



S.N.A.D.I.G.E.

Syndicat National des Administrateurs et des Inspecteurs Généraux de l'INSEE

Siège social : DG INSEE, Timbre Y502, 18 boulevard Adolphe Pinard 75675 PARIS cedex 14
<http://snadige.free.fr/>

La lettre du Snadige d'Avril 2011 N° 22

L'implantation à Metz vers la triple peine: Délocalisation, déménagements, éloignement du centre !

On nous annonce que les locaux provisoires ne seront pas au centre ville et qu'ils seront de taille insuffisante dès le départ (pour 180 personnes). Il faudra en conséquence déménager plusieurs fois avant d'atterrir dans la gare impériale en....2015 ???

Le 15 avril était l'ultimatum pour valider les départs d'agents à Metz en 2011 mais il a fallu attendre encore le 9 mai pour clarifier les locaux intermédiaires pour raison budgétaire apparemment et alors que le plan B commençait à se dessiner. Ce sera TDF avec 80 personnes dès la rentrée de 2011 et 100 en 2012. Est ce réaliste pour la restructuration des statistiques sociales et locales, le CSRH ? Où en est le centre d'exploitation unique ?

La CGC de l'Insee a demandé un point paritaire sur la situation Metz au CTP du 12 mai, avant le 2^{ème} tour de la campagne de mobilité.

Droit Syndical et Dialogue Social: un recours nécessaire

Le décret d'application de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique vient de paraître le 17 février 2011 sous le n° 2011-184. Ce texte affiche un retard de trois mois par rapport au calendrier prévu pour la mise en place des nouvelles règles de représentativité syndicale, les élections professionnelles étant toujours prévues en octobre prochain.

Le nouveau dispositif législatif et réglementaire est injuste et léonin.

Injuste parce que la CGC bénéficie dans le secteur privé du calcul de son audience auprès des seuls personnels que ses statuts lui donnent vocation à défendre et à représenter, c'est à dire l'encadrement, dispositif que le Conseil constitutionnel a jugé conforme à la

Constitution le 7 octobre 2010. En revanche, ce même syndicat voit dans le secteur public son audience appréciée par rapport à l'ensemble du corps électoral.

Il est dès lors manifeste que la nouvelle réglementation programme froidement la disparition, ou à tout le moins la marginalisation, du syndicalisme catégoriel dans le secteur public puisque l'audience de la CGC sera automatiquement diluée et sera fonction de la plus ou moins grande proportion de cadres dans une structure donnée. Cette rupture du principe d'égalité ne trouve pas de justification dans une quelconque spécificité du secteur public car les élections professionnelles ont désormais pour objectif de comptabiliser toutes les voix émanant des agents en fonction dans une administration, qu'ils soient ou non titulaires, de statut public ou de statut privé.

Ce dispositif est de surcroît léonin car il prévoit que c'est l'employeur lui-même, le ministre ou le directeur d'établissement public, qui détermine le nombre de sièges en comités techniques, c'est à dire les seuils de représentativité de ses propres partenaires sociaux ! Exactement comme si on autorisait le MEDEF et les chefs d'entreprise à fixer eux-mêmes, au cas par cas, les critères de représentativité syndicale...

La CGC a appelé l'attention des décideurs sur ces errements et leur possible incompatibilité avec les droits et libertés que garantit la Constitution. Rien n'y a fait.

Or, le temps est révolu où une loi promulguée était intouchable au regard du droit constitutionnel national. Depuis le 1^{er} mars 2010, toute personne physique ou morale peut invoquer à l'occasion d'un litige le caractère inconstitutionnel de telle ou telle disposition législative en posant une ou plusieurs « questions prioritaires de constitutionnalité » (ou QPC).

La CGC-Centrale, rejointe par d'autres syndicats CGC des finances, a décidé d'introduire un recours devant le Conseil d'État contre le décret d'application afin de poser à cette occasion plusieurs QPC auprès du Conseil constitutionnel.

PREFON- RETRAITE

12 bis rue de Courcelles-75008 Paris

n° vert : 0 800 208 208

tél : 01 44 13 64 13

site : www.prefon.asso.fr

Le TÉLÉTRAVAIL : c'est parti !

La « convention cadre » sur le télétravail est entrée en vigueur le 7 décembre 2010.

Dorénavant, tout agent « en fonction en administration centrale » peut demander à bénéficier du télétravail.

La demande doit être effectuée par écrit auprès de son supérieur hiérarchique qui, s'il la refuse, doit rédiger une réponse motivée.

L'agent qui se voit opposer un refus peut saisir la CAP ou la CCP (pour les contractuels) compétente dans le délai de droit commun (deux mois).

En cas d'accord, un « protocole individuel » est établi pour une durée d'un an, une période d'adaptation de 3 mois étant toutefois prévue, pendant laquelle chacune des parties (l'agent ou l'administration) peut mettre fin à ce mode de travail.

Un bilan d'étape de cette expérimentation devra être effectué à la fin 2011, avant la communication d'un bilan complet, qualitatif et quantitatif, à la fin de 2012.

COMMENTAIRES :

La CGC ne peut que se féliciter de l'entrée en vigueur de ce dispositif, qu'elle a défendu dès la tenue du premier groupe de travail qui lui était consacré. A ce stade, on peut cependant identifier plusieurs points délicats :

1°) Le périmètre concerné :

L'expérimentation est circonscrite aux « agents en fonction en administration centrale ». Sans autre restriction, cette notion englobe juridiquement les administrations centrales des directions à réseaux (DGFIP, DGDDI, DGCCRF, Insee) puisque, aux termes de l'article 1-1 du décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration, « *les administrations civiles de l'État se composent, d'une part, d'administrations centrales et de services à compétence nationale, d'autre part, de services déconcentrés* ». Par conséquent, il faudra clarifier ce point dans les meilleurs délais, étant précisé que la CGC demande que cette expérimentation soit rapidement étendue au périmètre ministériel.

2°) L'attitude des « managers » :

Manifestement, ils devront « jouer le jeu » et ne pas répondre systématiquement par la négative en pensant que le télétravail « c'est bon pour les autres ». Une formation leur est d'ailleurs réservée et il faut souhaiter que cette action de sensibilisation rencontre un franc succès.

La CGC restera attentive aux résultats et aux difficultés de mise en œuvre de ce dispositif. Elle invite d'ores et déjà les divers participants à l'informer de toute difficulté rencontrée.

A CONNAÎTRE : FAUTE PÉNALE NON INTENTIONNELLE DES FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires ne sont pas à l'abri de poursuites pénales à leur rencontre. « Depuis quelques années, on assiste à la mise en cause, de plus en plus fréquente, des élus, et de hauts fonctionnaires de l'administration préfectorale ou territoriale. Ce n'est pas seulement la conséquence des lois de décentralisation, qui ont multiplié les attributions des collectivités territoriales, et le recours au juge pour assurer la discipline de l'action administrative locale. C'est la manifestation judiciaire d'un phénomène de société, qui, sous l'impulsion des médias et des associations plus que des citoyens, conduit à refuser la fatalité, l'imprévisibilité, le risque inhérent à toute activité humaine, et à rechercher, à l'occasion d'un accident, d'une catastrophe ou d'un événement dommageable, un responsable à qui sont demandés des comptes. Et ce responsable, les victimes ne se satisfont plus de sa mise en cause à travers une action en réparation devant les juridictions civiles ou administratives. Animées par un désir de punition, voire de vengeance, elles saisissent le juge pénal ». Pierre Guerder, conseiller à la Cour de cassation, développe, dans le rapport 1998 de ladite Cour, la notion de faute pénale non intentionnelle des fonctionnaires.

Pierre Guerder expose d'abord la théorie générale de la faute pénale (fait constitutif de la faute et éléments complémentaires qui le rendent punissables) avant de montrer en quoi elle s'applique aux décideurs publics, aux fonctionnaires de l'État ou des collectivités territoriales.

« C'est leur pouvoir de décision qui peut les exposer au risque pénal ». L'article 11 bis A de la loi du 13 juillet 1983 consacre l'absence d'immunité pénale des fonctionnaires et le cadre administratif de leur responsabilité :

« Les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de l'article 121-3 du code pénal pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie ».

Pierre Guerder précise d'une part que les faits reprochés doivent avoir été commis dans l'exercice des fonctions (les infractions involontaires sont en général considérées comme des fautes de service) et d'autre part que le fonctionnaire auteur de la faute n'ait pas accompli les diligences normales (cette appréciation impose d'examiner les compétences du fonctionnaire, son ou ses pouvoirs, les moyens dont il disposait). Par ailleurs, « les fautes non intentionnelles qui peuvent être reprochées à un fonctionnaire trouvent principalement leur origine dans le manquement à une obligation légale de prudence ou de sécurité ».

L'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique précise que :

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

La responsabilité pénale de ces chefs de service peut donc être mise en jeu en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Que dire sur la responsabilité pénale du fonctionnaire assurant ses fonctions, par intérim ?

On rappelle qu'une délégation de pouvoirs, est un acte juridique par lequel une autorité (le délégant) se dessaisit d'une fraction des pouvoirs qui lui sont conférés et les transfère à une autorité subordonnée (le délégataire). Le délégataire assume alors les obligations et les responsabilités liées aux pouvoirs qui lui ont été délégués, aussi, en cas de manquement à une obligation pénalement sanctionnée, le délégataire sera-t-il responsable en lieu et place du délégant.

Une délégation de signature, est un acte juridique par lequel une autorité (le délégant), délègue non pas ses pouvoirs, mais la faculté de signer des documents et des actes énumérés strictement dans la délégation à une tierce personne (le délégataire). Contrairement aux délégations de pouvoirs, dans lesquelles le délégataire assume la responsabilité née des pouvoirs ainsi délégués, la délégation de signature n'entraîne pas délégation de la responsabilité administrative ni ne dessaisit le délégant de son pouvoir originel.

Pour Pierre Guerder, « la question est de savoir quelle peut être l'incidence de telles délégations, ou de leur absence, en droit pénal. Il est permis de penser qu'à cet égard, l'article 11 bis A a consacré l'autonomie du droit pénal, puisqu'il fait état, non seulement des missions légales, mais encore du pouvoir du fonctionnaire et des moyens dont il disposait. On peut en déduire que la délégation de pouvoirs ou de signature est de nature à faciliter l'identification de la personne pénalement responsable ».

La responsabilité du seul responsable par intérim peut donc être engagée en cas d'accident au sein du service, par exemple, car il lui incombe de veiller à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité fixées par le décret de 1982. Même sans délégation de pouvoir, même s'il agit par délégation de signature seulement, il peut voir sa responsabilité de chef de service engagée « au titre de l'autonomie de jugement et des moyens de prendre les décisions incriminées dont il dispose ».

AGENTS NON TITULAIRES

A la suite des déclarations du Président de la République, le chantier des conditions d'emploi des agents non titulaires se conclut par un projet de protocole d'accord porté et signé par les Fonctions Publiques- CGC « **portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels** ».

Trois axes de réflexions sont privilégiés :

1. Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité

- Par la mise en place pendant une période déterminée (4 ans) de dispositifs spécifiques d'accès à l'emploi titulaire, notamment par l'instauration de **concours professionnalisés** destinés aux agents non titulaires en CDI ou en CDD à certaines conditions. L'objectif est de s'appuyer sur la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (ou RAEP) dans le cadre de ces concours. Pour les contractuels de haut niveau, le recours au dispositif de droit commun pourra être retenu (concours interne, tour extérieur ou recrutement sur titres), dans des conditions qui restent cependant à définir pour préserver les voies de promotion interne des fonctionnaires ;
- Par la **transformation automatique**, à la date de publication de la future loi, des CDD en CDI, sous réserve que les agents en CDD exercent des fonctions correspondant à un besoin permanent, auprès du même employeur (ministère ou établissement public dans la fonction publique d'État) depuis au moins 6 ans, éventuellement de façon discontinue.

2. Mieux spécifier les cas de recours au contrat dans la fonction publique

- En **précisant les cas de recours** aux agents non titulaires pour pourvoir des emplois permanents, par l'instauration d'une définition plus précise de la notion de vacance d'emploi et de la nécessité de renouveler un contrat en raison du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire ;
- En clarifiant la typologie des cas de recours pour les emplois **temporaires**.

3. Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels

- Notamment en favorisant l'accès à la formation des agents en CDD, en élaborant des règles en matière d'évolution de la rémunération et de la mobilité ;
- En garantissant la représentation des agents contractuels.

Consultez le projet de protocole sur le site :

<http://www.fonctions-publiques-cgc.org/accueil>

POUVOIR D'ACHAT

Les agents ne perçoivent pas tous la dégradation de leur pouvoir d'achat de la même manière. En effet, quand ils progressent d'échelon, sont promus à un grade supérieur ou bénéficient de mesures catégorielles, l'augmentation de leur salaire leur semble garantir à tout le moins la sauvegarde de leur pouvoir d'achat. Et la GIPA est là également pour atténuer, sous forme de versement d'indemnités, la baisse de pouvoir d'achat de ceux qui stagnent à un indice terminal.

Cependant, la valeur du point d'indice est le seul baromètre qui permet de mesurer la sauvegarde du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Les plus hautes autorités de l'État ont assuré, lors de la réforme des retraites, ne pas vouloir toucher au niveau des pensions. Mais la non-revalorisation du point d'indice a pour effet direct, lors du calcul de la pension, de faire baisser le montant des retraites, lui-même calculé sur un point d'indice notablement en retard par rapport au renchérissement du coût de la vie.

Donc la non-revalorisation du point d'indice touche en réalité tous les agents, qu'ils bénéficient ou non de promotions, d'avancement d'échelon ou de mesures catégorielles.

Bien sur, la Cour des Comptes, dans un rapport du 5 octobre 2010, indique que la rétrocession aux agents des économies induites par le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux excède 50 %. Mais elle relève que cette rétrocession a pris la forme de paiement des heures supplémentaires (gendarmeries, police, éducation nationale, etc.) et de mesures catégorielles, comme l'alignement « par le haut » entre les agents de l'ex DGCP et de l'ex DGI lors de la création de la DGFIP, lequel aurait coûté 50 millions d'euros.

Il apparaît de la sorte que le taux de rétrocession de 50% des économies induites par les « gains de productivité » n'a pas profité à l'ensemble des agents publics alors même qu'ils sont tous touchés par la diminution des effectifs !

La Cour des Comptes précise : « *au-delà de 2013, il est difficile d'envisager de prolonger le gel du point d'indice* ». On ne peut être plus clair : **les pouvoirs publics envisagent donc de faire supporter durant 3 ans aux agents publics une diminution de leur pouvoir d'achat, qu'ils soient en activité ou prennent leur retraite.**

Dans ces conditions, les Fonctions Publiques-CGC se sont associées à l'appel "OUI A L'AUGMENTATION DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE" et invitent chaque agent à signer cette pétition sur le site <<http://salairesfonctionpublique.fr/>>. Cette pétition est lancée depuis le 24 janvier 2011, par les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FSU, Solidaires et UNSA.

Le rendez-vous salarial a eu lieu, toujours rien sur le point d'indice, la perte de pouvoir d'achat s'accroît.

Un appel à la mobilisation est lancé pour le 31 mai par toutes les fédérations de la fonction publique (cf. [communiqué sur actualité du site Snadige-CGC](#)).

VIE DES DIRECTIONS à Bercy : **Le SAE, un service atypique ou une préfiguration de la future fonction publique ?**

Tel un véritable petit laboratoire de la future fonction publique à Bercy, le Service des Achats de l'État (SAE) se distingue indiscutablement du tout venant administratif par ses pratiques « managériales » sophistiquées, directement importées du secteur privé le plus offensif.

Qu'on en juge :

- Le SAE veut mobiliser ses cadres et organise à cette fin un séminaire. Il envoie illico un questionnaire préalable à remplir obligatoirement par chaque agent : où l'on découvre des questions très intimes du genre « *Vous vous rendez chez le médecin* » (suivent 4 réponses au choix) ou encore « *Vous gagnez au loto* », « *Votre patron vous sermonne à tort* », etc., le tout sans bien sûr offrir la moindre garantie de confidentialité !
- Le SAE veut introduire de la déontologie. Il publie, sans que les syndicats en soient même informés, une nouvelle « charte de la déontologie », où l'on découvre que « *chaque collaborateur reconnaît les idées des autres [...] les succès comme les échecs sont partagés* ». Exit l'entretien professionnel, par définition individuel ! Et foin du droit de penser par soi-même !
- Le SAE veut fixer des objectifs en 2011 ; pour bien inciter les agents, il affirme vouloir « *Mesurer et pérenniser [ses] actions par [...] des tableaux de suivi affichés* » et de préciser que la cible est « *au moins 60 indicateurs à jour (un par personne), affichés sur nos murs* » (sic) ! C'est le retour de Stakhanov ou l'adoption des méthodes MacDo, au choix. Où chaque agent voit publiquement afficher sa performance...ou sa contre-performance !

N'en jetons plus ! Ces méthodes sont en contradiction flagrante avec les dispositions du statut des fonctionnaires, lequel garantit, notamment, la neutralité, l'individualisation des résultats, la sauvegarde de la vie privée.

Les fonctionnaires, de moins en moins nombreux dans ce service, se sentent rétrogradés au rang d'exécutants quand ils ne sont pas tout simplement placardisés. Un malaise profond a gagné la plupart d'entre eux, quel que soit leur grade.

La situation du SAE a été évoquée lors du CTPC du 25 janvier 2011. Un groupe de travail doit examiner l'organisation de ce service ainsi que la charte de déontologie qui a été intempestivement élaborée.

Résultats de l'Observatoire interne (octobre 2010) ou « tout va très bien, Madame la marquise... »

Bercy dispose d'un observatoire interne qui lui permet deux fois par an de mesurer le climat qui règne dans les bureaux et l'état d'esprit de leurs occupants. Bon an, mal an, les résultats sont globalement positifs et chacun semble s'en satisfaire.

Ainsi en octobre 2010, IPSOS relève (sans rire) que le « *soutien aux orientations et à la modernisation se redresse* » ; on observe « *une montée conjoncturelle de la conflictualité, mais qui n'affecte pas la perception du climat social* » (ah bon ?...); « *le pessimisme s'atténue, la motivation s'améliore* » ; les « *fondamentaux restent stables : des agents peu stressés et satisfaits de travailler au sein de leurs ministères* ».

Embrassons-nous, Folleville !! Alors que les manifestations sur les retraites battaient leur plein, nous vivions, sans le savoir vraiment, dans une bulle de bonheur, de convivialité, d'optimisme !

On comprend mieux dès lors que les pouvoirs publics ne se privent pas de cibler les fonctionnaires : on retarde leur départ en retraite, on majore leurs cotisations, on supprime leurs effectifs, on les exile à l'est, on baisse leurs revenus et leur future retraite en gelant le point d'indice, et ils sont toujours contents ! (82% des agents de Bercy sont satisfaits d'y travailler d'après IPSOS et on ne parle que des réformes de Bercy !).

A y regarder de plus près, on peut cependant constater que le thermomètre est pour le moins mal étalonné.

Quand on pose la question de savoir si la modernisation est ou non indispensable, comment s'étonner qu'une écrasante majorité de sondés répondent par l'affirmative, sauf à passer pour des ringards ?

Quand on affiche une « baisse du pessimisme » des agents quant à l'évolution de leur propre situation, c'est peut être exact, mais c'est aussi occulter que 50 % d'entre eux estiment que leur situation va se dégrader...

Et pourquoi ne pose-t-on des questions du genre : « Estimez-vous que l'image des fonctionnaires dans le pays va en s'améliorant » ? ou « Estimez-vous que votre pouvoir d'achat est maintenu » ? ou encore : « Estimez-vous que le montant de votre retraite sera suffisant » ?

En tous cas, il n'est pas intellectuellement correct de confondre l'attachement des agents à leur administration et à leurs missions avec l'adhésion aux réformes qui s'accumulent...

Et les formules à l'emporte-pièce d'IPSOS ne sauraient occulter les vraies interrogations quant aux carrières, au pouvoir d'achat, à l'emploi des seniors, et d'une manière générale, à la place que doivent occuper les fonctionnaires dans le tissu social et économique français.

