

echos

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

Peut mieux faire !!



Benjamin **Le PENDEVEN** et Kevin **BROOKES**
auteurs de **L'État innovant :**
Renforcer les think tanks (1) –
Diversifier la haute administration (2)
(Fondapol, avril 2014)

Kevin BROOKES, doctorant en science politique à l'Institut d'Études Politiques de Grenoble, et Benjamin Le PENDEVEN, co-fondateur de Softcorner, proposent une étude comparative des think tanks aux États-Unis et en France. Ils regrettent le monopole qu'exerce la haute administration française en matière d'expertise qui nuit à l'innovation et au dynamisme de nos politiques publiques.

Compte tenu de la faiblesse relative des think tanks français qui est dénoncée dans votre étude, ne peut-on estimer que les syndicats s'y substituent en tant que lieu de réflexion prospective ?

L'une des caractéristiques principales de la plupart des *think tanks* est leur indépendance des pouvoirs publics grâce à leur autonomie financière. Or le syndicalisme, tel qu'il s'est développé de manière majoritaire en France, repose à la fois sur une conflictualité et une dépendance vis-à-vis de l'argent public. Le manque total de transparence du financement des syndicats français, pointé par le rapport Perruchot en 2011, témoigne du gouffre qui existe entre des *think tanks* financés par des contributeurs volontaires (pour certains en toute transparence), et les syndicats français. Quand vous allez visiter les *think tanks* aux États-Unis, vous pouvez souvent contempler le nom des principaux contributeurs dans le hall d'entrée ! Un syndicat – ou toute organisation de la société civile – ne peut espérer construire une vraie réflexion à la fois indépendante, prospective et innovante, sans une réelle indépendance. Tout simplement parce que souvent, les résultats de cette réflexion vont à coup sûr contrarier les pouvoirs publics.

Face à une haute Fonction Publique socialement et idéologiquement sclérosée, ne faudrait-il pas augmenter la part des élèves de l'ENA issue du monde syndical en modifiant les modalités d'accès à cette école par le biais du 3^e concours ?

La manière dont les hauts fonctionnaires sont recrutés en France peut parfois sembler folklorique pour un observateur étranger. Notamment le recrutement quasiment automatique par concours, qui crée d'emblée un certain moule et favorise les candidats venant de certaines grandes écoles qui les y préparent (Sciences-Po notamment). *A contrario* du système jacobin français, aux États-Unis, depuis 1978 et la loi de Carter sur le *Civil Service Reform Act*, le

Président américain peut nommer directement des personnes en dehors des grands corps d'État. Et il ne s'en prive pas : c'est ainsi qu'à chaque changement de majorité présidentielle, 5 000 personnes se voient remplacées à la tête de l'administration. Le fait de disposer ainsi d'une élite administrative assez largement favorable au pouvoir politique permet de favoriser la réalisation des réformes.

C'est pourquoi nous allons encore plus loin qu'une proposition de réforme des concours d'entrée à l'ENA via le troisième concours. Nous souhaitons favoriser le recrutement de directeur de services, de bureaux, et de conseillers ministériels en dehors de la Fonction Publique. Nous voulons aussi proposer de faire signer aux ministres une charte de la diversité pour que dans leurs cabinets – à l'instar des grandes entreprises – tous les talents puissent participer à la réflexion sur les grandes politiques publiques à mener. Il est aberrant de constater que plus de la moitié des conseillers ministériels ont fait l'ENA et que très peu d'universitaires, de personnes issues du privé, et de syndicalistes ne soient représentés dans ces différentes instances de décision.

La spécificité du syndicalisme français, marquée par un syndicalisme politisé et parfois déconnecté du terrain, ne contribue-t-elle pas, elle aussi, à la mise en place d'une pensée unique dans les cercles du pouvoir ?

Cela semble une évidence. Lorsque le financement est opaque et qu'une caste de syndicats majoritaires profite de leur sur-représentativité auprès de l'État, il est impossible d'échapper au phénomène de pensée unique. Ce que nous apprend l'expérience des *think tanks* est que sur un même thème ou un même sujet précis, des organisations concurrentes, soutenues par des personnes aux valeurs différentes, peuvent proposer des idées et des réflexions qui contribuent à alimenter le débat public. Comme les principaux syndicats sont financés de la même manière, qu'ils sont historiquement très proches des mêmes partis politiques, on a le sentiment qu'il y a une pensée unique syndicale.



Un redécoupage territorial révélateur des dysfonctionnements de la démocratie française

Page 2 Point de vue de...

- Benjamin Le PENDEVEN et Kevin BROOKES auteurs de *L'État innovant : Renforcer les think tanks* (1) – *Diversifier la haute administration* (2)

Page 3 Édito

- Un redécoupage territorial révélateur des dysfonctionnements de la démocratie française

Pages 4 à 5 Actualités

- Le diagnostic et le pronostic du 2^e Livre Blanc de la FGAF

Pages 6 à 7 Fonction Publique de l'État

- Deux syndicats rejoignent la FGAF
- Lettre ouverte à la Garde des Sceaux

Pages 8 à 9 Fonction Publique Territoriale

- SAFPT « LIBRE, INDÉPENDANT et APOLITIQUE »

Page 10 Fonction Publique Hospitalière

- Et si les hospitaliers se mobilisaient à l'automne ?

Page 11 CESI

- La Fonction Publique dans l'espace européen
Quelques réflexions sur le service public

Pages 12 à 15 Éducation nationale

- Avoir raison
- SNE-FGAF ou le syndicalisme par gros temps
- Syndicats : subventions ou indépendance
- Quoi de neuf au SPLEN-SUP...

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires

Directeur de la publication : François Portzer

Rédactrice en chef : Geneviève Peirsman

Siège social et administration :

4 rue de Trévisse – 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

Conception, réalisation, impression :

Compédit Beauregard – Tél. : 02 33 37 08 33

ISSN : 0996-1402

Commission paritaire : 1016S08033

Nous l'avons appris en lisant le journal : la France aura désormais 14 régions au lieu de 22. On aurait pu penser que ce nouveau découpage, une tarte à la crème de l'aménagement du territoire depuis un demi-siècle, s'était décidé au vu de très sérieuses études scientifiques et après avoir consulté nombre d'experts, géographes en tête. Mais non, tout cela s'est fait un soir à l'Élysée sur un coin de table, après avoir écouté l'avis de quelques hiérarques du parti socialiste, surtout soucieux de conserver leurs prébendes locales... Au final un résultat bien contestable qui laisse Nantes hors de la Bretagne, crée une vaste région hétéroclite rassemblant Poitou-Charentes, Centre et Limousin dont on se demande bien où sera la capitale, ou unifie la Champagne-Ardenne et la Picardie qui n'ont historiquement rien en commun...

Alors que, on le sait, la Fonction Publique territoriale a un rôle moteur considérable dans les villes de provinces où le Conseil général est souvent le premier employeur, on ne peut que s'étonner que les citoyens, pourtant les premiers concernés par ce redécoupage, n'aient pas été consultés a minima : si la taille d'un département ne dépend plus comme sous la Révolution française de la possibilité de pouvoir faire l'aller-retour à cheval dans la journée, entre le village le plus éloigné et la préfecture, l'habitant de Troyes qui voudra se rendre à Amiens, ou celui d'Auch qui ira déposer son dossier à Montpellier, ne sont pas encore rendus... Et que dire du mépris des cultures régionales communes : comment faire croire que Nantes, la capitale historique des Ducs de Bretagne n'est pas bretonne ou que les habitants de La Rochelle se sentent proches de ceux de Bourges ? Dans le même temps, le monde politique s'émeut de la montée du populisme qui, aux yeux des géographes qui ont analysé ce phénomène, serait l'émanation de la France périphérique éloignée des centres urbains : aujourd'hui, la majorité des Français ne réside en effet plus à la campagne ni dans les centres urbains mais, avec le développement de l'urbanisme horizontal depuis les années 70 et le triomphe de la maison individuelle, dans les banlieues. Ainsi les récents bouleversements du paysage politique français s'expliqueraient par l'expression de cette France des lotissements, souvent repliée sur elle-même et souffrant d'un éloignement de plus en plus coûteux de leur lieu de travail. Ce n'est, dès lors, certainement pas en éloignant encore plus ces populations des centres de décision, par un redécoupage régional à la serpe, que l'on parviendra à les réinscrire dans le jeu des institutions démocratiques.

Aussi, parce qu'elle est à la fois garante d'un service public de qualité au service de tous les citoyens à tous les échelons administratifs et à l'écoute des difficultés rencontrées par les agents publics sur le terrain, la FGAF restera vigilante : elle n'hésitera pas à continuer de dénoncer toutes les dérives technocratiques préjudiciables, comme ce découpage territorial effectué dans l'urgence, au fonctionnement d'une véritable démocratie au service des citoyens.



Le diagnostic et le du 2^e Livre Blanc

L'amélioration des conditions de travail des fonctionnaires et des agents publics : l'enjeu capital sous-jacent des élections professionnelles de décembre 2014, et le défi que veut relever la FGAF pour sauvegarder la qualité du service public et restaurer la confiance des citoyens pour leur administration.

Le 15 mai, à l'issue de son bureau exécutif, la FGAF a tenu une conférence de presse pour présenter, en avant-première, son 2^e Livre Blanc consacré aux « **Conditions de travail des fonctionnaires et des agents publics** ».

Réalisé à partir de témoignages vécus, de cas et de points de vue émanant de plusieurs dizaines d'agents publics, ce Livre Blanc procède également à un état des lieux des règles et des normes nationales et européennes en la matière, et débouche sur 40 préconisations.

La version électronique de cet ouvrage de 396 p. a été adressée à la presse générale et spécialisée, ainsi qu'à près de deux cents autorités ou responsables politiques et administratifs, et professionnels et chercheurs travaillant sur ce thème. Depuis le 1^{er} juin, elle est accessible en ligne sur le site de la FGAF (www.fgaf.fr).

Une édition papier en tirage limité a été réalisée.

Dans son allocution d'ouverture, François PORTZER, le Secrétaire général de la FGAF, en a fait une présentation synthétique « en situation » qui mérite d'être reprise en raison de sa clarté.

Ce 2^e Livre Blanc, c'est :

1 ... **la suite à la lettre ouverte adressée le 7 avril dernier au Premier Ministre.**

2 ... **la confirmation du diagnostic ancien de la FGAF** – celui d'une crise systémique de la Fonction Publique (valeurs en berne, capacités d'action précaires et guettées par la paupérisation, moral des agents en capilotade) – auquel les faits donnent raison.

Évoquée « du bout des lèvres » dans la déclaration de politique générale du Premier Ministre devant le Parlement le 8 avril dernier, la Fonction Publique *n'est pas une priorité du gouvernement* pour les prochaines années. Elle est devenue *une variable d'ajustement durable* dans le plan de redressement des finances publiques.



pronostic de la FGAF

3 ... **un signal d'alerte** sur le *piège mortel* que seront les élections professionnelles de la fin de l'année pour l'avenir du service public à la française. Ces élections vont *ruiner le dialogue social* en entérinant une conception quantitativiste et réductrice de la représentativité des personnels dans la Fonction Publique de l'État... alors que l'enrayement du déclin et le redressement de la situation *exige une mobilisation générale* de toutes les énergies et de toutes les capacités de proposition.

4 ... **la suite et le complément indispensable du 1^{er} Livre Blanc de la FGAF (1^{er} nov. 2012) consacré à « La souffrance au travail des fonctionnaires et des agents publics ».**

Celui-ci s'intéressait aux « *symptômes et aux effets* », le 2^e Livre Blanc remonte aux « *causes* ».

5 ... **la preuve des carences de la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation (alléguée) du dialogue social dans la Fonction Publique :**

1. **Carence dans l'esprit :** c'est en se fiant à cette Loi que la FGAF a publié en novembre 2012 son *Livre Blanc* sur la « souffrance au travail ». Elle croyait alors ingénument qu'elle pouvait participer à l'œuvre de rénovation de la Fonction Publique en élaborant « 71 préconisations ». Elle a dû vite, très vite, déchanter. Ce travail sans précédent de proposition est resté sans réponse. Il a été dédaigné et laissé purement et simplement de côté par les diverses autorités administratives.

Voilà un parfait contre-exemple de « dialogue social renoué »...

2. **Carences dans le fond :** deux exemples parmi d'autres :

a) *dans la Fonction Publique de l'État :* les réductions massives d'effectifs dans le cadre de la RGPP n'ont donné lieu à aucun travail qualitatif d'évaluation de leurs effets sur les charges de travail et la productivité des agents publics ;

b) *de manière générale :* la loi de 2010 ne prévoit aucun dispositif de suivi, d'accompagnement et d'évaluation.

Sa mise en œuvre a donc été exemptée de toute évaluation.

6 ... **une marque de confiance, vérifiée, dans les capacités d'initiative et de proposition des agents publics :**

il trace des perspectives d'action concrète :

1. quatre orientations et 40 préconisations... ;
2. à budget constant.

7 ... **une profession de foi et un instrument de combat** dans le cadre des élections professionnelles générales de la fin de l'année.

1. La FGAF a des valeurs anciennes et revivifiées grâce aux apports méconnus mais féconds de l'influence européenne et des échanges au sein de la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI)...
2. ... Elle veut les porter haut et les faire connaître à l'occasion de ce 2^e Livre Blanc.

8 ... **un instrument de formation** destiné à tous les responsables locaux des syndicats membres de la FGAF.

9 ... **un document d'information, d'étude et – nous le souhaitons – de référence** pour toutes les personnes de bonne volonté qui font de l'amélioration des conditions de travail des fonctionnaires et des agents publics une priorité de premier rang.

10 ... **enfin, l'illustration symbolique et concrète de la contribution constructive de la FGAF à la journée nationale d'action du 15 mai 2014.** ■

José RAZAFINDRANALY

Commissaire divisionnaire honoraire,
vice-président de l'Institut de Formation Syndicale de la FGAF,
vice-président de l'Académie Europe de la Confédération Européenne
des Syndicats Indépendants (CESI)

Deux syndicats rejoignent la FGAF

SNAPI (Syndicat National Autonome du Personnel de l'Institut de Veille Sanitaire)

Nouvellement créé, le SNAPI se présente comme une alternative au syndicat unique présent à l'Institut de Veille Sanitaire (InVS). L'InVS a pour missions : la surveillance et l'observation permanente de l'état de santé de la population ainsi que l'alerte sanitaire. Il s'agit d'un établissement public à caractère administratif, placé sous la tutelle du ministère chargé de la Santé, dont le siège est basé à Saint-Maurice (94) et qui dispose de 17 antennes régionales (Cire) sur l'ensemble de la France et qui regroupe 436 personnes. Les agents sont soit personnel « État », soit personnel contractuel InVS. Environ 80 % des agents sont des cadres de santé publique médecins, docteurs ès sciences ou ingénieurs. Le SNAPI saisit l'opportunité des prochaines élections pour exprimer et affirmer un syndicalisme de proximité, au plus près des préoccupations des agents, à l'image de la FGAF.

Avec la création de ce syndicat, notre volonté est de permettre d'améliorer la défense des intérêts de l'ensemble du personnel de l'InVS, que ce soit en Cire



Le Secrétaire Général de la FGAF et le vice-président du SNAPI (Conseil national du 15 mai 2014).

ou sur le site de Saint-Maurice. Notre souhait est de rassembler le personnel autour de nos valeurs, républicaines et laïques, et d'améliorer la représentativité de l'ensemble des métiers de l'Institut, des départements et des services.

Blandine VACQUIER
Présidente du SNAPI

CAP POLICE NATIONALE

Créé le 11 octobre 2012 à Épinay-sous-Sénart, pour rassembler les policiers, les personnels administratifs, techniques et scientifiques attachés directement ou indirectement au ministère de l'Intérieur, le CAP Police nationale administre et décide son action dans l'indépendance la plus absolue à l'égard de l'administration, des gouvernements, des partis politiques, des groupements philosophiques et religieux, dans le respect de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ainsi que du Code de déontologie de la Police nationale.

CAP Police nationale se donne également pour objectif de constituer un barrage à toutes les idées anti-républicaines, racistes, xénophobes et homophobes au sein de la police.

Par son action, l'organisation veut aussi fédérer les convergences pour construire un syndicalisme au cœur de son temps et rassembler ainsi les organisations syndicales de policiers autour des valeurs qui lui sont communes.

Marc FRAGA
Secrétaire général de CAP Police nationale



Lettre ouverte à la Garde des Sceaux

www.sps-penitentiaire.fr

Madame la Ministre,

Nous avons pris connaissance de vos lettres 1 et 2 du mois de mai 2014, adressées aux Agents Pénitentiaires. Elles sont relatives aux violences dont ils sont victimes.

De prime abord, le titre très « tape-à-l'œil » de ces deux lettres, « *lutte contre les violences faites aux personnels* », invite effectivement à la lecture.

Lorsque les deux lettres ont été entièrement parcourues, on réalise qu'elles se résument finalement à une véritable coquille vide, quand bien même, sans enthousiasme, nombre de nos collègues Surveillant(e)s, comme nous-mêmes, avons fait l'effort de les disséquer.

Entre perte de temps, absurdité, injure, provocation, ressenties au regard de ces documents, on se demande où se trouvent les limites de l'ignorance quant à la réalité du terrain.

La première lettre annonce donc un plan susceptible d'appréhender ce phénomène de violence.

La seconde lettre laisse apparaître que l'indispensable sévérité de la réponse pénale contre les auteurs de violences soit rendue publique.

À ce titre, Madame la Ministre, sachez que les Tribunaux, les Avocats des victimes, les Médias, et les Représentants syndicaux, n'ont pas attendu après vos déclarations, pour effectuer leur travail.

Madame la Ministre, nous avons le regret de vous annoncer que « *les ambitions du plan de lutte contre les violences* » que vous affichez, sont en totale inadéquation avec ce qu'attendent réellement les Surveillant(e)s. Elles sont synthétisées dans un discours stéréotypé que nous qualifierons, ni plus ni moins, de langue de bois, tendant à ridiculiser les Surveillant(e), « mal façonnés », coupables des violences dont ils sont victimes.

Non contente de mettre en danger les Surveillantes et Surveillants en leur enlevant de surcroît toute autorité, vous chercheriez maintenant à les utiliser comme des outils d'expérimentation dans des plans occultes dont les effets secondaires seront irrémédiables.

Au nom, dont on ne sait quelle réflexion, vous vous cachez derrière une démarche présentée aux organisations syndicales. Une démarche qui nous paraît totalement « fumeuse » lorsqu'elle serait censée « *donner aux personnels les outils pour éviter ou mieux anticiper les passages à l'acte violents des personnes détenues, grâce à la formation, au renforcement de l'accompagnement et au renseignement* ».

Cependant, nous restons maintenant preneurs d'informations plus précises nous permettant notamment de comprendre dans quelles intentions vous poursuivez vos provocations contre notre profession.

Madame la Ministre, ces lettres viennent briser un peu plus l'espoir des Surveillant(e)s et les leviers qui leur sont indispensables pour travailler dignement et sereinement. Ces leviers relèvent de :

L'ORDRE – La DISCIPLINE – L'AUTORITÉ
La SÉCURITÉ – La DISSUASION

Madame la Ministre, sans considérer le manque de moyens humains endémiques qui font gravement défaut aux Surveillant(e)s et aux missions de l'institution, les seules vacances de postes des Surveillant(e)s, quant à elles, existent et varient inexorablement entre 800 et 900 agents.

Votre politique dans le domaine des ressources humaines est menée en complicité avec celle de BERCY. Elle s'assimile à une règle arithmétique figée. Elle se compte en :

- soustractions de postes, mais aussi d'éléments actifs et passifs de sécurité,
- additions de missions,
- vacances de postes programmées à la hâte.

Ainsi, votre approche envers les personnels est sans pitié, elle porte atteinte à l'honneur et à l'intégrité des agents exténués par une souffrance au travail qui revêt divers aspects. Elle s'abandonne dans l'asservissement des Surveillant(e)s.

Madame la Ministre, nous ne pouvons qu'être révoltés par vos deux lettres. Notre ressenti nous autorise à vous demander de fermer les portes du Ministère et de la D.A.P. à toutes ces personnes déconnectées de la réalité, et qui militent pour des projets interdits aux oreilles et aux avis des Surveillant(e)s, lesquels, constituent à eux seuls 70 % des personnels pénitentiaires.

Ces projets ne consistent qu'à satisfaire l'égo et le narcissisme d'individus n'ayant jamais connu les détentions, ou qui en ont oublié le bruit, l'odeur, la tension, les cris, et les violences...

Madame la Ministre, seul le titre de vos lettres évoque la lutte contre les violences faites aux personnels. Nous pouvons donc affirmer que ces écrits ne sont qu'un détournement des vraies questions, un détournement subi comme une violence supplémentaire infligée aux agents.

Votre politique reste nocive, corrosive, et agressive pour la profession des Surveillant(e)s. Elle ouvre la voie de l'autoroute de l'impunité des détenus et de l'asservissement des Surveillant(e)s Pénitentiaires.

Madame la Ministre, peu après votre installation dans ce ministère, nous avons assisté à un événement. Avec le recul nécessaire, on se rend compte qu'il était très symbolique de vos intentions, très révélateur de la politique carcérale que vous comptiez mener. Le message est apparu très clair pour nos usagers contraints... du service public, lesquels, ont vite compris que vous leur apporteriez tout votre soutien.

En effet, en 2012, vous assistiez déjà à un challenge de basket opposant une équipe de Surveillants à des détenus à Paris/Bercy. Si le résultat sportif est resté anecdotique, l'évasion d'un des participants s'est avérée significative.

Madame la Ministre, nous nous devons de vous faire part de notre réaction, quand bien même vous resteriez sourde à la condition des Surveillant(e)s, comme en témoigne votre mépris aux actions menées par le S.P.S. Non-gradés, organisation des Surveillant(e)s par excellence, qui, honnêtement, s'investit à obtenir de réelles avancées et à vous réclamer des états généraux des conditions de travail des Personnels de Surveillance et du fonctionnement des établissements.

Madame la Ministre, vous avez le devoir, de faire cesser le délabrement d'une profession à laquelle vous ôtez tout sens, et d'être en particulier à l'écoute de ceux qui la représente au plus près.

Veillez agréer, Madame la Ministre, nos respectueuses salutations. ■

MONTREUIL Pierre, MASSIP Jérôme, BARRIVIERA Henri,
Les Secrétaires Généraux Nationaux



www.safpt.org

Territoriale

« LIBRE, INDÉPENDANT et APOLITIQUE »

Le 4 décembre 2014 auront lieu les élections professionnelles de la FPT

Dans cette optique, et si vous **êtes désireux de ne plus laisser les syndicats politisés décider de votre avenir**, il est important de vous regrouper, au sein de vos collectivités, **en sections SAFPT**. L'échéance peut paraître encore lointaine, mais l'organisation et la mise en place des listes représentent un travail qui demande du temps et de la sérénité.

Le SAFPT, à travers ses instances, sera à vos côtés pour vous aiguillonner dans cet exercice en mettant à votre disposition toutes les règles nécessaires à l'établissement et à l'élaboration de vos listes. Sans oublier de vous informer sur la réglementation et le déroulement du scrutin.

Concernant la représentativité nationale que certains pourraient vous opposer, aucune crainte à avoir, puisque le SAFPT détient la sienne de l'article L. 2121-1 du Code du travail.

Pour précision, s'agissant de l'antériorité des deux ans, celle-ci est acquise par l'instance nationale SAFPT et ce, conformément à l'article 4 de la LOI n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

N'hésitez pas à rejoindre le SAFPT afin de faire de 2014 une année clé pour le syndicalisme apolitique et indépendant !

VOS CONTACTS

Mme Yolande RESTOUIN – Secrétaire Générale – Tél. : 06 12 26 21 06 – Mel : sgn@safpt.org

M. CAMILIÉRI Thierry – M. CHAMPION Bruno

Secrétaires Généraux Adjointes

Tél. : 06 46 43 79 42 – Tél. : 06 26 73 35 49

Siège Social National : 1041, avenue de Draguignan – ZI Toulon Est – 83130 LA GARDE

Adresse postale : BP 368 – 83085 TOULON CEDEX 9

Site Internet : WWW.SAFPT.ORG

Affilié à la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF)

elections-professionnelles@safpt.org

SAFPT

LE SEUL SYNDICAT QUI PUISSE REVENDIQUER LE TERME D'AUTONOME DANS LE PLEIN SENS DU MOT

Libre et Indépendants

LE SAFPT

Est différent des autres Syndicats par :

- SA LIBERTÉ DE PENSER ET DE S'EXPRIMER.
- SON INDÉPENDANCE FACE AU POUVOIR POLITIQUE OU HIÉRARCHIQUE.
- ET PAR LE FAIT QU'IL NE PERÇOIT AUCUNE SUBVENTION DE L'ÉTAT.

Il a pour but :

- la défense des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres par la représentativité de ceux-ci devant les pouvoirs publics,
- la poursuite d'une véritable carrière dans la fonction publique territoriale à l'exclusion stricte de toutes questions politiques, philosophiques ou confessionnelles.

Syndicalement Vôtre

Le Mouvement Syndical vous intéresse ?

Savez-vous qu'il vous est possible de créer votre propre section SAFPT ?

De par cette création, vous serez à même de siéger en CT, CAP et CHSCT lors des prochaines élections professionnelles et ainsi de faire entendre vos revendications et propositions au sein de votre collectivité.

**Cette démarche Pérennise la philosophie du SAFPT :
LIBERTÉ et INDÉPENDANCE**

Conseils du SAFPT

- *Sachez qu'un agent a des droits mais aussi des devoirs et que si vous ne voulez pas être attaqué, il faut être inattaquable.*
- *Sachez enfin que tout ce qui peut éventuellement être contesté doit être écrit, les agents ayant trop souvent tendance à se contenter d'ordres verbaux qui n'ont aucune valeur juridique.*
- *L'agent doit prendre conscience de sa valeur, de son grade, du métier qu'il exerce, du service qu'il rend aux administrés, de sa compétence professionnelle et de ce fait, comprendre que face à lui, les élus ne sont que des hommes et des femmes qui pourraient eux aussi, à un moment donné, être notés sur leur manière d'être et de servir.*

Votre Carrière

Le Syndicat autonome de la FPT

protège et informe tout agent dans l'exercice de ses fonctions :

*Recrutement – Avancement de grade et d'échelon – Promotion interne – Formation – Temps partiel – Sanctions – Droit de grève – Disponibilité – Titularisation – Rémunération – Notation détachement – Congés annuels
Droit syndical retraite, etc.*

Le SAFPT peut répondre à toutes ces interrogations et à bien d'autres encore.

Quels que soient la catégorie et le grade auxquels vous appartenez, renseignez-vous et défendez votre avenir !

**AGENTS TERRITORIAUX
Adhérents et sympathisants du SAFPT,**

DÉCIDEZ DE VOTRE AVENIR

ne laissez pas aux autres le soin de vous représenter et de décider à votre place.



Hospitalière

Et si les hospitaliers se mobilisaient à l'automne ?

Le 22 mai 2014, une Assemblée générale des hôpitaux s'est tenue à Nanterre : serait-ce le début d'une mobilisation nationale à l'automne ?

PETIT RAPPEL CHRONOLOGIQUE :

Toute la fonction publique hospitalière subit, depuis près de 10 ans, des réorganisations massives, entraînant des dégradations majeures des conditions de travail, avec en prime des suppressions de postes et de certains acquis sociaux.

Sur la base de ce constat, une première réunion a eu lieu à Caen, le 4 avril dernier, à l'initiative des représentants SUD solidaires et de la CGT, en lutte depuis plusieurs mois dans les Établissements Publics en Santé Mentale (EPSM). À cette date, 40 hôpitaux étaient déjà présents et lors des débats, les agents des hôpitaux en lutte et/ou l'ayant été, ont entraîné ceux des établissements jusque-là résignés. Les délégations présentes ont acté, à la quasi-unanimité, la nécessité de réunir une nouvelle Assemblée générale, qui s'est tenue ce 22 mai.

Malgré les pressions écrites de la fédération CGT Santé à ses représentants, 57 hôpitaux dont 11 CHU s'étaient déplacés. Dans la salle, étaient aussi présents la coordination infirmières et des représentants des coordinations de défense des petits établissements de proximité, animés eux-aussi par la volonté d'en découdre avec la politique de santé mise en place depuis 2005, renforcée par la loi HPST et la tarification à l'activité, politique jugée insupportable par l'ensemble des acteurs.

Le dialogue social brutal, quand il n'est pas inexistant, est aussi largement dénoncé, par les participants, d'autant plus qu'une condamnation des représentants des EPSM de Caen par le tribunal administratif est tombée le 30 avril dernier.

Après des débats, aussi intéressants que constructifs, sur les actions à mener et sur la dénomination de cette mobilisation, la décision de créer un mouvement national a été votée à la quasi-unanimité (abstention de 3 délégués CGT, sur plus de 200 participants).

La première action a donc été programmée pour le 18 juin prochain : pique-nique géant à Caen pour défendre les droits syndicaux, suivi d'une Assemblée générale. À l'issue de celle-ci, les participants se prononceront sur la suite à donner à leur mouvement, ainsi que le mode et la date du rassemblement prévu en octobre, date qui devrait coïncider avec les débats et le vote sur la programmation de la loi de finances et de la sécurité sociale.

Est-ce là le début d'un nouveau combat hospitalier et/ou les prémises d'un grand chambardement au sein des Syndicats de la santé ?

L'UFAS, présente lors de la réunion du 22 mai, poursuivra la réflexion menée par les différentes délégations et prendra part à la rencontre du 18 juin.

En fonction des décisions qui y seront prises, l'UFAS continuera ou non à s'associer à ce fort mouvement revendicatif, conséquence de la **dégradation continue des conditions de travail dans la Fonction Publique hospitalière depuis près de 10 ans et à l'absence d'un dialogue social constructif, qui aurait pu permettre d'améliorer la Qualité de Vie au Travail des personnels.**

Le Bureau



La **FONCTION PUBLIQUE** dans l'**ESPACE EUROPÉEN**

www.cesi.org

Quelques **réflexions** sur le **service public**

Conseil professionnel des finances, Luxembourg, le 19 mai 2014

La FGAF ne manque pas d'assister aux réunions de travail de la CESI, consciente du fait que de plus en plus de décisions nationales trouvent leur origine en amont, dans les instances communautaires. Ces réunions permettent aussi de confronter les différentes approches nationales, qui révèlent des problématiques le plus souvent très proches.

Le vieillissement des effectifs de la Fonction Publique, conséquence arithmétique de la diminution générale des effectifs, par le jeu d'un recrutement limité, est synonyme dans tous les pays européens d'une structure des âges déséquilibrée, de difficultés de transmission des expériences, voire de conflits de générations, et aussi d'une tendance à la perte d'attractivité des carrières de la Fonction Publique.

D'autant que la gestion de la Fonction Publique a échappé aux critères rationnels pour devenir un terrain d'affrontement politico-idéologique funeste, amplifié par les médias qui fournissent une approche superficielle, voire caricaturale, des problèmes.

Notre souhait est de revenir à une approche raisonnée, de long terme, soucieuse à la fois des deniers publics, de la qualité du service rendu, et du bien-être au travail des agents.

- Tout d'abord, il convient de définir les besoins en services publics, qui ne sont pas, par nature, des coûts qu'il faut raboter, mais des investissements de long terme pour le bien-être de la population et la qualité du fonctionnement de la société. Approche consensuelle s'il en est, dans la mesure où le périmètre du service public, qui se doit d'être efficace, est clairement défini et correspond à de réels besoins (et non à des critères démagogiques). Le contraire de ce qu'il se pratique aujourd'hui, avec le rabotage aveugle des effectifs, sans réflexion sur le contenu et la pertinence des missions.
- Cette approche doit conduire à une gestion prévisionnelle des effectifs du secteur public, qui représentent, en Europe, en moyenne 15 % de la population active. Il est aberrant que cette masse économique, facteur économique majeur, soit gérée au gré des modes et des slogans politiques, échappant à toute vision à long terme. L'argent du contribuable est un bien précieux qui doit être géré à bon escient et non gaspillé dans l'improvisation permanente.
- La qualité du service rendu au public dépend du bien-être des agents au travail, préoccupation première de notre fédération, qui trouve un écho bien plus large que le simple problème catégoriel : c'est devenu une question essentielle pour l'ensemble des citoyens. Dans ce but, une approche rationnelle du travail est indispensable : simplifier les processus, stabiliser les périmètres de compétences des structures et des agents, bien calibrer les effectifs par rapport aux missions, mieux répartir les moyens, éviter les changements inutiles, mais aussi anticiper et

gérer les changements nécessaires, établir des relations de confiance par un dialogue social et un management performant.

- Le bien-être des agents au travail repose principalement sur un principe fondamental duquel tout découle : la confiance. Or, nous sommes de plus en plus dans une société de défiance et de contrôle avec ses demandes de plus en plus tatillonnes d'indicateurs, d'objectifs et de statistiques qui, non seulement font régner une ambiance détestable, mais *a contrario* génèrent des comportements inefficaces : les agents, incités à se conformer aux indicateurs, en oublient des missions tout aussi utiles mais perdues de vue par les planificateurs, ou considérées comme non prioritaires à ce moment. L'exemple historique de la bureaucratie soviétique devrait pourtant nous servir de leçon. Le rétablissement de la confiance pourrait naître de certains facteurs :
 - établir un dialogue social confiant avec les syndicats, fondé sur la recherche de l'efficacité commune et non sur l'affrontement stérile,
 - permettre à l'employé de s'approprier sa mission, en changeant la culture du travail perçue par l'agent comme un ensemble de missions à remplir, et non comme une durée de tâches à exécuter,
 - le poste clé de « *middle manager* » doit se muer en facilitateur plutôt qu'en chef hiérarchisé,
 - respecter l'égalité des chances, ce qui implique un recrutement (écrit anonyme) et des promotions fondées sur les seules compétences, et non sur l'appartenance à un groupe,
 - assurer une harmonie entre les différentes générations et l'échange des compétences respectives.
- La qualité du service public repose aussi sur la qualité de son recrutement. Or les meilleurs éléments de leur génération ne sont pas forcément attirés par les carrières administratives, fortement hiérarchisées, bureaucratiques, perçues comme peu prometteuses en termes de carrières affectées par un déroulement à l'ancienneté.

L'administration doit remettre en exergue la valeur et l'utilité sociale de ses missions, à même de susciter l'adhésion des nouvelles générations ; en somme, renouer avec la notion de service public, consciencieusement dévalorisée par des politiques à courte vue et un certain syndicalisme irresponsable. ■

Michel DURAND

Secrétaire général de la FGAF-Finances



Confédération Syndicale de l'Éducation Nationale

www.csen.fr

Avoir raison

La fin de l'année scolaire, alors qu'un nouveau ministère commence encore, aura donné trois fois raison à la CSEN-FGAF.

- D'abord sur la question des « rythmes scolaires » de l'enseignement primaire. Il s'agissait en fait, redisons-le, de la question du périscolaire. Dans cette affaire, le SNE, et le SNALC ont été à la pointe de la contestation d'une décision inapplicable et refusée par un très grand nombre de municipalités, de parents et d'enseignants. Sur la seule volonté d'exiger le maintien de la « semaine des quatre jours », la pétition lancée par le SNE aura recueilli près de 70 000 signatures. Un chiffre inespéré, mais qui dit tout. Il dit que nos collègues en ont assez d'être les objets de lubies ou d'inspirations « géniales » qui modifient l'exercice de leur métier sans que jamais leur avis ne soit pris en compte. Cadres supérieurs de la Nation, les professeurs exigent d'abord le respect du métier qu'ils construisent. Ils veulent être respectés, être des sujets et non des objets.

Les professeurs, de la Maternelle à l'Université, comme les chefs d'établissements et inspecteurs, comme les agents, administratifs, techniques et de santé que la CSEN rassemble, sont ouverts à la réforme et à l'innovation. Mais pour eux, elles ne sont justifiées que par la nécessité. On ne réforme pas pour réformer. On ne change pas le sens de l'enseignement, qui est de transmettre, de la Maternelle à l'Université, des connaissances, des savoirs et, à leur place, les compétences qu'ils impliquent, d'une manière construite et ordonnée.

- Ensuite, sur la question du jour de prérentrée fixée au 29 août. Rappelons que dès février et la présentation du calendrier de l'année, le SNALC avait déposé un préavis de grève. Nombre de collègues du second degré l'avait alors contacté et approuvé. Dans le 1^{er} degré, par contre, certains collègues n'ont pas saisi le sens de notre action ; il est vrai qu'une majorité de PE et de directeurs d'écoles préparent leur rentrée bien avant le jour « officiel ». Faut-il rappeler que toutes les nominations sont datées du 1^{er} septembre administrativement ? En cas d'accident, cela aurait pu poser problème et surtout, accepter la prérentrée le 29 août, c'est la porte ouverte à toutes les

dérives pour l'avenir : pourquoi pas le 28 l'année prochaine et ...

D'autres syndicats, en toute dernière minute, inquiets de l'impact qu'allait avoir cet appel, se sont ralliés à sa position. Le ministère a entendu. Très récemment, nous apprenions que le ministre n'imposera pas le rattrapage de cette journée. La CSEN-FGAF a eu raison. Sur quoi a-t-elle eu raison ? Sur le seul fait qu'il fallait entendre, là-encore, le « ras-le-bol » (quel autre mot employer ?) de la profession toute entière.

- Enfin, dernier point et non des moindres, sur le décret du 24 juin 2011 (créant une automaticité des peines sanctionnant les élèves des établissements d'enseignement secondaire en cas d'indiscipline), seule la CSEN-FGAF l'avait approuvé et défendu. Libérant les chefs d'établissements de la honte d'avoir à entrer dans des arbitrages inadmissibles, le décret prévoit en particulier qu'ils sont tenus d'engager une procédure disciplinaire dans deux cas : lorsque l'élève est l'auteur de violence verbale à l'égard d'un membre du personnel de l'établissement scolaire et lorsque l'élève commet un acte grave à l'égard d'un membre du personnel ou d'un autre élève. La barre est haute ! On le voit. Or, la FCPE (parents d'élèves) et l'UNL (Union Nationale Lycéenne), auxquels les moyens ne manquent pas, s'étaient pourvues devant le Conseil d'État pour faire annuler cette disposition. Inutile de dire que l'on en fut abasourdi. Si l'on n'a plus d'illusions sur le respect que l'on porte au maître, où se situe « l'intérêt de l'élève », alors que la dernière enquête PISA a placé en tête des raisons des difficultés des élèves français... leur indiscipline ! Le Conseil d'État a statué et donné tort aux deux associations. C'est sans appel.

Commence-t-on à comprendre qu'il n'y a pas d'enseignement possible sans respect des savoirs et des maîtres ?

Commence-t-on à comprendre que les recettes pour redresser la barque de notre École sont simples et sont celles du bon sens ? La CSEN-FGAF, à qui les faits viennent de donner trois fois raison, invite les collègues à la rejoindre dans ce combat du bon sens qu'elle a toujours mené. ■

Jean-Claude HALTER

Secrétaire général de la CSEN

SNE-FGAF ou le syndicalisme

par gros temps

www.sne.csen.net

L'année qui s'achève aura permis de confirmer l'intuition du SNE-FGAF : les rares communes qui ont franchi le pas vers la semaine de quatre jours et demi ont tiré des bilans souvent alarmants. Certes, il convient de distinguer les quelques villes militantes et dotées de ressources abondantes (vous savez, celles que le ministre visite avec les journalistes) des municipalités ordinaires qui ont cru en la réforme et voulu sincèrement sa réussite. Celles-là sont nombreuses à déchanter dans un contexte économique dégradé et en pleine restriction budgétaire. Pas étonnant que le SNE-FGAF ait recueilli **près de 70 000 signatures pour le maintien raisonné de la semaine de quatre jours !** Les rendez-vous électoraux auront montré mieux que n'importe quelle grève (grèves auxquelles le SNE-FGAF ne se résout qu'en dernier recours et pour des revendications claires) à quel point la fracture entre l'élite et la base s'est ouverte...

En quelques mois, la réforme des rythmes scolaires aura réussi l'exploit de dynamiser un ministre et de fédérer parents, enseignants et élus dans un bras de fer dont le sort est incertain à cette heure.

Soyons clair : le SNE-FGAF n'a jamais voulu en arriver là. S'il a alerté les gouvernements de droite, puis de gauche dès 2009 (quand d'autres applaudissaient au mercredi travaillé),

c'est précisément pour éviter cette situation délétère qui abîme l'école publique et déroule un tapis rouge pour l'école privée. C'est bien dans la tempête qu'on juge le capitaine. Lorsque les nuages noircissent, les syndicats politisés font le grand écart et se déchirent au vent mauvais, les « cogestionnaires » volent sous les radars en espérant éviter le grain qui menace, et il ne reste plus grand monde pour prendre un peu de hauteur. Le SNE-FGAF est un syndicat de gros temps. C'est lorsque les certitudes s'effritent, que les réflexes trahissent et que les intérêts ne parviennent plus à se dissimuler derrière les bons sentiments que le syndicalisme de conviction apparaît comme le recours. **Les ambitions divisent ; les convictions rassemblent.**

EXPÉRIENCE CONTRE EXPERTISE

Les élites et autres experts ont failli : après avoir voulu faire table rase du passé, les penseurs en science de l'éducation sont renvoyés à leurs chères études par les dernières recherches en neurosciences qui donnent raison aux résistants, ceux qui n'ont jamais cédé aux sirènes de la facilité. Que disent-elles ? C'est par le travail que l'enfant devient élève, qu'il sort de sa condition et se projette vers le monde adulte. Ce travail doit être pensé, systématisé, et ordonné du

simple vers le complexe avec des objectifs mesurables.

LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE

C'est par la liberté (et la responsabilité nécessairement consécutive de cette liberté) que les maîtres trouveront le chemin de la reconnaissance et de l'épanouissement professionnel. Trop de caporalisation et de docilité mènent toujours à la catastrophe. La fin est dans les moyens comme l'arbre est dans le fruit. C'est en usant de cette liberté que le maître transmettra les savoirs qui seuls conduiront l'élève à devenir citoyen.

AUTORITÉ DU MAÎTRE

Droits et devoirs doivent s'équilibrer : devenue réceptacle de toutes les frustrations, l'école n'a pas à tout gérer, tout réparer, tout assumer. Enseigner, ce n'est pas faire du social. C'est même précisément le contraire : « ne donne pas un poisson au pauvre affamé, apprends-lui à pêcher ».

PROTECTION DES FONCTIONNAIRES

Aucun enseignant de l'école publique ne pourra accomplir sa tâche s'il n'est soutenu et protégé dans l'exercice de sa mission. Celle-ci ne consiste pas à plaire, mais à dire avec patience et fermeté que seul le travail paie. Un directeur formé et doté d'un véritable statut est la première étape vers ce changement.

**Si vous partagez ces quatre convictions, alors dites autour de vous que les élections professionnelles de décembre 2014 peuvent changer la donne et renouveler profondément le paysage syndical.
Votez et faites voter pour les listes SNE-SNALC-FGAF !**

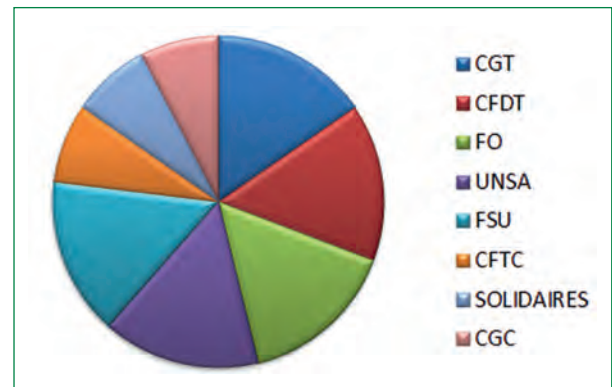
Pierre FAVRE
Président du SNE-FGAF

Syndicats : subventions OU indépendance

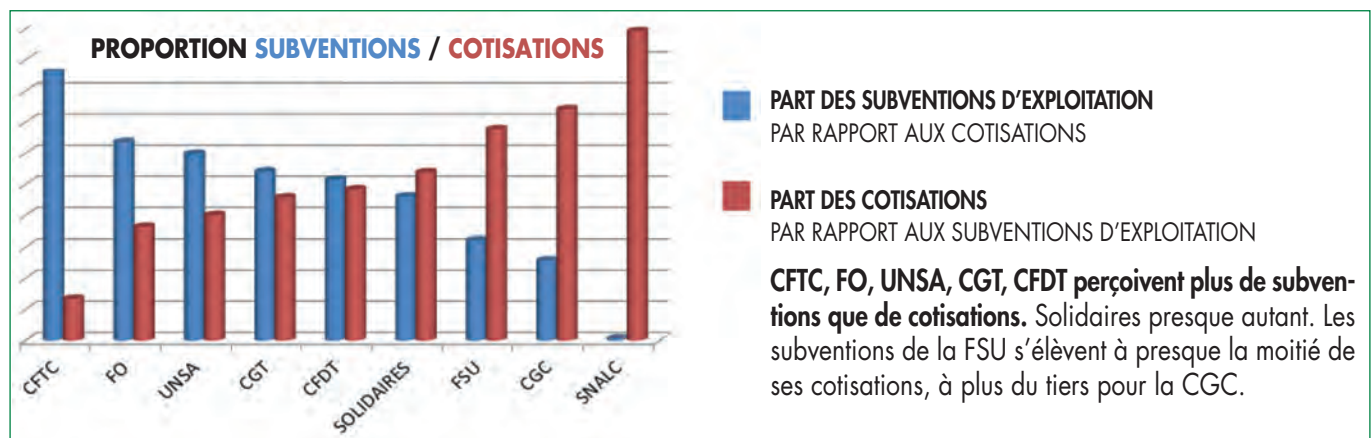
Contrairement aux autres organisations représentées dans les instances nationales, le SNALC-FGAF ne perçoit aucune subvention d'État. Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action.

LA « GALETTE » DES SUBVENTIONS ANNUELLES OFFERTES PAR L'ÉTAT : 2 359 725 €

à laquelle s'ajoutent de très importantes subventions et contributions de collectivités territoriales ou d'organismes divers, publics ou privés.



Totalement autonome, le SNALC se consacre comme il l'entend à la défense des intérêts professionnels de ses adhérents et de leur conception de l'École républicaine, par des prises de position libres et indépendantes vis-à-vis des autorités en place.



Ne vous laissez pas abuser. Posez-vous la question :
« Un syndicat qui reçoit des centaines de milliers, et même des millions d'euros de subventions...
peut-il prétendre conserver sa liberté et son indépendance ? »

	TOTAL SUBVENTIONS EXPLOITATION	Dont SUBVENTIONS d'ÉTAT
CFDT	15 940 406 €	363 034,50 €
FO	14 066 080 €	363 034,50 €
UNSA	2 724 926 €	363 034,50 €
FSU	1 087 811 €	363 034,50 €
CGT	363 035 €	363 034,50 €
SOLIDAIRES	250 000 €	181 517,25 €
CGC	223 517 €	181 517,25 €
CFTC	223 517 €	181 517,25 €

Références au Journal Officiel :

Montant de la subvention versée aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'État : Arrêté du 5 juillet 2007 – JORF n° 162 du 14 juillet 2007 texte n° 43 – NOR : BCFF0758978A.

Publication obligatoire des comptes annuels des organisations syndicales au Journal Officiel :

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/comptes-syndicats/>

Les ressources du SNALC proviennent à plus de 99 % des seules cotisations de ses adhérents. Ne percevant aucune subvention d'État, le SNALC n'est soumis à aucune obédience et n'obéit à aucun parti. Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.

Le SNALC est un syndicat non subventionné. Le SNALC est un syndicat autonome, libre, indépendant.



Quoi de neuf au SPLEN-SUP...

www.splen-sup.net

Notre nouveau journal syndical, en cours de distribution, possède de nouvelles rubriques. C'est bien ainsi que notre syndicat continue d'exister et d'intéresser les personnels : parce que l'on reste à leur écoute, parce que l'on analyse et comprend leur situation, parce que l'on n'hésite pas à se remettre en question pour aller de l'avant.

Les adhérents y trouveront une rubrique dédiée aux missions des collègues travaillant dans les différentes branches d'activités, permettant à chacun de s'exprimer, de faire connaître et reconnaître son métier, ses connaissances et les compétences que le poste exige.

Notre syndicat continue à assurer son rôle de conseils et d'actions en participant aux différentes réunions relatives aux circulaires ministérielles de gestion des ITRF, aux élections professionnelles ou aux modifications concernant l'évolution de nos métiers et en étant toujours présent lors des différents groupes de travail ministériels et rectoraux.

Le 13 mai, nous avons été reçus en audience avec notre fédération, par M. Benoît Hamon, Ministre de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette prise de contact avec notre nouveau Ministre s'est avérée très ouverte et très cordiale, celui-ci prenant bonne note des difficultés que nous rencontrons, car nous sommes les seuls personnels du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche travaillant dans les EPLE, ce qui pose de réels problèmes de gestion. Notons d'abord d'énormes difficultés pour la mobilité, essentiellement pour les Techniciens, pour lesquels le NUMEN n'est pas reconnu dans l'application AMIA qui gère actuellement la mobilité des ATRF, application préconisée par le ministère pour les TRF, reconnaissant de ce fait ce réel problème de mobilité. Actuellement, un pilotage est mis en place par le ministère, afin d'actualiser le répertoire REFERENS. Des groupes de travail sont donc

organisés ; nous y participons activement, voyant le fort risque pour nos professions de perdre toute identité dans le cadre de l'actualisation du répertoire REFERENS, la Physique n'apparaissant plus dans la nouvelle cartographie des fiches métiers !

Pour la BAP A, une réunion d'experts pour les fiches métiers est fixée le 18 juin 2014 : deux représentants du SPLEN-SUP y seront présents.

Pour la BAP B, une nouvelle réunion pour les fiches métiers est prévue au début de l'automne 2014 : nous ne manquerons pas d'y assister !

Nous demandons une revalorisation de la catégorie C, composée de personnels qui pourtant sont recrutés par voie de concours niveau BAC minimum et qui ont un salaire équivalent au SMIC, agrémenté d'une prime nommée IAT inégale selon les académies.

Sûrement que notre représentativité et notre acharnement dérangent et incitent certains à la critique, à la contradiction, à l'envie de nous voir disparaître... Les personnels ne s'y trompent pas : ils recherchent des représentants qui leur ressemblent et ont le même langage, des collègues qui vivent dans le même milieu professionnel et connaissent donc très bien les difficultés du quotidien !

Et c'est bien pour cela que le SPLEN-SUP sera encore présent aux prochaines élections professionnelles. ■

Le Bureau

LYRIA DÉCÈS

Quelle mutuelle
ne vous **abandonnera**
jamais ?

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

→ **Lyria décès** : choisissez le montant de votre capital et découvrez aussi la rente éducation.



www.mgp.fr



Plus d'infos : 09 71 10 11 12
numéro non surtaxé

NOUVEAUTÉ 2014 :

souscription possible jusqu'à 150 000 euros*

→ **15 % de réduction pour la souscription de l'ensemble des garanties :**
Lyria santé, Lyria salaire, Lyria dépendance et Lyria décès jusqu'à 40 000 euros.



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

