N° 246 • Juin–Juillet–Août 2015

FGF

echos

DE LA FONCTION PUBLIQUE

Des fonctionnaires toujours dans l'expectative

Interview…

de Gilles **DUTHIL** (ENA 2014) et Nicolas **de LORGERIL** (ENA 2000)

La diversification des profils dans la Haute Fonction Publique, un enjeu de la modernisation de l'action publique.
Entretien avec Gilles DUTHIL et Nicolas de LORGERIL organisateurs du Colloque du 2 avril 2015, sur la diversification des profils dans la Haute Fonction Publique (1).

Pourquoi avoir organisé ce Colloque ?

Le projet de ce Colloque est né de l'idée de faire un bilan de la politique de l'ouverture du recrutement dans la Haute Fonction Publique aux compétences issues du secteur privé, et plus largement de la société civile, 25 ans après la création du troisième concours à l'ENA (loi du 2 janvier 1990). Nous avons commencé par faire des recherches, notamment dans les archives de l'ENA, puis rencontré les principaux acteurs (anciens ministres, DGAFP, DRH des corps et ministères, chasseurs de têtes, anciens élèves…). Tous ont confirmé que ce qui était d'abord une expérience limitée (*cf.* page 7 l'historique de sa création) est devenue un modèle possible de réforme de la Haute Fonction Publique, dans le respect du statut général de 1946.

Qu'ont apporté ces élèves issus du troisième concours à la Haute Fonction Publique ?

Hier banquiers, assureurs, directeurs d'organismes de protection sociale ou d'entreprises, médecins, pharmaciens, directeurs commerciaux, directeurs informatiques, ingénieurs, experts-comptables, directeurs administratifs et financiers, DRH, élus syndicaux, journalistes, artistes, auteurs, metteurs en scène ou sportifs de haut niveau… ils sont aujourd'hui directeurs d'administration centrale, sous-directeurs, chefs de bureau, ambassadeurs, préfets, sous-préfets, conseillers d'État, magistrats, conseillers maîtres ou conseillers référendaires à la Cour des comptes, directeurs(trices) en administration territoriale de l'État ou dans des établissements publics, membres de cabinets ministériels.

Comme l'a montré un sondage réalisé à l'occasion du Colloque (70 % de taux de réponses), beaucoup (90 %) ont, en rejoignant le secteur public, renoncé à une partie de leur niveau de vie. Pour d'autres, ils ont vu s'éloigner la possibilité d'alterner des postes en France et à l'étranger, dans le cadre de la mobilité internationale pour le compte de leur employeur. Mais, à part trois ou quatre exceptions, aucun(e) ne regrette son choix, ayant eu pleinement satisfaction concernant leur souhait de s'engager sur des enjeux d'intérêt général. Beaucoup ont découvert en outre les spécificités de la Fonction Publique (large choix d'opportunités en plus de la sécurité de l'emploi).

N'y-a-t-il cependant pas des limites au modèle ?

Le bilan est globalement positif, mais les répondants au sondage ont soulevé deux séries de problèmes, apparus également lors de nos entretiens avec les acteurs RH à l'occasion de la préparation du Colloque.

Premier point, unanimement et fortement souligné : l'Administration, sauf très rares exceptions, ne prend aucunement en compte les expériences passées. Le ou les métiers antérieurs des fonctionnaires ne sont généralement pas indiqués dans les dossiers administratifs. L'un de nos camarades a bien résumé notre ressenti à tous : *« c'est comme si nous étions nés professionnellement à la sortie de l'ENA »*.

Cette non prise en compte est dommageable pour les intéressés, mais l'est sans doute aussi pour l'Administration qui pourrait s'appuyer sur des compétences en informatique, en finance, en gestion, en management, en RH dont elle a, de fait, bien besoin pour poursuivre sa modernisation.

Vous avez cité deux séries de problèmes ? Quel est le second ?

Le second, rejoignant là aussi des difficultés rencontrées par nombre de fonctionnaires, au-delà de celles ou ceux issus du troisième concours, concerne les rigidités en termes de mobilité professionnelle.

Tous les intervenants lors du Colloque (DGAFP, DRH…) s'accordent pour reconnaître les efforts accomplis depuis la loi du 3 août 2009, en termes réglementaires, pour faciliter les mobilités, y compris en dehors de son corps ou ministère d'origine.

Mais les pratiques RH n'ont pas suivies. Le candidat à la mobilité doit encore se débrouiller seul sans aide de la part de sa DRH, quand il ne doit pas faire face à l'opposition de sa DRH.

Comme l'a expliqué la ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique, Mme Lebranchu, dans son discours d'ouverture, la mise en place, à côté des passerelles public-privé, de passerelles public-public (notamment entre les différents versants de la Fonction Publique) est indispensable afin de diversifier les parcours professionnels et conforter les pratiques managériales au sein de la Haute Fonction Publique.

Mais concrètement, quelles seraient les mesures à prendre ?

Par la lettre de mission du 2 décembre 2014, le Premier ministre et la Ministre, Mme Lebranchu, ont demandé à la DGAFP de faire des propositions pour améliorer la gestion des cadres, notamment les cadres supérieurs, dans la Fonction Publique.

Certains items (mobilité au sein de chaque versant et entre les trois versants de la Fonction Publique, prise en compte de la valeur professionnelle dans le déroulement de carrière…) rejoignent d'ailleurs la négociation en cours avec les organisations syndicales sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

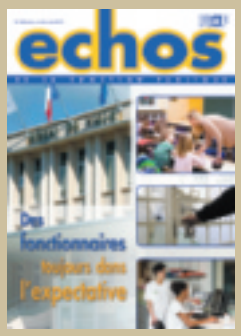
À l'issue du Colloque, des idées très concrètes de dispositifs RH ont été avancées par les intervenants, comme :

- un second palier de recrutement dans la Haute Fonction Publique pour des professionnels ayant une expérience managériale ou internationale significative de 10 ou 15 ans minimum (proposition également présente dans le rapport PÊCHEUR),
- la constitution, sur le modèle du vivier de cadres dirigeants de l'État, de viviers de candidats aux emplois fonctionnels de direction, ouverts au plus grand nombre.

Quelle suite pensez-vous donner à ce Colloque ?

Une autre idée a émergé pendant le Colloque : associer plus étroitement la représentation parlementaire à ces débats. Comme l'a dit Mme Lebranchu, *« dans une époque où la défiance se fait croissante à l'égard de la puissance publique, la diversification des profils au sein de la Fonction Publique est une condition de crédibilité et de légitimité. La diversification des profils des fonctionnaires est l'une des voies qui permettra de renouer le lien entre la société civile, chaque citoyen et les institutions de notre République. »*. D'où l'importance de redonner au Parlement la première place dans ce débat sur la Haute Fonction Publique comme levier de la modernisation de l'action publique.

(1) Organisé à l'ENA sous le haut patronage de Monsieur François Hollande, Président de la République. Actes et vidéos sur www.troisieme-concours.com



EFP 246

Sommaire

Page 3 **Édito**
- Un dialogue social en trompe l'œil

Pages 4 à 6 **Actualités**
- Faire reconnaître le *burn-out* comme maladie professionnelle, y compris dans la Fonction Publique : les enjeux et les perspectives d'un combat difficile (suite… mais pas fin)

Page 7 **Fonction Publique de l'État**
- Le troisième concours, une ambition forte de démocratisation de la Haute Fonction Publique mais un impact encore limité

Page 8 **CESI**
- Le SPS au Conseil professionnel du 27 mars 2015 à Luxembourg

Page 9 **Fonction Publique Hospitalière**
- Le point sur l'emploi précaire

Pages 10 à 11 **Fonction Publique Territoriale**
- Lettre de la SGN du SAFPT à la ministre de la Fonction Publique

Pages 12 à 15 **Éducation nationale**
- Associations de parents et réformes : la fabrique du soutien
- On va dans le mur… et on klaxonne !
- Collège : luttons jusqu'au bout
- La mobilité chez les personnels ITRF

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires
Directeur de la publication : François Portzer
Rédactrice en chef : Geneviève Peirsman
Siège social et administration :
4 rue de Trévise – 75009 Paris
Tél. : 01 42 80 00 55
Conception, réalisation, impression :
Compédit Beauregard – Tél. : 02 33 37 08 33
ISSN : 0996-1402
Commission paritaire : 1016S08033
Photos : © Drubig-photo – © Bibi
© Eisenhaus – © Onoky

www.fgaf.fr

François PORTZER
Secrétaire Général de la FGAF

Édito

Un **dialogue social** en **trompe l'œil**

Les politiques, de gauche comme de droite, ne cessent de vanter les mérites du dialogue social : la loi de juillet 2010, promulguée sous l'égide de Nicolas Sarkozy, a mis en place de nouvelles instances de concertation dans la Fonction Publique (Comités Techniques Ministériels, Conseil Commun de la Fonction Publique), tandis que François Hollande réunit l'ensemble des confédérations à l'occasion de conférences sociales annuelles et que les différents Ministres ne cessent d'évoquer leur agenda social dans l'un des pays où le taux de syndicalisation (7 %) est pourtant l'un des plus bas du monde…

Dans ce domaine, par exemple, le ministère de l'Éducation Nationale n'est pas en reste avec de nombreuses instances de concertation aux multiples réunions, les deux plus emblématiques étant le Comité Technique Ministériel de l'Éducation Nationale (CTMEN) et le Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE). **Mais attention : à l'instar de ce qui se passe dans toute la Fonction Publique de l'État, tout report des textes présentés au sein du premier repose sur une unanimité impossible dans les faits à obtenir, et le second minore sciemment le poids des organisations syndicales représentant les personnels.** C'est la raison pour laquelle, suite au déni de démocratie qu'a constituée la publication, le 19 mai dernier, du décret scélérat sur la réforme du collège sans la moindre consultation du CTMEN, le SNALC-FGAF a décidé de boycotter, avec les autres syndicats de l'intersyndicale hostile à la réforme, les dernières séances de ces instances.

On pourra se rassurer en constatant que la duplicité des politiques n'est pas une nouveauté : vanter les grands principes dans les discours pour les bafouer dans les actes a toujours été monnaie courante dans ce domaine. Souvenons-nous ainsi que l'inspirateur de la Terreur, Robespierre, fut aussi l'un des rédacteurs de la Constitution de l'An I (1793) qui instaura pour la première fois dans notre pays le suffrage universel masculin, et que c'est sous la très démocratique constitution soviétique de 1936 que Staline a expédié 20 millions de Russes au Goulag !

Finalement, dans notre monde connecté où la communication remplace trop souvent les actes, la palme de la franchise revient sans doute à Bernard Thibault, l'ancien Secrétaire général de la CGT, désormais administrateur du très feutré Bureau International du Travail installé à Genève : il s'est prononcé le 1er mai dernier pour l'existence en France d'un syndicat unique comme dans la défunte Union soviétique… Au moins avec lui, les choses sont claires et point n'est besoin de nous faire prendre des vessies pour des lanternes : il n'est dès lors pas anodin de rappeler que ce dirigeant syndical fut l'un des principaux inspirateurs des Accords de Bercy signés en août 2008 sous la présidence de M. Sarkozy, accords dont la loi de juillet 2010 constitue la déclinaison dans le secteur public…

Faire **reconnaître** comme **maladie**

y compris dans la
les enjeux et les perspectives d'un

À la suite de l'article paru dans sa dernière livraison (n° 245, mars/avril/mai 2015) et consacré aux ***« États généraux du* burn-out *et la Fonction Publique »****, les « Échos de la Fonction Publique » ont reçu le 12 mai dernier une lettre de Jean-Claude Delgènes, fondateur et directeur-général de Technologia, cabinet d'évaluation et de prévention des risques professionnels, qui est à l'origine de l'****« appel pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles »*** *lancé en janvier 2014* (www.appel-burnout.fr).

Jean-Claude Delgènes souhaitait notamment commenter le 2e des 9 éléments de diagnostic en matière de lutte contre le burn-out *dans la Fonction Publique.*

Le lecteur trouvera ci-après dans leur quasi-intégralité les commentaires éclairants de cette lettre, accompagnés d'un petit point factuel en guise de Mémo sur un sujet d'une importance cruciale pour les 5 400 000 fonctionnaires et agents de la Fonction Publique.

Cet éclairage arrive fort à propos.

Le 2 juin, le projet de loi « relatif au dialogue social et à l'emploi » a été en effet adopté en 1re lecture par l'Assemblée nationale. Pour les fonctionnaires, ce texte qui a été transmis au Sénat le même jour présente deux intérêts majeurs.

D'abord, il fera entrer (si le Sénat le confirme) la notion de ***« qualité de vie au travail »*** *dans le droit du travail en lui donnant une valeur législative (et non pas infra-réglementaire) – mais uniquement pour le secteur privé – ce qui est un événement historique d'une portée considérable à marquer d'une pierre blanche (1).*

Ensuite, le texte comporte deux articles nouveaux par rapport au projet initial qui, sans aller jusqu'à reconnaître le burn-out *comme maladie professionnelle, laisse entrevoir à terme des perspectives de prise en compte dans le secteur privé. Il s'agit des articles 19 bis (nouveau) et 19 octiès (nouveau) qui disposent respectivement :*

- *concernant l'****article 19 bis (nouveau) :***
  « L'article L. 461-1 du Code de la Sécurité Sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :
  « Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle dans les conditions prévues aux quatrième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire. ».
- *concernant l'****article 19 octies (nouveau)***
  « Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er juin 2016, un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections. ».

Ces mesures, si elles sont confirmées par le Sénat, constituent des avancées réelles et utiles, mais elles ne constituent qu'une étape dans un processus dont l'échéance reste floue et incertaine. Comme le montre le sort réservé à l'un des trois amendements déposés par le député PS et ancien ministre de l'Éducation Benoît Hamon, et cosigné par 28 autres députés. Cet amendement (2) qui visait à faire reconnaître « l'effondrement au travail » comme une maladie professionnelle à la charge des entreprises, a été jugé irrecevable au regard des dispositions de l'article 40 de la Constitution, et refusé – ainsi que les deux autres (amendements n° 278 et n° 311) – par le président de la commission des Finances de l'Assemblée parce qu'il entraînait une aggravation des dépenses publiques, sans que les recettes correspondantes aient été prévues et dégagées.

Cette issue a fait dire à l'ancien ministre de l'Éducation :
« C'est le début du combat sur le sujet ». ■

J. RAZAFINDRANALY

---

(1) C'est dans l'article 14 du projet de loi que se trouve cette référence. Cet article dispose « …1° L'article L. 2242-1 (du Code du travail) est ainsi modifié : … 2° Chaque année (l'employeur engage), une négociation (obligatoire) sur … la qualité de vie au travail ». Un peu plus loin, le même article précise quels sont les six sujets sur lesquels « La négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (portera) » (modif. de l'article L. 2242-8 du Code du travail). Ce sont : ***« 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés (NDR) : qui fait aussi son entrée dans le droit) ;***
« 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,…
« 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle… ;
« 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,…
« 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et… d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident,…
*« **6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés** prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre. »…*
À cette liste de six sujets, l'article 14 ajoute la possibilité d'un 7e en rétablissant comme suit l'article L. 2242-12 du Code du travail : « Art. L. 2242-12. – La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut également porter sur la ***prévention de la pénibilité*** *prévue aux articles L. 4163-1 à L. 4163-4.*
NDR : Pour mémoire, on rappellera que la ***« qualité de vie au travail »*** *ne figure pas dans le « droit du travail » de la Fonction Publique (lois et règlements) et qu'il faisait l'objet de la 2e des deux recommandations et de ses deux propositions figurant dans l'article « États généraux du BO et Fonction Publique » du n° 245 des « Échos de la Fonction Publique » (Mars/avril/mai 2015), p.5.*

le *burn-out* professionnelle

Fonction Publique : combat difficile (suite… mais pas fin)

1 – Lettre de Jean-Claude DELGÈNES

« J'ai lu avec intérêt (votre) texte publié dans la revue « Les échos de la Fonction Publique » n° 245, mars/avril/mai 2015.
Il me semble important… de préciser quelques arguments… dans la difficile bataille engagée pour la rénovation du système de reconnaissance des pathologies psychiques principalement dues au travail.
Je voulais discuter en particulier le point 2 (du) texte qui est, semble-t-il, à compléter.
Vous écrivez que l'inscription du *burn-out* n'interviendrait qu'une fois que le *« mal aurait été fait et pour en réparer les dommages »*. C'est en partie vrai, mais cette formulation vide en partie de sens la demande engagée (et) que je voulais préciser... Que se passe-t-il quand une personne tombe malade en raison d'un épuisement professionnel ? Elle sort de l'entreprise par la petite porte. En effet, le secret médical qui joue en cas de maladie ordinaire empêche totalement d'aborder cette question que ce soit lors des débats dans les CHSCT, au cours des points de revendications avec les DP (directions du personnel). En clair la personne sort en silence mais rien ne permet un « feed back » organisationnel et managérial.
Quand il est **possible de caractériser** une pathologie d'épuisement professionnel au titre de l'accident du travail **ou de la maladie professionnelle**, le débat **peut alors s'ouvrir**.
En quelque sorte, on peut aborder cette question franchement. Bien plus, cette maladie professionnelle (ou cet accident du travail) doit faire l'objet d'un signalement dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il y a une traçabilité qui n'est pas immédiate en cas de contentieux avec l'inspection du travail ou encore avec la justice.
Tout ceci pour expliquer que la reconnaissance est partie prenante de la **prévention collective.** S'il est vrai qu'elle intervient « après coup » pour celui qui en bénéficie, après « le mal fait » comme il est dit, elle permet, et c'est là toute la puissance du dispositif, de situer en retour les actions de prévention pour d'autres.
Voilà pourquoi je ne peux pas vous suivre quand vous dîtes « *la mise en place d'un ensemble de mesures coordonnées pour éviter les dégâts au titre de la prévention serait de beaucoup préférable* ». Cette approche « plaquée sur la réalité » ne tient pas compte du réel. Depuis des années, je combats pour mettre en place *« ces mesures coordonnées pour éviter les dégâts »*, les résultats des entreprises sont médiocres car elles ne s'y engagent pas. Il y a de la qualité papier. On signe des accords, on lance des accords mais les processus de travail sont de plus en plus en profonde dégradation. Pourquoi ? Tout simplement parce que c'est plus simple et beaucoup plus profitable dans l'état actuel des choses.
Demain l'inscription au tableau, si elle se fait, renchérira de manière substantielle le **coût de la non prévention** pour les entreprises et cette **tarification** durcie donnera une réelle valeur à ces désengagements, qui débouchent sur des dépressions et épuisements. Pour l'instant, c'est trop rentable pour que le système prenne en compte « cette absence de coûts ».
Autre aspect qui n'est pas abordé du tout dans le papier et qui est très central dans ma réflexion. Je me bats en sachant bien que la création des tableaux que je réclame, [tableau dépression suite à épuisement professionnel] et [tableau post traumatique], seront durs à obtenir mais il faut bien admettre que ce que je veux obtenir dans un premier temps qui peut être très rapide est la **suppression du seuil de qualification de 25 %** d'incapacité professionnelle permanente pour instruire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.
Si nous parvenions à faire « sauter » ce pont-levis, nous **pourrions demain permettre aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles** d'examiner tous les dossiers déposés, comme c'est le cas par exemple dans un pays comme la Suède.
25 % d'IPP en effet est un seuil très élevé [seulement 500 demandes au cours des dernières années] et très dissuasif pour les victimes potentielles. Quand comme je l'ai expliqué aux États-Généraux du *burn-out*, une main coupée correspond en termes d'accidentologie à un taux de 20 %, quand une dépression équivaut à un taux de 10 à 15 %. On comprend que la suppression de ce seuil de qualification à l'instruction serait un large progrès social.
Quand cela sera fait, nous instruirons en France entre 30 et 50 000 demandes de reconnaissance et nous auront gagné, car le déni social sera levé et de plus, nous aurons contribué à lever une série impressionnante d'injustices. Chacun sera alors responsabilisé pour mettre en œuvre une politique de prévention adaptée et efficace [sans attendre un bouleversement des incantations à la prévention].

J.-C. DELGÈNES

---

(2) Il s'agit de l'amendement n° 572 qui stipulait : « Le quatrième alinéa de l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité Sociale est complété par deux phrases ainsi rédigées : « Il en est de même pour toute affection ou tout symptôme médicalement constaté liés au surmenage d'origine professionnelle notamment en cas de pression excessive sur les délais de réalisation des objectifs ou au harcèlement dont le salarié peut être victime dans le cadre de ses relations de travail. La preuve de l'origine professionnelle de la maladie est réputée établie sur attestation conjointe du médecin du travail et de l'inspecteur du travail ». *Cet amendement a été déclaré irrecevable.*

2 – Quels enseignements peut-on tirer de ces différents éléments ? En guise de MEMO, dix observations en forme de QUIZZ

1	Le Syndrome d'Épuisement Professionnel (SEP) fait-il l'objet d'une évaluation diagnostique médicale, organisationnelle et managériale satisfaisante dans les trois versants de la Fonction Publique ?	**NON**
2	Le risque de Syndrome d'Épuisement Professionnel (SEP) est-il convenablement pris en charge dans les dispositifs de prévention et de gestion médicale, organisationnelle et managériale des risques professionnels de la Fonction Publique ?	**NON**
3	S'agit-il d'un risque grave et important exigeant une prise en charge adaptée ?	**OUI**
4	Par rapport au secteur privé, peut-on dire que l'exposition à ce risque est de moindre étendue et intensité pour les 5 400 000 agents de la Fonction Publique ?	**NON**
5	La « reconnaissance » du SEP comme maladie professionnelle et son inscription au tableau correspondant constitue-t-elle une condition nécessaire d'une prise en charge globale adaptée ?	**OUI**
6	Est-ce qu'il sera difficile d'obtenir cette « reconnaissance » ?	**OUI**
7	Le processus de « reconnaissance » juridique engagé pour le secteur privé doit-il aussi bénéficier à la Fonction Publique alors que les deux droits du travail sont distincts ?	**OUI**
8	Cette reconnaissance suffira-t-elle à elle seule pour prévenir l'apparition du SEP ?	**NON**
9	L'existence de mesures complémentaires inscrites dans la loi doit-elle être envisagée pour donner toute sa force à la prévention du SEP ?	**OUI**
10	Le projet de loi *« déontologie et droits et obligations des fonctionnaires »* qui sera examiné par le Parlement à l'automne doit-il être l'occasion d'une harmonisation avec la loi *« relative au dialogue social et à l'emploi »* pour y introduire notamment les références formelles au « dialogue social » et à la « Qualité de vie au travail » ?	**OUI**

L'ACTUALITÉ

LE LANCEMENT DES PLANS MANAGÉRIAUX RH DANS CHAQUE MINISTÈRE D'ICI FIN 2015

Lors du Conseil des ministres du 10 juin 2015, Marylise Lebranchu, ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique a présenté une communication relative à la nouvelle politique de gestion des cadres dans la Fonction Publique de l'État.

« L'ampleur des réformes conduites par le Gouvernement et l'accélération de leur rythme requièrent d'engager une nouvelle étape dans la gestion de l'encadrement supérieur, et plus généralement de l'ensemble des cadres de la Fonction Publique de l'État, acteurs majeurs de la conduite du changement, tant au niveau central que dans les services déconcentrés et les établissements publics. Il est ainsi essentiel de renforcer la dimension managériale au sein de la Fonction Publique de l'État ».

Cela passe par la mise en œuvre dans chaque Ministère, sous la responsabilité du Secrétaire Général, dans le cadre d'un dialogue avec les Organisations Syndicales, d'un plan managérial RH. Le plan doit être parachevé avant fin novembre 2015 pour une présentation à l'encadrement supérieur avant la fin de l'année 2015.

L'objectif est de disposer de hauts-fonctionnaires *« mieux formés et mieux accompagnés dans l'exercice de leurs responsabilités managériales ». « Le sens de l'action, la clarification des nouveaux objectifs, la responsabilisation et le dialogue à l'égard des collaborateurs doivent constituer des priorités pour les managers ».*

Cette nouvelle politique managériale doit également avoir pour conséquence de répondre aux besoins de l'ensemble des agents publics, notamment les jeunes générations, dont l'engagement dans la réforme et la mise en place de nouvelles organisations des services de l'État, doit être favorisé par une évolution des pratiques managériales au sein du service public.

Le **troisième concours**, une **ambition forte** de **démocratisation** de la **Haute Fonction Publique** mais un **impact** encore **limité**

Voici soixante-dix ans, l'École Nationale d'Administration (ENA) (1) a été créée pour démocratiser la Haute Fonction Publique dans un cadre interministériel, et contribuer au redressement de la France. Elle est devenue rapidement dans l'Après-Guerre, le symbole de la modernisation de l'État et, plus généralement, de la France et ses élites, mettant déjà l'accent sur leurs capacités managériales (2). Pas de France moderne sans un État moderne, ni une Administration moderne.

Dès la création de l'ENA en 1945, la 2e voie, représentée par le concours interne réservé sous conditions aux fonctionnaires, marquait déjà « *une volonté de promotion différenciée des compétences, des vertus et des talents au service de l'intérêt général* » (Anicet Le Pors, 2015).

Dans le contexte d'une alternance politique forte, marquée par l'élection à la Présidence de la République de François Mitterrand en 1981, le projet est d'aller encore plus loin en créant une troisième voie de recrutement à l'ENA, réservée à des hommes ou femmes ayant exercé des fonctions d'élu local ou syndical. Les épreuves, distinctes des deux autres concours, sont aménagées pour tenir compte des contraintes liées au profil des candidats et aux conditions de préparation (épreuves essentiellement orales, langue vivante en option) (3). La scolarité est également aménagée, les élèves issus de la troisième voie bénéficiant d'une remise à niveau de 2 mois et de stages d'une durée réduite à 6 mois. Seule la moitié de la scolarité fait l'objet d'un tronc commun avec les autres élèves. Mais le point qui souleva le plus de critiques fut celui du classement de sortie distinct, et d'un quota d'affectation réservé dans chacun des corps ode recrutement après l'ENA. En grande partie à cause des oppositions sur ce dernier point, et du fait d'un vivier de recrutement étroit, l'expérience de la troisième voie sera supprimée par la loi du 23 décembre 1986 (4).

Pour autant, l'idée d'ouvrir l'ENA et la Haute Fonction Publique aux compétences issues du privé continua de cheminer, dans un contexte de Nouvelle Gestion Publique (NGP).

La loi du 2 janvier 1990 créant le troisième concours à l'ENA, en alignant son fonctionnement sur celui du concours interne (y compris le cycle préparatoire IGPDE (5)), fut adoptée à une très large majorité, mais avec la possibilité pour l'Administration, *via* un décret en Conseil d'État, de fixer les conditions d'application de la présente loi notamment « les proportions maximales et minimales des places offertes au troisième concours » ; dans les faits, un quota compris entre 5 et 10 % du nombre total de places offertes et prélevé sur la part du concours interne.

Par voie de conséquence, seulement 224 Hauts Fonctionnaires ont été recrutés depuis 1990 *via* le troisième concours, mais ils ont su s'imposer par leurs qualités professionnelles dans tous les grands corps (inspection des Finances, Conseil d'État, Cour des Comptes) comme dans les différents domaines ministériels.

Au-delà de l'ENA, la formule des troisièmes concours s'est développée au sein de la Fonction Publique. Des concours similaires permettent d'accéder à des postes variés de toute catégorie (A, B, C) mais aussi aux écoles de la Fonction Publique comme les Instituts régionaux d'administration, l'Institut national des études territoriales, l'École nationale de la magistrature, l'École nationale supérieure de sécurité sociale… Ils existent aussi dans de nombreuses filières administratives, techniques, culturelles ou éducatives (comme, depuis 2006, pour le recrutement de professeurs des premiers et seconds degrés *via* le CAPES).

Pour autant, le volume de recrutement réservé au troisième concours reste limité : 1,4 % des postes recrutés en 2012. La part relative de ce recrutement a même diminué depuis 2002 ; la part du troisième concours dans l'ensemble des recrutements de la Fonction Publique a chuté de 75,8 % entre 2002 et 2012, alors que le total a reculé de 62,8 %. ■

Gilles DUTHIL
Magistrat financier
auprès de la Chambre Régionale
des Comptes d'Ile-de-France

(1) Ordonnance du 9 octobre 1945.
(2) « Une école d'administration pour fournir des cadres parmi lesquels le Gouvernement choisira ceux qui occuperont les emplois d'autorité pour lesquels l'administration rejoint le politique. Ces futurs fonctionnaires devront avoir les qualités d'initiative, d'énergie, et de décision, qu'exigent ces emplois. » (Actualités françaises, 4 janvier 1946).
(3) Décret n° 83-229 du 22 mars 1983.
(4) Loi n° 86-1304 du 23 décembre 1986 relative à la limite d'âge et aux modalités de recrutement de certains fonctionnaires civils de l'État.
(5) IGPDE : Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique.

CESI
www.cesi.org

Le **SPS** au **Conseil Professionnel Justice** au **Parlement Européen** au **Luxembourg,** le **27 mars 2015**

PRIVATISATION DES PRISONS/SURPOPULATION DES PRISONS ET ALTERNATIVES DE DÉTENTION

M. Donato CAPECE, vice-président du Conseil Professionnel présente la situation actuelle dans les États membres. L'Italie, par exemple, favorise l'implication des entreprises privées dans le système pénitentiaire afin de réduire les coûts et améliorer les prestations. En 2001, 21 prisons ont été fermées et d'autres construites par des entreprises privées éco-compatibles, avec des bâtiments conçus pour accueillir une population de plus en plus importante, aux peines légères ou en attente de jugement, en intégrant des espaces de vie favorisant la réinsertion.

En 2010, 21 000 personnes ont été incarcérées pour une seule journée, ce qui représente 10 millions d'euros. L'Italie a décidé de privilégier la Loi Vide Prison (bracelet électronique systématique, arrêt domiciliaire) au placement en détention provisoire. Il s'agit pour les Italiens de ne pas aggraver mais d'humaniser l'incarcération des détenus en favorisant les mesures alternatives.

En Irlande, s'il n'y a pas de privatisation, c'est néanmoins la tendance.

En Allemagne, tous les détenus doivent travailler (1 euro l'heure) pour payer leur séjour.

En conclusion, et très brièvement, pour que la privatisation des prisons puisse être en mesure d'apporter une réponse satisfaisante, il faut absolument que la surveillance reste aux mains de l'État et que l'intérêt d'un investissement privé ne soit pas uniquement le profit.

Il faut être attentif au fait que la privatisation de services diminue considérablement la possibilité que les surveillants puissent changer de poste et qu'ils se cantonnent uniquement à la surveillance. N'oublions pas que l'âge de la retraite ne cesse de reculer.

LE STRESS VÉCU PAR LES AGENTS PÉNITENTIAIRES DANS L'EXERCICE DE LEUR TRAVAIL : UNE ÉTUDE DU ROYAUME-UNI

Des chercheurs universitaires ont mené cette étude.

Il en résulte que les agents subissent énormément de stress, de pressions, se sentent rarement soutenus par leurs hiérarchies dans ces situations. Ils font face à un risque de violences considérable dû à la population carcérale de plus en plus instable psychologiquement. Ils soulignent également le manque de formation. En 2014, le Royaume-Uni a recensé 45 incidents graves par jour.

Il paraît important que le stress doit être traité en étroite collaboration avec les syndicats qui jouent un rôle essentiel. Sur le plan juridique, il s'avère compliqué de prouver que le stress et la dépression soient des maladies professionnelles.

En Autriche, il existe un système poussé et attentif au suivi des surveillants et de la gestion du stress.

Concernant la France, le SPS précise que les surveillants français font face aux mêmes difficultés que leurs homologues anglais et autrichiens, ainsi la CESI le mentionnera dans ses travaux. Nos directions d'établissements pénitentiaires ne soutiennent pas suffisamment les agents en situation de stress et ces derniers se sentent un peu perdus face aux démarches administratives.

De plus, la formation dispensée à l'ENAP est insuffisante concernant la gestion des psychopathologies des détenus.

RÉGLEMENTATION INTERNATIONALE (OIT) ET EUROPÉENNE (CONSEIL DE L'EUROPE, UNION EUROPÉENNE) SUR LA RÉSOLUTION DES CONFLITS DU TRAVAIL

Les syndicats sont de moins en moins entendus, le dialogue social se détériore au vu de problèmes économiques et ceci dans tous les pays. L'enveloppe allouée aux conditions de travail des surveillants (ACT) est moindre et les agents subissent les restrictions budgétaires.

Le SPS participe à ces commissions professionnelles européennes pour défendre les conditions de travail, évoquer les réalités du terrain et tenter d'apporter des modifications dans l'intérêt des surveillants. ■

Strasbourg, le 29 mars 2015

Fabrice MEDER, Secrétaire Régional Grand-Est,
Estelle ECKSTEIN, Représentante SPS MA Strasbourg

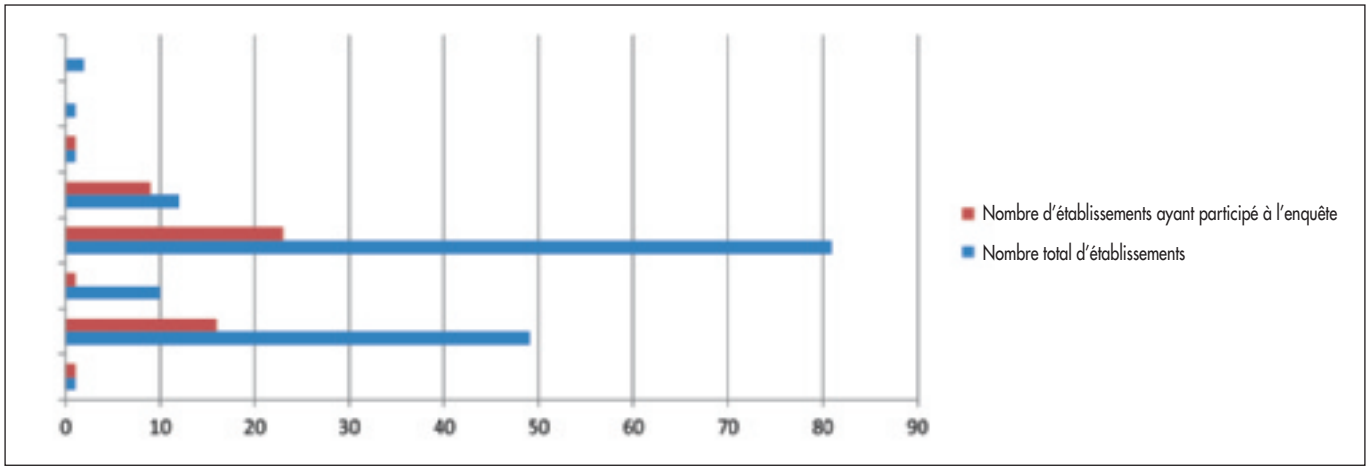
Le **point** sur l'**emploi précaire**

Le 16 juin s'est déroulée à l'Agence Régionale de Santé (ARS) d'Ile-de-France une réunion de concertation, à laquelle l'UFAS-FGAF était conviée, pour évoquer différentes thématiques dont celle de la résorption de l'emploi précaire.
Les tableaux ci-dessous reflètent bien la situation.

	Nombre total d'établissements	Nombre d'établissements qui ont répondu aux deux enquêtes (CDI et CDD + recrutements réservés)	Nombre d'établissements qui ont répondu à une seule des deux enquêtes	Dont ceux qui ont répondu seulement à l'enquête des recrutements réservés	Total d'établissements qui ont répondu à au moins une des deux enquêtes
AP-HP	1		1	1	1
Centre Hospitalier	49	6	10	7	16
Établissement Public Social	10		1	1	1
Établissement Médico-Social Public	81	9	14	12	23
Établissement Public de Santé Mentale	12	3	6	5	9
Établissement Public National de Santé Fresnes	1		1	1	1
GCSMS	1				0
Syndicat inter-hospitalier	2				1
TOTAL GÉNÉRAL	**157**	**18**	**33**	**27**	**51** [1]

(1) 51 établissements ont répondu à au moins une des deux enquêtes… Mais seulement 18 ont répondu aux deux enquêtes.
11,4 % des établissements ont répondu aux deux enquêtes.
31,5 % des établissements ont répondu à au moins une des deux enquêtes.

Établissements ayant participé à l'enquête on RH 2014



De manière synthétique, ces éléments permettent de constater que moins du tiers de l'ensemble des établissements a répondu à au moins une des deux enquêtes, dont le quart des établissements médico-sociaux.

Ceci reflète bien la volonté des directeurs de ne pas respecter la loi.

À notre demande réitérée à l'ARS de faire pression sur les directions (comme c'est constamment le cas pour la maîtrise des budgets), nos interlocuteurs ont répondu par un long silence…

Le Bureau

Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

www.safpt.org

La Garde, le 4 mai 2015,

Madame Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

à

Madame Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Réforme de l'État,
de la Décentralisation et de la Fonction Publique

Objet : Observations du S.A.F.P.T. sur le projet de réforme de la Fonction Publique.
Recommandé avec AR.

Madame la Ministre,

Bien que n'ayant pas, lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014 obtenu de siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, et de ce fait, n'ayant pas participé à la réunion du cycle de négociations « parcours professionnel, carrières et rémunérations… » du 21 avril dernier qui a eu lieu entre vous-même et les organisations syndicales, le S.A.F.P.T. qui représente malgré tout un certain potentiel de voix tient, par l'intermédiaire de ses représentants, à vous faire part de ses réflexions sur le projet de réforme de la Fonction Publique.

Instauration d'une part indemnitaire dans l'indiciaire

La réforme s'apprêterait à intégrer une part du régime indemnitaire dans le traitement de base à hauteur de 4 points pour les C, 6 pour les B et 9 pour les A.

Le S.A.F.P.T. remarque que ce système privilégie les hauts revenus au détriment des petits… Il est vrai que le nombre d'agents par catégories influe quelque peu sur ce raisonnement !

Cette démarche ressemble étrangement à ce qui devait être remis à plat lors de la réforme du Supplément Familial. Pour rappel et à partir de deux enfants, le SFT augmente à l'indice majoré 450 (il faut donc être au dernier échelon de l'échelle 6 pour les Catégories C, par conséquent, il est à conclure que très peu d'agents de cette Catégorie bénéficient d'une quelconque majoration…) pour finir sa progression à l'indice majoré 717 (5e échelon d'attaché Territorial) ; la différence pouvant atteindre, à cet instant et pour 3 enfants, près de 100 € entre un agent au bas de l'échelle et un agent de Catégorie A. Il aurait d'ailleurs été de bon ton de pouvoir mettre fin à cette injustice et de se servir de cet exemple pour en faire la logique de base de l'intégration d'une part du Régime Indemnitaire !

Pour en revenir à ladite proposition, aucun gain de salaire n'est proposé aux agents puisque la hausse accordée sur les grilles indiciaires est répercutée sur le Régime Indemnitaire. Ainsi et pour faire simple, un agent en Catégorie C, percevant 1 500 € de salaire brut mensuellement et 50 € de primes se verrait attribuer, selon la nouvelle formule, 1 518,52 € et 31,48 € de primes ! Seuls les montants de cotisation CNRACL seraient modifiés, aussi bien pour l'employeur que pour l'agent !

Autre problème, celui posé par les agents percevant, à l'heure actuelle, un Régime Indemnitaire compris entre 30 et 50 € (ce qui représente un très grand nombre d'agents en Catégorie C). Pour ces agents, le gain créé par la prise en compte d'une partie du Régime Indemnitaire sera donc, en réalité, en deçà de 4 points puisque leur part de cotisation à la retraite additionnelle sera amputée d'environ 18,52 € mensuellement ! Ainsi un agent qui cotisait annuellement pour 50 € de prime mensuelle, soit 60 € par an verrait cette cotisation baissée à environ 47,80 € par an.

Sur le sujet du Régime Indemnitaire, le S.A.F.P.T. a toujours demandé à ce qu'un « socle » obligatoire et inclus dans le calcul des retraites soit mis en place. Il serait essentiel d'y réfléchir et ce, sur d'autres bases que les 4,6 et 9 points prévus… Dans sa logique exprimée pour le SFT, le S.A.F.P.T. demande une base de 10 points pour l'ensemble des fonctionnaires quelle que soit la catégorie !

Nouvelle amplitude indiciaire et allongement des carrières

La volonté de favoriser la mobilité s'accompagnerait d'une harmonisation des rémunérations et notamment des règles d'avancement.

Il semble prévu que l'avancement d'échelon au minimum, de mise dans la territoriale en général, sera remis en cause. Une nouvelle fois, il est question de s'attaquer à un « avantage » de la FPT sans mettre fin à certains inconvénients. En effet, certaines primes ou indemnités sont attribuées de manière automatique et obligatoire dans les deux autres versants de la Fonction Publique sans qu'il en soit de même chez les Territoriaux. Pour exemple, le caractère obligatoire de l'indemnité pour travail de nuit (normal ou intensif) en FPH et laissé au bon vouloir de l'Autorité Territoriale en FPT, il en va de même de l'indemnité forfaitaire pour travail de dimanche et jours fériés ! Bien sûr, la cause invoquée sera, comme à chaque demande de ce genre, la libre administration des Collectivités Territoriales… sauf que la possibilité de nommer un agent au temps minimum entre également dans ce contexte !

En ce qui concerne l'amélioration de l'allongement des carrières (35 ans au lieu de 25-26 ans en moyenne), il est important d'avoir une vision globale des effets. Tout d'abord, pour retrouver les 35 ans prévus dans cette réforme, il faudrait construire une carrière sur la base d'une obtention des grades en temps et en heure (la distribution de la GIPA nous montre, chaque année, que cela n'est pas le cas en FPT).

C'est pour cette raison que le S.A.F.P.T. revendique, dans ses propositions nationales, la nomination obligatoire au grade supérieur de leur cadre d'emplois des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade en restant dans leur catégorie.

Dans le cas où cette condition deviendrait la règle (ce dont le S.A.F.P.T. doute fort), les échelons pris au maximum permettraient d'établir le temps qui est défini dans le projet. Par contre, le fait de rajouter des échelons intermédiaires prolongeraient un peu plus la carrière des agents qui pourraient mettre, selon les circonstances, beaucoup plus de 35 ans pour atteindre le grade et l'échelon terminaux !

En prenant en compte que l'âge de recrutement des agents recule, au regard des cursus scolaires et périodes d'inactivité, il est difficile de penser qu'ils puissent accéder à un déroulement de carrière complet… surtout s'ils sont classés en Catégorie active !

Plus préoccupant encore est ce qu'il risque d'advenir au niveau des retraites avec un tel fonctionnement. En effet, à l'heure actuelle, la Fonction Publique est menacée, réforme après réforme, de ne plus voir les six derniers mois pris en compte pour le calcul de la retraite mais des dix meilleures années… Avec un tel allongement, le S.A.F.P.T. n'ose imaginer ce qu'il adviendra des pensions de chacun !

Les réformes successives ont déjà fortement affecté les fonctionnaires, rognant leurs avantages sans qu'aucun inconvénient ne soit gommé.

Le S.A.F.P.T. rappelle que le taux annuel diminue progressivement depuis quelques années de 2 % à 1,744 % pour les départs à la retraite de l'année 1973 et au-delà.

À cela, le S.A.F.P.T. ajoute la prévision de ne plus prendre en compte la majoration à partir de 3 enfants et ce, à partir de 2020. L'addition est lourde et ne fait qu'empirer au fil des années. La proposition d'allongement de carrière pourrait avoir des conséquences extrêmes sur le montant des pensions des fonctionnaires dans le cas où une énième réforme de l'âge et des conditions de départ à la retraite serait programmée !

Révalorisation des grilles salariales

La dernière modification de ces grilles date de l'accord Durafour de 1990.

Les grilles indiciaires ont été revues, tout de même à plusieurs reprises. La dernière modification étant récente (2014 et 2015 pour les Catégories C auxquelles se sont ajoutées quelques modifications pour les B).

Ladite revalorisation annoncée sera-t-elle donc basée sur une profonde refonte de toutes les grilles avec une étude spécifique de chaque grade ou une simple remise à plat des grilles de Catégories A et B ?

Parmi les challenges à relever, celui de l'intérêt et la motivation tout au long de la carrière.

Il serait donc important de s'intéresser au faible écart de points remarqué dans les premiers échelons de certaines Échelles.

Ainsi, pour l'échelle 3 de rémunération, il faudrait compter 8 ans pour progresser du 1er au 6e échelon et ce, pour un gain de 5 points. Il en est de même pour l'échelle 4, avec 6 points de gain pour 8 ans de carrière à échelons comparables (du 1er au 6e). Tout ceci partant du principe que les échelons soient pris, comme il semble prévu, au temps maximum.

Autre problématique actuelle, il est à noter que les grades de Catégorie C placés en Échelle Spécifique (Agent de maîtrise Principal) ont un indice terminal d'un point inférieur à celui du premier grade de Catégorie B.

Enfin, il paraît essentiel d'apporter une réflexion sur la logique et l'osmose de certains cadres d'emplois. Ainsi, certains grades comportent un nombre moindre d'échelles de rémunération ou comporte des incohérences flagrantes. La réflexion devra donc porter, également, sur la possibilité de créer (ou de remettre en place) des grades ayant disparu. C'est le cas en Filière Sécurité avec la problématique posée par la création de l'échelon spécial pour les Brigadiers Chefs Principaux soumis au seuil démographique et qui va léser de nombreux agents œuvrant en tant que responsable de service dans des communes de moins de 10 000 habitants.

Le retour d'un grade intermédiaire placé en échelle 6 (Brigadier-Chef) serait judicieux avec, en retour, la mise en place de la grille indiciaire d'Agent de Maîtrise Principal pour le grade de Brigadier-Chef Principal.

Il en va de même pour les grades débutant en échelle 4 qui nécessitent un diplôme et une réussite au concours (ATSEM – Auxiliaire de puériculture). L'échelle 3 pourrait tout à fait être remise en place avec le seul diplôme. Un examen professionnel pourrait alors s'établir pour la suite de carrière des agents recrutés en échelle 3 et ce, sur les bases d'autres filières pour qui ce dispositif existe.

La revalorisation des grilles indiciaires devra également passer, dans un souci d'équité, par la remise à plat des temps de passage au grade supérieur. Pour exemple, l'alignement de toutes les filières concernées sur la filière technique en ce qui concerne le grade situé en échelle 5.

Enfin, le dernier exemple pour lequel le S.A.F.P.T. se bat depuis des années est le placement du grade d'Agent de maîtrise en échelle 6 en lieu et place de l'échelle 5 afin d'éviter les vraies-fausses promotions qui sont à constater, chaque année, dans de nombreuses communes. À cet effet, la réponse faite, à la question écrite n° 9555 du 13/11/2012 (14e législature), laissait apparaître *« la conscience du gouvernement afin de corriger cette incohérence »*… à ce jour, force est de constater qu'il n'en est rien !

La loi Durafour a également permis d'instaurer les Nouvelles Bonifications Indiciaires en Fonction Publique. Celles-ci ont un caractère obligatoire et sont incluses dans le calcul des retraites. Elles constituent, à n'en pas douter, un formidable levier pour faire progresser les pensions des fonctionnaires. Le S.A.F.P.T. a émis des propositions tendant à élargir les bénéficiaires de ces NBI par la création de nouvelles reconnaissances (SSIAP).

Malgré les réticences actuelles, le S.A.F.P.T. revendique une réflexion sur la généralisation de cette indemnité avec des conditions à remplir moins drastiques et plus générales. Cette généralisation de la NBI serait également une solution d'une autre dimension que les 4, 6 et 9 points prévus actuellement ! Dans le même temps, même si le principe de cumul resterait de mise, il serait assoupli avec une majoration de points pour un agent éligible à plusieurs NBI. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les agents occupant des responsabilités spécifiques en zone urbaine sensible (article 2 du Décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006).

Suppression progressive de l'indemnité exceptionnelle de compensation de CSG

C'est une autre nouvelle inquiétante qui s'ajoute à la perte du pouvoir d'achat programmé avec certains éléments contenus dans la réforme. Le S.A.F.P.T. déplore cette mesure d'autant que les justifications avancées semblent être peu crédibles. En effet, d'un côté il est prétendu que *« Cette prime a aujourd'hui perdu sa vocation de compensation de perte de pouvoir d'achat et elle est devenue inéquitable puisque seuls les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 1998 peuvent en bénéficier » puis d'un autre côté il est dit que « Les agents de catégorie C les moins bien rémunérés, dont le traitement est inférieur à 1 852 euros brut par mois ne seront pas concernés »*. Il est à conclure que la notion d'iniquité dénoncée va donc persister à l'encontre des agents de Catégorie C entrés en Fonction Publique après 1998 et qui sont, par conséquent, les moins payés…

Les représentants du S.A.F.P.T. espèrent avoir retenu toute votre attention sur les points précités.

Ils ne peuvent intervenir sur les autres éléments de la Réforme n'ayant que peu d'informations sur les travaux réalisés ou entrepris. Ils se tiennent toutefois à votre entière disposition afin de compléter leurs analyses au demeurant ou pour recevoir toutes informations complémentaires afin de parfaire ou modifier leurs propositions.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de ma haute et respectueuse considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

Copies :
Monsieur le Ministre de l'Intérieur
Monsieur le Président du CSFPT
Messieurs les Présidents des groupes parlementaires à l'Assemblée Nationale

www.csen.fr

Associations de parents et réformes : la fabrique du soutien

UN POIDS SURÉVALUÉ

On sait le poids déterminant de la parole des « *parents d'élèves* » dans le soutien apparent aux réformes de l'Éducation Nationale. Elle est régulièrement mise en scène dans les médias. Récemment encore, Jean-Jacques Hazan, puis Paul Raoult, son clone pour la FCPE, Valérie Marty pour la PEEP, étaient devenus des figures des « 20 heures » et autres débats. Mais que représentent vraiment leurs Fédérations ?

En consultant sur le site du Ministère le résultat des élections de parents d'élèves pour l'année scolaire 2014/2015, on peut remarquer que le nombre potentiel d'électeurs pour les 1er et 2nd degrés n'est pas donné ; seul le nombre et le pourcentage des « votants » est notifié : 46 % pour le 1er degré, 24 % pour le 2nd. Si l'on considère le nombre d'inscrits, pour le 1er degré, les associations dites « *représentatives* » ne représentent environ que 7 % pour la FCPE et 1 % pour la PEEP des parents d'élèves inscrits. Pour le 2nd degré, dans les collèges, la FCPE représente environ 11 % et la PEEP 2 % des inscrits, dans les lycées généraux 13 % pour la FCPE et 4 % pour la PEEP.

DES SOUTIENS BIEN SOUTENUS

Ces associations ne représentent donc, en réalité, qu'une infime partie des parents d'élèves. Or, pour l'opinion, elles sont devenues « *les parents d'élèves* ». Pour soutenir ce rang que les adhésions ne leur permettraient pas de financer, le contribuable français pourvoit largement à leur entretien. Pour exemple, la FCPE obtient du ministère de l'Éducation Nationale en 2012 une subvention de 333 000 euros, subvention portée à 480 000 euros en 2013. Le Ministre d'alors justifie cette augmentation comme un « *rattrapage* » par rapport au précédent quinquennat. On peut cependant noter que la FCPE, pourtant très critique à l'encontre de la réforme des rythmes scolaires, s'est mise, dès la subvention accordée, à soutenir le projet controversé de Vincent Peillon.

QUI A SOUTENU LES RÉFORMES ?

Par communiqué de presse, la CSEN-FGAF se posait la question de savoir qui soutient encore les réformes.

En effet, la défaite historique du président de la FCPE lors de ses élections internes est lourde de sens. Pour la première fois depuis 1947, une direction est sanctionnée par une base qui a clairement dénoncé la ligne suivie par Paul Raoult, continuateur de Jean-Jacques Hazan. C'est donc que leurs positions étaient en fait minoritaires dans cette Fédération qui représente moins de 10 % des parents d'élèves des écoles et des collèges. Or ils ont non seulement soutenu la politique scolaire du gouvernement, mais même surenchéri. Le Ministre a pu ainsi s'appuyer « *sur la plus grosse Fédération de parents* » et donc sur « *les parents* », pour légitimer le passage en force de réformes ou d'orientations, très largement rejetées sur le terrain :

– ***avant-hier :*** réforme des rythmes scolaires qui mécontente trois quarts des usagers de l'école primaire : enseignants, parents, élus, jusqu'au syndicat majoritaire des inspecteurs de l'école primaire dénonçant le manque d'efficacité pédagogique de cette réforme, qu'il est pourtant « *obligé* » de faire appliquer sur le terrain,

– ***hier :*** remise en cause de l'application rigoureuse du principe de laïcité dans les missions d'enseignement, concrétisée par la volonté de « *redéfinir les valeurs de la République* »,

– ***aujourd'hui :*** réforme des collèges, rejetée en masse par les enseignants et par de très nombreux intellectuels de tous bords politiques, mais aussi par le second syndicat des Inspecteurs d'Académie qui dénonce cette consultation « *menée au pas de charge* » et formule le souhait de discussions « *envisageant globalement la question du collège, approchée jusqu'ici de façon fragmentaire, parfois caricaturale, idéologique et contrainte* ».

CELA PEUT-IL DURER ?

Malgré les dénégations d'une nouvelle direction, ignorant le nombre croissant de ses conseils départementaux gagnés par la fronde, les faits aujourd'hui révèlent qu'on a usurpé la parole des familles pour servir une politique dont elles ne veulent pas. La leçon est simple : c'est son soutien aux réformes qui a été condamné par le rejet du rapport d'activité de la FCPE. Résumons-nous : il n'y avait pas de réalité dans ce soutien ; le gouvernement s'est donc appuyé sur du vent.

Et pourtant, cela devrait malheureusement continuer ainsi, puisque Madame Moyano, ex-trésorière, élue le 6 juin à la tête de la FCPE, a annoncé au sujet de la réforme des collèges que la Fédération : « *l'a portée, l'a construite et [qu'elle est] toujours d'accord sur l'essentiel* » : l'ordre règne.

Attendons donc de connaître les attributions des prochaines subventions et nous saurons…

Mais peut-on penser que les familles de France se satisferont longtemps de ce simulacre ?

Il serait temps que des dispositions législatives nouvelles favorisent la libre représentation locale des parents, dans les écoles, les collèges et les lycées. ■

Jean-Claude HALTER
Secrétaire général de la CSEN

On va dans le **mur**… et **on klaxonne** !

www.sne.csen.net

Telle semble être la devise de notre ministre de l'Éducation. Après la défaite historique et sans précédent du président de la FCPE, sèchement battu lors des élections internes, quel signal faut-il envoyer à Najat Vallaud-Belkacem pour qu'elle comprenne que ni les enseignants, ni les familles, n'ont envie de l'école qu'elle nous propose ?

On avait pourtant tout pour réussir : avec une dot de 60 000 postes rien que pour le primaire, une volonté de refondation engagée sur des principes républicains, auxquels le SNE avait immédiatement adhéré, le soufflet est pourtant retombé… en quelques mois : focalisé sur une **réforme des rythmes scolaires** mal ficelée alors que la priorité était à la revalorisation des personnels (salaire, formation, responsabilités…), le gouvernement a tardé à annoncer une timide prime de 400 € (ISAE) et laissé le chantier de **la direction d'école au milieu du gué** (grade fonctionnel mal défini, décharges *a minima*). Quant à la simplification administrative, elle s'est enlisée sur le terrain en comités innombrables et… la généralisation d'Affelnet !

En votant massivement en décembre pour le SNE-FGAF, les enseignants du premier degré ont voulu montrer qu'ils n'étaient pas dupes des promesses. **Mobilisés le 19 mai** dans la rue **aux côtés du SNALC-FGAF**, les enseignants unis ont exprimé leur refus d'une éducation égalitariste qui fait le lit du privé. Avec la crise à la FCPE, première Fédération de parents, c'est désormais **toute la communauté éducative qui crie « ça suffit ! »**

Le Syndicat National des Écoles a une responsabilité majeure dans les mois qui viennent : il devra proposer une alternative crédible pour redonner confiance aux enseignant(e)s et aux parents d'élèves lorsque le *fiasco* aura été admis. **Le projet du SNE sera dévoilé lors de ses prochaines universités d'automne** et redonnera ses lettres de noblesse aux acteurs de terrain, c'est-à-dire vous tous, professeurs des écoles, institutrices et instituteurs, directrices et directeurs d'école, membres des rased… Vous dont l'expérience vaut bien qu'on vous écoute et qu'on vous donne enfin le droit de décider comment les choses doivent se passer à l'école !

C'est la raison pour laquelle le SNE a fait le choix de grandir. Le congrès des 11, 12 et 13 mai à Sète a adopté une stratégie ambitieuse d'implantation nationale. Pas moins de **cinq nouvelles sections** ont été lancées. Cela va demander un effort à chacun, puisque les dotations en décharges sont prises sur les secteurs qui avaient déposé une liste et qui ont droit légitimement à un retour… En acceptant d'être solidaires et ambitieux, les cadres du SNE ont démontré une confiance très forte en l'avenir. Cette dynamique s'incarne dans l'adoption de notre **nouveau logo.** Nouveau logo, mais aussi nouvelle charte graphique, nouvelles couleurs, nouvelle signature, et la construction assumée d'une communication « professionnelle ».

La collaboration avec le SNALC se renforce sur le terrain et l'esprit de caste n'est pas de mise : **les convictions rassemblent… les ambitions divisent.** Si notre vision de l'école et du syndicalisme a remporté un vrai succès lors des élections, ce n'est pas un hasard ; c'est que nos organisations sont construites sur des principes républicains solides qui sont en phase avec les aspirations profondes des collègues : **nous sommes des VIP !**

Ce n'est pas qu'un slogan mais un programme :

« Avec le SNE, il est temps de Valoriser, Innover, Protéger ! »

Pierre FAVRE
Président du SNE-FGAF

ENSEIGNER C'EST S'ENGAGER.

www.snalc.fr

Collège : lutter jusqu'au bout

Alors que la pétition lancée par l'intersyndicale, à laquelle participe le SNALC, a largement dépassé les 20 000 signatures, nous appelons désormais à faire grève au moment du Diplôme National du Brevet. En effet, le SNALC a décidé d'adopter la seule attitude qui convient : agir en fonction des remontées des collègues. Pour ce faire, nous avons recueilli le maximum d'informations via notamment notre formulaire en ligne, ce qui nous a permis de savoir quelles actions étaient plébiscitées pour permettre la poursuite du mouvement. Nous avons reçu plus de 2 000 retours, certains individuels, la plupart collectifs (comptes-rendus des votes en heures d'information syndicale en établissement ou en assemblées générales), qui nous ont conduit à un bilan très clair :

- 2/3 des collègues soutiennent l'idée d'une grève au moment du Brevet,
- la moitié des collègues est favorable à un grand rassemblement un dimanche,
- moins de 20 % des collègues soutenaient l'idée d'une grève le 11 juin.

C'est en suivant ces retours très nombreux que le SNALC a pris position et n'a pas appelé à la grève le 11 juin, à raison. Il est déplorable que les autres syndicats soient incapables de sortir des rituelles grèves ponctuelles qui essoufflent les mouvements au lieu de les renforcer.

À l'inverse, des actions visibles, symboliquement fortes, sont plébiscitées. Nos collègues sont aujourd'hui capables de surpasser le sentiment de culpabilisation qu'entraînerait le blocage d'un examen national : **quand l'attaque est violente, la réponse doit l'être également, pour montrer la détermination de chacun.** Sans compter qu'il faut voir le « nouveau brevet » que l'on nous promet, à base d'interdisciplinarité et, sans nul doute, d'une très forte part d'évaluation locale, au détriment de réelles épreuves nationales disciplinaires. Il n'y aura bientôt plus rien à défendre, donc autant aller jusqu'au bout.

Le SNALC ne découvre pas la détermination des collègues aujourd'hui : il avait déjà proposé une grève du Brevet et un grand rassemblement national un dimanche à l'intersyndicale. Il s'était hélas senti bien seul devant la frilosité de ses partenaires. Nous ne nous décourageons pas, et nous continuerons, après le 11 juin, de leur proposer de nous rejoindre. **En publiant les textes de la réforme au lendemain de la grande journée d'action du 19 mai, le Ministère s'est très clairement positionné dans un rapport de force et a montré l'étendue du mépris qu'il éprouve à l'égard des professeurs et personnels de collège.**

Ce mépris transparaît de plus en plus clairement dans toutes les interventions de la Ministre et du Gouvernement. L'Éducation Nationale est probablement la seule institution à préférer dénigrer ses personnels plutôt que de les soutenir. Ainsi on publie une bande dessinée dans laquelle le professeur de lettres classiques (forcément vieux et chauve) fait ânonner « rosa rosa rosam » à une classe qui ne contient qu'un seul élève. Ainsi la Ministre, au congrès du parti socialiste, n'hésite plus à asséner que « *la bonne conscience, c'est celle qui consiste à entrouvrir la porte d'un système injuste à quelques-uns dûment sélectionnés pour leur bonne mine sans jamais remettre en cause le système et ses injustices structurelles.* ». Leur bonne mine !

Va-t-on encore se laisser insulter longtemps par notre propre institution qui, pour faire passer une réforme stupide, ne trouve rien de mieux que de mentir et de caricaturer le travail de chacune et chacun d'entre nous ? Ou bien va-t-on, à partir du 25 juin (premier jour des épreuves du Brevet), lui dire enfin le mot de Cambronne ? C'est de notre École qu'il s'agit. C'est notre École qui est attaquée. Et on ne la défendra pas avec des armes en mousse et des armures en carton. On la défend avec des actions fortes, capables de bloquer le fonctionnement du système. ■

Jean-Rémi GIRARD
Vice-Président du SNALC-FGAF

La **mobilité** chez les **personnels ITRF**

Tous les personnels ITRF ne sont pas logés à la même enseigne en terme de mobilité.

En effet, tous les personnels ITRF qui souhaitent changer de lieu de travail doivent aller sur le site du Ministère, afin de consulter les postes vacants mis en ligne sur la BIEP (Bourse Interministérielle à l'Emploi Public).

Malheureusement, chacun sait pertinemment que seuls les établissements de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche peuvent décider de mettre ou non en ligne ces postes vacants. En conséquence, bon nombre de postes restent cachés et réservés… Ce qui restreint énormément, pour les collègues en quête de mobilité, les possibilités d'obtenir ce qu'ils cherchent.

C'est pour cette raison que le SPLEN-SUP s'est battu pour que le Ministère accorde la possibilité aux collègues ITRF en poste dans les collèges et les lycées de participer à un mouvement annuel, comme cela se faisait du temps où ceux-ci étaient nommés « personnels de laboratoire ».

Pour ce faire, ils doivent s'inscrire au mouvement inter-académique ou intra-académique en se connectant sur le serveur AMIA, ceci en faisant bien attention aux dates qui ne sont pas forcément communes d'une académie à l'autre ! La consultation des postes vacants et les demandes se font sur le site, et le Numen (numéro d'identification de l'Éducation Nationale) est nécessaire pour la connexion.

Mais ce qu'il faut aussi savoir, c'est que, si pour les **Adjoints techniques** (corps de catégorie C) le serveur AMIA est accessible, les **Techniciens** (corps de catégorie B) rencontrent encore actuellement de gros soucis, leur Numen n'étant malheureusement pas reconnu sur ce site dans bon nombre d'académies.

En effet, avant leur intégration dans le corps des ITRF, la mobilité de techniciens était gérée par le ministère de l'Éducation nationale. Or AMIA est géré par les Rectorats ; la plupart de leurs services n'a donc pas intégré les listings des Numen de ces collègues dans leurs bases !

Tout ceci a d'énormes conséquences pour nos collègues Techniciens qui sont pour ainsi dire « bloqués » dans leur lycée, sans autre perspective de mobilité que d'essayer d'intégrer un établissement de l'Enseignement Supérieur via la BIEP… démarche qui jusqu'à présent a été quasiment vouée à l'échec…

Concernant le corps des **Assistants Ingénieurs** (corps de catégorie A), il n'y a pour ainsi dire aucune mobilité, très peu de postes ayant été créés en EPLE (Établissement Public de l'Éducation Nationale).

C'est pour cette raison que le SPLEN-SUP a une nouvelle fois expliqué au Ministère la situation lorsque nous avons été reçus en audience le 14 avril 2015. Nous avons très fortement insisté sur tous les problèmes que cela génère pour les collègues qui demandent une mutation dans leurs académies respectives ou dans une autre. Les services compétents du Ministère ont pris en compte nos demandes et ils vont se rapprocher des Rectorats afin de régler ce problème. Malheureusement, il faudra encore attendre au moins un an …

Le SPLEN-SUP continuera à dénoncer tous ces problèmes récurrents depuis 2011 auprès du Ministère tant que la situation ne sera pas réglée… ! ■

Yolande BERTRAND
et Françoise MARQUAIS
Rédactrices au SPLEN-SUP

LYRIA DÉCÈS

La garantie décès
adaptée aux risques
du métier de policier

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

➜ ***Lyria 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.

afaq ISO 9001 Qualité AFNOR CERTIFICATION

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

MGP

La force d'être ensemble

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.