, mais personne ne peut aujourd'hui garantir que ce dialogue social soit OPTIMAL dans les 3 fonctions publiques ni soutenir que les règles de représentativité respectent la diversité des composantes catégorielles des personnels.

Il faut donc tonifier le dialogue social en mettant de l'équité dans la représentativité des personnels au sein des instances consultatives, par l'instauration d'une représentativité par collèges.

8) C'est une erreur capitale de penser qu'il y a une antinomie entre la « **performance d'un service** » et la « **qualité de vie et le bien-être au travail de ses agents** ».

Ces deux exigences doivent et peuvent être pensées concurremment.

9) Une **évaluation permanente de la « politique publique de qualité de vie au travail des agents publics » est indispensable** pour pouvoir en suivre les progrès. Cette évaluation incombe au Parlement, comme le prévoit l'alinéa 1 de l'article 24 de la Constitution.

Si la déclinaison de ce raisonnement est pertinente, deux recommandations en découlent qui peuvent être décomposées en quatre propositions.

PISTES D'ACTION :

2 RECOMMANDATIONS ET 4 PROPOSITIONS

Recommandation n° 1 : Incrire dans la loi (modification de la loi n° 83-634) les deux références obligées nécessaires à toute politique publique de qualité de vie au travail :

- **Proposition n° 1 :** créer un article spécifique dans la Loi 83-634 relatif au « *dialogue social* » précisant sa nature, son esprit, ses finalités et ses principes de mise en œuvre. Cette mesure est sans implication budgétaire.
- **Proposition n° 2 :** introduire dans l'article 28 de la Loi 83-634 qui est relatif à l'autorité hiérarchique, un 2^e alinéa ainsi rédigé : « *L'autorité hiérarchique s'exerce en veillant au bien-être de ses collaborateurs* ». Cette mesure est sans implication budgétaire.

Recommandation n° 2 : Reconnaître la « Qualité de vie au Travail » comme une « Politique Publique de plein exercice » au sens de la LOLF

- **Proposition n° 3 :** ajouter à la démarche de performance mise en place avec la LOLF à/c du 1^{er} janvier 2006, un 4^e « *axe de performance* » en instituant un objectif relatif à la « *Qualité de vie au travail des agents* » pour « *apprécier l'efficacité de l'action publique et la performance des programmes* ».

Pour vérifier le degré de réalisation de cet objectif, un « *indicateur synthétique* » serait conçu. Il figurerait dans le bilan social annuel de chaque administration (obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2014).

Cet objectif et son indicateur seraient expressément mentionnés dans les objectifs stratégiques de chaque programme et de chaque mission de la Loi de Finances.

Rappel : les trois autres objectifs destinés à « *apprécier l'efficacité de l'action publique* » sont relatifs à :

- « *l'efficacité socio-économique du programme* » (point de vue du « *citoyen* »),
 - « *la qualité du service* » (point de vue de l'« *usager* »),
 - « *l'efficacité de la gestion* » (point de vue du « *contribuable* »).
- Cette mesure est sans implication budgétaire.

- **Proposition n° 4 :** créer un Office Parlementaire d'Évaluation de la Qualité de la Fonction Publique qui prendrait en compte au titre de la « *qualité de vie au travail des agents* » trois dimensions :

- les relations sociales au sein de la Fonction Publique,
 - la prévention des risques professionnels,
 - les conditions de travail des agents publics.
- Cette mesure est sans implication budgétaire.

Ces réflexions résultent du travail mené depuis trois ans par la FGAF (Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires) et formalisé dans ses deux Livres Blancs :

- le n° 1 sur « *La souffrance au travail des fonctionnaires et des agents publics* » (198 p.), novembre 2012, et
- le n° 2 sur « *Les conditions de travail des fonctionnaires et des agents publics* » (396 p.), mai 2014.

Liens d'accès aux deux Livres Blancs de la FGAF :

- LB n° 1 « *Souffrance au travail* » : <http://infos.emploipublic.fr/wp-content/uploads/2012/12/2012-12-fgaf-souffrance-travail-fonctionnaires.pdf>
- LB n° 2 « *Conditions de travail* » : http://www.fgaf.fr/upload/060614_151901_PEEL_n43B42.pdf

José RAZAFINDRANALY



QUID des listes

Entretien DGAFP du 10 février 2015 : l'Alliance du Trèfle et les CHSCT

QUI SOMMES-NOUS ?

L'Alliance du Trèfle est une liste d'union composée par la :

- CFTC-MAE, syndicat national de la CFTC en charge des agents du ministère chargé de l'Agriculture et de ses établissements publics ;
- EFA-CGC, qui est la Branche environnement forêt agriculture de la CFE-CGC ;
- Le Syndicat National des Inspecteurs en Santé Publique Vétérinaire (SNISPV) affilié à la FGAF.

Elle siège au comité technique ministériel du ministère en charge de l'Agriculture depuis 2011 et dans 9 services déconcentrés.

Concernant les directions départementales interministérielles, elle siège dans 29 DD (CS) PP.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES COMITÉS D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique précise dans son article 42 que la représentativité des organisations syndicales est arrêtée proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les Comités Techniques (CT)⁽¹⁾.

La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction Publique et le décret n° 2011-184 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ont modifié les conditions de représentativité notamment en permettant des candidatures communes à plusieurs organisations syndicales⁽²⁾.

Si la circulaire d'application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État confirme dans son annexe 5 qu'une candidature commune est considérée comme unique et soumise aux mêmes règles que la candidature individuelle⁽³⁾, il n'en est pas de même dans la circulaire du 9 août 2011 d'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la Fonction Publique dans laquelle il est spécifié que, pour les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et en cas de listes syndicales communes pour la ou les élections au Comité technique de référence, une répartition entre elles des suffrages exprimés doit être faite⁽⁴⁾.

Par ailleurs, la circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la Fonction Publique confirme également la légitimité d'une liste ou candidature commune et précise qu'il appartient aux organisations syndicales présentes sur la liste de composer la délégation qui participera à la négociation⁽⁵⁾.

Alors que le décret n° 82-453 prévoit que le nombre de voix obtenues lors de l'élection aux CT sert de base pour le calcul de la représentativité aux CHSCT, et contrairement aux principes généraux indiqués par la circulaire du 22 juin 2011, la répartition des voix prévue par la circulaire du 9 août 2011 conduit l'Alliance du Trèfle à perdre les sièges en CHSCT dans des structures pour lesquelles elle a obtenu parfois jusqu'à la moitié des sièges au CT de référence.

Au vu de ces éléments, il apparaît que le refus de prendre en compte la légitimité d'une liste d'union en tant que telle pour la constitution des CHSCT est contraire à l'esprit de la loi et ne correspond pas à l'expression des voix des électeurs. La FGAF demande que la circulaire du 9 août 2011 tienne compte de ces éléments et soit revue afin de permettre que les règles de représentativité des listes d'union dans les CT soient appliquées au CHSCT. ■

(1) « Une liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit est arrêtée, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques ».

(2) Article 21 – 2^e alinéa « Les candidatures peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales ».

(3) « La candidature commune est une candidature unique, soumise aux mêmes règles que la candidature individuelle. Ainsi, la candidature commune (de liste ou de sigle) obtient un ou plusieurs sièges en application de la règle de la proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne, en fonction du nombre de voix qu'elle a obtenues. »

(4) « Il convient de noter qu'en cas de listes syndicales communes pour la ou les élections au Comité technique de référence, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées. »

(5) Page 7 : « En cas de liste ou de candidature commune à plusieurs organisations syndicales, le ou les sièges obtenus par ces organisations syndicales le sont au titre de la liste ou de la candidature commune et non au titre de l'organisation syndicale à laquelle appartient le représentant du personnel élu ou désigné. En conséquence, il appartient aux organisations syndicales présentes sur la liste de composer ensemble la délégation qui participera à la négociation. Les membres de cette délégation, qui ne sont pas nécessairement les représentants du personnel siégeant dans l'instance de concertation de référence, participeront aux négociations au nom de la liste commune quel que soit leur syndicat d'origine. »

communes en regard du droit ?

Lettre de la Directrice Générale de l'Administration et de la Fonction Publique



Paris, le 16 février 2015

Monsieur le secrétaire général,

Suite à votre demande d'entretien du mois de janvier dernier, vous m'interrogez sur les conséquences, pour la composition des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), de la présentation par les organisations syndicales de listes communes lors des élections aux comités techniques.

Dans ce cadre, vous souhaitez voir modifier la circulaire du 9 août 2011 d'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la Fonction Publique afin, en cas de candidatures communes, de ne plus appliquer la clé de répartition pour la composition des CHSCT.

Le I de l'article 21 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État prévoit que les candidatures doivent être communes à plusieurs organisations syndicales.

L'article 32 du même décret du 15 février 2011 inséré après les règles de dépouillement, de répartition des sièges et de recours contre les résultats, prévoit le dépôt, par ces candidatures communes, d'une clé de répartition (1).

Ainsi, la clé de répartition n'est pas utilisée pour l'attribution des sièges au sein des comités techniques pour lesquels il y a élection directe, ni pour composer la délégation participant à une négociation puisque, conformément à l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, sont appelées à participer aux négociations les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Cette clé de répartition est toutefois utilisée pour calculer la représentativité des organisations syndicales (le nombre de voix qu'elles ont recueilli) afin de leur accorder d'autres droits : les sièges au sein des comités techniques obligatoires d'autres niveaux, les sièges au sein des instances supérieures, la répartition des crédits de temps syndical ainsi que la mesure de l'audience pour apprécier la validité d'un accord.

Ces éléments sont repris tant par la circulaire du 22 avril 2011 relative à l'application du décret du 15 février 2011 précité (notamment l'annexe n° 5) que par le paragraphe 2.3.1 de la fiche VII de la circulaire du 9 août 2011 susvisée qui indique clairement que pour calculer la proportionnelle à la plus forte moyenne en cas de candidature commune il convient d'appliquer la clé de répartition indiquée lors de l'élection au comité technique.

Cette règle a bien été confirmée par la jurisprudence du Conseil d'État, n° 356660, du 5 juillet 2013 « *les ministres ne pouvaient légalement attribuer des sièges aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relevant de la direction générale des douanes et droits indirects indistinctivement à l'UNSA Douanes et à la CFTC Douanes, organisations syndicales qui avaient présenté une liste commune, sans procéder à une répartition des sièges tenant compte de la règle de partage des suffrages qu'elles avaient établie ou qui a été retenue en vue de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques* ».

Les travaux relatifs au bilan des élections professionnelles 2014 prévoient un réexamen des règles de dépôt de candidatures communes lors des élections aux comités techniques et de leurs conséquences sur la représentativité des organisations syndicales concernées.

Je ne manquerai pas de vous tenir informé des suites réservées à ces travaux.

Je vous prie de croire, Monsieur, le secrétaire national, à l'assurance de ma considération distinguée.

La directrice générale de l'Administration
et de la Fonction Publique

Marie-Anne LÉVÊQUE

(1) « *Lorsqu'une candidature de liste ou de sigle commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées. Cette répartition est mentionnée sur les candidatures affichées dans les sections de vote* ».



VALSE



OU

TANGO ?

EST-CE UNE VALSE OU UN TANGO ?

À l'EPMOO⁽¹⁾.

Le personnel est toujours victime de maux
Pour le SMESAC-FAC-FGAF

Trop c'est trop !

Pourquoi le SMESAC-FAC⁽²⁾ prend cette situation de désamour
Avec tant d'humour ?

Comme a dit un grand personnage

Qui a su survivre à la nage :

« Il faut arrêter le bla bla au profit des résultats ! »

POUR LA PETITE HISTOIRE

Il faut savoir que le SMESAC-FAC créé en 1984,
avait perdu son audience en 1997

Par les refus réitérés de ses listes aux différentes élections
professionnelles ;

D'où son absence de représentativité.

Après l'élection du 4 décembre 2014, première élection
depuis 1997 à laquelle il a pu participer ;
il a obtenu 3 sièges.

Et pourtant, cela ne semble rien changer pour l'EPMOO

Malgré ces tracasseries, les militants autonomes du SMESAC-FAC
n'ont jamais baissé les bras !

Face à la logique du droit et à l'intérêt du personnel,
le SMESAC-FAC-FGAF n'a d'autres soucis que la
persistance, malgré la non reconnaissance de ses droits.

Malgré l'excellent résultat de l'élection du 4 décembre 2014 ;

Élection qui a permis par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010
de placer le SMESAC-FAC dans une situation de droit dont
devaient découler tous les moyens de fonctionnement
nécessaires à sa mission pour représenter dignement le
personnel qui lui a accordé toute sa confiance et auquel il
renouvelle ses remerciements.

Le SMESAC-FAC ayant écrit à l'administration pour lui
rappeler les droits qui sont attachés à sa nouvelle situation
(audience et représentativité à la clé)

Réponse de l'EPMOO : les résultats des élections
du 4 décembre 2014 vous donnent droit aux moyens de

fonctionnement pour l'exercice des droits syndicaux.

« Les moyens sont prévus par les textes en vigueur que
l'Établissement appliquera évidemment scrupuleusement
en tenant compte du contexte local ».

On applique au SMESAC-FAC-FGAF le contexte local.

Mais toujours pas de local pour l'exercice du droit syndical.

L'EPMOO récidive :

« Nous envisageons d'agrandir un local pour l'organisation
syndicale qui occupe votre local

Donc votre local est indisponible. Et attendez la fin
des travaux de l'organisation syndicale

Qui occupe votre local pour commencer les travaux
de votre local !

En refrain cet argument est sans frein...

Voilà une situation de non droit

Voilà une situation abusive

À laquelle on vous a rappelé : bla bla sans résultat ».

Il y a des locaux syndicaux vides

Donc le SMESAC-FAC reste victime sous prétexte de travaux

L'INERTIE DE L'EPMOO

Doit-on dire merci à l'inertie de l'EPMOO, qui a maintenu
le SMESAC-FAC

Dans sa situation antérieure en lui faisant revisiter
les années 1997 ?

Car toujours pas de moyens de fonctionnement
mais les arguments sont nouveaux !

Est-ce pour nous faire chanter ?

S'agit-il de valse ou de tango ?

L'ambiguïté est dans toutes les partitions !

Faut-il dire bravo ?

À leur invitation, en qualité de témoins, de leur concertation ?

Il en résulte de cette situation que l'on ne peut efficacement
répondre aux problèmes des Agents qui en confiance
ont accordé au SMESAC-FAC leur suffrage.

Comment dans ces conditions, maintenir notre représentativité,
augmenter notre audience

Et montrer au personnel l'intérêt de se syndiquer ;

Comment montrer à notre filiale l'impact de cette représentativité
par l'audience qu'elle est censée nous donner ? ■

(1) EPMOO : Établissement Public des Musées d'Orsay et de l'Orangerie.

(2) SMESAC : Syndicat des Musées, Établissements, Services, Autonome Culture.
FAC : Fédération Autonome Culture.

Lettre ouverte

Jérôme MASSIP
Secrétaire Général National
Syndicat Pénitentiaire Des Surveillants Non-gradés

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

Objet : Radicalisation Islamiste dans les prisons

Seysses, le 13 janvier 2015

À Manuel VALLS, Premier Ministre

Monsieur le Premier Ministre,

À la lumière des attentats abominables commis dans notre pays par des islamistes radicaux qui avaient séjourné dans nos prisons, désormais, la question de la radicalisation qui se propage dans nos murs demeure une question qui interpelle au plus haut point toute notre société.

En amont de cette question extrêmement inquiétante, notre organisation syndicale a toujours dénoncé le manque de moyens, qu'ils soient matériels, humains ou coercitifs, qui nous empêche d'exercer une véritable surveillance des détenus, encouragés à prendre sans cesse l'ascendant sur l'autorité pénitentiaire incarnée par les Surveillant(e)s.

En effet, le contrôle de nos établissements, y compris celui qui concerne le prosélytisme religieux radical sous-jacent, échappe à une Administration Pénitentiaire jusqu'alors plus obnubilée par l'amélioration des conditions de vie des détenus.

Cette obsession de l'Administration Pénitentiaire se professe et se dresse finalement au détriment de la sécurité de tous ceux qui se trouvent à l'intérieur de nos murs, mais aussi à l'extérieur.

C'est le mode de fonctionnement de l'Administration pénitentiaire, dans lequel l'ordre et la discipline des détenus sont relayés au second plan. Notre organisation n'est donc pas étonnée de voir se développer au sein de nos établissements, un terrain très fertile à l'embrigadement d'islamistes radicaux.

Les pistes envisagées, quand elles touchent à la formation initiale et continue des agents pénitentiaires sur le prosélytisme, l'amélioration du renseignement, l'embauche d'aumôniers musulmans supplémentaires, l'expérimentation de nouveaux systèmes de brouillage des téléphones portables, l'évaluation de l'expérimentation du regroupement des détenus islamistes radicaux à FRESNES, nous paraissent très dérisoires au regard des restrictions qui nous sont imposées depuis de nombreuses années sur les fondamentaux, qui constituent pourtant le socle indispensable des missions qui nous sont confiées.

En effet, sans compter la pauvreté de l'organisation des effectifs de référence des surveillants, c'est plus d'un millier de surveillant(e)s qui n'ont pas été remplacés, dès lors qu'ils ont été promus à des grades supérieurs, ou sont partis à la retraite.

Cette situation se traduit quotidiennement par un nouveau mode de fonctionnement dit « mode dégradé », lequel consiste à laisser inoccupés des postes au cœur de nos détentions, et plus gravement des postes de surveillance clés, tels que les promenades et les miradors, pourtant essentiels, non seulement à la sécurité de l'établissement et des personnes qui nous sont confiées, mais aussi à l'observation, le repérage, et le signalement d'individus se livrant à du prosélytisme religieux.

Dangereusement, l'article 57 de la Loi Pénitentiaire 2009 a enlevé toute possibilité aux surveillants pénitentiaires d'exercer des fouilles efficaces sur les détenus pour assurer la sécurité de tous.

Cette porte ouverte à tous les trafics, qui induit inévitablement de nombreux conflits et agressions envers les surveillants et entre les détenus, est donc venue compliquer la tâche des surveillants toujours plus submergés de charges, qui plus est, dans un contexte de surpopulation carcérale.

Notre organisation est celle qui est à l'origine de la revendication d'une Police Pénitentiaire, dont les missions variées adossées à un véritable statut permettraient d'assurer de manière optimale les missions qui nous sont confiées, de pallier à l'insécurité, de contenir la population pénale, de repérer et d'isoler des détenus dangereux.

Je ne saurais terminer mon propos sans rappeler que dans le cadre d'une entente syndicale, construite en 2013 pour réclamer les états généraux des conditions de travail des surveillants et du fonctionnement des établissements pénitentiaires, notre Ministre n'a pas répondu.

Monsieur le Premier Ministre, nous vous prions de croire en notre sincère dévouement.



Commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur la surveillance des filières et des individus djihadistes en date du 17 mars 2015



La délégation représentant le **SPS National** est composée de **Joseph Paoli**, délégué interrégional de Bordeaux (à gauche sur la photo) et de **Philippe Kuhn**, délégué interrégional de Paris (à droite sur la photo).

Ils ont pu exposer toutes les problématiques rencontrées au quotidien par les personnels. Ils ont souligné la politique de récession dangereuse du ministère de la Justice en insistant notamment sur le manque cruel de moyens humains et matériels.

Si l'on veut vraiment pouvoir gérer correctement et efficacement ce type de population pénale au quotidien, nous avons rappelé que les informations proviennent généralement de la base et en l'occurrence : des surveillants.

Il manque à ce jour plus de **1 000 surveillants**, (postes vacants non remplacés).

Cette rencontre fait suite à la demande du Secrétaire général national, **Jérôme Massip**, dans une lettre adressée le 13 janvier 2015 au Premier Ministre Manuel Valls.

La commission devant rendre son rapport en juin prochain, nous attendons avec impatience ses conclusions...



Entre propositions et scepticisme

www.safpt.org

La ministre de la Fonction Publique, Marylise LEBRANCHU, souhaite donner un nouvel élan à la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des agents publics, qui devrait, normalement, aboutir le 2 juin prochain.

Ce que le gouvernement souhaite instaurer

- **Une nouvelle amplitude indiciaire, l'allongement des carrières.**
- **L'instauration d'une part indemnitaire dans l'indiciaire.**
Selon les informations recueillies, la Ministre proposerait une augmentation de 4 points, 6 points et 9 points d'indice respectivement pour les agents de catégories C, B et A en contrepartie d'une réduction proportionnelle de primes. Il faut savoir qu'un point d'indice représente aujourd'hui 4,63 euros ; à vos calculettes donc.
- **Une revalorisation des grilles salariales étalée sur plusieurs années.**
Toujours selon les informations recueillies, elle commencerait dès 2016 et se poursuivrait au-delà de 2017, a indiqué la Ministre aux syndicats le 10 mars dernier.
- **Des statuts communs de corps et de cadres d'emplois**
Des règles identiques en termes de conditions de recrutement, d'architecture de la carrière, de grille de rémunération, de régime indemnitaire sont prévues. L'objectif est de faciliter la mobilité entre les corps et cadres d'emplois relevant de ce statut commun. Les filières qui devraient essuyer les plâtres : conservation du patrimoine, bibliothèques, filières administrative, technique et sociale.
- **L'harmonisation des parcours de carrière** via la fixation des taux d'avancement de grade dans des décrets statutaires communs aux trois fonctions publiques.
- **Une réflexion sur l'entretien professionnel**, qui a depuis quelques années remplacé la notation des fonctionnaires. Il fera l'objet d'un bilan, dans le cadre de l'agenda social.
- **Une possible déconcentration de la gestion de personnels de la Fonction Publique de l'État.**
- **D'avantage de transparence dans le recrutement de la Territoriale**, notamment pour les recrutements sans concours.

Ce qui, apparemment, ne bougera pas

- Le classement hiérarchique en catégories A, B et C.
- Les corps et cadres d'emplois, les grades et les échelons.
- Le recrutement sans concours pour le bas de la catégorie C.

Comme vous pouvez le constater, beaucoup de souhaits, ce qui est louable, mais ce qui l'est moins, c'est le délai du 2 juin qui ne permettra pas d'entrer dans de véritables négociations pour approfondir chaque point.

On a l'impression que toutes ces propositions, verbales, sont faites pour nous faire croire que des avancées concrètes vont être données aux agents de la Fonction Publique. Mais en réalité, lorsque l'on approfondit chacune de ces propositions, on se rend compte que finalement, l'agent verra, en plus d'une nouvelle amplitude indiciaire, un allongement de sa carrière, un salaire moindre puisque en compensation de quelques points d'indice supplémentaires, il aura une réduction proportionnelle (dans quelle limite, personne n'en parle) de ses primes. Quant à la revalorisation des grilles salariales, celle-ci ne sera certainement pas très importante et s'étalera en plus sur plusieurs années.

Par ailleurs, dans la conjoncture actuelle, la marge de manœuvre budgétaire dont dispose la Ministre est quasiment nulle. Aussi nous pensons que tout ce qui est proposé actuellement ne l'est que pour gagner du temps.

Le SAFPT reste très vigilant et ne manquera pas d'adresser à Madame la Ministre, avant le 2 juin, des propositions concrètes concernant un grand nombre de ces propositions. ■

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale nationale

Lettre du Secrétaire général de la FGAF

Paris, le 23 mars 2015

Le Secrétaire général

Madame Marlyse LEBRANCHU
Ministre de la Décentralisation
et de la Fonction Publique

Objet : mise en œuvre dans les trois versants de la Fonction Publique Hospitalière de l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

Madame la Ministre,

L'Union Fédérale Autonome Santé, affiliée à la FGAF, nous fait savoir son inquiétude suite à la parution de la circulaire N° DGOS/RH4/2015/71 du 12 mars 2015 relative à la mise en œuvre, dans les établissements relevant de la Fonction Publique Hospitalière, de la loi n° 2012-347 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction Publique.

Malheureusement, le constat fait par Madame Marisol TOURAINE dans cette circulaire est une triste réalité. « *On peut penser que l'objectif attendu en mars 2016 dans les conditions de mise en œuvre prévues par la loi ne sera pas atteint* ». La ministre de la Santé regrette l'absence de données. « *Je demande à l'ensemble des établissements de saisir impérativement leurs données et de procéder à leur actualisation régulièrement* », écrit-elle. Marisol Touraine insiste : « *Je ne méconnais pas les difficultés que rencontrent quotidiennement les établissements dans la réalisation de leurs missions de service public, mais je sais aussi pouvoir compter sur le sens des responsabilités de ceux qui les dirigent pour atteindre les objectifs que nous souhaitons atteindre collectivement* ».

Les employeurs publics, et en particulier les hospitaliers, ne jouent pas le jeu en matière de lutte contre la précarité des agents contractuels. Alors que la loi du 12 mars 2012 prévoyait des conditions de titularisation, le bilan reste préoccupant pour la Fonction Publique dans son ensemble. Plus de 900 000 agents travaillent sous contrat dans la Fonction Publique. La loi prévoit une possibilité de titularisation pour les agents occupant un emploi permanent à temps complet depuis plusieurs années et sous certaines conditions. Quelque 50 000 agents sont concernés dans les trois fonctions publiques.

Le constat est amer et nous nous étonnons qu'à un an de la fin du dispositif, malgré la commission de suivi des agents non titulaires instaurée par votre ministère, qu'aucune directive n'ait été prise pour s'assurer de l'application de la loi.

Le recul de deux ans de la date limite d'application de la Loi serait à elle seule une bien mauvaise solution si elle n'est pas accompagnée d'une obligation de titulariser un pourcentage minimum d'agents chaque année jusqu'à l'échéance.

Nous souhaitons éviter qu'une fois encore la Fonction Publique Hospitalière puisse passer pour le parent pauvre de la Fonction Publique. À cet effet, nous vous suggérons d'utiliser les Agences Régionales de Santé qui interviennent très régulièrement sur le suivi des budgets et qui pourraient cette fois être mobilisées pour un contrôle efficace de la résorption de l'emploi précaire.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous voudrez bien porter, Madame la Ministre, à nos propositions et vous prie d'agréer l'expression de mes salutations respectueuses.

François PORTZER

Une École mixte ?

La lente disparition, à compter de l'Après-guerre, de la distinction entre les écoles de garçons et les écoles de filles, a bouleversé profondément la représentation que notre pays s'était faite de la distinction entre les sexes. On peut sans crainte prétendre que cela a servi l'émancipation de la femme, et donc celle de l'homme, que cela a soutenu l'idée que le sexe ne déterminait pas et n'assignait pas les rôles sociaux. Comme la Révolution française, cette évolution scolaire servait l'idée que la naissance ne limite rien, et qu'en toute chose tous les enfants de France naissent libres et égaux en droit.

Que s'est-il donc produit pour que, quelques décennies plus tard, on se soit dit qu'il fallait promouvoir une mixité nouvelle, sociale cette fois, dans l'École ? L'invention de l'expression mérite, à elle seule, une interrogation. Faut-il donc penser que la distinction sociale est devenue, redevenue, aussi évidente que la distinction sexuelle l'est encore, ou peu s'en faut, aux yeux de tous ? Cela signifierait que la société s'est durcie, qu'entre ceux « qui ont » et ceux « qui n'ont pas », un mur plus solide que ne l'a été celui de Berlin se serait consolidé. Et voilà qu'on lui chercherait une réponse dans l'École. Là encore, il y a de quoi s'inquiéter. Dans l'esprit de ses pères fondateurs, l'instruction publique avait été fondée pour assurer le même accès possible de tous aux savoirs, et par là aux emplois et métiers. Comment a-t-on dû en venir à imposer une assignation à résidence aux élèves, sous le nom de carte scolaire, et à quel besoin a-t-elle voulu répondre ?

ABOLITION DES PRIVILÈGES : LE TROMPE-L'ŒIL DE LA CARTE SCOLAIRE

La carte scolaire existe depuis 1963. Ce n'est pas si vieux. La suppression de la carte scolaire a été annoncée par Xavier Darcos en décembre 2007. Puis on est revenu sur cette suppression. Le système actuel est un compromis plutôt mal assumé et peu efficace : la sectorisation n'empêche pas la création de « ghettos ». Les moyens de contournement, autrefois réservés aux

élites informées (*langue rare, nourrice en ville...*) sont éventés. La tentation de renforcer les contrôles est un pis aller qui touche les classes défavorisées mais pas les élites : une telle mesure est en fait perçue comme l'organisation du maintien des privilèges de quelques-uns. Il convient donc de déplacer la question de la « mixité scolaire » sur le terrain qui convient : celui de l'aménagement du territoire, de la politique de l'habitat, des PLU et des politiques sociales de logement. La mixité scolaire ne peut être que la conséquence d'une mixité sociale vécue. En dehors d'un ordre social autoritaire, qui seul la rendrait possible, elle est un faux-semblant démocratique. Personne ne peut interdire à une famille déterminée de choisir ce qu'elle estime être le mieux pour son enfant. Et si elle le peut, elle paiera pour cela. C'est déjà le cas. En fait, la contrainte ne pèsera que sur les familles qui n'auront pas les moyens d'y échapper. Elle conduira à soumettre pour le coup l'avenir d'un enfant à un déterminisme social matériel.

LE MAÎTRE N'EST PAS UN JUSTICIER SOCIAL

Une autre impasse serait de prétendre assigner à l'organisation académique, et pire encore, aux équipes pédagogiques dans les établissements, la mission de veiller à l'équilibre social dans les classes. Une équipe pédagogique doit enseigner, un point c'est tout ! Et faire porter à l'École les responsabilités des politiques va

accroître la fracture civique de notre pays et désespérer encore davantage les enseignants qui en deviendraient les acteurs. Cette idée est tout aussi scandaleuse que celle de laisser à l'appréciation de ceux-ci la définition de la nature prosélyte du port d'un signe religieux ostensible. C'est une démission de l'État et un abandon de ceux qui le servent.

MALHEUR AUX PAUVRES

La seule façon de favoriser la justice sociale pour l'École, c'est de créer enfin les conditions où tous les établissements publics fonctionnent correctement. C'est la seule réponse qui vaille : elle est profondément républicaine, elle est profondément généreuse aussi. Car elle suppose un *a priori* : l'intelligence naît dans tous les milieux sociaux, elle n'est de naissance (une fois encore !) d'aucun milieu. À l'État de mettre à portée de tous l'accès aux savoirs qui leur sont ouverts, mais dans le cadre d'établissements exigeants et disciplinés. N'oublions jamais que la plus récente enquête « Pisa » a révélé que le principal facteur de l'échec relatif de nos élèves, c'est l'indiscipline des classes. Si rien n'est fait en ce sens, rien ne pourra interdire le sauve-qui-peut de ceux qui le pourront, hors d'écoles qui ne seront plus que la caricature d'un espoir révolu. Malheur à ceux qui ne pourront, malheur à ceux qui n'auront pas d'argent.

Jean-Claude HALTER
Secrétaire général de la CSEN

Juger et être jugé sur les actes

www.sne.csen.net

Le SNE-FGAF se reconnaît pleinement dans les fondamentaux qui fédèrent les organisations syndicales de la FGAF : indépendance politique et financière au service des acteurs de terrain. Si ces mots sont souvent employés, ils ne correspondent hélas que rarement à des réalités. Comme le rappelait notre Secrétaire général dans son éditorial de janvier, « l'image du syndicalisme autonome est brouillée par (au moins) une organisation subventionnée et politisée : l'UNSA ».

Mais il ne suffit pas de s'affirmer autonome et apolitique pour l'être. **Au SNE-FGAF, nous demandons à être jugés sur nos actes.**

Lors de notre installation au CTM, nous avons pris l'engagement de prendre systématiquement position lors des votes qui nous sont soumis. L'abstention est une commodité que nous laissons à ceux qui n'ont pas le courage de leurs idées. En affirmant que nous serons soit « pour », soit « contre », nous ne signifions pas que les textes proposés par l'administration sont « parfaits » ou « nuls », mais nous respectons nos électeurs qui ont voulu, par leur vote, agir concrètement sur leur destin. Voter pour ou contre c'est assumer des convictions, et prendre le risque de déplaire. C'est le contraire d'une posture de godillot ou d'opposant systématique, deux attitudes pareillement stériles. **Le SNE et le SNALC n'ont pas à ménager quelque ministre que ce soit, ni à flatter pour obtenir.**

Cette absence de complaisance a été remarquée tout récemment par le SIA, Syndicat des Inspecteurs d'Académie (qui rassemble les DASEN, et les IA – IPR), qui a fait le choix de nous rejoindre précisément parce que notre confédération concilie **le courage et la raison**. Courageux et raisonnables, deux attitudes *a priori* opposées, qui forment pour nous un ensemble indissociable. Nous n'avons jamais cédé aux facilités de la démagogie (promettre n'importe quoi pour faire des voix), mais nous avons su dire « non » au moment où tout le monde applaudissait (comme lors de la réforme des rythmes scolaires) ou « oui » lorsque la mesure semblait impopulaire (statut des directeurs rejeté en 1987, puis réclamé désormais par 93 % d'entre eux).

De la même façon, nous accueillons fraîchement l'initiative des « Assises pour les Valeurs de la République ». Interpellés par le titre et l'ambition, nos délégués se sont présentés lors des rencontres organisées dans toute la France à l'initiative du Ministère. Loin de contribuer à rendre possible des décisions urgentes (protection juridique du fonctionnaire, retour des sanctions en cas d'absentéisme scolaire délibéré, refus de tout prosélytisme...), ces colloques longs et inutiles

ont débouché sur les fameux « travaux de groupes » où des « animateurs » répondaient aux questions par le désormais célèbre « ...et qu'en pense le reste du groupe ? ». La désuétude de ces comités Théodule prêterait à sourire, si l'heure n'était pas aussi grave. Au moment où les citoyens expriment leur ras le bol dans les urnes, où les parents découvrent hébétés qu'un pédophile récidiviste s'est vu confier la direction d'une école, où les salaires des enseignants et les dotations de l'État aux collectivités fondent, en proportion inverse des dépenses induites par la calamiteuse réforme des rythmes scolaires, **le temps des actes est venu !**

Liberté, Égalité, Fraternité, notre triptyque meurt sous nos yeux. Fort de la confiance de ses électeurs, **le SNE-FGAF entreprend le 11 mai 2015, jour d'ouverture de son congrès, l'an 1 de la Résistance face au renoncement, à la médiocrité et à la chienlit.** La **Liberté**, c'est celle que les enseignants de terrain revendiquent précisément pour pouvoir prendre des **responsabilités**. Parce que pour nous, faire réussir tous les élèves c'est possible, si on nous fait **confiance** et si on ne se **ment pas** sur le terme trop vague de « réussite ». Un métier manuel a une dignité aussi grande, voire supérieure à bien des emplois inutiles au nom ronflant. Ne dit-on pas qu'un « con qui marche » va plus loin qu'un intellectuel assis ? **L'Égalité**, c'est celle que nos élus font respecter dans les commissions paritaires où ils siègent. La République n'admet aucun passe droit, aucune discrimination, même positive. **La Fraternité**, enfin, tellement indispensable lorsque le repli sur soi l'emporte sur l'altérité, tellement fragile lorsque les blessures de l'Histoire sont exploitées par tous les discours victimaires.

Le SNE-FGAF découvrira son nouveau logo le 11 mai 2015, et présentera le 12 mai l'équipe qui aura la mission de développer le syndicat sur tout le territoire.

Pas de baratin... Des actes !

Pierre FAVRE
Président du SNE-FGAF

Collège : mobilisons-nous !

On nous avait annoncé une réforme du collège qui permettrait une meilleure maîtrise des connaissances fondamentales et qui réduirait les inégalités sociales. Le SNALC-FGAF avait fait ses propositions sur le sujet depuis longtemps, avec notre projet de Collège Modulaire, qui offrait une véritable alternative et une réelle prise en compte des difficultés des élèves.

À l'arrivée, ce n'est pas de la déception que nous ressentons : c'est de la stupeur, de l'indignation, de la colère. **Comment peut-on oser proposer un projet de réforme aussi catastrophique ?**

À ce sujet, la position du SNALC-FGAF est claire, et a été claire dès le début : **nous avons immédiatement demandé le retrait de la réforme**, car nous sommes en désaccord avec son principe. En effet, **ce projet est une attaque d'une ampleur inégalée contre l'enseignement disciplinaire et la liberté pédagogique**. Au nom de l'autonomie et du « travailler autrement », on veut vous imposer une pédagogie de projets interdisciplinaires, dont les modalités d'organisation se décideront au plan local (le chef d'établissement tranchera), **le tout pris sur les horaires disciplinaires, dont l'aspect hebdomadaire n'est même plus garanti !** Nous n'aurons pas le choix : si le conseil pédagogique a dit, et que le chef d'établissement a avalisé, il faudra faire un projet « développement durable » ou « monde économique et professionnel ». On ose prétendre que cela permettra de traiter les programmes d'une façon tout aussi efficace (si ce n'est plus) que si chaque professeur avait librement décidé de sa progression et de ses modalités...

Ce projet marque la fin des possibilités d'apporter davantage aux élèves. En supprimant les options, les sections européennes, les bilangues, et en incluant les heures d'accompagnement et de projet dans les horaires disciplinaires, au lieu de les assurer en sus, on impose à tous les élèves un horaire maximal par niveau, qu'il sera impossible de dépasser ! De plus, la complexité de l'organisation fait que l'on n'apportera pas forcément le même programme à tous les élèves. **La fausse option latin, qui a été sortie du chapeau au dernier moment, n'est qu'un trompe-l'œil** : son horaire est inférieur à l'horaire actuel ; il n'est même pas garanti, et il n'est pas créé via des moyens spécifiques car il sera prélevé sur les heures permettant de réaliser de l'enseignement en groupes, à effectifs réduits. Cela promet de joyeuses réunions !

Les modalités de mise en œuvre sont tout aussi délirantes : tout doit changer la même année, en 2016 ! Et tant pis si on n'a pas l'argent pour acheter tous les manuels scolaires ! Et tant pis si certains élèves se retrouveront à n'avoir fait que 2 x 2 h 30 de LV2 au lieu de 2 x 3 h (un exemple parmi d'autres, hélas) ! Et tant pis si cela occasionne **la plus grosse séance de réunionite (non rétribuée) jamais vue dans l'Éducation nationale**, à devoir

articuler des projets interdisciplinaires sur 8 thèmes et trois niveaux, le tout avec des programmes qui ne seront pas organisés par année, et je ne parle pas de ceux du cycle CM1-CM2-6^e, dont la répartition demandera une masse de concertation parfaitement inenvisageable, tant dans le premier que dans le second degré.

Ainsi, on diminue les heures élèves, on y inclut les heures d'accompagnement et de projets de façon obligatoire, on globalise les horaires (SVT-Technologie-Physique-Chimie en 6^e, Enseignements Artistiques qui se retrouvent sur la même ligne de la grille), on supprime tout ce qui pouvait venir en plus, on répartit les heures de français de façon à ce que les élèves en aient moins en sixième, on supprime les postes des collègues d'allemand, d'italien, de lettres classiques... **et on ose ensuite présenter cela comme un moyen d'améliorer les connaissances fondamentales des élèves.**

De qui se moque-t-on ?

Le SNALC-FGAF est prêt à aller jusqu'au bout pour obtenir le retrait de cette réforme. **Et vous, allez-vous laisser faire ça ?...** ■

Jean-Rémi GIRARD

Secrétaire national à la pédagogie
du SNALC-FGAF

Une profession exposée

www.splen-sup.net

Depuis plus de 25 ans, le SPLen-SUP œuvre pour que les conditions de travail des ITRF s'améliorent et que la réglementation soit appliquée.

En effet, nous nous sommes battus pour que les missions de nos collègues, exerçant dans les laboratoires des EPLE, soient appropriées aux besoins réels des enseignants et des élèves pour lesquels ils travaillent (préparation des travaux pratiques, entretien du matériel du laboratoire...). Nous avons réussi à supprimer le ménage des sols, murs et fenêtres, laissant cette tâche à nos collègues de l'entretien, cela afin de pouvoir participer pleinement à l'action éducative dans notre domaine technique, notamment dans le rôle de **conseil technique** que nous pouvons être amenés à assurer auprès des élèves et des étudiants.

De plus, depuis toutes ces années, nos conditions de travail en matière de sécurité ont considérablement évolué. Fini les armoires en bois et le laboratoire de Pasteur ou de Marie-Curie ! Bien qu'ils eussent du charme, ils étaient totalement désuets en matière de sécurité !

Grâce au très gros travail mené conjointement entre les collègues ITRF en poste, les enseignants responsables des sciences et les services des régions, tous les laboratoires doivent maintenant être équipés de hottes aspirantes (pour l'utilisation de tous les produits chimiques dangereux) et d'armoires ventilées (pour le stockage de tous les produits chimiques). Des consignes de sécurité y sont clairement affichées, et tous les produits sont munis d'un étiquetage spécifique indiquant les risques chimiques et leur degré de dangerosité.

Nous assurons la **mise en sécurité des lieux et l'évacuation des déchets biologiques et chimiques, solides et liquides**.

Tout personnel ITRF, exerçant dans les laboratoires des EPLE peut être désigné **pour siéger au sein de la commission d'hygiène et de sécurité** dans les conditions prévues à l'article D. 421-152 du Code de l'éducation, et peut également être nommé **assistant de prévention ou conseiller de prévention** dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique.

Toutefois, concernant ce dernier point, il reste de gros progrès à faire !

Car il faut savoir que, faute d'un nombre suffisant de médecins du travail dans l'Éducation nationale, alors que nous devrions avoir une visite médicale annuelle, bon nombre de collègues n'en ont plus jamais eu depuis leur titularisation dans leur Corps !

Il faut aussi prendre en compte l'évolution de nos métiers, les avancées progressives des nouvelles technologies, la mise en place de technicités de plus en plus pointues, les demandes de plus en plus pressantes des enseignants, la compétitivité entre certains services, la rédaction de rapports professionnels censés permettre une évolution professionnelle qui, cela dit, est très limitée avec les possibilités octroyées par le Ministère...

Tout cela engendre des situations de stress de plus en plus fréquentes, voire de harcèlement allant parfois jusqu'au suicide !

Pour ce faire, le Ministère impose désormais la réalisation d'un **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** dans tous les services.

En effet, la mesure 6 de l'accord du 20 novembre 2009 visait à l'achèvement de la mise en place généralisée du DUERP dans la Fonction Publique, obligeant ainsi l'employeur à transcrire, et à mettre à jour dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Dans une circulaire du 18 mai 2010, un rappel avait été fait dans la Fonction Publique.

Or, d'après le dernier bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la Fonction Publique de l'État, présenté annuellement en Commission Centrale Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CCHSCT), le taux de réalisation effective des DUERP – avec toutes les réserves liées à la difficulté d'effectuer un tel décompte – stagne autour de 81 % en 2011. S'agissant d'une obligation réglementaire, directement liée à l'obligation législative pour l'employeur d'évaluer les risques auxquels sont exposés les personnels, ce taux est insatisfaisant.

Car l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses personnels.

Pour en arriver là, il est nécessaire, en amont de la réalisation du DUERP, de constituer un groupe de travail pluridisciplinaire (médecin de prévention, assistants et/ou conseillers de prévention, ergonomes, psychologues, infirmiers, membres du CHSCT, ISST, personnels...) autour du chef de service. ■

Yolande BERTRAND et Françoise MARQUAIS
Rédactrices au SPLen-SUP

LYRIA DÉCÈS

La garantie décès adaptée aux risques du métier de policier

MGP Santé immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 18/03/15 - Document non contractuel - © Thinkstock et © Fotolia.

À la MGP, votre contrat décès couvre votre famille jusqu'à vos 85 ans.

→ **Lyría décès** : choisissez le montant de votre capital et découvrez aussi la rente éducation.



www.mgp.fr



Plus d'infos : 09 71 10 11 12
numéro non surtaxé

NOUVEAUTÉ :

souscription possible jusqu'à 150 000 euros*

→ **Garanties santé + salaire + dépendance + décès = 15 % de réduction sur l'offre globale.**



* Sous réserve du renseignement d'une déclaration de bonne santé et/ou d'un questionnaire médical à partir de 50 000 euros.

