

## Compte rendu du CTM du 12 mars 2019

### Déclaration de la FSU-SNUTEFE

« La FSU, avec 7 autres organisations syndicales, a refusé de siéger au Conseil Commun de la Fonction Publique qui devait le 6 mars 2019 examiner le projet de loi dit «de transformation de la Fonction publique ».

Nous ne pouvons que redire notre opposition aux orientations du gouvernement qui tournent le dos aux principes mêmes de la Fonction Publique. Au lieu de reconnaître et de valoriser l'action collective et individuelle de ses agents dans la réalisation de leurs missions de service public, le gouvernement affiche méfiance et suspicion vis-à-vis de ses propres agents par des mesures destinées à les fragiliser, les diviser, les déstabiliser : recours accru au contrat au lieu du recrutement par concours, individualisation des rémunérations, affaiblissement des instances de représentation des personnels et des droits syndicaux, prévision d'externalisations de missions avec obligation pour les agent.e.s de suivre leurs services...

Pour lutter contre les inégalités sociales et territoriales, contre le sentiment d'abandon d'une grande partie de la population, la Fonction Publique, avec tous ses agents, a un rôle important à jouer pour assurer les missions des services publics indispensables aux besoins des usagers.

La FSU considère donc que le modèle social de notre pays doit être conforté et demande le retrait du projet de loi. Les évolutions en cours dans notre ministère ne cessent de nous interroger :

Sommes-nous sommés d'entrer dans une secte ?

La note du DGT du 4 mars nous a montré une nouvelle réalité virtuelle celle qu'un encadrement est prié de nous inculquer : l'inspection du travail a pour finalité première d'assurer le respect des droits et des libertés fondamentaux des travailleurs et de la personne humaine... si possible sans rencontrer les travailleurs concernés ou le moins possible. L'évaluation des agents du système d'inspection examinée lors de ce CTM est faite pour le vérifier.

Les services renseignements s'adaptent aux baisses d'effectifs, la régression du service rendu au public est EN MARCHE : l'accueil sur rendez-vous réduit d'au moins 30% le nombre de personnes reçues et les plages horaires d'ouverture au public sont de plus en plus réduites faute d'effectifs. Le numérique va révolutionner la manière d'utiliser les services publics. Cette nouvelle religion refuse de voir l'existence de la fracture numérique actuelle, pourtant fortement exprimée dans le cadre du mouvement « gilets jaunes » qui a pointé un besoin fort de services publics de proximité. Tout cela compromet fortement l'objectif affiché de permettre à tous l'accessibilité aux droits.

Les agents de contrôle dans les sections généralistes, démoralisés par vos réformes incessantes, les lourds intérim constants, la dérégulation libérale du code du travail qui ne simplifie rien du tout mais complexifie leur tâche au contraire, des logiciels inadaptés à leurs besoins et chronophages, une pression hiérarchique sans soutien et une dictature du tableau Excel, vont voir leur secteur passer de 8000-8300 salariés (moyenne depuis 2010) à 10 000

salariés, objectif d'une troisième modernisation en 12 ans. Cela représente donc **une hausse de charge de travail de 20 %** ! Un retour en arrière complet effaçant les effets du PMDIT ! La France, 6<sup>e</sup> puissance économique mondiale, prend donc pour objectif une moyenne souhaitable fixée par le BIT dans un compromis entre des pays qui ont des niveaux de richesse très hétérogènes et bien souvent inférieurs au nôtre ! De surcroît en négligeant le caractère plus généraliste de nos services par rapport à la moyenne des services d'inspection du travail.

Avec plus de 800 établissements en moyenne par agent (critère tout aussi pertinent car ce sont bien les entreprises que nous contrôlons, pas les salariés !) l'inspection du travail généraliste continuera donc à ne pouvoir garantir l'effectivité du droit social.

Les réclamations individuelles et collectives ont de moins en moins de place dans l'activité de contrôle alors que l'examen par tous les observateurs de la situation des travailleurs ne montre pas d'amélioration sensible de leur condition. Limiter drastiquement les services renseignement et verrouiller l'activité de l'inspection du travail correspond juste à une volonté de casser le thermomètre social pour assurer la croyance dans l'avènement d'une société de confiance, tout en attaquant les droits des salariés sur d'autres plans : freins procéduraux au dépôt des plaintes prudhommales, consignes aux parquets d'intervenir pour sauver les barèmes des indemnités de licenciement mais pas pour poursuivre les PV de l'inspection du travail (sujet sur lequel la hiérarchie est d'une passivité totale, les taux de classements sans suite continuent à grimper, d'ailleurs où en est l'Observatoire de la politique pénale ?).

Il s'agit en fait d'une dérive sectaire qui consiste à faire adopter une réalité virtuelle et à convaincre ou contraindre chacun d'en faire son crédo et faire croire avec cette organisation et ses objectifs que les droits et les libertés fondamentaux vont être améliorés.

Concernant la formation examinée également lors de ce CTM, la FSU SNUTEFE se désole de voir encore aborder ce sujet par tranches de saucisson, ce qui empêche toute vision d'ensemble et toute analyse critique de ses priorités. La présentation des potentialités de formations de la DGAFP doit être remise dans le contexte général de l'effectivité de la formation au sein du ministère du travail. Mais tout de même, quel manque d'ambition concernant l'encadrement !

Ces managers du changement ne peuvent suivre que des modules allégés d'une demi-journée seulement pour les formations « diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes, ainsi que pour les formations « enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Le moins qu'on puisse dire, c'est que, malgré les remontées du terrain, la programmation « soft » de ces formations pour l'encadrement montre qu'il ne s'agit pas d'une priorité, encore moins d'une démarche d'acharnement pédagogique ou thérapeutique, alors même que ce sont ces managers qui sont responsables du fait que ces situations perdurent.

Et que dire des formations obligatoires des membres des CHSCT alors qu'aucun CHSCT ne fonctionne correctement au sein du ministère du travail ? Et ce n'est pas le CHS ministériel qui donne l'exemple comme le montrent les protestations de plusieurs syndicats devant votre inertie à le faire fonctionner sur les risques psychosociaux, les suicides et tentatives qui augmentent, sans traitement préventif des tensions dans les services. La conduite à marche forcée des projets prime sur toute étude d'impact préalable à leur mise en œuvre.

L'exemple de la région ARA est représentatif, malgré une demande unanime des représentants du personnel, aucune étude d'impact du projet de réorganisation des services travail n'a été réalisée par le Direccte. Cette situation, qui est courante au sein des Direccte, montre l'urgence pour l'encadrement de suivre une formation « connaître et respecter la réglementation du travail applicable aux agents publics et les prérogatives des représentants du personnel en CTSD et CHSCT-R ». Dans le cadre de la consultation du CTM, La FSU-SNUTEFE demande la programmation urgente de cette formation obligatoire pour l'encadrement, formation prioritaire et bien sûr d'une durée supérieure à une demi-journée car il y a urgence à prendre en compte l'impact des bouleversements programmés sur la santé des agents.

**Les agents sont la richesse de la fonction publique, ils doivent être respectés, soutenus et protégés. »**

## Les débats du CTM du 12 mars 2019

Le CTM a commencé sur la nécessité d'organiser une seconde réunion pour épuiser l'ordre du jour, limité initialement aux seuls besoins utilitaires de la DRH, c'est-à-dire à des points « pour avis » correspondant à une consultation préalable obligatoire des syndicats avant rédaction de décisions. A la demande des syndicats l'ordre du jour du CTM a été étoffé par la nécessité d'avoir des informations sur les points d'actualité (évolution des effectifs en section d'inspection, missions des Direccte, organisation territoriale des services publics, déclaration d'intérêt).

Contrairement à son prédécesseur, le DRH semble vouloir se donner le temps nécessaire à échanger avec les organisations syndicales. Une réunion supplémentaire sera organisée le 26 mars.

Après les déclarations des organisations syndicales, le DRH a tenu à exprimer son désaccord sur la forme des interventions et le procès d'intention qui lui serait fait. Il aborde deux sujets: la question des effectifs en section et la situation à l'INT suite à une tentative de suicide d'un IET.

### 1/Diminution du nombre de sections de contrôle de l'inspection du travail :

Pour répondre à la question des annonces de suppressions massives de sections et en particulier dans le Grand Est, posée par les organisations syndicales, le DGT-adjoint indique qu'effectivement, si la référence à un agent de contrôle pour 10 000 salariés est respectée à fin 2022, cela aboutira à 2010 sections. Il répond aux questions en confirmant que pour cette projection un plan de marche raisonnable et indicatif doit permettre d'éviter les annonces fracassantes comme celles du Grand Est. Le DGT adjoint confirme que 96 suppressions de sections ont déjà été réalisées et que pour atteindre l'objectif de 1 agent pour 10 000 salariés en moyenne, il faudrait supprimer encore 104 sections. Ces suppressions se feront dans le cadre de la gestion par les Direccte de leur notification de baisse globale d'effectifs. Mais là où le bât blesse aussi c'est que le DGT confirme qu'à fin décembre 2018 le taux des vacances est très important sur certaines régions, par exemple 22,3% en Ile de France dans une région déjà sous dotée au regard du ratio 1 agent pour 10 000 salariés, et que ce ratio n'est pas un « totem » !

Le DGT-adjoint a été fortement interpellé par les organisations syndicales sur ces propos. Il ressort que la DGT, contrainte de faire baisser le nombre de sections, s'accroche au chiffre, pourtant déjà considérable, de 1 agent pour 10 000 salariés. Si l'on comprend bien le DGT-adjoint, ce chiffre, qui vient du BIT, n'est pas une norme mais une simple recommandation et donc les régions qui ont dépassé ce ratio n'auront pas de création de sections au titre d'un rééquilibrage. Par contre si l'on comprend bien les réponses évasives de la DGT, il n'est pas impossible, qu'en haut lieu, la décision de dépasser ce ratio soit en cours d'examen !

La FSU-SNUTEFE a rappelé qu'il y a 8 ans, le même Laurent VILBOEUF avait présenté devant le CTM , le bilan du PMDIT, réalisé par la DGT. La DGT avait alors mené une réflexion sur les missions de l'inspection du travail et les moyens nécessaires et elle avait déterminé que pour faire à peu près correctement son travail un agent de contrôle devait avoir en moyenne un secteur géographique comprenant 6250 salariés -en fait le bilan du PMDIT 2006-2010 présenté au CTM d'octobre 2011 indiquait 2595 agents de contrôle (880 IT et 1715 CT) pour une moyenne de 6563 salariés par agent de contrôle. Notre syndicat a donc demandé au DGT- adjoint comment faire alors que les missions de l'inspection du travail ont augmenté et que le code a été complexifié. Le DGT-adjoint a reconnu que le chiffre d'environ 6250 salariés avait bien été défini à l'époque par la DGT mais il n'a pas fait plus de commentaires sur le « comment faire maintenant ». On voit donc bien là que, s'agissant des effectifs de l'inspection du travail (comme d'ailleurs des autres services) le Ministère a une approche exclusivement comptable, qui se contrefiche des missions, des usagers et des agents. Que l'on ne vienne pas nous jouer du violon sur « transformer le service public ». Les citoyens peuvent toujours réclamer plus de service public, il n'y a qu'un mot d'ordre : baisser la masse salariale de la fonction publique !

## **2/ Situation à l'INT**

La question récurrente de savoir quel est le CHSCT qui est compétent pour les IET est redevenue d'actualité. Déjà le précédent DRH s'était interrogé mollement sur cette question de compétence sans trouver de réponse alors que chaque agent du ministère doit être couvert par un CHSCT.

Concernant la situation actuelle de l'INT et les suites données par le ministère à la tentative récente de suicide d'un IET, nous avons assisté en direct à un exercice d'acrobatie. Tout d'abord, le DRH semble avoir une écoute attentive pour le directeur de l'INT qu'il présente comme « bien embarrassé par cette situation et qui a tout fait pour accompagner les IET et les agents ». Notre syndicat a vivement protesté en indiquant qu'il s'agissait plutôt d'un comportement de « pompier-pyromane » et a rappelé que l'ensemble des élus du CHSCT de l'INT avait démissionné en milieu 2018 en raison de l'entrave à son fonctionnement.

Le DRH a indiqué que l'INT n'est pas compétente pour les IET et qu'une enquête administrative a été réalisée par son directeur. Les syndicats ont demandé d'appliquer la réglementation et de diligenter une enquête paritaire. Ça a été tout d'abord un refus du DRH. Les syndicats ont alors demandé la communication de l'enquête administrative du directeur de l'INT, le DRH a accepté dans un premier temps de la leur communiquer. Puis après une absence téléphonique, il est revenu pour indiquer que, finalement, il était d'accord pour l'enquête paritaire à déterminer avec le directeur de l'INT, mais pas pour communiquer aux syndicats l'enquête administrative qui, du coup, semble ne plus avoir été rédigée et reçue par la DRH !

Le DRH, M. Pascal BERNARD, indique qu'il se rendra prochainement à l'INT avec la DGT puisqu'il est aussi question du programme pédagogique, en particulier concernant les stages en entreprises. Puis il annonce que pour assurer la continuité du service il a été désigné président du conseil d'administration de l'INT. Il était en effet temps de réfléchir à la continuité puisque l'INT n'a plus de président depuis un an !

Au bout de 2 heures d'échanges l'ordre du jour initial est abordé.

## **3/ Projet d'instruction relative à l'évaluation des agents du système d'inspection du travail** (Pour avis)

L'argument avancé pour cette instruction est de donner des repères communs à l'encadrement et d'éviter les distorsions trop fortes dans les évaluations. Le moins qu'on puisse dire c'est que, sur 6 pages, l'évaluateur a son attention attirée sur le comportement de l'agent évalué, principalement les agents de contrôle. « *Le supérieur direct mène l'entretien avec tact et écoute à l'égard de l'agent, qui, en retour, fait preuve de loyauté. Sans se substituer à l'entretien de prévention des conflits d'intérêt, les questions d'ordre déontologique trouvent tout naturellement à s'exprimer lors de l'entretien professionnel* ». La FSU-SNUTEFE a tenu à noter l'expression tout au long de ce document d'une absence de confiance de la DGT envers les agents et en particulier l'utilisation de propos à connotation morale. Pour notre syndicat, il est possible que la DGT donne des indications pour insister sur la nécessité du « tact et écoute de la part du supérieur hiérarchique », par contre, concernant les évalués notre syndicat a pointé le parti pris d'une absence de confiance par les termes connotés de : « preuve, loyauté » et la référence à la déontologie qui est répétée à de nombreuses reprises dans l'instruction. Cette note, par son parti pris, est la prolongation de la lettre du 4 mars que le DGT a transmis aux agents du système d'inspection du travail.

La FSU SNUTEFE a également insisté sur la caricature qui consiste parfois à être évalué sur une capacité à travailler collectivement par un encadrement qui (pour partie) a été promu pour sa capacité à se mettre en valeur et pour cela à la jouer perso. Notre syndicat est intervenu également sur des notions pouvant être interprétées différemment entre évaluateur et évalués. Nous avons pris l'exemple du discernement dans le choix des procédures.

Notre syndicat est intervenu sur la partie « cadre juridique propre au système d'inspection du travail » en particulier concernant la question « *le recours avec diligence et discernement aux prérogatives exorbitantes dont dispose l'inspection du travail pour l'accomplissement de sa mission (procès-verbaux et signalements article 40)* ». Notre syndicat

a donné l'exemple d'une transmission récente d'un PV par la RUC de la Drôme accompagné de commentaire désapprobateur sur le fait que suite à une liquidation judiciaire seule la personne physique pouvait être poursuivie. Cette absence de soutien d'un agent de contrôle correspond en fait à une obéissance de la hiérarchie à la politique du parquet qui souhaite limiter les procédures. Alors, sur cette base, peut-on reprocher à un agent un manque de discernement alors que la politique pénale du travail est inexistante ?

Finalement Le DRH et le DGT-adjoint ont indiqué que cette note ne s'appliquera pas à la campagne d'entretien actuelle. Ils ont reconnu que cette suspicion induite par la rédaction posait problème et que l'instruction sera réécrite en enlevant toute connotation morale.

#### **4/Présentation de la mission visant à « formuler des propositions opérationnelles d'évolution des modalités de recrutement, de formation initiale et d'accompagnement de la prise poste des inspecteurs du travail » confiée à Yves CALVEZ (pour information)**

A la demande insistante des syndicats la lettre de mission d'Yves CALVEZ du 13 février 2019 est diffusée aux membres du CTM. Ce document indique qu'il doit prendre en compte le rapport de l'IGAS sur cette thématique rendu en juillet 2016 (rapport « Ville-Garcin ») pour soumettre à la ministre un plan opérationnel pour validation et en suivre la mise en œuvre effective par les directions et l'INTEFP. La ministre lui demande, « afin de croiser les regards sur cette réforme de l'inspection du travail », de rencontrer les partenaires sociaux au niveau national, représentants des confédérations syndicales de salariés et représentants des syndicats patronaux. Elle précise également que les travaux d'Yves Calvez seront suivis par un comité de pilotage, présidé par son directeur de cabinet, à qui il rendra compte tout au long de ses travaux. Ses propositions opérationnelles seront présentées en tant que de besoin au CTM. La mission d'Yves CALVEZ doit se conclure au plus tard en juin 2019.

Yves CALVEZ indique que le calendrier de sa mission est contraint car l'objectif est que l'ensemble des textes nécessaires soit rédigé pour une application effective pour le recrutement de 2020, en particulier les arrêtés à prendre concernant le recrutement et la formation d'agents d'autres corps de la fonction publique.

Les organisations syndicales ont rappelé que la mission « Ville-Garcin » était motivée par un manque d'attractivité du métier d'inspecteur du travail et que cette nouvelle initiative ne prend pas en compte la question des conditions de travail et de la perte de sens du métier d'agent de contrôle.

Très condescendant, Yves CALVEZ, ancien DGT adjoint de 2011 à 2016 (période correspondant à la casse du PMDIT et la mise en œuvre du plan SAPIN) a indiqué qu'il pourrait aussi, le cas échéant, rencontrer, si elles le souhaitent, les organisations syndicales du ministère, en bilatérale ou toutes ensemble.

#### **5/ Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail (Pour avis)**

Il s'agit une nouvelle fois de la présentation du dossier d'ARA présenté en 2018. Depuis le plan SAPIN, seules les modification, création ou suppression d'**UC** sont présentées en CTM. La suppression et la création de **sections** sont de la prérogative du direccte qui « consulte » le CTSD. Lors du dernier examen du projet en février 2019, le DRH avait accepté en CTM de demander au direccte concerné de représenter son projet, accompagné d'une étude d'impact sur les conditions de travail, et de l'avis du CTSD convoqué avec cette information. Le projet est donc représenté sans réelle information nouvelle à part la précision au titre de « l'impact » que la suppression d'une UC dans le 63 est la conséquence de la suppression de 3 sections dans le département décidée par le direccte qui veut donc réduire le nombre d'UC pour avoir 2 UC et 22 sections.

L'autre projet du directe ARA est l'extension de la compétence interdépartementale de contrôle des entreprises de transport terrestre (Drôme et Ardèche), attribuée à une unité de contrôle de la Drôme.

Notre syndicat a fait remarquer au DRH que l'absence d'étude réelle d'impact n'était pas une seule question de formalisme. En effet en ARA nous avons déjà l'expérience de l'UC travail illégal basée à Lyon et dont les agents

effectuent des contrôles sur d'autres départements. La question de la durée cumulée des temps de transport et d'intervention se pose avec une réelle acuité : écrêtage des heures, impossibilité de récupérer plus d'un jour par mois, difficulté de réduire le temps d'intervention du fait d'action collective avec d'autres corps de contrôle (CARSAT, Police) etc.

Après une suspension de séance, l'ensemble des organisations syndicales ont voté la motion suivante :

*« En vertu de l'article 34 du décret n° 2011-184, nous sollicitons le concours du CHSCT Ministériel que nous saisissons d'une demande d'avis sur la qualité de l'évaluation des risques professionnels réalisée dans le cadre de la note du 24 janvier 2019 produite par M. Jean-François Bénévise au regard de la prise en compte des conséquences de la nouvelle organisation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agent-es :*

- *impact des nouveaux périmètres sur le risque routier et adéquation de la flotte de véhicules, ainsi que plus généralement sur les temps de trajets ;*
- *bilan des mouvements d'agent-es (changements de bureaux, de sites et de postes) ;*
- *organisation des déménagements de dossiers au regard des nouveaux périmètres d'intervention ;*
- *adéquation des outils d'orientation de l'entrant (courriers, mails, appels, usagers) dans la nouvelle configuration ;*
- *adéquation des EPI mis à disposition des agent-es de contrôle au regard de la nouvelle composition de leurs sections ;*
- *évaluation de la charge de travail pour chaque nouvelle section au regard du type d'établissements qui la composent (tranches d'effectif pertinentes, secteur d'activité, présence ou non d'IRP, volumes de sollicitations...) et équilibre entre les nouveaux périmètres ;*
- *évaluation de la faisabilité d'une nouvelle intensification du travail au regard du bilan du temps de travail de l'année écoulée, en particulier au regard des heures écrêtées (dépassements de plage variable ET dépassement des durées maximales) ;*
- *compatibilité des nouveaux périmètres et affectations subséquentes avec les temps partiels de tous types ;*
- *nouvelles contraintes d'animation de service au regard des nouveaux rattachements d'agent-es (pluri-rattachement, pluralité de sites...);*
- *nouvelles contraintes de remplacement en cas d'absence temporaire au regard du redéploiement des effectifs ;*
- *impacts de la succession de réorganisations en termes de RPS (sentiment d'insécurité au travail, sens et éthique du travail, conflits...);*
- *communication, accompagnement et suivi de la réorganisation : animation, formation des agent-es nouvellement spécialisées, dispositif de remontée des difficultés et surveillance du volume des arrêts maladie, registre des incidents, etc. ;*
- *Etc.*

*De plus, nous demandons à la DRH d'apporter aux organisations syndicales de la région une réponse au courrier électronique du 14 février 2019 qu'elles lui ont adressé. »*

Le DRH a tout d'abord fait de la résistance en indiquant qu'il n'était pas question que le CHSCT-M examine les conséquences des suppressions de sections. Notre syndicat a insisté particulièrement sur la question des modifications d'UC à venir au regard des suppressions de sections annoncés en indiquant justement que même la DGT a exprimé dans cette réunion son inquiétude sur des modes opératoires de directe qui agissent par le biais d'annonces fracassantes - comme dans le Grand Est. La saisine du CHSCT-M pourrait donc être l'occasion pour la DRH de s'occuper un peu plus sérieusement des méthodologies et formations des directe à l'évaluation des risques et à la prévention.

Finalement, le DRH a indiqué qu'il convoquera un CHSCT-M le 3 avril concernant le projet d'ARA.

## **6/ Organisation territoriale des services publics - travaux préalables à la mise en place des secrétariats généraux communs aux services de l'Etat dans le département :**

Pour faciliter la constitution et la gestion de ces nouveaux services, les emplois des fonctions support intégrés à ces secrétariats généraux communs seront regroupés dans un programme budgétaire unique, issu de la fusion des programmes 307 et 333. Préalablement à la mise en place de ces services, il a été arbitré que cette opération se fera par transfert des agents en même temps que celui des emplois qu'ils occupent.

Le rapport provisoire qui devait être rendu avant la fin du mois de février est encore en travaux. Une question reste en suspens compte tenu de la rédaction de la lettre du directeur de cabinet du premier ministre, il s'agit du périmètre exact de ces regroupements. Le secrétaire général adjoint des ministères sociaux affirme qu'il ne s'agit que des DDI et services préfectoraux alors que les syndicats craignent que les services de la Direccte soient aussi impactés en tant que services de l'Etat dans le département.

## **7/ Nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane :**

Tous les syndicats s'inquiètent du devenir des services et en particulier de l'inspection du travail. Le SG adjoint des ministères sociaux indique que l'inspection du travail sera sans doute intégrée à la direction générale protection des populations. Les syndicats déplorent ces décisions et demandent sur quelles bases, quel diagnostics ces décisions ont été prises.

Notre syndicat a indiqué que les informations en sa possession indiquent que rien de tout cela n'était prévu mais que le Président de la république lors de sa visite en Guyane s'est énervé sur l'avancée de quelques dossiers. Il s'agit en fait d'un caprice du prince.

**On le voit, grand débat ou pas, l'entreprise de ~~transformation~~ destruction de la Fonction Publique est bien à l'œuvre, y compris dans nos services**

**Raison de plus pour ne pas laisser passer et pour se saisir, à cet effet, des mobilisations Fonction publique et interprofessionnelles.**

Les élu.e.s FSU-SNUTEFE

**LA FONCTION PUBLIQUE  
EST NÉE POUR SERVIR,**

**CETTE LOI VA  
LA DÉTRUIRE.**

**DITES NON À LA LOI  
DE TRANSFORMATION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

