



Revue de Presse



Revue de Presse du 13 au 17 mars 2017 (Envoi 1)

Bataille entre le gouvernement et les syndicats autour de la mobilité

Craignant une réduction du rôle des commissions administratives paritaires dans les opérations de mobilité, les syndicats ont unanimement rejeté un projet d'ordonnance présenté par le gouvernement, en Conseil commun de la fonction publique, lundi 6 mars. Un nouvel examen du texte est prévu le 23 mars.

Les syndicats de fonctionnaires sont vent debout contre le projet d'ordonnance sur la mobilité proposé par le gouvernement. Lors du Conseil commun de la fonction publique du 6 mars, les organisations ont ainsi unanimement rejeté la version initiale du texte, au motif que l'une de ses dispositions amenuisait le rôle des commissions administratives paritaires (CAP, où siègent les représentants des administrations et du personnel) dans les opérations de mobilité.

En cause, l'article 4 du projet d'ordonnance. Celui-ci prévoit que l'avis de ces instances de représentation des personnels n'est pas requis pour certaines formes de mobilité des fonctionnaires d'État. À savoir un changement de service, de département ministériel ou d'établissement public sans modification du lieu de la résidence administrative, autrement dit l'endroit géographique d'affectation de l'agent.

Mobilité forcée

L'article litigieux *"prévoit une remise en cause du rôle des CAP au travers d'un article d'apparence insignifiant"*, estime le secrétaire général de l'Unsa Fonction publique, Luc Farré. Une opinion partagée par le syndicat FO, selon lequel l'article 4 *"pourrait permettre aux employeurs publics de balader les agents d'un service à un autre, pire [l'absence] de consultation des CAP pourrait être utilisée pour favoriser la mobilité forcée"*.

Cette disposition sous-entend de fait que seules les mutations comportant un changement de résidence administrative ou celles inscrites dans les tableaux périodiques de mutation seront soumises, après réclamation des agents, à l'avis des commissions administratives paritaires. Comme le prévoit la loi du 11 janvier 1984, la priorité des demandes est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour raisons professionnelles, aux agents souffrant de handicap ou exerçant leurs fonctions dans un quartier urbain *"où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles"*, ainsi qu'à ceux justifiant d'un centre de leurs intérêts matériels et moraux en outre-mer.

Nouvel examen

Reste à savoir si cette disposition sera ou non maintenue dans le projet d'ordonnance. Malgré le rejet unanime des organisations syndicales, le ministère de la Fonction publique semble bel et bien déterminé à poursuivre l'examen du texte. Une obligation pour ce dernier s'il n'envisage pas de retirer ce fameux article 4.

Le texte devrait ainsi être une nouvelle fois discuté avec les syndicats, lors du Conseil supérieur de la fonction publique d'État, le 23 mars. *"C'est à cette occasion que le gouvernement prendra position sur cette disposition"*, précise-t-on au ministère de la Fonction publique. L'ordonnance devrait ensuite être transmise au Conseil d'État début avril et soumise au Conseil des ministres du 12 avril prochain.

Benjamin Scord

Piqûre de rappel sur les règles en matière de temps de travail des fonctionnaires

Dans la suite du rapport Laurent sur le temps de travail publié au printemps dernier, une circulaire sera prochainement publiée par le ministère de la Fonction publique, afin de rappeler les règles en la matière. Le texte met notamment l'accent sur la nécessité de renforcer la formation de l'encadrement.

Une petite piqûre de rappel. Neuf mois après la remise du rapport du maire de Sceaux, Philippe Laurent, sur le temps de travail dans la fonction publique, la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, vient de finaliser un projet de circulaire pour rappeler aux employeurs les règles en la matière. Ce texte sera soumis pour avis aux syndicats dans les prochaines semaines.

“Compte tenu des recommandations émises par ce rapport, un rappel des principales encadrant le temps de travail dans la fonction publique s'avère nécessaire, écrit Annick Girardin dans ce projet de texte. J'invite fermement les employeurs publics, au regard des spécificités des missions qui leur incombent et de l'organisation de leurs services, à réexaminer les dispositifs en place sur le temps de travail en poursuivant deux objectifs : adapter les organisations aux besoins des usagers et favoriser une meilleure qualité de vie au travail des agents publics.”

Spécificités du service public

La durée du travail, fixée à 35 heures par semaine et à 1 607 heures par an, doit donc être respectée, rappelle le gouvernement. Le rapport Laurent évaluait la durée annuelle de travail des fonctionnaires à 1 584 heures par an, une durée *“inférieure de 1,4 % à la durée réglementaire”*. *“Cette différence s'explique principalement par la nature des missions confiées au secteur public”*, expliquait le rapport, alors qu'un nombre non négligeable d'agents travaillent la nuit et/ou les week-ends.

“La base légale est de 1 607 heures, à laquelle s'appliquent des règles spécifiques de congé, auxquelles peuvent s'ajouter des règles de récupération pour sujétion particulière (nuit, week-end) qui aboutissent à un temps de travail effectif réglementaire d'où l'on déduit et/ou ajoute des autorisations d'absence et heures supplémentaires”, précisait le rapport en soulignant l'hétérogénéité des situations.

Le projet de circulaire rappelle qu'il incombe aux employeurs de faire respecter les règles. S'agissant des collectivités territoriales, qui bénéficient depuis quinze ans d'une possibilité de dérogation, le projet de texte indique que *“cette faculté doit pouvoir être réexaminée au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents eux-mêmes”*. Les collectivités concernées – dont certaines ont déjà engagé des démarches en ce sens – sont invitées à revoir ces dérogations, dans le respect du dialogue social.

Formation et statistiques

Les autorisations spéciales d'absences (ASA), qui permettent à l'agent de s'absenter de son service alors qu'il aurait dû exercer ses fonctions, lorsque les circonstances le justifient, sont aussi dans le viseur. *“Depuis ces quinze dernières années, il a été constaté une augmentation des motifs d'octroi des ASA et, en conséquence, du nombre de jours accordés avec une prise en compte insuffisante de la durée annuelle du travail désormais prévue par la réglementation”*, juge la ministre en rappelant la responsabilité du chef de service dans le processus.

Le projet de circulaire invite aussi à procéder régulièrement à une évaluation des dispositifs d'astreinte et à généraliser les actions de formation de l'encadrement en matière de réglementation du temps de travail. Le projet de circulaire promet aussi que le suivi statistique du temps de travail sera renforcé. À cette fin, un groupe de travail sera chargé d'élaborer des *“outils statistiques pertinents et communs aux trois versantes de la fonction publique”*.

Le burn-out lié au nouveau management

Un rapport parlementaire pointe les politiques publiques ciblées sur la baisse du coût du travail

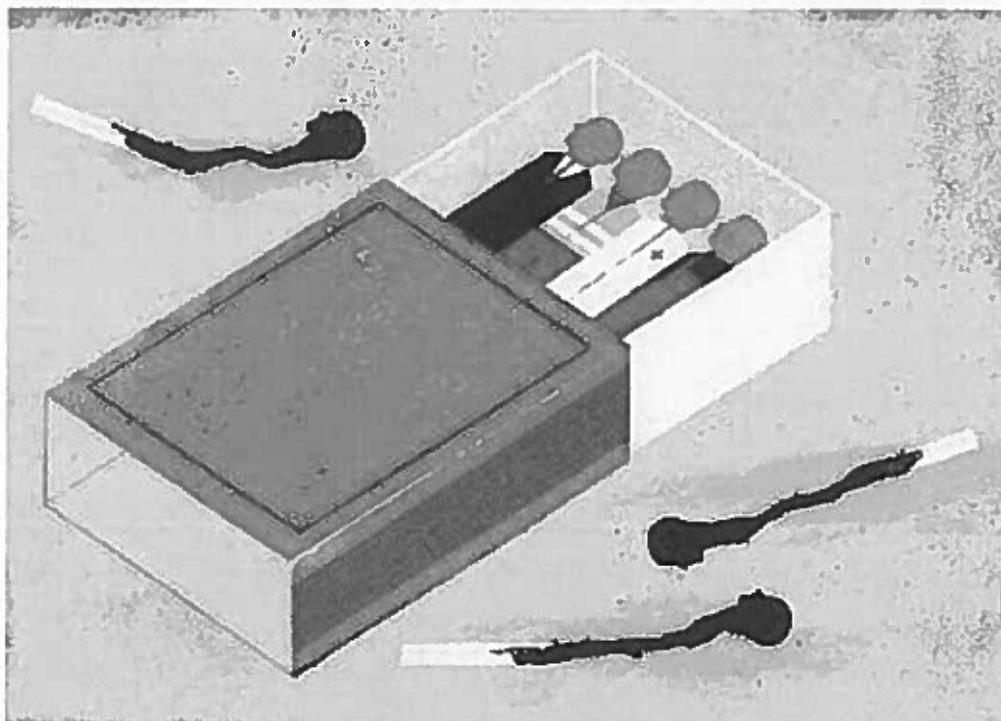
A lors que les troubles psychosociaux représentent aujourd'hui le premier problème de santé au travail observé dans les centres de consultation de pathologies professionnelles, le burn-out reste une réalité mal définie et mal quantifiée, constate le rapport relatif au syndrome d'épuisement professionnel présenté à l'Assemblée nationale le 9 février 2017.

C'est pour cette raison que la mission parlementaire exclut la reconnaissance en bonne et due forme du burn-out en tant que maladie d'origine professionnelle, tandis que les maladies psychiques le sont depuis la loi Rebsamen de 2015. Car il reste difficile de distinguer les causes liées au travail d'un malaise plus général chez la victime d'un épuisement professionnel. Et la notion de burn-out recouvre une « grande diversité de situations », souligne la mission parlementaire de Gérard Sebaoun (PS).

En revanche, la responsabilité du management est clairement identifiée par la mission parlementaire: un management défaillant, une charge de travail trop importante, des relations tendues avec les clients... peuvent constituer autant de raisons à l'épuisement d'un salarié. L'enjeu est de taille: plus de trois millions de salariés pourraient présenter un risque d'épuisement au travail, selon une enquête du cabinet Technologia.

Le rapport du 9 février 2017 met en exergue plusieurs évolutions structurelles du monde du travail, qui ont pu favoriser l'émergence de cette pathologie. En premier lieu, l'intensification du travail commandée par « une économie toujours plus concurrentielle et mondialisée », qui a incité les entreprises à rationaliser au maximum les processus de production.

Des processus largement accompagnés par les politiques publiques de ces dernières années, orientées vers la baisse du coût du travail et l'augmentation de la compétitivité (baisse des charges, assouplissement des 35 heures, défiscalisation des heures supplémentaires...). « Ces politiques de



ADRIA FRUITOS

traitement du seul coût du travail ont montré leurs limites », analyse le rapport, soulignant la nécessité de développer d'autres pistes pour améliorer la compétitivité hors coût, comme l'investissement dans la recherche et développement et le mieux être au travail.

« L'envahissement de la vie personnelle par la vie professionnelle, notamment depuis l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication », ainsi que les nouvelles formes d'organisation du travail peuvent également se révéler un terreau favorable à l'apparition du burn-out chez les salariés, met en garde le rapport.

Défaillance de l'encadrement

La généralisation des open spaces, apparentés à « l'architecture panoptique théorisée par le philosophe utilitariste Jeremy Bentham » pour les prisons, représente une source de stress supplémentaire pour le collaborateur.

Les défaillances du management contemporain sont aussi épinglées. « En France, les managers sont de plus en plus souvent

issus notamment des écoles de commerce: ils ne connaissent donc pas forcément la réalité du métier des collaborateurs qu'ils sont chargés d'encadrer », soulignent les parlementaires. Les reportings deviennent le seul moyen pour eux de contrôler la réalisation d'une tâche, bien qu'ils soient souvent source d'ennui et de stress supplémentaires pour les salariés.

Et si les écoles de management tentent depuis plusieurs années d'« humaniser » leurs formations en ajoutant des cours sur l'éthique ou la gestion des relations humaines au travail, cet enseignement « est en décalage avec le climat de compétition et d'hyper-sélection » qui accompagne l'entrée dans ces grandes écoles, note le rapport.

C'est pourquoi la mission parlementaire propose d'intégrer à la formation des futurs managers un module sur les risques psychosociaux, ainsi qu'un stage d'exécution de plusieurs semaines au sein des services opérationnels, sur le modèle des « stages ouvriers » déjà existants dans les formations d'ingénieur.

Si chaque cas de burn-out a des raisons particulières, parfois difficiles à déterminer, des points communs se dégagent, mettant en cause l'organisation du travail dans son ensemble. « Il serait erroné de faire du burn-out le révélateur d'une faiblesse personnelle préexistante, alertent les parlementaires. C'est bien l'environnement dans lequel les individus travaillent (...) qui génère le burn-out. » ■

CATHERINE QUIGNON

QUESTION DE DROIT SOCIAL

Public-privé : le transfert du contrat de travail



Francis Kessler
est avocat, maître
de conférences
à l'université
Paris-I-Panthéon-
Sorbonne

Il est des modes dans la gestion de services publics communaux. Durant ces trente dernières années, le credo paré de toutes les vertus a été la délégation de service public au moyen d'un contrat. Une commune en confie ainsi la gestion à un délégataire privé, qui est rémunéré pour l'essentiel en fonction du résultat de l'exploitation du service.

De mauvais bilans, la qualité insuffisante des services rendus ou, plus prosaïquement, l'arrivée à terme de ces contrats conduisent parfois les élus locaux à revenir à la gestion directe de ces services publics par le biais de l'intégration dans un service public administratif. Dans ce cas, l'alinéa 1^{er} de l'article L. 1224-3 du code du travail prévoit que les contrats de travail de droit privé des salariés concernés lui sont transférés.

Toutefois, selon l'arrêt Berkani du 25 mars 1996 pris par le tribunal des conflits, un agent travaillant pour le compte d'un service public administratif est un agent de droit public, l'alinéa 1^{er} de l'article L. 1224-3 précise donc qu'il « *appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée, selon la nature du contrat dont ils sont titulaires* ».

Dans l'attente de la réponse du salarié, le nouvel employeur public est tenu de continuer à rémunérer les salariés aux conditions de leur contrat de droit privé. La loi dit également que ladite proposition de contrat doit reprendre les « *clauses substan-*

tielles » de leurs précédents contrats et notamment leur rémunération.

L'exercice peut se révéler difficile : la rémunération du contrat de droit privé peut, en effet, être contraire aux conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la « personne » publique. Le salarié a alors une option : soit il accepte la proposition qui lui est faite par la collectivité publique et devient ainsi agent de droit public, éventuellement à salaire réduit, soit il la refuse. Il n'y a donc pas transfert de plein droit du salarié, comme en cas de changement d'employeur mettant en présence deux entités de droit privé.

Respect du préavis

Parfois, la situation du travailleur est plus complexe : la commune peut ainsi se trouver contrainte de retirer le contrat de droit public déjà accepté par le salarié, à la suite du contrôle exercé par le préfet, qui considère que la rémunération proposée est manifestement excessive au regard de ce qu'un agent public placé dans la même situation percevrait. Dans ces deux cas, le contrat prend fin de plein droit. La Cour de cassation a estimé que le licenciement qui en résulte repose sur une cause sui generis aux contours originaux. Ainsi, selon deux arrêts de sa chambre sociale du 10 janvier 2017 et du 1^{er} février 2017, s'il n'est nul besoin de respecter la règle de l'entretien préalable, l'employeur public doit appliquer celles du préavis et ne pas rompre immédiatement le contrat de travail. ■

Bouygues incite ses salariés à s'engager en politique

Le 19 mai, date limite du dépôt des candidatures aux élections législatives des 11 et 18 juin, on saura combien de salariés du privé figurent parmi les candidats. Il en faudrait beaucoup pour rééquilibrer l'Assemblée nationale. Parmi les 577 députés élus en 2012, 50 % sont issus du secteur public et parapublic, selon la Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques (IFRAP). Le secteur privé (chefs d'entreprises, cadres et divers), en compose un quart, le reliquat comprenant des professions libérales comme les médecins, des agriculteurs ou des retraités.

Pourtant, le code du travail prévoit des mesures facilitant les candidatures de salariés du privé. Ce dispositif a été amélioré dans quelques grands groupes, comme Michelin et Saint-Gobain. Et, depuis début janvier, chez Bouygues (Colas, TFi, etc.). Son PDG, Martin Bouygues, a présenté l'initiative sur l'intranet du groupe, a révélé l'agence AEF, le 3 mars 2017. Le groupe veut aller plus loin que les droits légaux, avec « des mesures incitatives ».

Concrètement, la loi prévoit, pour les candidats salariés, des absences autorisées non rémunérées de 20 jours ouvrables pour les élections nationales, et 10 jours pour les élections locales et européennes. Bouygues double ce quota, qui peut être pris sur le compte épargne-temps. Pour suspendre son activité professionnelle, la loi prévoit que le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté et, par exemple, être maire ou adjoint d'une ville, président de département ou de région. La réintégration est possible à

« L'IDÉE EST
INTÉRESSANTE,
MAIS, SELON MOI, LE
BUT EST DE RENFOR-
CER LE LOBBYING »

JEAN-PASCAL FRANÇOIS
FNSCBA CGT

condition de ne pas avoir dépassé deux mandats. Bouygues, pour sa part, ne limite pas le nombre de mandats et réévalue le salaire en fonction de l'inflation. Pour permettre d'exercer un mandat tout en continuant à travailler, la loi autorise des absences qui ne peuvent, au total, excéder 803 heures 30 par an, soit 50 % de la durée légale. Chez Bouygues, les salariés peuvent aussi aménager leurs conditions de travail (télétravail, etc.) et leur temps de travail (forfait jour, temps partiel).

« Compte tenu de l'importance de la commande publique dans nos activités », souligne M. Bouygues, les collaborateurs élus devront prêter « une attention toute particulière aux risques d'éventuels conflits d'intérêts. » FO, premier syndicat du groupe, applaudit : « On en a tous un peu marre d'avoir une classe politique totalement déconnectée de l'entreprise. » « L'idée est intéressante, juge Jean-Pascal François, secrétaire fédéral de la FNSCBA CGT. Mais le but est de renforcer le lobbying, selon moi. » « Nous n'avons pas d'intérêt direct dans ce dispositif, se défend-on chez Bouygues. C'est une démarche citoyenne. » Tout cela, « c'est de la com' », dénonce Philippe Christmann, référent de la CGT construction pour Bouygues, qui préférerait que le groupe de construction développe la citoyenneté... au sein de l'entreprise. ■

FRANCINE AIZICOVICI

Le gouvernement durcit un peu l'accès au privé des hauts fonctionnaires

Le projet de régulation du « pantouflage » suscite des remous dans les rangs ministériels

L'accès au secteur privé va être – légèrement – durci pour les diplômés de plusieurs grandes écoles, telles que l'ENA et Polytechnique. Un projet de décret allant dans ce sens vient d'être adressé au Conseil d'Etat. C'est la ministre de la fonction publique, Annick Girardin, qui porte cette mesure, dont la genèse a suscité – et susciterait encore – de fortes réticences chez d'autres membres du gouvernement. L'un des enjeux du débat porte sur la régulation du « pantouflage », ces départs de hauts fonctionnaires vers le monde de l'entreprise.

A l'heure actuelle, un principe général prévaut pour les élèves issus des établissements visés par le décret : celui de servir l'Etat pendant au moins dix ans. S'ils ne respectent pas cet « engagement décennal », ils paient la « pantoufle », une indemnité censée compenser le coût de leur scolarité, gratuite et rémunérée.

Toutefois, la règle est très diversement appliquée : un énarque a le droit de se faire embaucher par une société privée quatre années après sa sortie de l'école et de revenir dans son corps d'origine une décennie plus tard (au maximum) ; un ancien de Polytechnique qui n'entre pas, en début de carrière, dans un grand corps de l'Etat (un « non-corpsard »), peut, sitôt qu'il a son diplôme en poche, voguer vers le secteur mar-

chand – mais s'il y reste définitivement sans avoir accompli ses dix ans de service public, il s'acquitte de la « pantoufle ».

Désormais, les dispositions seront les mêmes pour les personnes issues de Polytechnique (si elles ont commencé leur carrière dans la fonction publique), de l'ENA, de Normale sup', de Mines ParisTech et des Conservatoires du patrimoine. Elles devront effectuer quatre années « dans un corps de la fonction publique de l'Etat » avant de pouvoir postuler dans le privé. Au bout de quatre années, maximum, passées dans le secteur marchand, elles devront choisir : regagner la haute fonction publique (pendant au moins six années) ou la quitter *ad vitam aeternam*, en réglant, au passage, la « pantoufle ».

« Aberrant »

Pour M^{me} Girardin, les règles qui ont joué jusqu'à présent ne garantissaient pas un « retour sur investissement » satisfaisant. « Quand on s'engage dans ces écoles du service public, c'est pour servir l'Etat et pas autre chose, a-t-elle affirmé récemment, lors d'une rencontre avec des journalistes. L'ENA et les autres grandes écoles ne sont pas là pour former les futures élites des entreprises privées. » C'est aussi une question d'exemplarité, à ses yeux.

Initialement, la ministre voulait aller beaucoup plus loin en im-

« L'ENA et les autres grandes écoles ne sont pas là pour former les élites des entreprises privées »

ANNICK GIRARDIN
ministre de la fonction publique

sant un « engagement de servir de dix années [de façon ininterrompue], immédiatement en sortant de l'école ». Idée qui semble avoir essuyé un tir de barrage nourri de la part de plusieurs ministères dont l'encadrement est composé, en large partie, d'énarques et d'anciens de Polytechnique (les ingénieurs des mines, notamment).

« Son projet initial était aberrant, fustige un ancien de l'ENA, employé à Bercy. S'il avait été retenu, il aurait réduit l'attractivité des carrières de l'Etat. Il n'y a pas assez de postes de sous-directeurs et de chefs de service, à l'heure actuelle, pour toutes les personnes susceptibles d'occuper de telles responsabilités. Le privé offre des débouchés. »

Si la version, finalement validée par l'Elysée et par Matignon, a une portée bien moindre que celle souhaitée au départ par M^{me} Girardin, elle laisse tout de

même perplexes de grands commis de l'Etat : « Ce projet de texte soulève un problème de cohérence avec la volonté affichée par le gouvernement d'encourager les échanges entre le public et le privé, confie un membre de l'inspection générale des finances. Il est visiblement motivé par des considérations morales mais le gain politique sera proche de zéro. »

« Petite avancée »

La démarche de M^{me} Girardin illustre la volonté récurrente des pouvoirs publics « de mieux maîtriser le parcours professionnel de fonctionnaires qui sont passés dans des écoles de formation après leur réussite à un concours souvent très difficile », décrypte Emmanuel Aubin, professeur de droit public à l'université de Poitiers. Le but, ajoute-t-il, est de « responsabiliser » ces hauts cadres du public qui ont « bénéficié d'une formation de très haut niveau offerte par le contribuable ».

« Les dispositions de ce projet de décret constituent une petite avancée dans le bon sens, enchaîne Paul Cassia, professeur de droit public à l'université Panthéon-Sorbonne. Mais elles ne régulent qu'à la marge les départs de hauts fonctionnaires vers le privé. » Appréciation partagée par cet énarque qui travaille dans l'administration de Bercy : « Le texte est totalement inoffensif. » ■

BERTRAND BISSUEL

1,7 million de jeunes ni en emploi ni en formation en 2015

14,7 % des jeunes Français âgés de 15 à 29 ans étaient sans formation et sans emploi en France en 2015, selon une étude du ministère du Travail publiée mardi. Cela représente 1,7 million de Neet (pour « Neither in Employment nor in Education and Training », soit ni en emploi, ni à l'école, ni en formation). En la matière, la France se situe dans la moyenne de l'Union européenne (14,8 %).

Pour les femmes de 25 à 29 ans, ce taux de Neet atteint 24 % (contre 16 % pour les hommes). À cet âge, la présence de jeunes enfants est fréquente et plombe l'activité des jeunes mères. Les 15-19 ans sont nettement moins touchés que les autres (6 % seule-

ment) car ils sont « majoritairement en formation initiale ».

La part des Neet, qui avait bondi après la crise de 2008, a connu une hausse plus modérée de 0,3 point en 2015 en métropole. Dans le même

temps, le taux de chômage des 15-29 ans présents sur le marché du travail a légèrement reculé, pour atteindre 18,9 % en 2015 (-0,6 point par rapport à 2014).

Par ailleurs, 13,5 % des jeunes en cours d'études initiales

travaillent, une proportion stable depuis fin 2007. Quant à la précarité, elle diminue avec l'âge. Ainsi, moins d'un salarié de 25 à 29 ans sur quatre est en contrat temporaire, contre plus d'un sur deux entre 15 et 24 ans. ■

GAËTAN LEBRUN

La France se situe dans la moyenne de l'Union européenne (14,8 %)

Plus de 3 000 pompiers battent le pavé

Bravant les interdits, les soldats du feu sont descendus mardi en uniforme dans les rues de Paris pour dénoncer le manque de moyens alors que les interventions ne cessent d'augmenter.

CHRISTOPHE CORNEVIN @ccornevin

SÉCURITÉ Lassés de tirer un signal d'alarme que personne ne semble écouter, les sapeurs-pompiers professionnels battent le pavé pour dire leur ras-le-bol. Mardi après-midi, ils étaient plus de 3 000 - 4 000 selon les organisateurs - à descendre dans les rues de la capitale à l'appel de sept organisations syndicales. Du jamais-vu dans les annales des soldats du feu. Bravant les interdictions de défilé en uniforme, ils sont venus en treillis, parfois avec bottes et casques, pour décrire une situation inquiétante. Au pied de la statue de la place de la République, où le slogan « Population en danger » s'étale au long d'une banderole rouge, André Goretti, responsable de la Fédération autonome, égrène les raisons de la colère alors que le nombre des interventions a bondi de 21% en dix ans, pour atteindre les 4,4 millions en 2015. Pourfendant une « absence totale de reconnaissance et de perspectives de carrière », « beaucoup de souffrance, de colère et d'incompréhension », ce dernier déplore que « les candidats à l'élection présidentielle ne fussent rien pour défendre un service de secours de qualité ».

Au milieu des fumigènes, des pétards et des sirènes qui envahissent les rues menant à la Bastille puis vers la place de la Nation, les pompiers dénoncent tous un manque cruel de moyens dont souffrent les 42 000 sapeurs professionnels.



La manifestation des sapeurs-pompiers, mardi, place de la République à Paris.

« Il y a un grand écart insupportable entre les discours sécuritaires que l'on entend à longueur de semaines et notre situation qui se dégrade tant sur le plan budgétaire que des effectifs », clame Jérôme François, secrétaire général de l'UNSA-SDIS (services départementaux d'incendie et de secours) de France. Les fourgons, qui embarquaient jusqu'à huit pompiers dans les années 1980, ne sont plus désormais armés que par quatre hommes en moyenne. Cela a un impact sur la sécurité des agents, mais aussi de la population car il

est plus compliqué de combiner à la fois une manœuvre de sauvetage et une action d'extinction lorsqu'on est équipé d'une seule lance à incendie... »

Des cas de burn-out

Il y a quinze jours, la Fédération nationale confirmait déjà une baisse de régime. D'abord parce que le nombre de centres de secours a fondu de 9 000 à 7 000 au nom d'une rigueur budgétaire marquée par une « chute de 26% des investissements depuis 2010 ». Dans le

même temps, le délai d'intervention a été rallongé de 1 minute et 8 secondes. « Or, chaque minute qui s'écoule, c'est 10% de chances de survie en moins », martèle Jérôme François, qui rappelle que le coût des pompiers n'excède guère les 80 euros par an et par habitant.

La profession, au bord de l'asphyxie, critique aussi une dégradation des conditions de travail et la contagion quasi épidémique des cas de burn-out. « Nous sommes sous une pression permanente », grincent Olivier et Manuel, deux sapeurs-pompiers venus du Maine-et-Loire, qui ont accroché sur leur tenue le portrait de Lauriane, jeune collègue de 24 ans qui s'est donné la mort le 20 avril dernier, au lendemain d'un licenciement qu'ils jugent abusif. Militants de la CGT, ils rappellent que les « pompiers sont les seuls à travailler 2 200 heures en moyenne par an, payées sur la base de 1 706 heures ». Une situation unique en Europe que la France partagerait avec la Lituanie. « Les politiques d'austérité nous mettent au bord de la rupture, résume Serge Hérard, de la CFE-CGC. Demain, ce sont les Français qui en feront les frais... » Brandissant des drapeaux bretons pour certains floqués du portrait de Che Guevara, venant des Bouches-du-Rhône, de la Manche ou encore des Hauts-de-France, les pompiers n'excluent pas de battre à nouveau le pavé pour procéder à un ultime sauvetage : celui de leur avenir professionnel. ■

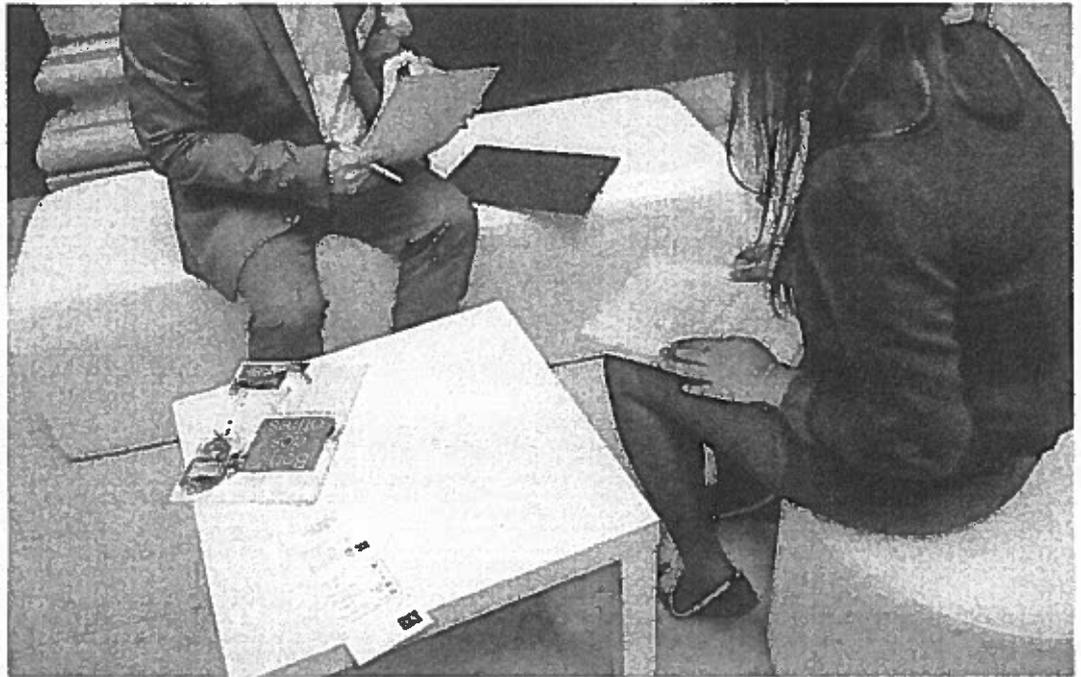
Deux entreprises pointées pour discrimination à l'embauche

— AccorHotel et Courtepaille ont présenté de mauvais résultats lors d'une opération de *testing* réalisée par le ministère du travail.

— Myriam El Khomri a décidé de les désigner publiquement.

La menace a été mise à exécution. La ministre du travail Myriam El Khomri devait publiquement mettre en cause hier, à l'occasion d'une conférence sur l'égalité d'accès à l'emploi, les entreprises AccorHotel et Courtepaille pour leur pratique de discrimination à l'embauche en raison de l'origine des candidats. « *Nous ne pensons pas devoir en arriver là* », affirmait-on dans son entourage plus tôt dans la journée. Cette annonce intervient après un long processus et de « *multiples relances* », devait rappeler hier soir la ministre du travail. En décembre dernier, le ministère a rendu publics les résultats d'une opération de *testing* (« *test destiné à déceler une situation de discrimination* »), réalisée à grande échelle par son service de la statistique, la Dares, et le cabinet spécialisé ISMCorum.

L'enquête portait sur 40 entreprises de plus de 1 000 salariés, auxquelles ont été soumises des paires de candidatures parfaitement identiques, hormis le nom de la personne. Résultat : les candidatures portant des noms à consonance maghrébine n'ont retenu l'attention des recruteurs que dans 36 % des cas,



L'enquête du ministère du travail concernait 40 entreprises de plus de 1 000 salariés. Hamilton/REA

contre 47 % pour les autres, un écart significatif. Le ministère du travail avait alors refusé de désigner publiquement les mauvais élèves de la classe, sous réserve que soient mises en œuvre des mesures énergiques. « *Nous avons reçu ces entreprises une par une* », affirme-t-on dans l'entourage de la ministre. Le cabinet de conseil Vigeo Eiris a été sollicité pour aider les 12 entreprises les plus concernées à élaborer un plan d'actions correctrices et à l'évaluer.

Sont pris en compte les outils mis en place (formation à la non-discrimination par exemple) ; le fait d'avoir signé un accord d'entreprise ou une charte portés au plus haut niveau de la hiérarchie et d'avoir défini des indicateurs de contrôle et de suivi.

Résultat, 10 entreprises sur 12 ont mis sur la table un plan d'actions probant permettant de renouer avec des pratiques vertueuses. Pas AccorHotel et Courtepaille. « *La discrimi-*

mination à l'embauche en fonction de l'origine n'est pas un enjeu fondamental pour elles », ajoute l'un des experts du cabinet.

La ministre du travail devait annoncer hier son intention de saisir le défenseur des droits. Et d'ajouter : « *Si dans les jours qui viennent ces entreprises produisent des éléments nouveaux attestant d'un changement de comportement, je le ferai savoir publiquement* ». Emmanuelle Réju



transports-rail-social-syndicats SNCF: enquête interne après le suicide d'un délégué syndical

Paris, 13 mars 2017 (AFP) - Une enquête interne a été lancée lundi à la SNCF trois jours après la mort d'un délégué du personnel du syndicat SUD-Rail, qui accuse l'entreprise d'être responsable de son suicide.

Selon la SNCF, une enquête a été demandée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour dresser "l'état des relations sociales dans l'unité concernée", en l'espèce le service d'escale de la gare Saint-Lazare.

En arrêt maladie depuis juillet 2016, le cheminot décédé, responsable opérationnel des services à Saint-Lazare, âgé de 42 ans, était depuis plusieurs années en conflit avec sa hiérarchie.

Il avait obtenu en 2012 aux prud'hommes la condamnation de la SNCF pour discrimination salariale et harcèlement. Ce jugement avait été confirmé en appel en 2015, et les dommages et intérêts alourdis, mais l'arrêt de la cour d'appel a été annulé par la Cour de cassation en septembre 2016.

Depuis, le délégué était lui-même accusé de "harcéler" des collègues, selon la SNCF, et avait pour cette raison écopé d'une mise à pied de 12 jours, dernier avertissement avant licenciement, suite à un conseil de discipline tenu en octobre. Il faisait également l'objet d'une procédure de mutation.

Pour SUD-Rail, il s'agit d'"accusations fantaisistes" sur la base de "témoignages anonymes et non datés". Le syndicat dénonce un "acharnement de la direction" à l'encontre de son délégué, "victime de la répression syndicale".

Le syndicat appelle à un rassemblement mercredi à 10H30 devant la gare Saint-Lazare "pour rendre hommage et demander justice pour notre camarade Edouard".

"La direction de la SNCF doit prendre conscience que ses pressions managériales, les restructurations perpétuelles et la répression syndicale qu'elle mène depuis plusieurs dizaines de mois poussent à bout des agents", affirme le syndicat.

Le cheminot, qui s'est selon SUD-Rail "jeté sous un train" sur son lieu de travail, dans la nuit de vendredi à samedi, était entré en 1999 à la SNCF avec une reconnaissance de statut de travailleur handicapé.

shu/ao/ct

2017/03/13 18:58:58 GMT+01:00
#450111 DGTE 1591 DVZ71 (4) AFP (319 words)

Mis en examen pour détournement de fonds publics, abus de biens sociaux, etc.

Fillon victime d'un travail de sapes !

L'ÉDUCATION EN FAMILLE



Le Canard Enchaîné - mercredi 15 mars 2017

COSTARD SYSTÈME

On ne sait si François Fillon aura mis son plus beau costume (celui à 7 000 euros) pour aller un jour plus tôt qu'annoncé s'entendre signaler sa mise en examen. La question est superflue. Le juge Tournaire est réputé être plus sensible à la qualité des réponses des judiciaires qu'il interroge qu'à celle de leur habillement. Par ailleurs, il n'est pas saisi de cet aspect vestimentaire d'un dossier qui ne cesse de se charger.

Pas un jour sans nouvelles interrogatoires. Après le « prêt à gracieux de 80 000 euros promptement remboursé pour ne pas être un cadeau (lire p. 3), puis les 48 800 euros de costumes et vestes sur mesure offerts par un généreux et mystérieux donateur, voici les émoluments des enfants au Bénat en partie rétrocédés à papa... Même sans ajouter toutes ces nouvelles péripéties au « Penelopegate » à propos duquel il a été entendu, le « client » du juge Tournaire est déjà largement habillé pour l'invis et le printemps, si ce n'est pour plus longtemps.

Pour autant, l'intéressé, c'est l'avantage du sur-mesure, ne se sent pas gêné aux entournures. En dépit de son lourd dossier, voilà qu'il nous sort un projet de « transparence de la vie publique ». Comme s'il n'était pas engagé dans ses multiples affaires, il prévoit désormais soumettre les ministres à « un code de conduite » pour « la prévention des conflits d'intérêts et la bonne utilisation des moyens publics ». Et l'ami de la famille au travail parle sans rire d'instaurer la « transparence totale pour la publication obligatoire des liens

de parenté entre les parlementaires et les collaborateurs ». Parole d'expert qui ne manque pas d'air et dont la dédovolture confine à la psychologie !

Il a ainsi répondu à ceux qui l'interrogeaient sur le cadeau dispendieux des costumes : « Et alors ? » Voilà qui ira droit au cœur des nombreux électeurs qui ne gagnent pas dans l'année la moitié des 48 800 euros de la facture et auxquels il veut demander de se serrer la ceinture !

Dans le genre, sa concurrente Marine Le Pen, qui a elle aussi des problèmes judiciaires, n'est pas mal non plus. Elle refuse d'aller voir un juge avant l'issue du second tour des législatives. Mais, en attendant, elle promet à tout bout de discours de « rendre l'argent au peuple français ». Louable intention ! Seul qu'il ne s'agit pas de l'argent que le FN est soupçonné d'avoir détourné mais de l'argent public ».

qui, selon elle, est « dilapidé via une immigration incontrôlée ».

Si elle commençait à rendre au contribuable l'argent public perçu par ses assistants parlementaires élus au Parlement européen, ce serait déjà bien. Et, si elle rendait également l'argent tout aussi public que le justice soupçonne son parti d'avoir escroqué en se faisant indûment rembourser des frais de campagne, ce serait encore mieux. Mais elle préfère vociférer à la cabale montée par ses adversaires. Et, comme Fillon, faire du bruit pour couvrir celui des casseroles.

Seul que les affaires, même quand elles s'accumulent, semblent jusqu'ici glisser sur elle. Et que, si Fillon, de l'avis de son propre camp, risque fort de se prendre une veste, les électeurs de Marine Le Pen, de leur côté, ne semblent toujours pas décidés à l'envoyer se rhabiller.

Erik Empoux

FILLON CHEZ LE JUGE



LE PROGRAMME FILLON



Assurance-santé : la réforme Trump sous le feu des critiques

ÉTATS-UNIS

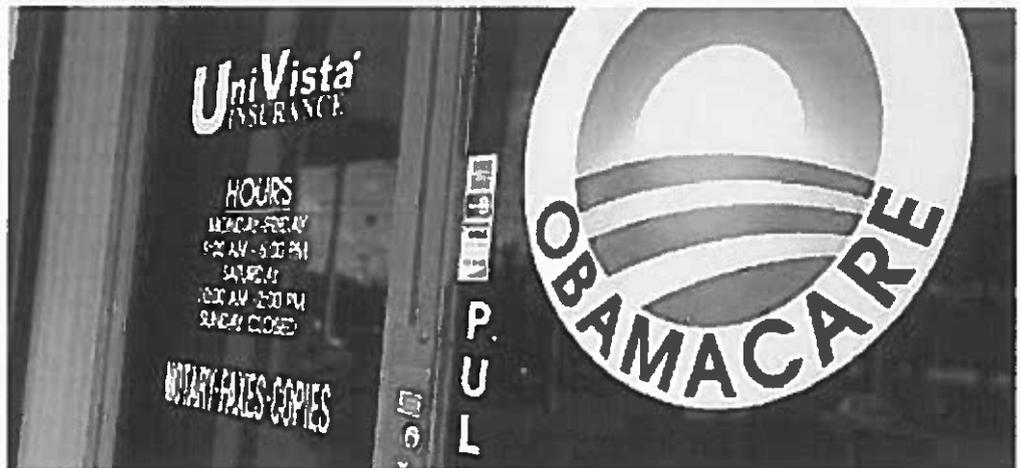
La réforme soumise au Congrès supprimera les crédits d'impôt accordés aux familles modestes pour payer leur assurance-santé.

Lucie Robequain
@robequain
— Bureau de New York

24 millions : c'est le nombre d'Américains qui perdront leur assurance-santé si les parlementaires parviennent à imposer la proposition de loi présentée la semaine dernière pour démanteler la réforme phare de Barack Obama (Obamacare). Pressés de faire des économies, ils espèrent examiner le texte dans les deux chambres avant la fin avril, en privilégiant une procédure accélérée au Sénat, ce qui ôterait tout pouvoir de blocage aux démocrates (majorité de 50 % au lieu des 60 % requis d'ordinaire). Le texte pourrait ainsi entrer en application dès le mois de mai, ce qui en ferait la première réforme majeure de l'ère Trump. Tout un symbole, pour un président qui avait promis de défendre les classes moyennes. « Des millions de personnes ne pourront plus voir leur docteur. Des milliers d'entre elles en mourront », a dénoncé lundi l'ancien candidat démocrate Bernie Sanders. *C'est répugnant, c'est immoral et ça ne devrait pas voir la lumière du jour.* »

Un retour de bâton

Soutenue par Donald Trump, la réforme ferait économiser à l'État l'équivalent de 337 milliards de dollars sur dix ans – un « rêve » pour le parti conservateur qui a promis de tailler dans les dépenses sociales. Ces évaluations ont été dévoilées lundi par le Congressional Budget Office (CBO), qui représente l'équiva-



La réforme ferait économiser à l'État l'équivalent de 337 milliards de dollars sur dix ans. Photo R. Wise/AFP

lent de la commission des Finances de l'Assemblée nationale en France. L'administration Trump ne peut a priori pas contester son objectivité, le rapporteur Keith Hall ayant été nommé par les républicains en 2015. Elle ne s'en est néanmoins pas privée, avant même que le rapport soit publié : « On leur demande parfois des simulations qu'ils ne sont pas

Les chiffres clefs

24

MILLIONS

C'est le nombre d'Américains qui risquent de perdre leur assurance-santé ces dix prochaines années.

52

MILLIONS

Le nombre d'Américains qui ne seraient plus assurés à l'horizon 2026.

capables de prôner », a défendu le ministre du Budget, Mick Mulvaney, dimanche sur la chaîne ABC.

Si les ultra-conservateurs sont ravis de voir Donald Trump rester fidèle à ses promesses de campagne, les républicains modérés ne cachent pas leur gêne : « Même si le CBO n'a qu'à moitié raison, les chiffres sont très préoccupants », estime le sénateur Lindsey Graham (Caroline du Sud), qui craint un retour de bâton lors des élections législatives de l'an prochain. Les républicains prennent le risque de faire bien des déçus : la réforme, si elle est votée, supprimera les crédits d'impôt accordés aux familles modestes pour payer leur assurance-santé.

Très concrètement, un homme de 64 ans gagnant 26.000 dollars par an payait jusqu'alors 1.700 dollars chaque année, en moyenne, pour son assurance-santé. Le plan républicain ferait passer la facture à 14.600 dollars – pour une couverture de soins 25 % moins bonne ! « Vous allez voir les prix de l'assurance-santé baisser, baisser, baisser. Et l'offre de services médicaux monter, monter, monter. C'est quelque chose de très beau », affirmait Donald Trump

avant la publication du rapport. Pour des personnes plus jeunes et gagnant davantage, la facture diminuerait : le CBO donne l'exemple d'un célibataire de 40 ans gagnant 68.200 dollars par an, dont le reste à charge passerait de 6.500 à 2.400 dollars.

La réforme supprimerait aussi l'obligation universelle de souscrire une couverture maladie, selon un principe de liberté qui a toujours été très cher aux Américains. Nombre d'entre eux pourraient ainsi choisir de ne plus s'assurer, craint le CBO, sans forcément comprendre les risques associés. Le nombre d'Américains sans couverture atteindrait 52 millions à l'horizon 2026, ajoute le CBO, soit deux fois plus que si la réforme de Barack Obama était maintenue en l'état. ■

Les Echos - mercredi 15 mars 2017

Le télétravail : la réforme pour mettre les Saoudiennes au travail

EMPLOI — L'Arabie saoudite cherche à promouvoir l'emploi des femmes grâce au télétravail et au travail à domicile, qui devraient générer jusqu'à 141.000 postes à l'horizon de 2020. « *Beaucoup d'obstacles sociaux, dont le transport et les responsabilités familiales* » entravent la participation des femmes au marché du travail, observe le ministère du Travail. Selon des statistiques officielles fin 2015, le secteur public employait 469.000 femmes, alors que 500.000 autres travaillaient dans le secteur privé. Le royaume ambitionne de porter la proportion des femmes au travail à 28 %, contre 23 % en 2016 mais souhaite réduire la masse salariale dans la fonction publique.