

# echos

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

**Dialogue social dans la fonction publique...**



**...un fiasco total !**

**LYRIA**

**PRINCIPE**

À PARTIR DE  
**15€** PAR MOIS\*

**LYRIA**

**STATURE**

À PARTIR DE  
**19€** PAR MOIS\*

**LYRIA**

**PRESTIGE**

À PARTIR DE  
**20€** PAR MOIS\*

**LYRIA**

**PROMESSE**

À PARTIR DE  
**20€** PAR MOIS\*



# PRIORITÉ À VOTRE SANTÉ

La Mutuelle Générale de la Police vous propose 4 nouvelles garanties santé pour prendre en charge vos remboursements de manière optimale.

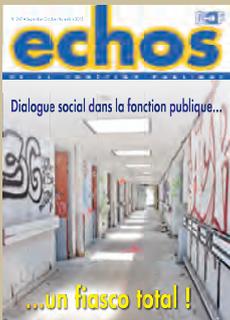
- Des solutions adaptées pour les fonctionnaires du ministère de l'Intérieur
- Un rapport qualité-prix avantageux
- Des garanties salaire et décès en option

**MGP**  
*La force d'être ensemble*



\* Tarifs TTC de la garantie santé hors parts fixes.

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 - TheLinks.fr - Aoû 2015 - Document non contractuel - Crédit photos : Getty Images.



# Dialogue social dans la Fonction Publique : un fiasco total !

## Page 3 Édito

- Dialogue social dans la Fonction Publique : un fiasco total !

## Pages 4 à 9 CESI

- L'Europe, la Confédération Européenne des Syndicats Européens (CESI) et la FGAF
- Lettre de François Portzer à Romain Wolff
- La création des Directions départementales de la protection des populations en 2010
- La restructuration du ministère des Finances en Belgique

## Page 10 Fonction Publique Territoriale

- À propos de l'accord relatif à l'avenir de la Fonction Publique

## Page 11 Fonction Publique Hospitalière

- Quelle pagaille !!!

## Pages 12 à 15 Éducation nationale

- Octobre 2015 : l'École française face à une crise majeure
- L'École des Fondamentaux
- Les Fous de la Reine
- À tous les adhérents et sympathisants du SPLEN-SUP, ainsi qu'à tous nos collègues

### 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 : © Jonathan Stutz – Fotolia

La Loi de juillet 2010 sur le dialogue social dans la Fonction Publique, inspirée des Accords de Bercy, devait révolutionner le dialogue social : force est de constater que, 5 ans après, on aboutit à un fiasco total !

En effet, après l'organisation en 2011, puis 2014, d'élections professionnelles fondées sur une représentation quantitative, et non plus qualitative par corps, et la mise en place de nouvelles instances de dialogues (CTM et CCFP), le blocage est total ! On en voudra pour preuve le tout récent rejet de l'Accord relatif à l'avenir de la Fonction Publique qui était soumis à la signature des organisations membres du CCFP : faute de l'approbation de la CGT, FO et SUD, il a été rejeté, puisque les organisations signataires (FSU, UNSA, CFDT, CFTC, CGC, FAFP) ne représentent à elles six que 46,9 % des voix, quand il fallait la majorité pour qu'il soit adopté... Le fait que le Premier Ministre ait finalement décidé le 30 septembre d'appliquer cet accord, également rejeté par la FGAF (cf. notre communiqué du 24 septembre en page 15), **ce qui rend de facto majoritaire avec 50,1 % le camp du refus**, au mépris des règles qu'il s'était lui-même imposées, démontre à l'envi la duplicité gouvernementale et la totale déliquescence du dialogue social dans la Fonction Publique !

Nous avons par ailleurs déjà dénoncé dans ces colonnes l'escroquerie intellectuelle que constitue ce mode de fonctionnement des Comités Techniques Ministériels où, faute d'unanimité contre un texte, l'administration a *de facto* les mains libres pour faire passer ce qu'elle veut ! De même, malgré des mouvements sociaux largement majoritaires parmi les agents, que cela soit par exemple à propos de la réforme du collège au ministère de l'Éducation Nationale, ou de la remise en cause des conditions de travail à l'APHP et dans de nombreux hôpitaux, les Ministres concernés restent totalement sourds aux revendications des agents et continuent d'appliquer sans sourciller des réformes contestées par la majorité des personnels !

**Le prétendu dialogue social dans la Fonction Publique est donc bien désormais un monologue social gouvernemental, reposant exclusivement sur une politique de communication : plutôt que de chercher à répondre aux attentes du terrain exprimées par les Organisations Syndicales, on se contente d'alimenter les médias en déclarations généreuses et en expérimentations performantes, qui visent à faire croire au public que tout va bien dans le meilleur des mondes !**

Comptez dès lors sur la FGAF pour continuer de dénoncer avec force cette duperie technocratique et de défendre avec pugnacité les intérêts des fonctionnaires sur le terrain !



# L'Europe, la Confédération (CESI)

## **Information, consultation et participation des travailleurs : pour la FGAF, un enjeu décisif de la qualité du dialogue social et de la crédibilité du modèle social européen, mais aussi, en France, un combat permanent dans le contexte de mutations profondes que connaît la Fonction Publique.**

Les 25 et 26 juin derniers s'est déroulé à Dublin (Irlande)<sup>1</sup>, à l'initiative de la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI) et avec le concours de la Commission Européenne, un séminaire consacré à « **Mieux anticiper le changement et les restructurations dans les administrations publiques : le rôle de l'information et de la consultation des travailleurs** » qui a rassemblé près de 150 responsables syndicaux et une vingtaine d'experts et de cadres dirigeants d'administrations publiques européens.

Conçu et organisé par l'Académie Europe, l'institut de formation et d'études de la CESI, dont un des vice-présidents représente la FGAF, ce séminaire a combiné dans un équilibre magistral des analyses, des études de cas et des propositions.

C'est une illustration concrète et réussie de ce que peut inspirer l'Europe lorsqu'on prend la peine d'être à son écoute pour en extraire la « substantifique moelle »,... et qu'on « se retrousse les manches » pour en « faire lever la pâte ». La FGAF a apporté sa contribution à ce travail. C'est le choix de conviction qu'elle a tenu à faire en laissant à leurs divagations les incrédules, les détracteurs ou les négationnistes du Projet Européen.

### **LE CONSTAT SUR LES RESTRUCTURATIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC EN EUROPE**

Le panorama en a été dressé par John Hurley, directeur de recherche à Eurofound, qui a présenté les principales conclusions du « *rapport annuel de l'ERM (European Restructuring Monitor's) sur les restructurations dans le secteur public* ». Ce rapport qui vient d'être publié<sup>2</sup>, arrive en complément des enquêtes européennes sur les conditions

de travail (EWCS) dont les résultats de la 6<sup>e</sup> édition seront présentés à la fin de l'année.

Ce panorama est édifiant et préoccupant : diminutions et vieillissements des effectifs, diminutions ou gels des rémunérations, augmentation des risques psycho-sociaux, déficit de préparation, de planification et d'accompagnement, manque de transparence et consultation limitée des travailleurs...

**Le contexte du séminaire : une consultation lancée sur « l'information et la consultation des travailleurs » par la Commission européenne dans le cadre des dispositions relatives au dialogue social du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE).**

Le séminaire a eu lieu quelques jours avant la date d'expiration fixée par la Commission européenne pour recueillir l'avis et les commentaires des partenaires sociaux européens, dont la CESI, sur la consultation qu'elle avait lancée le 20 avril 2015 sur l'orientation possible de l'action de l'Union européenne visant à renforcer la cohérence et l'efficacité de la législation européenne actuelle sur l'information et la consultation des travailleurs dans les États membres.

Cette législation se compose de **trois directives** (de 1975, 2001 et de 2002) dont une est relative au « *cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs* » (la directive 2002/14/CE).

**L'avis** des partenaires sociaux était sollicité **sur une éventuelle consolidation de ces directives.**

Cette consultation était une opportunité indiscutable pour améliorer les définitions des notions d'« information » et de « consultation », mais aussi, et surtout, pour inclure les administrations publiques dans le champ d'application des directives et en formuler certaines dispositions de manière plus claire et plus cohérente.

### **LA CONTRIBUTION « EUROPÉENNE » DE LA FGAF S'EST EXPRIMÉE DE TROIS FAÇONS**

D'abord, par la participation à l'ingénierie du projet de séminaire (choix du sujet, conception du contenu, et sélection et mobilisation des ressources).

Ensuite, par la présentation lors du séminaire<sup>3</sup> de l'expérience française de restructuration des services

(1) C'est à Dublin que siège Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, agence de l'Union Européenne créée en 1975 qui travaille en collaboration avec les gouvernements, les employeurs, les syndicats et la Commission européenne (<http://www.eurofound.europa.eu/>).

(2) « Rapport annuel 2014 de l'ERM : les restructurations dans le secteur public », 132p, 2015, 121p. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1470en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1470en_0.pdf)

(3) Voir les actes du séminaire sur le site de la CESI : <http://www.cesi.org/academy/better-anticipate-change-and-restructuring-in-public-administrations-in-europe-the-role-of-information-and-consultation-of-workers/>

# Européenne des Syndicats Européens et la FGAF

territoriaux de l'État dans le cadre de la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RéATE). L'intervention de Laurent Lasne, Président du Syndicat National des Inspecteurs en Santé Publique Vétérinaire (SNISPV) a été particulièrement suivie et remarquée, que ce soit par la clairvoyance du diagnostic que par la pertinence des propositions pratiques formulées à titre de retour d'expérience.

Enfin, par la participation à la rédaction du projet d'avis adressé par la CESI à la Commission Européenne. On trouvera dans le présent numéro des *Échos de la Fonction Publique*, le fac-similé de la lettre adressée fin mai par le Secrétaire Général de la FGAF au Président de la CESI qui évoque l'analyse et les propositions faites par la FGAF pour contribuer à la rédaction de l'avis destinée à la Commission, notamment en ce qui concerne la consolidation de la directive 2002/14/CE.

## MAIS, EN FRANCE MÊME, QUE FAIRE POUR AMÉLIORER L'INFORMATION, LA CONSULTATION (ET LA PARTICIPATION) DES TRAVAILLEURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Un précédent article consacré à « *États généraux du burn-out et Fonction Publique* »<sup>4</sup> avait été l'occasion d'indiquer sur ce sujet connexe, des éléments de diagnostic et quelques pistes d'action pour remédier aux problèmes rencontrés. Quelques uns de ces éléments de diagnostic et de ces pistes d'action s'appliquent aussi à l'information et à la consultation des travailleurs :

1. la reconnaissance et la visibilité DANS la Loi de la notion de « *Qualité de la Vie au Travail (QVT)* » et de l'idée que la « *qualité du dialogue social et de la représentativité de ceux qui y sont conviés sont des facteurs indispensables et incontestés d'amélioration* ».

Le projet de loi relatif à « *la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires* » qui arrive en discussion à l'Assemblée Nationale le 7 octobre aurait dû faire référence EXPLICITEMENT à la notion de « *qualité de la vie* ». N'est-elle pas après tout un droit des fonctionnaires et agents publics ? Cela semblait d'autant plus aller de soi que **la négociation sur l'accord-cadre relatif à ce sujet s'était heurtée au mois de février dernier à un « front du refus » inexplicable... renvoyant aux calendes grecques la mention de la QVT dans un texte de référence.**



François Portzer et José Razafindranaly.

La lettre rectificative au projet du 17 juin 2015 n'y fait pourtant aucunement mention. Elle sera donc une occasion ratée,

2. l'ajout à la démarche de performance de la LOLF d'un « *4<sup>e</sup> axe de performance instituant un objectif relatif à la QVT des agents* »,
3. la création d'un « *Office Parlementaire d'Évaluation de la qualité de la Fonction Publique prenant en compte la dimension QVT* ».

À ces mesures, il faudrait en ajouter une quatrième : la création d'un **Observatoire des restructurations dans la Fonction Publique**. Rattaché au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP), cet observatoire aurait une mission de veille sur les restructurations. Son organisation pourrait utilement s'inspirer de celle de l'ERM d'Eurofound. La réforme d'octobre 2014 du CCFP ne permet pas, en effet, de suivre comme il convient le lent mais irréversible mouvement de transformation des administrations publiques. L'organisation des Conseils Supérieurs de la Fonction Publique serait revue en conséquence. Cet observatoire serait un des interlocuteurs-clé de l'Office Parlementaire d'Évaluation de la Qualité de la Fonction Publique si celui-ci était créé. Il apporterait des éclairages qui font actuellement défaut à la définition des orientations de long terme de la politique de la Fonction Publique. ■

**José RAZAFINDRANALY**

Commissaire divisionnaire (hon.)

Vice-président de l'Académie Europe (CESI)

Vice-président de l'Institut de Formation Syndicale  
de la FGAF

(4) « États généraux du burn out et Fonction Publique », in *Les Échos de la Fonction Publique* n° 245 Mars/Avril/Mai 2015, pp. 4-5.

Paris, le 30 mai 2015

**François PORTZER,**  
Secrétaire général,  
Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF)

à

**Romain WOLFF,**  
Président,

Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI)



Romain Wolff et Klaus Heeger.

**OBJET :** Commission européenne – Consultation des partenaires sociaux européens (1<sup>re</sup> phase) – Consolidation de trois directives sur l’information et la consultation des travailleurs (Directives 98/59/CE, 2001/23/CE et 2002/14/CE).

**RÉFÉRENCE :** Votre mel du 22 avril 2015.

Monsieur le Président, cher Romain,

Vous avez bien voulu me solliciter le 22 avril dernier pour recueillir mes observations sur la consultation lancée le 10 avril 2015 par la Commission Européenne concernant une éventuelle « **révision** » ou « **refonte** » des **trois directives européennes relatives à l’information et à la consultation des travailleurs** (Directives 98/59/CE sur les licenciements collectifs, 2001/23/CE sur le transfert d’entreprise et 2002/14/CE sur l’information et la consultation).

En qualité de partenaire social européen, la Confédération Européenne des Syndicats Européens (CESI) que vous présidez a été, de droit, associée à cette consultation, ce dont je me félicite.

La FGAF considère en effet que la consultation qui est lancée constitue **une initiative de toute première importance qu’il convient de soutenir sans réserve avec la plus grande force**, et dont elle se réjouit à plus d’un titre.

Elle est d’autant plus opportune qu’elle intervient à un moment où des voix s’élèvent pour remettre en cause des acquis fondamentaux mais mal connus du modèle social européen. L’amélioration continue du dialogue social est de ceux-là. La FGAF est parfaitement consciente qu’il s’agit d’une conquête difficile et inlassable, de tous les instants, où ni la résignation ni le défaitisme sont de mise, et où aucun effort ne doit être compté.

Comme la Commission Européenne, la FGAF espère que cette consultation sera l’occasion d’« *un examen sérieux et d’une discussion approfondie* » sur le thème de l’information et de la consultation des travailleurs.

1. L’information et de la consultation des travailleurs sont des corollaires indiscutables et indispensables du dialogue social. Celui-ci constitue un élément décisif et déterminant du modèle social européen qui figure à l’article 151 du Traité sur le Fonctionnement de l’Union Européenne (TFUE).
2. C’est parce que la FGAF partage sans réserve cette valeur et cette conviction, qu’elle a inscrit le « *dialogue social* » dans sa « *Charte de valeurs* » en 2013.
3. C’est au nom de cette valeur et de cette conviction qu’elle a mené plusieurs actions au cours des dernières années :
  - a) la réalisation d’un premier *Livre Blanc* sur « *La souffrance au travail des fonctionnaires et des agents publics* » (198 p.) en novembre 2011 ;
  - b) la réalisation d’un 2<sup>e</sup> *Livre Blanc* sur « *les conditions de travail des fonctionnaires et des agents publics* » (396 p.) en juin 2014.
4. Ces travaux ont été accompagnés de propositions destinées notamment à corriger les effets pervers d’une conception quantitative de la représentativité afin d’aboutir, selon les termes mêmes qui figurent dans le droit européen, à une « **participation équilibrée** » des personnels ou de leurs représentants.

Cette analyse de la FGAF a été reprise dans une proposition de loi sénatoriale en date du 17 novembre 2014 visant à « *améliorer le dialogue social dans la Fonction Publique* » (8 p.) – cf. annexe 2.

5. Les mêmes travaux ont aussi amené la FGAF à s’engager pour faire reconnaître le syndrome d’épuisement professionnel (le « *burn-out* ») comme une maladie professionnelle.

Cette initiative s’inscrit dans le cadre d’une action collective de grande ampleur lancée en France depuis quelques années et qui associe des parlementaires, des organisations professionnelles et de nombreuses associations. L’ancien ministre de l’Éducation Nationale, Benoît Hamon, a proposé l’adoption d’un amendement reconnaissant le *burn-out* comme une maladie professionnelle lors des débats parlementaires en cours à l’Assemblée Nationale française sur le projet de loi gouvernemental relatif au « *dialogue social et à l’emploi* ».

6. Ces différents éléments montrent à quel point la consolidation et le renforcement du dialogue social sont plus que jamais nécessaires dans le contexte économique et social actuel, et constituent une priorité de premier rang. Cela passe par une amélioration de l’information et de la consultation des travailleurs sans aucune distinction de statut.
7. Le séminaire organisé par l’Académie Europe à Dublin les 25 et 26 juin prochains doit permettre de procéder à un examen approfondi et indispensable de l’information et de la consultation des travailleurs au plan européen. La FGAF est convaincue que ce séminaire sera l’occasion pour la CESI de faire des propositions dans le cadre de la consultation qui s’ouvre.

**La FGAF tient à apporter sa contribution à un enjeu de cette importance, sur lequel repose l’avenir du modèle social européen et les espoirs des 5 300 000 travailleurs des administrations publiques françaises.**

Vous voudrez bien trouver ci-après les éléments de réponse qu’elle apporte aux trois questions posées par la Commission Européenne à l’occasion de cette consultation. Ces éléments ont été réunis et mis en forme par l’Institut de Formation Syndicale (IFS) de la FGAF sous la coordination de son vice-président, José Razafindranaly, par ailleurs vice-président de l’Académie Europe de la CESI.

Je ne verrai, bien sûr, que des avantages à ce que ce travail soit communiqué à titre d’information aux différentes organisations membres de la CESI.

J’espère qu’il contribuera à conforter les positions de la CSEI dans la consultation qui s’ouvre sur un thème majeur du droit social européen.

Je vous assure, Monsieur le Président et cher Romain, de mon entier dévouement et de mes sentiments syndicaux et européens les plus sincères et les plus cordiaux.

**François PORTZER**

Copie à : Klaus HEEGER, Secrétaire général de la CESI.





# La création des Directions départementales de la protection des populations en 2010



**Le séminaire de la CESI<sup>1</sup> avait pour thème « Mieux anticiper les changements et les restructurations dans les administrations publiques en Europe : le rôle de l'information et de la consultation des travailleurs », l'occasion était donnée au SNISPV<sup>2</sup> de faire un retour d'expérience sur la création des DDPP en 2010.**

**Cette réforme avait du sens, elle permettait une approche intégrée de la chaîne alimentaire** dans une configuration identique à la DG SANCO<sup>3</sup> au niveau communautaire. Il existe en effet des complémentarités entre les filières animales contrôlées par les services vétérinaires et les filières végétales contrôlées par la CCRF<sup>4</sup>, entre les savoir-faire techniques des SV<sup>5</sup> et juridiques de la CCRF, entre l'objectif de maîtrise des risques sanitaires et celui de lutte contre les fraudes.

**Malheureusement elle a été menée sous un angle purement comptable**, dans un contexte plus large de réforme de l'administration territoriale de l'État. À tel point que, dans les départements de moins de 400 000 habitants, les DDPP sont réunies avec les DDCS<sup>6</sup> pour former des DDCSPP<sup>7</sup> qui traitent de sujets aussi divers que : la sécurité des produits et des services, la sécurité sanitaire, le logement social, la jeunesse, les sports, le droit des femmes, l'hébergement d'urgence des sans-papiers...

**Cette réforme n'a pas respecté les métiers, ni cherché à tenir compte des identités et des cultures des communautés de travail.** Par exemple, ni les usagers, ni les partenaires, ni les agents n'ont compris le choix du terme retenu pour nommer ces nouvelles structures : « protection des populations », sans les pompiers, sans la police, sans la sécurité civile ?

Elle a été conduite en un an, sans aucun investissement initial (les réductions d'effectifs avaient débuté bien avant d'espérer un éventuel retour sur investissement), sans plan de formation, sans convergence des rémunérations, ni

des outils informatiques, ni même du vocabulaire métier.

**En résumé, l'absence de dialogue social a fait un mariage forcé, d'un mariage qui aurait pu être arrangé.**

**Aujourd'hui, cinq ans plus tard, les agents CCRF font de la résistance, les agents des services vétérinaires sont démotivés.** Si les économies induites par la réforme ne sont pas démontrées, la diminution de l'efficacité, elle, est observable puisque le nombre de contrôles a baissé plus vite que les effectifs. Paradoxalement, la coopération entre agents était souvent meilleure dans l'organisation préexistante, dans la mesure où elle était choisie et non subie. Bien sûr, il existe aussi des cas où la fusion a réussi, quand la bonne volonté des personnes a surpassé les carences institutionnelles.

**Ce bilan est globalement partagé par l'administration.** Nous pouvons ainsi lire dans un bilan du CGAAER<sup>8</sup> que « les DD(CS)PP sont en difficulté pour leur fonctionnement et leur cohésion interne. Leur création s'est en effet réalisée avec peu d'accompagnement ».

Les effets pour l'usager se font également sentir. Selon ce même rapport, « la sécurité sanitaire des aliments est un édifice qui se fendille peu à peu ». Une mission du CIMAP<sup>9</sup> sur la sécurité sanitaire des aliments, ainsi que le rapport annuel de l'INVS<sup>10</sup> constatent parallèlement une augmentation du nombre d'intoxications alimentaires et posent la question de savoir s'il n'y aurait pas un lien avec la diminution des contrôles ?

**Pour autant, y a-t-il eu un réel retour d'expérience de la méthode employée ? Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, c'est-à-dire demain, la réforme territoriale de l'État se**

**poursuivra au niveau régional.** Le Conseil des ministres du 22 avril 2015 affirme que les enseignements sont tirés : « La mise en œuvre de la réforme doit reposer sur l'exemplarité de l'État dans la conduite du changement et l'accompagnement de ses agents. À la différence des précédentes réformes, le Gouvernement fait le choix d'un accompagnement reposant sur le principe d'égalité de traitement entre agents, quel que soit leur Ministère d'appartenance [...] »

Les agents seront associés à la réforme en tant que force de proposition sur les évolutions des organisations de travail, et seront informés régulièrement des décisions prises ».

**Il n'est hélas plus temps de poser les indispensables questions de fond :**

- quel est le sens de cette nouvelle réforme pour les services de l'État ?
- quel budget a été identifié dans le triennal budgétaire 2015-2017 pour accompagner le changement ?
- les délais de mise en œuvre sont-ils raisonnables ?

**Reste juste à connaître et négocier les mesures d'accompagnement des agents...**

**Laurent LASNE**  
Président du SNISPV

(1) Confédération Européenne des Syndicats Indépendants.

(2) Syndicat National des Inspecteurs en Santé Publique Vétérinaire, affilié à la FGAF.

(3) Direction Générale de la Santé et des Consommateurs.

(4) Concurrence, Consommation et Répression des Fraudes.

(5) Services Vétérinaires.

(6) Direction Départementale de la Cohésion Sociale.

(7) Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations.

(8) Conseil Général de l'Alimentation, l'Agriculture et des Espaces Ruraux.

(9) Conseil Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique.

(10) Institut National de Veille Sanitaire.



# La restructuration du ministère



François Goris.

*Au cours du séminaire de la CESI, tenu à Dublin sur le thème « Mieux anticiper le changement et la restructuration dans les services publics en Europe : le rôle de l'information et la consultation des travailleurs », François Goris, Président du syndicat belge neutre UNSP (Union Nationale des Services Publics) a présenté la restructuration du ministère des Finances en Belgique, comme un exemple réussi, car un compromis acceptable et défendable par tous, grâce à un bon dialogue social.*

## LA TRANSFORMATION DES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX

En 2000, le programme fondamental de changement, surnommé par la presse « Copernic », était publié. Ainsi, depuis le début de ce siècle, la Belgique ne dispose plus de Ministères, mais de Services Publics Fédéraux (SPF), afin d'établir une distinction claire entre les deux niveaux : fédéral et régional.

Le ministère des Finances a été le plus appliqué à mettre en œuvre son processus de modernisation, appelé « Coperfin », mais ce sont des consultants externes qui l'ont fait.

Dans l'ancienne structure, chaque administration avait son propre service du personnel, son service informatique et son service logistique.

Ces services ont tous été regroupés dans les nouveaux services d'encadrement du personnel : ICT et logistique. Mais l'approche centrée sur le citoyen, a également eu pour conséquence de regrouper les services de taxation et de recouvrement dans de nouvelles administrations, celle de la fiscalité (avec subdivision entre particuliers, petites et moyennes entreprises, et grandes entreprises) et celle du recouvrement et de la perception.

Pour les processus de travail, on est passé d'une époque où on pouvait librement déterminer qui allait être contrôlé, à une nouvelle ère, où l'exécution des contrôles est décidée à l'échelon central et ordonnée via le « data-mining » et une analyse de risque. L'administration centrale (en fait l'ordinateur) ne détermine pas seulement les dossiers qui doivent être contrôlés, mais fixe aussi les aspects qui méritent d'être vérifiés et dans quel délai.

De plus, voulant montrer aux citoyens que tout était encore contrôlé, le politique a changé les règles. Un contrôle pour deux années fiscales a ainsi été transformé en deux contrôles : un pour chaque année, avec à la clef une augmentation artificielle du nombre des contrôles !...

## COMMENT AFFECTER PLUS DE 20 000 AGENTS DANS CES NOUVEAUX SERVICES ?

Cette question a été le premier point de conflit, mais le plus important, entre l'Autorité et les syndicats : comment allait-on

attribuer à plus de 20 000 agents une nouvelle affectation et/ou un changement de résidence (une résidence administrative, dans le statut du fonctionnaire belge, correspond à la ville dans laquelle se situe un service. Au sein de cette résidence, le personnel peut être déplacé d'un service à un autre par l'employeur).

**En 2011, l'Autorité dévoilait sa proposition :** un glissement, consistant à transférer les services dans la nouvelle structure, ainsi que le personnel qui en faisait partie, sans tenir compte de son souhait.

Un front commun des syndicats s'était alors constitué pour demander que les agents soient affectés dans les nouveaux services, via une mise en compétition générale sur la base de règles objectives. Cela obligeait l'Autorité à informer les agents sur les besoins fonctionnels en personnel et leur répartition sur les différentes résidences administratives du SPF Finances.

**Le 9 octobre 2012, plus de 8 000 fonctionnaires manifestaient,** dans les rues de Bruxelles, à l'appel du front syndical, pour faire aboutir notre forte revendication.

Grâce à cette forte mobilisation, un compromis a pu être trouvé, avec pour finalité la « gérabilité » (voulu par l'Autorité) et la possibilité pour le personnel de se déterminer, en obtenant des informations utiles pour effectuer ce choix en toute connaissance (piste des syndicats).

Une mise en compétition en 2 phases était acceptée :

- phase 1 : le « basculement 1 », dans lequel le personnel doit faire un choix entre les différentes administrations générales et les services d'encadrement ;
- phase 2 : le « basculement 3 », dans lequel le personnel, une fois affecté, a le choix entre plusieurs résidences, voire des services.

Avec :

- l'attribution effectuée sur la base des règles d'ancienneté, mais aussi de priorité pour leur résidence administrative, ou pour les trois résidences administratives les plus proches lorsque la résidence effective de travail a été supprimée ;
- l'information du personnel sur :
  - le nombre d'emplois vacants au sein des différents services ;

# des Finances en Belgique

- la manière dont leur ancienneté a été calculée (action possible si désaccord) ;
- le nombre d'agents pouvant postuler pour une résidence, et par niveau.

Mais un nouveau problème apparut avec la centralisation excessive proposée : le nombre de localisations du SPF Finances passait de plus de 600 à moins de 200, menaçant non seulement le service rendu aux citoyens, mais ouvrant de nouvelles difficultés dans les négociations : des milliers d'agents obligés de changer de lieu de travail, avec pour conséquence l'allongement des trajets, et une répercussion certaine sur l'équilibre travail-vie privée, ainsi que sur le budget des ménages. Des mesures de soutien étaient donc nécessaires.

## LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En décembre 2013, des milliers de collègues prenaient part aux courts arrêts de travail dans les régions. Le président du Comité de direction, voyant la détermination du personnel et des syndicats, comprit qu'il y avait un risque d'embrasement.

Cela nous a permis de déboucher sur le protocole de janvier 2014, avec des mesures sociales mises en avant, ainsi que le principe de surnombre.

## LE SURNOMBRE

Les agents qui, sur la base de l'ancienneté de basculement avaient le droit d'être désignés, mais qui, par l'application des droits de priorité ne pouvaient entrer en ligne de compte, ont été mis en surnombre dans la résidence administrative choisie. Il a également été convenu de partager, par résidence administrative, le nombre de places disponibles par niveau et par classe, ainsi que le nombre d'agents impliqués ayant la priorité maximale. Un comité de suivi a été créé pour discuter de l'ensemble de l'opération de manière informelle avec les syndicats.

Mais, bien que le principe de surnombre ait été une étape de bon sens, les mesures incluses dans le protocole étaient trop vagues pour l'UNSP, et cela nous a conduit à émettre un avis négatif. Par contre, les autres organisations syndicales ne souhaitant plus continuer les actions, ont émis un avis positif. Ce qui a eu pour effet de casser le mouvement syndical et nous avons dû changer notre stratégie, car pour nous, les mesures de soutien étaient insuffisantes.

## LE « OUT OF SCOPE » OU LA NON-PRISE EN COMPTE DES AGENTS PLUS ÂGÉS

Lors du basculement 1, les agents avaient été affectés à une administration. Lors du basculement 3, il leur a été demandé de choisir une résidence. Mais nous avons remarqué que le nombre d'emplois déclarés vacants dans le basculement 3 était parfois inférieur au nombre d'agents affectés dans le basculement 1 ! Par conséquent, certains d'entre eux n'obtiendraient pas de poste et se verraient assigner une résidence administrative : Bruxelles, le plus souvent... Le pire scénario pour presque tous les agents.

Fort de cette décision erronée, nous avons continué d'argumenter et l'Autorité a promis aux travailleurs âgés (63 ans et plus, ou ayant l'âge légal de la retraite, ou ceux qui avaient déjà fait leur demande de pension) qu'ils seraient placés « out of scope » (non pris en compte) dans les effectifs.

En conséquence :

- 1 215 agents désignés « out of scope » ;
- 629 agents comptabilisés en surnombre ;
- 815 agents bénéficiaires d'une mutation corrigée (après le basculement 3).

**Au total, 2 659 agents ont pu, de ce fait, obtenir une résidence administrative plus favorable, résultat dont nous sommes fiers !**

## LE TÉLÉTRAVAIL

Dès le début, il était clair que cette restructuration obligerait des centaines de nos collègues à effectuer des déplacements plus longs. C'est pourquoi nous avons toujours plaidé pour une compensation financière afin d'en résorber le coût, et pour la prise en compte du temps de trajet supplémentaire dans le temps de travail.

Les deux options se sont révélées inacceptables pour l'Autorité. Certes, il n'y avait plus de possibilité budgétaire, mais il y avait aussi un risque de contagion : parce que les agents faisaient déjà de longs trajets, sans aucune compensation.

Lorsque les résultats des nouvelles résidences ont été annoncés, une action a été menée spontanément par le personnel des bureaux de perception de la région côtière. De nombreux agents devaient désormais aller travailler à Bruxelles, en effectuant de longs trajets quotidiens, inacceptables pour leur famille.

Aussi, cela a conduit à une application plus flexible du télétravail, et il a été décidé :

- de pouvoir travailler jusqu'à 4 jours par semaine en télétravail ou en bureau satellite ;
- de gérer de manière plus souple les objectifs si le télétravail n'est pas possible (numérisation insuffisante ou impossibilité fonctionnelle) afin de compenser l'allongement du temps de trajet ;
- de créer une procédure de recours, en cas de refus d'octroyer le télétravail, ou de problèmes de définition d'objectifs.

**Finalement, un 3<sup>e</sup> protocole fut conclu en mai 2015**, et l'UNSP a donné un avis favorable, parce que nous pensions que ce résultat ne pouvait plus être amélioré.

Cette restructuration a finalement été clôturée après 15 ans de travail, dont 5 d'intenses négociations, afin que le personnel puisse obtenir une certaine stabilité.

**Nous pouvons désormais nous tourner vers l'avenir** : réfléchir aux modalités autorisant un agent à changer de résidence administrative et négocier les recrutements nécessaires, afin de permettre aux travailleurs âgés d'exercer plus près de chez eux. ■

**François GORIS et Cathy VERSCHRAEGEN**  
Président et Secrétaire générale de l'UNSP



[www.safpt.org](http://www.safpt.org)

Territoriale

# À propos de l'accord relatif à l'avenir de la Fonction Publique

**Marylise LEBRANCHU a adressé, le 17 juillet dernier, la version définitive du protocole reprenant les conclusions des négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.**

**Les organisations syndicales siégeant au CCFP avaient jusqu'à la fin septembre pour signer le projet d'accord et ce, après un dialogue social de près de deux ans.**

Il était précisé par Madame Lebranchu que, si ce texte ne recevait pas un accord majoritaire (plus de 50 % des voix recueillies lors des dernières élections professionnelles), les mesures qu'il contenait ne seraient pas appliquées.

Pourtant, bien que ce texte n'ait pas reçu d'accord majoritaire, notre Premier Ministre, Monsieur Valls, a décidé de passer outre, jugeant que « face à une situation inédite, il fallait une décision exceptionnelle ». Il a donc décidé, avec Madame Lebranchu, que ce texte s'appliquerait, malgré tout, à l'ensemble des fonctionnaires.

Ce projet d'accord relatif à la Fonction Publique faisait référence :

- à la refonte et la revalorisation des grilles de l'ensemble des fonctionnaires ;
- à l'allongement de la carrière pour tenir compte du recul de l'âge de départ en retraite,
- aux modalités d'avancement pour que deux agents de corps ou cadres d'emplois comparables soient traités de la même manière,

- aux mesures engagées pour :
  - évaluer les procédures de recrutement, notamment en FPT, afin de favoriser le recrutement effectif des lauréats ;
  - réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
  - rendre plus transparent le paysage indemnitaire ;
  - réformer les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

**Le SAFPT, bien que ne siégeant pas au CCFP, avait déjà, dans un courrier adressé en mai 2015 à Madame Lebranchu, exprimé ses observations quant à ce projet de réforme, non conforme à ses attentes (courrier qui peut être consulté sur notre site : [www.SAFPT.org](http://www.SAFPT.org)).**

**La FGAF, à laquelle est affilié le SAFPT, a, dans un communiqué du 24 septembre, jour où se tenait son Conseil National à Paris, rejeté cet accord qui impacte l'avenir de la Fonction Publique.**

Finalement, on peut se poser la question : « à quoi auront servi toutes

ces négociations puisque, quoiqu'il ait pu en ressortir, nos dirigeants appliquent quand même ce qu'ils ont décidé et ce, de façon plus qu'arbitraire ? ».

Lorsque, par ailleurs, on lit que Monsieur Emmanuel Macron remet le statut des fonctionnaires en cause, on ne peut qu'être inquiets pour l'avenir de la Fonction Publique.

On nous dira qu'il s'agissait d'une maladresse, d'un dérapage, de propos déformés, mais personne n'est dupe.

Notre avenir est bien sombre, même si l'on veut nous faire croire le contraire.

Dans tous les cas, le SAFPT reste plus que jamais vigilant pour défendre le statut et les droits des agents.

Ses représentants sont disponibles pour apporter des bases solides en se servant de leur expérience du terrain. ■

**Yolande RESTOUIN**  
Secrétaire Générale nationale  
du SAFPT

# Quelle pagaille !!!

**Les Communautés Hospitalières de Territoire (CHT) sont mortes nées : vive les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) !**

Annoncé par la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes dans son discours de présentation du 19 juin 2014, le projet de loi relatif à la santé dotera l'hôpital d'une « *responsabilité nouvelle vis-à-vis de son territoire* ».

Nouvelle usine à gaz ou réelle réforme enfin utile pour nos hôpitaux ?

On peut en douter quand on voit que :

- le dispositif est imposé et contraignant, à l'inverse des CHT et ordonne qu'à la date du 31 décembre 2015 (date repoussée au 1<sup>er</sup> juillet 2016), les établissements publics de santé adhèrent obligatoirement à un groupement. Oui vraiment, quelle pagaille !
- la certification sera à engager de manière conjointe pour chaque membre du GHT ;
- la dimension territoriale des GHT n'est pas définie et la loi prévoit même une ouverture à l'interrégionalité ;
- l'établissement support devra assurer la gestion des activités mutualisées pour le compte des membres ; il devra aussi gérer le système d'information, le département de l'information médicale, le plan global de financement pluriannuel, la formation des professionnels de santé, la politique d'achats... Ce qui pose de très nombreuses questions en termes de confidentialité, de faisabilité technique et de régime de responsabilité, par exemple en cas d'erreur de codage... Ces établissements sont-ils en capacité d'assurer cette mission ? Nous en doutons fortement et tout échec conduira irrémédiablement à un gâchis financier...

Autre inquiétude et de taille, lorsqu'on peut lire dans un article d'*Hospimedia*, publié le 14 septembre 2015, que M. Valletoux, président de la FHF, interrogé sur la crispation chez les directeurs face au projet de loi de santé répond : « *Et d'autre part, outre ce problème de méthode, la boîte à outils juridiques n'est pas encore très claire avec beaucoup de questions sans réponse sur les règles statutaires, les questions de fusion et de gouvernance. En somme, sur beaucoup de sujets loin d'être anodins pour les directeurs, car ils sont leur quotidien, il y a encore beaucoup de flou. Je peux donc parfaitement comprendre leurs résistances, leur agacement.* »

Pas très rassurant tout ça, à quelques mois de l'échéance. Face à un calendrier intenable, le syndicat Autonome UFAS-FGAF résiste localement et organise le combat par l'expression de ses propositions au sein des CTE ou Conseil de Surveillance.

## Non à la fusion des Hopitaux du Sud 77 ! Pourquoi ?

La fusion des centres hospitaliers de Fontainebleau, Montereau et Nemours, c'est à terme l'organisation de la réduction du nombre de lits, de services, de spécialités, au profit de places en hôpital de jour (en application des lois Bachelot 2009 et du projet de loi Touraine d'octobre 2015). La mise en place de ce groupe hospitalier met en danger la POPULATION à travers cette répartition de l'offre de soins publique du sud 77.

Décidée ce 2 juillet dans le plus grand secret et dans la précipitation, et bien sûr sans concertation des partenaires sociaux, cette fusion est annoncée comme une « **fusion miracle** » par M. Claude Évin (à l'époque encore Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé d'Île-de-France), **avec la complicité des maires-députés des 3 villes. Cela ne présage rien de bon pour les usagers et le personnel hospitalier.** Ce sont 2 500 agents qui seraient regroupés dans des « **usines à soins** » en concurrence les unes avec les autres et dont la finalité sera de faire du profit ou, pour le moins, de ne pas être en déficit.

### La fusion a pour conséquences :

- des médecins et soignants sur les routes pour couvrir un territoire trop vaste au lieu d'être auprès des patients ! ;
- la fermeture de certains services (diminution du nombre de lits) et la délocalisation des activités qui entraîneront un éloignement du lieu de soin au détriment de l'offre de proximité ;
- le licenciement des contractuels et la **mobilité forcée** des personnels sur les trois hôpitaux ;
- l'insuffisance de la capacité d'hospitalisation complète, des conditions d'accueil dégradées et des sorties prématurées ;
- une accélération de la dégradation des conditions de travail des hospitaliers.

Le service public est d'ores et déjà moribond. Nous sommes actuellement en négociations pour qu'une riposte forte se fasse en intersyndicale sur les trois sites.

Parallèlement se profile le plan d'économies de 3 milliards d'ici 2017 qui aura pour effet de déstabiliser les effectifs de tous les établissements. C'est pourquoi l'UFAS-FGAF dit **NON** à la fusion, **NON** aux GHT, **NON** au gigantisme, **NON** aux superstructures type AP-HP. L'appétit de certains directeurs ou élus frise parfois l'indigestion. Il est insupportable pour les hospitaliers de lire dans *Le Parisien* du 9 juillet 2015 :

« *Après l'échec du projet de grand hôpital de Fontainebleau public privé (151 M€ dans le quartier du Bréau) au profit de celui de Melun en cours, les trois hôpitaux du sud 77 semblent vouloir prendre leur revanche, comme l'indique Yves Jégo, député-maire (UDI) de Montereau. "En taille et en moyens, nous allons devenir le 7<sup>e</sup> hôpital d'Île-de-France (NDLR : 2 500 employés). Alors les dirigeants de celui de Melun n'ont qu'à bien se tenir", s'enthousiasme ce dernier.* »

Si un tel libéralisme s'installe dans nos établissements, nul doute que la fin de la Fonction Publique Hospitalière s'approche à grands pas...

Le Bureau

# Octobre 2015 : l'École française face à une crise majeure

## RÉFORME DU COLLÈGE, NOUVEAUX PROGRAMMES : UNE POLITIQUE DU PIRE

Derrière l'écran des médias largement convoqués, la réforme du collège est l'épisode nouveau d'une politique suivie depuis près d'un demi-siècle, et depuis toujours dénoncée par la CSEN : **toujours moins de contenus, toujours plus d'inégalités entre les établissements**, l'affichage criard d'ambitions sociales, laïques et républicaines qu'on abandonne un peu plus chaque fois. Toujours, enfin, l'indifférence pour l'avis de personnels savants mais infantilisés, dont on ne veut pas voir la dégradation des métiers et du statut social. Avec l'éclatement résolu des cadres d'enseignement, le décret de mai dernier rend le mal irréparable. En ce mois d'octobre, les nouveaux programmes de la maternelle à la sixième soulignent, hélas, la « cohérence » de la démarche.

Aussi l'École est-elle bien dans un état de crise majeure. À la nature de la réforme imposée, s'ajoute le soliloque du Ministère. Depuis mai, il n'y a plus de dialogue social.

## AUTOCRATIE FRANÇAISE

**Le Ministère, réduit à sa cellule de communication, fait croire que la réforme vient du « terrain ». C'est un mensonge.**

D'abord, les inspections et directions d'établissements, comme les professeurs, voient désormais que cette réforme est inapplicable dans le cadre réel d'un collège et des écoles qui lui sont liées. Ensuite, personne n'est dupe du discours sur les « consultations » préalables. Il ne trompe que l'opinion, mais c'est l'objectif.

**On a joué un tour de passe-passe : on a greffé sur les conclusions de la « Refondation », et au nom de la loi prise en conséquence, une réforme qui n'en tient pas compte.** La réforme est autocratique, comme le devient le pouvoir.

Pourtant des personnalités éminentes se sont publiquement élevées contre la réforme du collège : des professeurs d'école, de collège, de lycée, de classe préparatoire ou d'université, des chercheurs, écrivains, journalistes ou scientifiques, l'Académie française tout entière ! Avec un mépris de Souverain d'avant la Révolution, le Ministère a dénié la moindre légitimité et pertinence à ces critiques.

Ultime projet de « pédagogues » illuminés, cette réforme et l'essentiel des programmes réformés eux-aussi, ne recherchent ni l'intérêt des élèves, ni le bonheur professionnel des enseignants. Elle est le bon plaisir du maître, et elle est sans aucun lien avec les réalités d'un « terrain » dont les vrais acteurs sont autant écoutés que l'étaient les serfs par leur seigneur. Elle fait de l'École, une fois encore, un hochet politique. Cela fait quarante ans que cela dure.

## L'ÉCOLE : UN HOCHET POLITIQUE

**L'École n'aurait jamais dû être le placebo social qu'on en a fait, depuis un demi-siècle. Si elle a survécu aux réformes, c'est par la qualité morale de ses agents.**

Mais devant les enjeux tragiques de ce début de siècle, elle ne peut en tout cas pas servir plus longtemps de machine à illusion des masses. Elle a besoin de stabilité, parce qu'elle a besoin d'être vraie. Elle a besoin de parler un langage clair et simple. L'exposé et le contenu de ses programmes doivent renoncer aux jargons, qui font savant, pour viser la compréhension de tous, élèves et parents. Elle doit enfin admettre la nécessité d'adapter ses parcours à la diversité des publics. Elle doit enseigner le français et la France, les langues étrangères et l'universalité. Elle doit redevenir notre creuset national : nous sommes désormais inscrits dans une ère de grandes migrations, et le pays doit se préparer à assimiler des populations toujours plus

nombreuses et étrangères à son Histoire. Comme le dit justement la lettre ouverte d'un collège parisien à la Ministre : *« En accordant une place essentielle à ce qui est accessoire, votre réforme éloigne les professeurs de leur mission première : la transmission de savoirs et de méthodes dont ils sont spécialistes [...] elle met à mal leur capacité à enseigner à tous les élèves ce qui fait proprement l'âme de notre pays : un bagage culturel unique, qui se transmet encore tant que la jeune génération peut marcher sur les traces de ses anciens, en suivant des programmes attachés à une brillante tradition intellectuelle et universitaire ».* Le SNALC, le SNE, ont multiplié les exposés critiques sur cette réforme. **La CSEN a un projet alternatif global, décliné dans trois brochures : deux, déjà parues, émanant du SNALC pour le lycée et le collège (Le lycée de tous les savoirs et Le collège modulaire), et L'École des Fondamentaux du SNE publié le 13 octobre.**

La CSEN souhaite rouvrir (ouvrir serait plus juste) le débat. Mais cela nécessite avant toute chose, le retrait immédiat des textes réglementaires publiés en mai.

La CSEN est plus que jamais à la pointe du combat. Elle se félicite de voir adopté son projet initial d'une grande manifestation nationale, ouverte à tous ceux qui ont manifesté leur refus de cette réforme ou veulent le faire.

Elle espère que son appel auprès de tous les citoyens à rejoindre massivement la manifestation, organisée par l'intersyndicale représentant 80 % des agents de notre Ministère, à Paris, le samedi 10 octobre, aura été entendu. Pour autant, elle se tient prête à continuer son action si la Ministre persiste dans sa surdité. ■

**Jean-Claude HALTER**  
Secrétaire général de la CSEN



# L'École des Fondamentaux

www.sne.csen.net

**Depuis sa création, le SNE porte l'exigence d'une École qui apprend à lire, à écrire et à compter. Une École où la parole du maître est respectée et tous les élèves accueillis, indistinctement, selon le principe de laïcité. Pour porter ces convictions au-delà du cercle de ses adhérents, le SNE dévoilera le 13 octobre son livret « L'École des Fondamentaux : 17 propositions pour 2017 ».**

Avec ce texte, la CSEN disposera enfin d'un véritable projet pour toute la scolarité obligatoire :

**École des Fondamentaux → Collège modulaire → Lycée de tous les savoirs.**

Extrait :

« Droite et gauche qui alternent au pouvoir avec une régularité métronomique depuis 1981 n'ont jamais réussi à trancher entre deux exigences contradictoires : la première, c'est la promesse "républicaine", qui consiste à garantir un niveau d'étude élevé, validé par des examens indiscutables et reconnus de tous. Pour le dire autrement, assurer l'égalité des chances et assumer la sélection inscrite dans l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 ». « (...) Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». On parle souvent à ce propos d'élitisme républicain.

La seconde, c'est la promesse « démocratique » qui souhaite offrir à chacun la réussite scolaire et assimile par avance toute sélection à une inégalité. La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 en est l'inspiratrice. Ce texte a transformé les droits positifs de 1789 (droits « de ») en droits créances (droits « à »), ce qui change radicalement la perception et l'effectivité des droits en question. La sociologie de Bourdieu en est le vade-mecum : afin de briser le déterminisme qui reproduit les classes sociales, il faut briser les mécanismes de sélection et

maintenir tout le monde dans un tronc commun le plus longtemps possible.

Il se trouve que les études récentes ont montré que ces deux visions pouvaient parfaitement se conjuguer. En effet, la promesse démocratique qui se mesure à la proportion d'enfants des classes populaires qui accèdent à de hautes études était une réalité... au temps de la sélection la plus dure<sup>(1)</sup>. Cette sélection qui s'établissait alors sur les résultats scolaires et le travail des élèves offrait paradoxalement plus de chances au fils d'ouvrier que l'École d'aujourd'hui qui affiche des résultats au bac supérieurs à 90 %<sup>(2)</sup> pour ne pas s'avouer que ce bac au rabais ne donne droit à plus rien<sup>(3)</sup>. Dans la jungle des premières années universitaires, le tri est impitoyable et le marché se charge sans qu'il y ait besoin d'aucun décret de sélectionner les jeunes qui seront employables des autres. (...)

**Ne pas choisir devient donc une faute.** C'est pourquoi le SNE aura l'audace d'annoncer des choix, c'est à dire de renoncer à un certain nombre de fausses bonnes idées, et de replacer l'École à sa juste place au sein de la Société et de la Nation. La différence avec les choix politiques antérieurs, c'est que ces choix seront soumis dans les semaines qui viennent aux enseignants du premier degré. Ils seront discutés et validés. De cette façon le SNE marquera une rupture fondamentale avec les pratiques anciennes, descendantes et autoritaires qui monopolisent l'initiative au nom du volontarisme politique. ■

**Pierre FAVRE**  
Président du SNE

(1) La proportion d'enfants d'ouvriers, employés et paysans dans les grandes Écoles (Normale Sup, Polytechnique, ENA, HEC) est passé de 25 % en 1950 à moins de 5 % en 2010 (hebdomadaire Marianne n° 949 p 47).

(2) MEN communiqué de presse 11 juillet 2015 : Résultats au bac ES 91,2 % L 90,6 % S 91,8 %... qui font dire à Luc Ferry (audition Sénat avril 2015) : « pour ne pas avoir le bac, il faut faire une demande ! ».

(3) Michel Onfray : « le fils d'ouvrier agricole et de femme de ménage que je suis s'en est sorti grâce à une École qui n'existe plus ».

## Les Fous de la Reine

**Nouvelle tendance au ministère de l'Éducation nationale : on réunit beaucoup, on n'écoute que ce qu'on veut bien entendre et on fait n'importe quoi.**

Supprimer le redoublement. Supprimer les notes en primaire. Imposer d'indiquer les objets d'études travaillés dans chaque matière sur le bulletin, en sus du cahier de texte électronique. Instaurer de l'accompagnement et des projets interdisciplinaires pris sur les heures de cours. Instaurer des conseils de cycle à tous les étages. Supprimer les programmes annuels pour les remplacer par des programmes de cycle sur 3 ans. Mettre en œuvre ces programmes simultanément à tous les niveaux en 2016. Faire disparaître les sections européennes, les classes bilangues, la découverte professionnelle (3 heures). Mettre des épreuves interdisciplinaires au brevet. Imposer l'inclusion des élèves de SEGPA dans les classes « ordinaires » sans donner les moyens humains de la réaliser. Obliger à remplir des seuils de compétences en 6<sup>e</sup> et en 3<sup>e</sup>, qui seront transformés en notes de 10 à 40 pour le même brevet. S'attaquer aux langues anciennes. Créer une épreuve orale, purement locale, sur des projets purement locaux mis en œuvre dans des conditions purement locales pour un examen... purement national. Et on en passe...

Voilà où l'on en est au ministère de l'Éducation nationale. Pendant que la

Ministre polit sa communication sur tous les médias disponibles et disposés à écouter ses salades sans apporter la contradiction, **le ministère s'attaque à notre système scolaire par tous les côtés à la fois, au nom d'une idéologie qui, jusqu'à présent, n'a prouvé qu'une seule chose : qu'elle ne donnait pas de bons résultats.**

Comme vous le savez, partout où l'on a une chance d'être écouté, le SNALC a toujours cherché à porter la parole des personnels, de façon construite, constructive, en s'appuyant sur des projets sérieux comme le « collège modulaire » ou le « lycée de tous les savoirs ». C'est également le cas de notre partenaire le SNE, qui sort cet automne un projet complet pour le primaire. Nous commençons donc à sérieusement fatiguer, devant ce qu'il faut bien appeler un monologue social.

**Le *modus operandi* est toujours le même : on se réunit sur un thème, on a les textes le plus tard possible car le ministère fonctionne lui-même à flux tendu, on fait les « remontées » qu'on peut dans le temps imparti, et à l'arrivée on écoute ceux qu'on a bien envie d'écouter, i.e. ceux qui étaient d'accord avec le ministère au départ.**

**Un seul vote positif ou une seule abstention parmi les 15 membres du comité technique ministériel ? Le texte passe.** Une démonstration par A + B que ce qui est proposé est idiot/contre-productif/irréalisable/dément<sup>1</sup> ? Le texte passe. Et c'est ainsi qu'on se retrouve avec des réformes hallucinantes.

Un jour, le ministère de l'Éducation nationale décidera de réellement réunir les acteurs concernés autour de la table pour les écouter sans *a priori*. Il prendra en considération leur avis d'experts (au lieu de s'adresser à des « experts » qu'il désigne lui-même dans des structures bidons), et en compte leur vision de l'École, même si ce n'est pas tout à fait celle que nos hauts fonctionnaires peuvent avoir. Il arrêtera d'organiser des consultations pour la forme, alors que tout se joue avec quelques élus dans l'arrière-cuisine. Ce jour-là, on aura des réformes du système efficaces, car soutenues par les collègues. Ce n'est pas encore pour demain. ■

**Jean-Rémi GIRARD**  
Vice-Président du SNALC-FGAF

(1) Rayez la mention inutile.

# À tous les **adhérents** et **sympathisants** du **SPLLEN-SUP**, ainsi qu'à tous nos **collègues**

Sachez que le SPLLEN-SUP continue à défendre tous les personnels ITRF, tant au niveau national qu'académique, car oui, nous avons des élus en CAPA, CAPN et CTA.

Ce n'est pas parce que M. Virion, ex-président du SPLLEN-SUP de mars 2014 à juin 2015, a décidé de rejoindre un autre syndicat et d'y prendre des responsabilités que le SPLLEN-SUP s'arrête d'exister. Pour mémoire, notre syndicat a été créé en 1973 sous le nom de « SPLLEN » : par conséquent, depuis 42 ans d'existence, nous avons eu plusieurs candidats aux postes de président(e) et de secrétaire général(e), ce qui n'a jamais entravé le bon fonctionnement de notre syndicat.

## Le SPLLEN-SUP sait garder son cap et sa ligne de conduite

C'est pour cela que lors de notre congrès national, qui s'est déroulé la semaine du 22 juin 2015 à Angers, un nouveau Bureau National et un nouveau Conseil d'Administration ont été élus, au sein d'une équipe très motivée pour défendre et améliorer les conditions de travail et de rémunération de tous les personnels ITRF.

- Président : **Michel CARRE**, académie de Rennes.
- Vice-président et Responsable TECH et ASI : **Frédéric MORENO-LOPEZ**, académie de Besançon.
- Secrétaire générale : **Françoise MARQUAIS**, académie de Rouen.
- Secrétaire générale adjointe : **Nadine BURGUET**, académie de Limoges.
- Trésorier national : **Bruno HERMAND**, académie de Lille.
- Trésorier national adjoint : **Christian GAILLARDON**, académie de Caen.
- Référent retraite : **Martine HENRAY**, académie de Dijon.
- Pôle Relais des S.A. : **Françoise FERRAND**, académie de Bordeaux et **Martine PRADEL**, académie de Lyon.
- Site Internet : **Patrick JOUET**, académie de Nantes.
- Syndic : **Yolande BERTRAND**, académie de Montpellier.

*Le Bureau National vous souhaite une excellente année scolaire 2015-2016.*

**Yolande BERTRAND**  
Rédactrice au SPLLEN-SUP

### COMMUNIQUÉ DE PRESSE – La FGAF rejette l'accord sur l'avenir de la Fonction Publique

Réunies ce jour en Conseil National, 14 des 15 organisations syndicales\* ont rejeté l'Accord sur l'avenir de la Fonction Publique – Parcours professionnels, carrières et rémunérations proposé à la signature des Organisations Syndicales jusqu'au 30 septembre.

Plusieurs raisons motivent ce refus : des mesures qui s'étendent jusqu'à 2020, une augmentation déguisée des points d'indice reposant en fait sur l'intégration d'indemnités déjà existantes, l'absence d'une réelle revalorisation des catégories C et de perspectives d'amélioration pour certains personnels de catégories B, A, et A+.

**Pour la FGAF, l'échec prévisible de cet accord démontre une fois de plus l'inefficacité des dispositifs de concertation, pourtant très lourds, mis en place par la loi de juillet 2010 sur le Dialogue social dans la Fonction Publique.**

Paris, le 24 septembre 2015

**François PORTZER**, Secrétaire général de la FGAF

\*SNALC, SNE, SPLLEN-SUP, SNIFip, SNAFip, SMESAC, SAMIC, SAPPm, SPS, SNAPI, CAP Police nationale, UFAS, SAFPT, SFS.

JUSQU'À  
**100€**  
OFFERTS  
POUR LES MOINS DE 30 ANS\*



## Votre vocation fait votre fierté, la nôtre est de vous assurer.

En tant qu'agent du service public, vous vous engagez pour les autres, alors GMF s'engage pour vous en vous proposant, par exemple, d'assurer votre véhicule même lorsque vous l'utilisez pour des déplacements professionnels, sans supplément de cotisation. Et pour aller plus loin, GMF propose des garanties spécifiques liées à votre fonction : une garantie perte de revenu (traitement et primes) en cas d'arrêt de travail, des solutions d'épargne sûres et disponibles pour commencer à préparer votre retraite.

**Rejoignez GMF - 1<sup>er</sup> assureur des agents des services publics.**

**Pour en savoir plus rendez-vous sur [www.gmf.fr](http://www.gmf.fr)**

\*50 € pour l'assurance Auto Pass et 50 € pour l'assurance Santé Pass. Offre réservée aux jeunes agents des services publics de moins de 30 ans, la 1<sup>ère</sup> année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto. Offre valable jusqu'au 31/12/2015.

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony - 75857 Paris Cedex 17 et sa filiale GMF Assurances. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.