

2004 Haro sur les fonctionnaires !

Gel salarial en 2003, reconduit en 2004, dialogue social inexistant, carrières longues en panne, combien de temps cela va-t-il durer encore ?

Nous reproduisons des extraits d'une interview de la secrétaire générale des fonctionnaires CFDT, Monique Kervella, parue dans l'hebdo de la CFDT.

Parmi les sujets qui préoccupent les fédérations de fonctionnaires, le dernier en date porte sur les retraites. Où en êtes-vous sur ce point ?

Monique Kervella C'est effectivement, pour nous, un sérieux point d'accrochage. Le problème vient de la non prise en compte, à ce jour, par le gouvernement, de la question des carrières longues. Autrement dit, de la possibilité, pour les fonctionnaires ayant commencé à travailler très jeunes, de partir à la retraite avant 60 ans. Les salariés des fonctions publiques ne peuvent pas en bénéficier, au même titre que ceux du secteur privé, dès janvier 2004. L'harmonisation, elle ne doit pas concerner seulement les points douloureux, en l'occurrence l'allongement de la durée de cotisations ! En adoptant un décret sur cet élément essentiel du relevé de conclusions du

Nous déplorons que la diminution du nombre de fonctionnaires apparaisse comme la seule variable d'ajustement des finances publiques.

15 mai dernier, l'État-patron doit permettre à tous ses agents de profiter, dans les plus brefs délais, de cet aspect-là de la réforme des retraites. Or, le ministre évoque, rigueur budgétaire oblige, une mise en œuvre échelonnée et différée de ce dispositif. Pour nous, c'est inacceptable.

Mais le contentieux qui vous oppose au gouvernement porte aussi sur d'autres dossiers.

M.K. Certes. Prenons l'emploi. Il a été décidé de réduire les effectifs. Nous déplorons que la diminution du nombre de fonctionnaires apparaisse comme la seule variable d'ajustement des finances publiques. Et cette orientation n'a été précédée d'aucune réflexion sur le rôle, la place, le périmètre ou les missions du service public. Il y a bien eu des plans de modernisation de certains ministères, mais sans aucune concertation avec les syndicats. Autre pomme de discorde, la mise en sommeil d'un certain nombre de chantiers : modernisation des modes de recrutement, promotions internes, mobilité, égalité professionnelle, conditions d'emploi des contractuels.

Reste le thème qui, depuis plusieurs semaines, inquiète beaucoup les fonctionnaires, à savoir le blocage des salaires.

M.K. Oui. Et c'est un autre exemple, le meilleur si j'ose dire, du mépris affiché par nos autorités de tutelle pour le dialogue social. En principe, la seule négociation qui, dans la Fonction publique, figure comme un droit, c'est celle sur les salaires. Or, depuis plus d'un an, nous n'avons eu, de la part de notre ministre, que des annonces unilatérales, voire des convocations pour de simples réunions d'information. Jusqu'à ce que tombe, fin novembre, le verdict final : rien au titre de 2003 et un petit 0,5 % en 2004. Pour les fonctionnaires, cela équivaut à une baisse de pouvoir d'achat intolérable et les fédérations sont unanimes à le refuser. D'où leur décision de prendre un certain nombre d'initiatives communes. Après avoir adressé une lettre de protestation au Premier ministre, nous incitons les agents à lui envoyer un maximum de cartes pétitions. Et nous les invitons à tenir des assemblées générales dans les services et les administrations pour évoquer les modalités de la riposte. ■

Bercylien



numéro 1 - mars 2004

Le 11 mars 2004, la CFDT mérite votre confiance

Avec le « Bercylien », à paraître tous les quatre mois, nous souhaitons créer un lien entre tous ceux et celles, qui travaillent en administration générale (centrale, DRIRE et écoles) du MINEFI et qui se reconnaissent dans les valeurs de la CFDT.

Selon les dernières élections de 2000, vous avez porté la CFDT à la 1^{re} place. des organisations syndicales. Au cours de ces 3 dernières années, les élus en CAP, les militants et adhérents de la CFDT n'ont pas ménagé leurs efforts pour vous défendre et obtenir des résultats.

La CFDT de l'administration générale du MINEFI est reliée à sa fédération et confédération, organisation syndicale écoutée et respectée. 890 000 adhérents présents dans tous les secteurs de la société, voilà sa force. Un sondage réalisé par l'IFOP publié le 1^{er} février 2004 place la CFDT en tête des organisations syndicales dans le cœur des Français, mais aussi des salariés. La CFDT est également la plus appréciée dans le secteur public (59 % de bonnes opinions), et conserve le meilleur jugement dans le privé (55 %). La CFDT est la plus sollicitée par les jeunes (61 % chez les 18-24 ans) et par les ouvriers et retraités (61 % dans les deux cas).

La CFDT propose de donner toute sa place à la négociation et de donner une valeur juridique aux accords sans remise en cause du statut des fonctionnaires, qui garantit l'impartialité, la neutralité, la continuité des services et l'égalité d'accès des citoyens. Les négociations

doivent se dérouler au bon niveau, national ou local, selon les sujets.

La CFDT veut redonner sens et efficacité à l'action publique. Elle souhaite un État fort, régulateur, garant de la cohésion sociale. Elle est totalement opposée à la logique de renoncement de l'État au profit du « tout entreprise ». Elle est contre un service public réduit au minimum.

Refusant de s'enfermer dans une contestation systématique et surtout stérile en matière de résultats pour les salariés, la CFDT est résolument pour la modernisation qui respecte les usagers et les agents. Cela doit s'inscrire dans le temps en engrangeant pas à pas les avancées et les progrès.

En votant CFDT le 11 mars 2004, vous appuierez le développement d'un syndicalisme d'action, moderne, démocratique, constructif et efficace. Vous direz OUI à un dialogue social de qualité sans complaisance recherchant le meilleur résultat possible compte tenu du contexte social et politique.

Avec la CFDT, vous direz OUI à la mise en place d'une véritable gestion des ressources humaines qui tienne compte des personnes, de leur désir d'évolution, de leur formation et de leurs compétences acquises tout au long de leur carrière.

Ce pari peut être rempli si massivement vous faites confiance à la CFDT et à ses représentants.

C'est notre responsabilité, c'est votre responsabilité de voter pour la CFDT et d'y adhérer !

page 1
Édito

page 2

CONSETETUR ELITR
Concertation
avec les
organisations
syndicales et
les personnels

page 3

CONSETETUR ELITR
Mise en
œuvre des
orientations
du ministère

page 4

TAKIMATA SANCUS
Commission
de suivi
Agenda

Bercylien

Directeur de
la publication

Michel BOULENGER

Directeur de la rédaction

Michel BOULENGER

CFDT - Centrale MINEFI

120 rue de Bercy

75572 Paris Cedex 12

Maquette-Impression

IDGraphique

4 bis, rue d'Oran

75018 Paris

Commission paritaire

0905505551

Privatisation des contrôles de poids lourds

Plus d'un quart des agents des DRIRE en grève le 15 décembre 2003, c'est un score important traduisant une profonde inquiétude des agents sur leur devenir et celui de leurs missions.

La privatisation du contrôle des poids lourds touche 1 000 agents et la décentralisation aux régions des aides directes aux entreprises concerne 350 agents. A ces attaques claires des missions s'ajoutent des menaces sur les structures mêmes que sont les DRIRE:

- Le ministère chargé de l'environnement (Ministère de l'écologie et du développement durable) revendique périodiquement que les DRIRE lui soient directement rattachées.

- Les dernières versions du projet de circulaire du ministère de l'intérieur sur l'organisation territoriale de l'État laissent prévoir l'éclatement des DRIRE entre les pôles économiques et environnement voire le pôle emploi à titre expérimental.

- L'application des principes de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) montre que le rattachement des DRIRE à un programme est un vrai casse-tête. Il faut reconnaître que les DRIRE constituent un patchwork de missions issu de l'histoire qui explique certains cloisonnements.

Une approche préservant les métiers et la compétence des agents

La CFDT s'est impliquée de façon constructive dans la « concertation » ouverte par l'administration sur le « plan social d'accompagnement » en faisant valoir une approche par mission préservant les métiers et la compétence des agents.

la CFDT n'est pas favorable à une mise à disposition de fonctionnaires auprès des organismes privés qui hériteront des contrôles techniques des véhicules.

1) **La compétence contrôle technique:** la CFDT a dû insister pour qu'une mise à disposition d'agents auprès du ministère des transports soit étudiée, en dépit de l'écart des régimes indemnitaires entre les deux ministères. Le ministère des transports a proposé d'accueillir une soixantaine d'agents.

2) **La compétence contrôle des instruments de mesure:** si ce sont les DRIRE qui agréent les organismes, les contrôles relèvent aussi de la DGCCRF au titre de la protection du consommateur. Il y aurait un intérêt certain à renforcer ces missions.

3) **Pour les autres agents,** la compétence dans le domaine de l'environnement et la sécurité des sites industriels seraient à développer. Les effectifs des DRIRE sont encore insuffisants pour faire face à leurs nombreuses missions.

Une concertation réduite aux reconversions

Rejetant la responsabilité sur le MEDD qui ne demande que des ingénieurs, la DARPMI souhaitait gérer la reconversion externe des agents. Pour la CFDT une organisation de l'activité environnement est possible par des agents de catégories B et C pour des tâches de contrôles sur le terrain.

En revanche, la CFDT n'est pas favorable à une mise à disposition de fonctionnaires auprès des organismes privés qui hériteront des contrôles techniques des véhicules. Cela pose autant de problèmes pratiques que déontologiques.

Construire une démarche et une position unitaires

La CFDT et la CGT ont construit une position commune pour rompre l'approche corporatiste initiale de certains syndicats. Des avancées significatives ont pu être obtenues.

Pour obtenir des résultats

De quelques dizaines d'agents experts techniques des services extérieurs (ETSE) conservés au sein des DRIRE, nous sommes arrivés à près de 200. Mais il en reste encore 300 sur la touche. C'était une des motivations de l'appel à la grève du 15 décembre. Pour les autres catégories de personnels, administratifs et encadrement, l'administration considère qu'il n'y a pas de sujet puisqu'ils se verront proposer un poste en DRIRE (ou en cas d'éloignement géographique dans une autre structure du MINEFI) sans pour l'instant se soucier des inquiétudes liées à ce changement de métier. Vu l'importance des enjeux et les attentes des agents, la CFDT n'a pas boycotté la réunion de présentation de l'ensemble des mesures du plan social d'accompagnement par le secrétaire général du MINEFI le 21 janvier.

L'administration a promis un plan social « à la hauteur » avec notamment la garantie de maintien du statut de fonctionnaire et des niveaux de rémunération accompagnée du reclassement des 500 experts techniques assurant les contrôles de la catégorie C à la catégorie B. Par ailleurs, un dispositif d'aide au départ a été présenté. Il serait accessible aux experts techniques justifiant d'au moins 5 ans de service effectif dans la Fonction publique au jour de leur départ et âgés au plus de 59 ans.

Le montant serait de 45 735 €. Il serait diminué de moitié pour les 59 et 60 ans. Cela impliquerait une démission de la Fonction publique. Pour les agents désirant continuer leur activité dans les centres privés, ils seraient mis en disponibilité et conserveraient le bénéfice du plan d'accompagne-

ment pendant 3 ans. Durant cette période, ceux qui souhaiteraient retourner dans l'Administration bénéficieraient d'une garantie de réintégration immédiate, même en surnombre. La CFDT attirera l'attention des personnels sur les conséquences liées à cette prime au départ. ■

DRIRE - DRCA - DRCE

Les conséquences de la décentralisation

La CFDT exige une information complète sur les projets en cours. Elle pose la question de la logique des décisions qui seront prises et des agents qui exercent les missions. La CFDT revendique une véritable concertation permettant de comprendre les objectifs et les résultats attendus.

Le deuxième dossier concerne la décentralisation et le transfert des aides directes aux entreprises vers les conseils régionaux. La majorité de ces aides étant déjà cogérées dans le cadre des contrats de plan État-régions, la CFDT a demandé le maintien de la situation et des équipes existantes. Elle a demandé une politique volontariste du ministère pour proposer des conventions aux régions permettant de continuer la gestion actuelle. Le MINEFI tente de rassurer les agents en affichant que ne seront transférés que des supports budgétaires vacants. La CFDT n'a pas de réponse quand elle demande comment l'administration va trouver des postes vacants alors qu'il y a eu 50 surnombres budgétaires pour compenser le départ des cadres mis à disposition du ministère par EDF. La CFDT a également attiré l'attention sur les personnels mis à disposition dans les DRIRE par des associations précédemment subventionnées par le ministère (APRODI) sur les crédits d'aide aux entreprises et dont la subvention a été supprimée dans le budget 2004. La CFDT demande à l'administration d'assumer ses responsabilités et de reclasser ces agents au sein des DRIRE.

Pour la CFDT, tout cela pourrait se transformer en un véritable gâchis.

- **Pour les DRIRE:** les DRIRE pourraient être démantelées avec un transfert des différents services vers d'autres ministères, tel que le ministère de l'écologie et du développement durable (MEDD). Ceci pose la question de leur tutelle. L'information des agents sur leurs missions, leur affectation au sein d'une nouvelle structure régionale doit être clarifiée rapidement.

Tous les personnels des DRIRE, à des niveaux différents, sont concernés par ces questions.

- **Pour les DRCA:** leur positionnement, leurs missions au sein d'une nouvelle structure régionale qui reste à préciser et leur relation avec la DECAS restent à confirmer. Dans ce contexte, qu'est-il proposé aux personnels dont les statuts et ministères de gestion sont différents?

- **Pour les DRCE:** leur disparition est programmée. S'agit-il d'un abandon pur et simple, l'État transférant aux Régions toutes les missions d'informations et d'aides au commerce extérieur? À ce jour, cinq expérimentations sont en cours sans qu'aucune information ne soit rendue publique en direction des organisations syndicales et des personnels. Qu'est-il proposé en terme de missions et de reclassement aux personnels dont les statuts diffèrent?

La CFDT demande la mise en place rapide d'une structure de concertation nationale pour notamment apporter des garanties collectives et individuelles à toutes les personnes concernées, fonctionnaires ou contractuels. ■

BRÈVES

Suppression d'un jour férié en 2005

Une opération de carte-pétition contre une vraie fausse solution de supprimer le lundi de pentecôte 2005 est en cours. Il est encore temps d'y participer, contacter la permanence CFDT.

6 janvier 2004: Jacques Chirac appelle le gouvernement à une obligation de résultats, notamment dans la lutte contre le chômage

« Cette année devra de nouveau être marquée par la mobilisation et par l'action », a déclaré le chef de l'État, au cours de l'échange traditionnel de vœux avec le gouvernement. « Les attentes de nos compatriotes sont nombreuses. Soyez en initiative. 2004 doit être aussi une année de résultats », a-t-il déclaré en traçant « la feuille de route » du gouvernement pour cette année électorale, avec pour priorité numéro un l'emploi. Jacques Chirac a décliné les grands axes de l'action gouvernementale. Emploi, école, laïcité, réforme de l'État, assurance maladie, caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, charte de l'environnement, sécurité, ville: les chantiers à risques ne manquent pas.

Non à la suppression du lundi de Pentecôte: signer c'est déjà agir

Signez la pétition nationale de la CFDT adressée au premier ministre pour refuser la suppression du lundi de pentecôte. Cette mesure autoritaire sans précédent est inacceptable car elle fait reposer le financement de la dépendance sur les seuls salariés. Elle remet en cause la durée légale du travail. Elle ouvre la porte à une vaste déréglementation. Elle tourne le dos au dialogue social.

BRÈVES

Élections européennes

Le 16 juin, les Français désigneront celles et ceux qui les représenteront à Strasbourg. Occasion encore, du moins faut-il l'espérer, de prendre un peu de recul avec le débat franco-français. Avec 450 millions d'habitants, vivant sur 4 millions de km², qui produisent chaque année 9 200 milliards d'euros de richesses, le Vieux Continent est appelé à jouer un rôle croissant dans la mondialisation.

Bénévolat

1 Français sur 4 a eu une activité bénévole en 2002. Motivation principale : « *Le désir d'être utile à la société, de faire quelque chose pour les autres* ». C'est réconfortant !

Étudiants

Sur les 2,2 millions d'étudiants français, 107 000 soit 7,1 %, exerçaient en 2000 une activité rétribuée régulièrement sans rapport avec leurs études et ce au moins à mi-temps et six mois par an (observatoire de la vie étudiante).

Valeur du travail

Selon une étude-enquête de l'INSEE en 2003, deux tiers des salariés trouvent le travail « *assez important* », même s'il est « *moins que d'autres choses* » (vie familiale, personnelle, sociale) et pour un autre quart des sondés, il est « *très important mais autant que d'autres choses* ». 48 % des personnes interrogées estiment que les motifs de satisfaction l'emportent. Les insatisfaits souhaiteraient changer le niveau de salaire, puis le métier lui-même, les horaires, les possibilités de promotion et enfin... les collègues.

Valeur du point fonction publique

Au 1^{er} janvier 2004, elle est de 4,3963 €

LÉGISLATION

Le harcèlement moral au travail

La CFDT agit contre les failles de l'organisation du travail et les complicités hiérarchiques. Punir le harceleur mais aussi reconstruire du lien et du sens au travail constituent des priorités. Transformons les organisations du travail qui autorisent de telles dérives. Le souci de vivre ensemble au travail dans le respect des individus doit être mis en avant. Le travail est aussi un puissant constructeur d'identités professionnelles et de solidarités. Ces actions permettront de retisser des liens et de recréer un collectif de travail.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le phénomène n'est pas nouveau. Il est même une des figures classiques du travail sous les formes de pressions, oppressions, et évictions des travailleurs. C'est un ensemble de conduites visant à se débarrasser psychologiquement de quelqu'un. Si aucun secteur ne semble épargné, les secteurs où le travail à fournir est souvent difficile à déterminer, telle l'administration, sont plus touchés que ceux de la production. Plus les gens sont protégés dans leur emploi, plus les manœuvres des harceleurs sont courantes pour s'en débarrasser. C'est en 1998, avec la sortie du livre de Marie-France Hirigoyen, « *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien* » (Édition Syros) que ce genre d'agression, bien connu des anglosaxons sous le terme de « *mobbing* », se fait davantage connaître.

Le harcèlement psychologique est avant tout une pathologie de l'isolement et ses conséquences débordent largement sur les autres salariés.

Le député communiste Georges HAGE, a pris conscience de l'ampleur du phénomène et a donc décidé de présenter une proposition de loi, élaborée avec le concours d'un collectif constitué de syndicalistes, d'avocats, d'inspecteurs du travail, de conseillers prud'hommaux, de psychiatres, de psychologues, de membres d'associations de victimes.

Critères du harcèlement moral

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* » Cette loi a une portée générale et absolue. Dès lors, ces dispositions s'appliquent également aux **fonctionnaires** et aux **agents non titulaires de droit public**, puisqu'un nouvel article 6 quinquies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Applications

La loi accorde la même protection aux salariés et aux fonctionnaires, bien que les termes utilisés pour les uns et les autres divergent. Ainsi, « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation... de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* » et « *toute rupture du contrat de travail qui en résulterait,*

toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. » En ce qui concerne les **fonctionnaires** et les **agents non titulaires de droit public**, « *aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la notation... ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral, le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements, ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'ils les aient relatés.* »

Charge de la preuve du harcèlement moral

La loi du 3 janvier 2003 impose désormais au salarié s'estimant la cible de harcèlement moral **d'établir les faits** (et non seulement les présenter) qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel (art. L 122-52.mod code trav.). Le salarié pourra en rapporter la preuve par exemple, au moyen de témoignages ou de certificats médicaux. Cette nouvelle disposition vise à rééquilibrer la charge de la preuve entre les parties. Le nouvel article du code du travail est ainsi conforme à la directive européenne 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, qui considère le harcèlement comme une forme de discrimination.

Les sanctions

Les sanctions encourues par les auteurs de harcèlement moral sont de 2 ordres, disciplinaires et pénales. Tout salarié ou fonctionnaire qui procéderait à de tels agissements serait passible d'une **sanction disciplinaire**. Des poursuites disciplinaires peuvent le cas échéant être engagées par l'autorité administrative dont dépend le fautif, que la sanction doive être prononcée par elle-même ou par une autorité supé-

MEMO

SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

« *La lutte contre le harcèlement moral dans la fonction publique : soumission ou dignité ?* », in l'Actualité juridique, Fonctions publiques, juillet-août 2002

« *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* », Pocket La découverte et Syros, 1998

« *Le harcèlement moral au travail* », M.Debout-Avis du Conseil économique et social du 11 septembre 2001
« *Le harcèlement moral au travail* », Ph. Ravisy, 2^e édition, Delmas express

« *Placardisés, des exclus dans l'entreprise* », Dominique Lhuillier (Seuil 202)

« *Terreur au travail* », enquête de Marie Muller sur le harcèlement moral (Fayard 2002)

La loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002

Parmi les nombreuses dispositions qu'elle contient, la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 définit les critères du harcèlement moral au travail. C'est ainsi qu'est introduit un nouvel article L.122-49 dans le code du travail définissant les éléments constitutifs du harcèlement moral :

Les sanctions disciplinaires

L'avertissement, le blâme, la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire des fonctions, de 15 jours à 2 ans selon la gravité du harcèlement dans la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière, et de 3 jours à 6 mois dans la fonction publique territoriale. il pourra s'agir également de la rétrogradation de l'agent harceleur, de sa mise à la retraite, voire, dans un cas extrême, de sa révocation.

rieure, ou encore par une juridiction disciplinaire (voir encadré). En **matière pénale**, il est inséré dans le code pénal un nouvel article 222-33-2 qui punit d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. La loi permet donc à la victime de harcèlement d'obtenir une satisfaction morale, par la sanction du harceleur, mais aussi pécuniaire par les indemnités que les juges peuvent condamner ce dernier ou l'administration à payer en réparation du préjudice subi.

Que faire lorsque l'on vit une situation de ce type ?

Relever par écrit, jour après jour, tous les actes verbaux ou écrits, pour constituer des preuves, se préserver en consultant le médecin de prévention qui établira un rapport le cas échéant, en parler auprès d'un militant ou d'un permanent syndical, essayer de recueillir des témoignages, de l'aide de collègues. Il faut pouvoir mettre des mots sur la situation vécue. ■

Le harcèlement psychologique est en effet avant tout une pathologie de l'isolement et ses conséquences débordent largement sur les autres salariés.

La loi de modernisation sociale organise une protection très élaborée contre le harcèlement moral, pour les travailleurs de la fonction publique comme pour ceux du secteur privé. Même si la loi n'est pas exempte de critiques, il convient de souligner que la répression du harcèlement moral dans la fonction publique, outre la protection individuelle des agents, contribuera également dans une certaine mesure à la réalisation de l'intérêt public, puisque comme le souligne Alberto Puppo, « *l'intérêt du service public ne peut être réalisé qu'au moyen de ressources humaines motivées et en bonne santé.* »

La CFDT participe actuellement aux travaux initiés par Georges HAGE, en vue d'améliorer la loi de modernisation sociale, au regard de la protection des fonctionnaires en matière de rémunération. En effet, le législateur n'a pas transposé les mesures de protection concernant la rémunération des fonctionnaires (cibles de harcèlement) dont une partie de la rémunération pourrait être imputée arbitrairement. ■

Diagnostic, dialogue social et concertation

L'objectif de la réforme doit être d'améliorer la qualité des soins et d'en assurer l'accès à tous. L'assurance maladie doit rester obligatoire et universelle. Pour la CFDT, l'objectif de la réforme doit être d'améliorer la qualité des soins et d'en assurer l'accès à tous.

Nous pensons nécessaire de réformer l'assurance maladie. Ne pas le faire reviendrait à transférer toujours plus de dépenses sur les assurés en diminuant les prises en charge et augmentant la liste des médicaments non remboursables. La CFDT demandera au gouvernement d'écarter les deux dangers que sont la mise en concurrence des caisses de sécurité sociale avec les assurances privées et l'étatisation de l'assurance maladie. L'un comme l'autre déboucherait sur une privatisation partielle inacceptable. La santé n'est pas une marchandise. N'aborder que la question du coût sans

Diagnostic

Le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance-maladie vient d'établir un diagnostic sérieux de notre système de soins qui met l'accent sur les points essentiels. Il doit servir de support pour la réforme à conduire. Il rappelle d'abord que notre système d'assurance-maladie a rempli et remplit toujours une fonction essentielle de cohésion sociale et de solidarité entre les générations, qu'il faut conserver. En permettant à tous l'accès aux soins, il constitue un de nos grands succès collectifs. La CFDT se félicite que le rapport ne se contente pas de regarder notre système sous le seul angle finan-

La réussite de cette réforme est essentielle pour la stabilité sociale et éviter de nouvelles inégalités qui augmenteraient l'exclusion.

cier. Il en pointe les principaux dysfonctionnements, c'est-à-dire le problème de l'organisation et de la qualité du système de soins et celui de la gouvernance. Ce constat démontre la nécessité d'améliorer notre système, pour que les valeurs de solidarité et d'équité qui le fondent, bénéficient à tous et aux générations à venir. Face aux inégalités d'accès aux soins de qualité, la CFDT revendique notamment la généralisation de la couverture complémentaire. La CFDT salue l'adoption du rapport par l'ensemble du Haut Conseil et notamment par les organisations syndicales toutes représentées. Mais ce diagnostic partagé n'aura de sens que s'il permet au gouvernement et à tous les acteurs concernés d'engager les actions nécessaires pour pérenniser notre système.

Ce positionnement positif sur le rapport du Haut Conseil ne préjuge pas des appréciations de la CFDT sur les conclusions qu'en tirera le gouvernement, après la concertation à venir que la CFDT souhaite approfondie. C'est à l'amélioration du système de soins, au service des patients, que la CFDT jugera les décisions que le gouvernement a annoncées pour la fin du premier semestre. La phase de diagnostic terminée, une période de concertation va s'ouvrir.

Dialogue social et concertation

Le ministre de la Santé a réuni le 9 février une soixantaine d'organisations pour donner le coup d'envoi de la deuxième phase du processus de réforme de l'assurance maladie. À cette occasion, il a dit que « *le gouvernement rejette avec force toute forme de privatisation* » de même qu'il « *écarter l'étatisation de l'assurance maladie*. » Il a annoncé que pour réussir cette réforme, il s'appuierait sur les pistes du Haut Conseil, et de citer en particulier l'amélioration du fonctionnement du système de soins et la coordination des acteurs. Pour cela il a proposé la mise en place de 8 groupes de travail. Les thèmes des groupes partent, selon le ministre « *de la mise en lumière par le Haut Conseil des forces et faiblesses du système* » qui justifie une analyse plus approfondie, « *notamment pour aller*

MEMO

Pour plus d'informations, consulter le site Internet : www.cfdt.fr/actu

Notre système d'assurance-maladie remplit 2 fonctions principales :

- une fonction d'organisation des soins en vue d'améliorer l'état sanitaire de la population ;
- une fonction d'assurance qui permet de couvrir financièrement les coûts associés à la maladie.

Les responsabilités des différents acteurs doivent être clarifiées pour assurer :

- une couverture des soins utiles et indispensables à tous ;
- une organisation et une qualité du système de soins permettant l'accès à tous.

Les principes fondateurs de l'assurance maladie :

- chaque assuré est soigné en fonction de ses besoins
- chaque assuré participe au financement en fonction de ses moyens

plus loin dans l'identification des pistes de solution » : il s'agit des relations ville-hôpital, la démographie de l'offre de soins, l'évolution des conditions d'exercice des professionnels, les mythes et réalités des abus et gaspillages, le partage des données entre les régimes obligatoires et complémentaires, la qualité de la prescription et le bon usage du médica-

ment, l'information et l'orientation des patients dans le système de soins, les questions de régulations financières. Ensuite, le gouvernement devrait, « *dans le courant du mois d'avril proposer un document d'orientation de la réforme*. » La CFDT n'a pas apporté d'objection aux thèmes des groupes de travail qui portent sur l'organisation du système.

L'objectif

L'objectif de la réforme doit être d'améliorer la qualité des soins et d'en assurer l'accès à tous. La CFDT récusé toute hausse de la CSG sans réorganisation du système de soins. Elle ne veut plus de système hypocrite dans lequel le gouvernement s'efforce de maîtriser les dépenses des régimes de base en transférant la charge aux régimes complémentaires. ■

RETRAITES

Des choix, des actes, des résultats

En 2004, la réforme des retraites entre en application. Elle était nécessaire car, avec moins d'actifs et plus de retraités vivant plus longtemps, notre système par répartition était menacé. La réforme préserve la solidarité entre les générations, réduit les inégalités entre les salariés et crée de nouveaux droits grâce à la CFDT.

Retraite avant 60 ans

Déjà 54 000 bénéficiaires au bout d'un mois. Un mois à peine après la mise en œuvre de la réforme, la CFDT se réjouit que 80 000 demandes de départ à la retraite avant 60 ans soient déjà enregistrées à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), sans compter les assurés de l'agriculture et de l'artisanat. À ce jour, parmi les 60 000 demandes déjà traitées, 90 % d'entre elles remplissent les critères demandés, soit 54 000 personnes pouvant profiter immédiatement de leur retraite. La CFDT veillera, mois après mois, à ce que les 200 000 salariés pouvant prétendre à cette mesure de justice sociale puissent en bénéficier. Elle réitère sa demande au gouvernement de faire bénéficier de la même mesure les 28 000 agents de l'État qui ont commencé à travailler très tôt, souvent dans le privé avant de devenir fonctionnaire. Ces départs anticipés vont libérer des milliers d'emplois pour les plus jeunes. La CFDT se battra pour que les embauches suivent.

Ce qui a été obtenu pour le secteur privé :

- **Le droit à la retraite à 60 ans est pérennisé :** alors que dans toute l'Europe, les réformes repoussent l'âge de la retraite à 65 ans et au-delà, en France, tout(e) salarié(e) ayant 40 années validées pourra, dès 60 ans, bénéficier d'une retraite à taux plein.
- **Aucune retraite ne sera inférieure à 85 % du Smic net en 2008, au lieu des 70 % programmés par la réforme Balladur de 1993.**
- **Le pouvoir d'achat des retraités est garanti sur la base de l'indice du coût de la vie.**

- **La décote par année manquante est divisée par deux dans le privé :** la pénalisation par année manquante passera progressivement de 10 % à 5 % par an. Cet acquis concerne beaucoup de femmes aux carrières incomplètes.
- **Dès le 1^{er} janvier 2004, pour ceux et celles qui cotiseront au-delà de 40 ans, une surcote de 3 % par an sera appliquée, ce qui améliorera la retraite.**

Déjà 54 000 bénéficiaires au bout d'un mois.

- **Les retraites des salariés précaires sont améliorées :** jusqu'à présent, les revenus des salariés à petits temps partiels (moins de 200 heures par trimestre payées au Smic, soit moins de 15h/semaine) comptaient dans le calcul de la retraite alors qu'ils ne permettaient pas de valider de trimestre de cotisation. Désormais, ces faibles revenus seront éliminés du calcul des 25 meilleures années. Cette mesure va tirer vers le haut la retraite de ces salariés précaires à faibles revenus.
- **Les futurs retraités affiliés à plusieurs régimes verront leur retraite augmenter de 15 % :** les salariés relevant de plusieurs régimes soit 2 retraités sur 3 (régime général et régime agricole par exemple), ne seront plus pénalisés par le calcul des 25 dernières années, régime par régime. Ce calcul se fera sur l'ensemble de leur carrière. De ce fait, leur retraite va augmenter de 15 % en moyenne.

Ces résultats, qui profiteront à tous, sont ceux de la CFDT. Elle continuera à se battre, avec la force de ses 890 000 adhérents, pour aller plus loin sur la pénibilité, la transposition des mesures concernant les longues carrières dans le secteur public, la possibilité pour les handicapés de partir avant 60 ans, l'amélioration des conditions de travail, l'emploi des jeunes et des seniors. Vouloir un monde meilleur, c'est avoir le courage de s'engager pour l'améliorer ! c'est la démarche de la CFDT. ■