N° 261-262 >> DÉC. 2017 JANV. 2018 — ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0922-S06197

la cgt FONCTIONPUBLIQUE

LES CAHIERS

- QUELS SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES ?
- LES EMPLOIS NÉCESSAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE
- NON -TITULAIRES : POUR LA RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE
- MESURES URGENTES POUR AMELIORER LE POUVOIR D'ACHAT
- POUR UNE REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE
- RÉGIME INDEMNITAIRE : OPPOSITION AU RIFSEEP ET AU DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT
- MESURES POUR AMELIORER LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL
- REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
- AMELIORER LES REGIMES PUBLICS DE RETRAITE
- POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
- LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL
- QUELLE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ?

REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA FONCTION PUBLIQUE ET SES AGENTS

la cgt
FONCTION PUBLIQUE

FP
FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 – 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufsecgt.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Armand Mallier, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50 – FAX : 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0922-S-06197

PEFC™
10-31-1345
Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
pefc-france.org

Ces cahiers constituent un supplément à Fonction publique n° 261-262, publication de l'UFSE-CGT datée Décembre 2017 – Janvier 2018 avec laquelle ils seront distribués

Chères, chers camarades,

Les documents qui suivent ces quelques lignes sont le fruit d'un travail collectif important de militantes et militants de nos trois organisations.
Il s'agit de revisiter et d'actualiser des thématiques revendicatives communes à l'ensemble de la Fonction publique, État, hospitalière et territoriale.
Au regard de la situation actuelle, des orientations politiques régressives du président de la République, du Premier ministre et du gouvernement, c'est peu dire que les enjeux, que ces fiches placent en évidence, sont au cœur de l'actualité.
Dès lors, les repères qu'elles mettent en exergue et les propositions qu'elles avancent doivent également trouver une place centrale dans notre démarche revendicative.
En effet, aussi élaborés et complets soient-ils, ces documents n'offrent de réel intérêt que s'ils sont utilisés, diffusés, débattus, pris en compte.
Ils n'ont pas leur place au fond des tiroirs obscurs ou dans des vitrines immaculées.
Ensemble, faisons d'eux des outils irremplaçables dans notre activité au quotidien, dans nos rencontres avec les salariés et dans toutes nos luttes à mener.

Bon courage,
Fraternellement.

Jean-Marc Canon,
secrétaire général
de l'union fédérale
des syndicats de l'État CGT

Mireille Stivala,
secrétaire général
de la fédération santé,
action sociale CGT

Baptiste Talbot,
secrétaire général
de la fédération des
services publics CGT

CLIQUER SUR LES BLOCS POUR VOUS RENDRE DIRECTEMENT À LA FICHE VOULUE.
EN FIN DE CHAQUE FICHE FIGURE UN RETOUR SOMMAIRE.

FICHE N° 1 — QUELS SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES ? — PAGE 4

FICHE N° 2 — LES EMPLOIS NÉCESSAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE — PAGE 10

FICHE N° 3 — NON-TITULAIRES : POUR LA RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE — PAGE 13

FICHE N° 4 — MESURES URGENTES POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT — PAGE 16

FICHE N° 5 — POUR UNE REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE — PAGE 20

FICHE N° 6 — RÉGIME INDEMNITAIRE : OPPOSITION AU RIFSEEP ET AU DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT — PAGE 23

FICHE N° 7 — MESURES POUR AMÉLIORER LA FORMATION PROFESSIONNELLE — PAGE 25

FICHE N° 8 — AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA SANTÉ ET LA SÉCURITE AU TRAVAIL — PAGE 28

FICHE N° 9 — RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE — PAGE 30

FICHE N° 10 — AMÉLIORER LES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE — PAGE 32

FICHE N° 11 — POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE — PAGE 35

FICHE N° 12 — LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL — PAGE 37

FICHE N° 13 — QUELLE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ? — PAGE 38

FICHE N° 1

QUELS SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES ?

L'EXISTANT

Sous la pression du capital et d'une conception mondialisée et européenne de l'organisation des territoires encourageant leur autonomie et leur mise en concurrence, la forme d'organisation des États évolue. En France, le passage de l'État décentralisé, issu de la loi du 2 mars 1982 et confirmé par la réforme constitutionnelle de 2003, à un État « régionalisé » est acté par l'arsenal législatif mis en œuvre depuis 2010 pour réformer l'organisation territoriale de la république. Cette réforme porte à la fois sur l'organisation des collectivités territoriales et l'organisation des administrations territoriales de l'État.

La réforme des collectivités territoriales

Création des métropoles, fusions des régions diminuées de moitié, concentration/fusion des établissements publics de coopérations intercommunales (Syndicats de communes, communauté de communes et d'agglomération), affaiblissement des communes, fusions des conseils départementaux et programmation de leur disparition à l'horizon 2020, le paysage de l'organisation territoriale de la République fait l'objet de bouleversements sans précédent. Après deux périodes de décentralisation 1982-1984 et 2003-2004, la réforme engagée en 2010 avec la loi de Réforme des Collectivités Territoriales (RCT) ouvre la voie d'un remaniement en profondeur de l'organisation territoriale de la république.

Cette réforme est accentuée avec la loi de Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) promulguée le 28 janvier 2014 qui développe et renforce les métropoles et modifie le mode d'attribution et d'administration des compétences entre l'État et les collectivités locales et des collectivités locales entre elles dans le cadre des nouvelles conférences territoriales de l'action publique (CTAP). La loi de mars 2015 relative au renforcement des communes nouvelles a pour objet de renforcer et de faciliter le regroupement des communes. La loi relative à la délimitation des régions du 16 janvier 2015 élargie le périmètre des régions et fixe leur nombre à 14.

Enfin, la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République du 7 août 2015 modifie la répartition des compétences et renforce les pouvoirs de la région au détriment des collectivités locales et de l'État.

La réforme des administrations territoriales de l'État

En parallèle de la réforme des collectivités territoriales, les gouvernements conduisent dans le cadre de la politique de modernisation de l'action publique, la réforme de l'administration territoriale de l'État. Après la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et la Réforme des Administrations Territoriales de l'État (REATE) en 2007, la Modernisation de l'Action Publique (MAP) engagée à partir de 2012 déploie, dans le même temps, la revue des missions des administrations centrales et la réforme de l'organisation territoriale des services déconcentrés de l'État.

Cette réforme a pour but d'identifier les missions qui relèveront de l'État et celles qui seront abandonnées, privatisées, externalisées, transférées ou déléguées à des prestataires publics ou privés. Outre la création de directions départementales et régionales interministérielles, la fermeture et le regroupement de directions régionales au sein des nouvelles régions créées, de nombreux services publics de proximité font l'objet de fermetures. Les nouveaux schémas de réorganisation coïncident avec les 14 régions, l'émergence des métropoles et le renforcement des intercommunalités au détriment des conseils départementaux. A l'échelon infra, les maisons de service au public et les maisons de l'État sont censées constituer les points de contact de proximité pour les administrés. Confirmée notamment par l'adoption d'une nouvelle charte de déconcentration en mai 2015, la montée en puissance des pouvoirs des préfets de région dans la conduite, la définition et l'organisation même des politiques publiques, s'inscrit dans un vaste et conséquent mouvement de déconcentration des actes budgétaires et de gestion des agents publics, de mutualisations interdépartementales et interrégionales de services et de personnels.

La réforme du secteur de la santé :

La loi dit de « Modernisation de notre système de

santé » installe une nouvelle approche de l'organisation des soins. Ce ne sont plus les lieux de vie ou les besoins en matière de santé qui déterminent l'offre de soin mais une logique territoriale assise sur une gestion comptable de l'hôpital public. Cette logique comptable s'assoit sur l'absence de reconnaissance des qualifications et des compétences des personnels et sur l'absence de réponse aux besoins essentiels de la population. L'absence de reconnaissance des agents s'inscrit dans le blocage des salaires et la remise en cause d'acquis sociaux.

Le service public de santé et d'action sociale est étranglé financièrement, incapable de répondre aux nouveaux besoins et d'investir pour faire bénéficier la population de nouvelles avancées médicales et techniques pour toutes et tous, faute de moyens d'investissements. Les personnels sont au bord de l'épuisement, le service public survit grâce à leur conviction professionnelle et à leur attachement aux personnes qu'ils prennent en charge. Les privatisations rampantes (Groupes de Coopération Sanitaire de droit privé) et la remise en cause du statut avec un taux de non statutaires moyen de 25 % confortent un délitement des politiques publiques et un transfert de l'activité lucrative vers le secteur privé.

La mise en place de GHT (Groupements Hospitaliers de Territoire), la concentration économique, la marchandisation de la santé en rationnalisant la « production de soin », le pouvoir des ARS et la maitrise de l'augmentation de l'ONDAM (objectif National de Dépense de l'Assurance Maladie) sont les seules règles. Le patient, le politique, le professionnel n'ont pas leur avis à donner dans une marche effrénée vers la réduction des couts aux dépens de la qualité des soins et de la prise en charge des patients.

ANALYSE CRITIQUE

Cette réforme porte une nouvelle conception des finalités et de l'organisation des services publics dictée par l'idéologie libérale de la « chasse aux dépenses publiques »

Depuis plusieurs décennies, sous l'aiguillon des politiques européennes, des organisations patronales et plus particulièrement du MEDEF, des actionnaires et des marchés financiers, les pouvoirs publics ont organisé et laissé se développer une crise des finances publiques. Cette crise trouve son origine dans une volonté de captation toujours plus grande par le capital des richesses produites par le travail. Dans ce contexte, les pouvoirs publics transforment les services publics et plus largement la puissance publique pour en faire des outils au service du capital.

Conformément au traité européen sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) appelé plus communément pacte budgétaire européen, les pouvoirs publics poursuivent et aggravent les politiques d'austérité.

Le pacte dit de « responsabilité » de François Hollande avait pour objectif d'organiser une baisse de la dépense publique de plus de 50 milliards d'euros. Emmanuel Macron veut aujourd'hui la réduire de plus de 60 milliards d'euros sous son quinquennat tout en poursuivant les politiques d'exonérations et d'allègements des cotisations sociales et des impôts payées par les entreprises et les classes sociales les plus fortunées.

Cette politique se traduit par une nouvelle amputation des moyens budgétaires alloués à l'action publique, aux budgets de l'État et de ses opérateurs, des collectivités territoriales, des hôpitaux, de la sécurité et de la protection sociales, avec à la clé un effondrement des crédits de fonctionnement et d'investissement, la disparition et la dégradation des missions publiques, des politiques publiques et des services publics de proximité.

Ainsi, sous couvert de la réforme territoriale, ce sont les contenus mêmes de l'intervention publique à tous ses niveaux qui sont revisités non pas à partir d'une réflexion démocratique sur la vitalisation des territoires et les besoins des citoyens et des usagers mais dans le carcan de l'austérité.

Cette réforme se traduit aussi par le mise en cause des principes d'égalité, d'accessibilité et de continuité des politiques publiques. Les dimensions nationales des politiques publiques mises en œuvre par la fonction publique de l'État sont mises en cause du fait même des nouvelles formes d'organisation des services publics implantés dans les territoires qui organisent des ruptures des chaînes de commandement des niveaux centraux aux niveaux déconcentrés.

Les pouvoirs publics confirment pas ailleurs leur volonté de multiplier les exonérations et les allègements de cotisations sociales des entreprises et des classes sociales les plus fortunées : suppression des cotisations sociales au titre des assurances chômage et maladie, transformation du crédit d'impôt pour l'emploi et la compétitivité dans une baisse pérenne des cotisations sociales, sortie des actifs mobilier de l'assiette imposable de l'impôt sur la fortune, instauration d'une « Flat Tax » sur les revenus mobilier, diminution du taux de l'impôt sur les sociétés… Le plan d'austérité gouvernemental fait l'objet d'une mise en œuvre immédiate, autoritaire et à marche forcée. Ainsi, la feuille de route de la ministre de la santé prévoit une diminution de 15 milliards d'euros. Par ailleurs, une amputation budgétaire du budget de l'État de 5 milliards d'euros au titre du second semestre de l'année 2017 et une baisse de 13 milliards d'euros de celui des collectivités territoriales ont été annoncées et confirmées.

Un pacte financier entre l'État et les collectivités territoriales a été proposé par le ministre de l'action et des comptes publics lors de la première réunion de la conférence nationale des territoires en date du 17 juillet. Machine de guerre au service de l'asphyxie et de l'étranglement budgétaires des collectivités ter-

ritoriales, contre leurs missions et emplois publics, ce pacte a aussi pour objectif de les contraindre, y compris de manière coercitive, à de nouvelles fusions et de nouveaux regroupements au détriment d'un maillage territorial se devant de garantir un service public de pleine compétence et de proximité.

Dans le prolongement de la suppression de la taxe professionnelle, l'annonce de la suppression de la taxe d'habitation confirme la volonté gouvernementale de placer sous tutelle budgétaire les collectivités territoriales qui ne pourront plus asseoir l'impôt local en contrevenant au principe constitutionnel de libre administration de ces dernières et en portant atteinte à la démocratie locale.

Enfin, outre les pertes de pouvoir d'achat qu'elle pourrait générer, l'augmentation de la contribution sociale généralisée est constitutive d'une étatisation toujours plus conséquente de la Sécurité sociale. Supprimer et diminuer les cotisations sociales, c'est organiser la baisse de la part socialisée des salaires alors qu'ils doivent être augmentés.

Cette réforme porte une conception de l'organisation du travail basée sur la flexibilité des personnels, le recul des droits et la détérioration des conditions de travail

Pour répondre à l'injonction d'économies massives les mesures ne manquent pas pour fustiger les fonctionnaires et justifier la nécessité « d'un dégraissage » dans la fonction publique : suppressions d'emplois, non remplacement de fonctionnaires qui partent à la retraite, remise en cause des 35 heures, rétablissement du jour de carence, gel des rémunérations, des avancements et des promotions, mise en cause du Statut général des fonctionnaires et de leurs statuts particuliers, maintien d'un volume conséquent de personnels non-titulaires et précaires, gestion de l'administration sous le régime de droit privé.

Dans cette perspective, toutes les formes de mutualisation sont encouragées entre les services de l'État, les services des collectivités locales, les prestataires privés en regroupant les activités et les agents au sein d'entités hybrides, agences, guichets uniques, GIP, sociétés publiques locales, directions départementales et régionales interministérielles, maisons de service au public et maisons de l'État… La diversification des situations juridiques des salariés au sein de ces entités accentue leur flexibilité, leur isolement. Le personnel qui met en œuvre le service public n'est plus protégé de l'arbitraire. Les principes d'indépendance, d'égalité et de responsabilité liés au Statut général des fonctionnaires sont difficilement respectés dans cette forme d'organisation. La mise en œuvre du service public n'est donc plus le fait d'une administration neutre, impartiale, égalitaire sur l'ensemble du territoire.

Les fusions de collectivités, les transferts massifs de compétences, les réorganisations administratives donnent lieu à des restructurations facteurs de suppressions d'emplois et de dégradation des conditions de travail. Partout, en milieu urbain comme en milieu rural la réforme territoriale entraîne pour les personnels des mobilités géographique et fonctionnelle forcées, la redéfinition des missions et postes de travail, le risque de perte importante de rémunération à moyen terme, le recul des droits acquis, l'insécurité des déroulements de carrière.

Partout l'idéologie du « Lean management » fait des ravages. Le « faire toujours plus avec toujours moins », dans une logique de gestion individuelle et de mise en concurrence des personnels, entraîne la perte de sens du travail et des valeurs de coopération et de solidarité professionnelles. L'aggravation des risques psychosociaux et la détérioration de la qualité du service public rendu à l'usager sont les conséquences directes de cette politique désastreuse de gestion des services publics et des personnels.

Une réforme qui se met en place dans un déni de la démocratie politique et sociale

La réforme ne prévoit aucun processus tendant à informer le citoyen ni à solliciter son avis ou son suffrage sur les changements institutionnels. L'ampleur des bouleversements de l'organisation décentralisée et déconcentrée de la République justifierait pourtant amplement le recours aux principes républicains de démocratie, y compris dans ses dimensions locales, qui fondent le vivre ensemble.

Si la loi MAPTAM met en place des instances de concertation politique ces dernières sont fermées aux citoyens et au débat public.

Au niveau des métropoles, les assemblées ou conférences des maires et les conférences métropolitaines sont chargées d'élaborer et de débattre du pacte de cohérence métropolitain et de la stratégie de délégation des compétences entre la métropole et les communes sans concertation avec les citoyens et les salariés. Tout se passe dans l'entre soi, le petit nombre, le huis clos, sans ouverture sur la société civile. Ces instances tiennent plus de la recherche du compromis entre élus et formations politiques sur une répartition des moyens et une gestion de la pénurie des finances publiques que sur une réflexion ouverte sur le sens et les finalités de l'action publique, l'amélioration des services publics et des politiques publiques.

Au niveau régional, la création de la conférence territoriale de l'action publique est particulièrement exemplaire en matière de déni de démocratie dans ses dimensions politiques et sociales.

C'est un espace politique fermé ou un petit nombre d'élus vont décider de la répartition, de l'organisation des compétences et de la gestion des politiques et des services publics dans un territoire au mépris des assemblées délibérantes démocratiquement élues reléguées au rang de simple chambre d'enregistrement.

Dans les faits, ce sont les président.e.s des conseils régionaux et les préfets de région qui décideront.

La concertation et de la négociation sociale sont également absentes du fonctionnement de la CTAP alors que les projets de transferts et délégations de compétences qui en émanent génèrent des changements importants et récurrents dans l'organisation des services publics, remettent en cause le principe d'égalité d'accès des citoyens au service public et impactent l'organisation et les conditions de travail des agents des collectivités locales.

Cette politique de l'entre soi contribue à la perte du sens de l'action publique par le citoyen et renforce l'éloignement du citoyen de la « chose publique ». Cet éloignement est source de régression de la démocratie.

LES PROPOSITIONS ET LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Ouvrir un débat public sur l'avenir des politiques publiques, des services publics, de la Fonction publique :

Les premières orientations et annonces du Président de la République, du Premier ministre et du gouvernement sont d'ores et déjà porteuses de lourds reculs pour les politiques publiques, les services publics, la Fonction publique.

Elles s'inscrivent, tout en les aggravant, dans les politiques régressives mises en œuvre par Nicolas Sarkozy, au titre de la « Révision Générale des Politiques Publiques », puis par François Hollande au titre de la « Modernisation de l'Action Publique » qui n'ont fait que nourrir, généraliser et aggraver la crise.

Pour la CGT Fonction publique, il est urgent de rompre avec ces politiques et d'opérer d'autres choix quant à l'avenir des politiques publiques, des services publics, de la Fonction publique.

C'est pourquoi la CGT Fonction publique propose l'ouverture d'un débat public associant les différents acteurs concernés.

Dans l'immédiat, la CGT Fonction publique propose :

– L'arrêt des réformes,

– La **saisine** du conseil commun de la Fonction publique, des conseils supérieurs de la Fonction publique de l'État, de la Fonction publique Territoriale, de la Fonction publique Hospitalière, du conseil économique, social et environnementale et des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, dans l'objectif de procéder à un bilan contradictoire des réformes initiées, de débattre et de prendre en compte les propositions et les revendications qui s'exprimeront dans ces instances.

Pour la CGT Fonction publique, plusieurs points doivent être inscrits à l'ordre du jour de ce débat public pour, le moment venu et à la lumière du bilan contradictoire des réformes initiées et des débats, **prendre les mesures qui s'imposent pour :**

– La mise en œuvre d'une autre conception des finalités, du sens et du rôle des services publics qui doivent être au service :

• De la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux, pour les générations d'aujourd'hui tout en garantissant cette même possibilité pour celles de demain, et plus largement de l'émancipation humaine. Cela passe notamment par le droit à un emploi décent et pérenne, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à la santé et à l'action sociale, à la justice et à la protection, à la culture, à l'information, à la liberté d'expression.

• D'une autre logique de développement consistant notamment à reconstruire un système productif articulant l'industrie et les services, notamment les services publics, de qualité avec comme objectifs le respect et la promotion de normes sociales, sanitaires, environnementales, économiques.

• De la démocratie, en faisant vivre et respecter les valeurs d'égalité, de solidarité de justice sociale et territoriale ce qui nécessite notamment de veiller et, le cas échéant, de rétablir les principes sur lesquels sont fondés les services publics (égalité d'accès au service public, continuité adaptation) et la Fonction publique sous Statut (Égalité, indépendance, responsabilité).

– Sortir des politiques d'austérité et l'octroi des moyens de financement nécessaires :

La sortie des politiques d'austérité impose une autre conception et mobilisation des finances publiques.

C'est dans ce sens que la CGT formule un ensemble de propositions :

• **Une réforme fiscale fondée sur le principe de la progressivité de l'impôt.** La CGT Fonction publique propose un ensemble de mesures consistant à faire monter en puissance les recettes fiscales générées par l'impôt sur le revenu : élargissement de son assiette à l'ensemble des revenus financiers et du patrimoine, création de nouvelles tranches d'imposition, augmentation des taux d'imposition, suppression des niches fiscales dont l'inefficacité économique et sociale est avérée.

• **Le maintien et le renforcement de l'impôt sur la fortune** avec l'élargissement de son assiette à des biens qui sont aujourd'hui totalement ou partiellement exonérés, la création de nouvelles tranches d'imposition, l'augmentation des taux d'imposition, l'abrogation de son plafonnement.

• **La réaffirmation de la nécessaire contribution des entreprises** avec l'augmentation des taux d'imposition de l'impôt sur les sociétés, sa modulation afin de tenir compte et de favoriser une utilisation de

la valeur ajoutée produite favorable au développement de l'emploi, de l'augmentation des salaires, de la formation et de l'égalité professionnelles, de l'amélioration des conditions et de la santé au travail, de l'investissement productif, du respect de l'environnement.

• **La réforme du financement et de la fiscalité des collectivités territoriales.** Plusieurs leviers pourraient être actionnés : la revalorisation des dotations budgétaires de l'État, une péréquation révisée corrigeant les disparités économiques, les inégalités sociales et spatiales, une refonte de la taxe d'habitation avec la révision des valeurs locatives datant des années soixante-dix et la prise en compte des revenus dans l'évaluation de la base d'imposition, la création en lieu et place de la contribution économique et territoriale d'un impôt local des entreprises dont les responsabilités quant au développement et à l'aménagement des territoires doivent être réaffirmées.

• **L'arrêt de la tarification à l'activité et de la marchandisation de la santé.** L'hôpital public doit rester le pivot du système de soins et la tête de pont du travail en réseau avec les autres services et professionnels de santé et de l'action sociale. Sa principale source d'efficacité doit résider dans le bon fonctionnement du réseau de santé global. Dans ce cadre, le secteur de l'hospitalisation privée ne doit pouvoir bénéficier d'un financement, tant en fonctionnement qu'en investissement, que dans le cadre d'un statut à but non lucratif. La marchandisation de la santé doit cesser et l'intérêt public doit primer sur l'intérêt privé et individuel dont le seul but est le gain.

• **De nouvelles modalités de financement de la sécurité et de la protection sociales.** Plusieurs leviers pourraient être actionnés : l'intégration dans la base de calcul d'éléments constitutifs de la rémunération qui échappent à la cotisation sociale, la modulation du taux de la cotisation patronale afin, là encore, de tenir compte et de favoriser une utilisation de la valeur ajoutée produite favorable au développement de l'emploi, de l'augmentation des salaires, de la formation et de l'égalité professionnelles, de l'amélioration des conditions et de la santé au travail, de l'investissement productif, du respect de l'environnement.

– L'indispensable démocratisation des services publics :

Il n'y aura pas d'efficacité plus grande et nouvelle des services publics et de la fonction publique sans une démocratisation de leur fonctionnement, de leur gestion et de leur évaluation. C'est pourquoi la CGT Fonction publique propose :

• **D'instaurer une démocratie au travail.** Au moyen de droits et de pouvoirs nouveaux, les personnels doivent, sur leurs lieux et temps de travail, pouvoir intervenir sur les contenus et l'organisation du travail. Il s'agit notamment de leur reconnaître un droit à l'expression directe, individuelle et collective, sur les finalités, les contenus et les conditions d'exercice et de mise en œuvre des missions de service public. Un droit d'expression générateur de propositions et de revendications qui seraient examinées au sein des institutions représentatives des personnels.

• **De renforcer la démocratie sociale. La participation des organisations syndicales à la conception et au fonctionnement des services publics et de la fonction publique doit être réaffirmée.** C'est pourquoi les moyens alloués aux organisations syndicales et aux représentant.e.s des personnels, aux échelons national et territoriaux, doivent être renforcés. La question des champs, des contenus et de la dimension obligatoire des processus de négociations doit être posée comme celle de la dimension contraignante des accords signés dont seuls ceux signés par des organisations syndicales représentatives d'une majorité des personnels doivent être considérés comme valides. Enfin, la CGT Fonction publique revendique un droit de représentation et d'intervention des organisations syndicales dans les lieux de pouvoirs nouvellement créées au titre de la réforme territoriale comme les conférences territoriales de l'action publique.

• **De rendre effective et renforcer l'intervention citoyenne aux échelons nationaux et territoriaux.** La création d'espaces démocratiques communs aux salarié.e.s, aux usagers et aux élus, doit permettre la prise en compte des besoins des populations, de l'intérêt des personnels et du rôle politique des élu.e.s.

Conjuguées avec les revendications portées sur le Code du travail et le Statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'égalité, de responsabilité et d'indépendance, l'amélioration des conditions de vie au et hors travail des personnels, les propositions développées ci-dessus ont pour objectif de défendre, de reconquérir et de développer des services publics de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire national, y compris en Outre-mer.

La CGT Fonction publique est porteuse du principe de complémentarité d'intervention entre l'État et les collectivités territoriales, mais aussi entre collectivités.

La pertinence de ce principe doit se traduire par une organisation de l'intervention publique s'appuyant sur une complémentarité État/collectivités, déclinée au sein des services de l'État par une politique volontariste d'implantations territoriales, contribuant à la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux, au plein emploi, à une nouvelle logique de développement articulant la reconquête des activités et de l'emploi industriels et la transition écologique, l'aménagement des territoires.

La complémentarité local/national est une condition indispensable en matière de développement économique et d'investissements publics dès lors que l'existence d'un

réseau d'implantations locales de l'Etat et de services publics territoriaux ont un impact dynamique sur le tissu économique (commerces, PME, PMI…).

L'échelon national - au travers de la représentation parlementaire et de l'appareil d'Etat – et la dimension nationale de toute une série de politiques publiques doivent être confirmées et renforcées dans son rôle de garant des principes et des moyens qui permettent d'assurer la satisfaction des droits et des besoins sur l'ensemble du territoire national.

Loin de répondre à de tels objectifs, la CGT Fonction publique rejette les nouvelles organisations territoriales des services publics et de la République française mises en œuvre par les gouvernements successifs et celle aujourd'hui initiée par Emmanuel Macron.

Porteuse de revendications et de propositions alternatives, la CGT Fonction publique réaffirme que d'autres choix sont nécessaires. Elle propose une démarche fondée sur l'intervention des personnels et de leurs organisations syndicales, des citoyen-n-es et des élu.e.s pour y parvenir. Une réforme progressiste est possible à la condition de rompre avec les politiques d'austérité.

retour sommaire

FICHE N° 2

LES EMPLOIS NÉCESSAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

Depuis des décennies, les politiques de tous bords, de nombreux médias, des commentateurs « avisés » ne cessent de nous rebattre les oreilles avec cette double affirmation : « les effectifs de la Fonction publique ont explosé depuis deux ou trois décennies et leur poids est devenu insupportable dans les dépenses publiques », justifiant ainsi les réductions drastiques d'emploi dans toute la Fonction publique. Le gouvernement Macron, qui entend baisser de 60 milliards d'euros la dépense publique sous son quinquennat, suit la même politique et annonce la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, 70 000 dans la fonction publique territoriale et 50 000 dans la fonction publique de l'État.

LA SITUATION ACTUELLE :

Si le chiffre des suppressions est clair, beaucoup d'approximations – pour ne pas dire de mensonges – sont véhiculées s'agissant des effectifs dans la Fonction publique.

Pour demeurer la plus objective possible, la CGT s'appuie strictement et uniquement sur les données fournies par la DGAFP dans les rapports annuels.

D'une part, il y a 5,45 millions d'agents dans les trois versants de la Fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière) au 31 décembre 2015, qui sont répartis comme suit :

- Les fonctionnaires civils : 3,85 millions ;
- Les militaires : 0,3 million ;
- Les contractuels : 0,94 million ;
- Les autres catégories non fonctionnaires (enseignants et documentalistes sous contrat privé, ouvriers d'État, assistantes maternelles, médecins hospitaliers, etc.) : 0,35 million ;
- Les apprentis : 10 689.

D'autre part, affirmer, brut de décoffrage, l'explosion des effectifs sans le corréler à celui de la population active n'est pas sérieux. Or, sur les vingt dernières années, celle-ci a augmenté et la part des emplois de la Fonction publique dans la population active est passée de 20,34 % à 20,43 %.

Alors : explosion incontrôlée des effectifs ? Certainement pas ! Nous avons donc affaire à une remarquable stabilité, voire une baisse, avec des nuances selon les versants et les types d'emplois.

1 – Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique au 31/12/2015 et équivalents temps plein (ETP) – source DGAFP-INSEE :

	Ministères et collectivités territoriales		EPA à recrutement de droit public		TOTAL en millions		
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
FPE	1 913 674	1 844 050	484 357	436 743	2 398 031	2 282 535	44%
FPT	1 404 117	1 277 746	485 193	441 525	1 889 310	1 713 062	34,70 %
FPH			1 163 278	1 078 151	1 163 278	1 078 151	21,30 %
TOTAL FP	3 323 310	3 125 434	2 125 002	1 945 170	5 450 619	5 073 748	100%

Total FP : emplois tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, et hors contrats aidés de droit privé (198 000 au 31/12/2015 en augmentation de 2,8 % par rapport à 2014).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR STATUT DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2004-2014 SITUATION 2015 :

La réalité des chiffres présentés ci-dessous appelle plusieurs observations :

• Les effectifs de la FPT ont légèrement augmenté (sur 2004-2014) par les effets des transferts de compétences et redéploiements de la FPE, pour subir une baisse inédite en 2015 alors même que les dotations de l'Etat aux collectivités locales diminuent ;

• Ceux de la FPH augmentent à un rythme ralenti et essentiellement par des recrutements de contractuels, et il faut noter une baisse des personnels non médicaux des hôpitaux en 2015 ;

• Ceux de la FPE sont en baisse de façon significative chez les fonctionnaires et les militaires. La très légère hausse en 2015 et pour la 1re fois depuis 2003 s'explique par une augmentation dans les ministères dits « prioritaires », l'Education nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche, la Justice, alors que les autres ont subi des réductions drastiques.

A noter que dans les trois versants le nombre de contractuels a fortement augmenté, malgré la mise en œuvre de la loi Sauvadet, et sur des emplois dont les missions sont permanentes. Cela tient au fait que la résorption de la précarité ne se traduit pas toujours par une augmentation du nombre de fonctionnaires mais par la CDIsation de nombreux agents.

A cela s'ajoute l'arrivée de nouveaux modes de « recrutements » précaires, tels que le recours à l'intérim, les services civiques, et les apprentis (dont le nombre a augmenté de 25 % de 2014 à 2015).

	Au 31/12/2014		Evolution 2004-2014	Au 31/12/2015	Evolution 2014-2015
	Effectifs		en %	Effectifs	en %
FP État					
Fonctionnaires	1 537 855	64,3	-1,6		
Contractuels	375 652	15,7	2,3		
Militaires[1]	303 392	12,7	-1,3		
Autres catégories et statuts[2]	174 917	7,3	-1,6		
Apprentis	763			3 589	370,5
Total	2 392 579			2 398 031	0,23
FP Territoriale					
Fonctionnaires[3]	1 468 020	77,5	2,4		
Contractuels	364 199	19,2	1,8		
Autres catégories et statuts	55 218	3,3	0		
Apprentis	7 218			6 510	-9,8
Total	1 894 655		2,2	1 889 310	-0,28
FP Hospitalière					
Fonctionnaires	838 375	72,2	0,5		
Contractuels	202 778	17,5	3,6		
Autres catégories et statuts	119 359	10,3	1,8		
Apprentis	575			590	2,6
Total	1 161 087		1,1	1 163 278	0,19
Ensemble Fonction publique					
Fonctionnaires	3 844 250	70,6	0,2		
Contractuels	942 629	17,3	2,4		
Militaires	303 392	5,6	-1,3		
Autres catégories et statuts	349 494	6,6	-0,3		
Apprentis	8 556			10 689	20
Total	5 448 321		0,4	5 450 619	0,04

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte.
Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État depuis 2004.
(2) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH
(3) dans la FPT, les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT :

La CGT considère donc qu'il faut rompre d'urgence avec une politique dogmatique, dangereuse et, de surcroît, inepte dans sa mise en œuvre. Les effectifs de la Fonction publique ne peuvent constituer une variable d'ajustement macroéconomique :

• Ils doivent être corrélés aux missions publiques, vecteur incontournable du progrès social et de l'intérêt général ; celles-ci doivent être préservées de la loi du profit, tout en étant productrices de richesses, et ne doivent pas être confiées au secteur privé ;

• Ils doivent permettre de rendre la meilleure qualité de service public pour toute la population et sur tout le territoire et garantir l'égalité de traitement des citoyen.es.

C'est pourquoi, la CGT revendique :

• L'arrêt immédiat de toutes les formes de suppressions d'emplois et, dans le même temps, la création de tous les emplois statutaires dont notre société a besoin ;

• Un large débat contradictoire doit être organisé entre les différents acteurs (gouvernement, organisations syndicales, employeurs publics, représentants des citoyens, …) pour apprécier les missions à confier à la Fonction publique.

Par exemple, pour faire face aux missions des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, il faut au plus vite déclencher la création de 100 000 emplois par l'intermédiaire d'un plan d'urgence emploi/formation.

C'est seulement à partir de là qu'une véritable politique de l'emploi trouvera sens et pertinence.

retour sommaire

NON-TITULAIRES : POUR LA RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE

INTRODUCTION

La CGT reste profondément attachée à l'un des socles fondamentaux du Statut général des fonctionnaires qui dispose qu'à un emploi permanent correspond un poste de fonctionnaire.

Toutefois des dispositions statutaires permettent le recours aux non titulaires :

• Pour des besoins temporaires, s'ils ne peuvent être satisfaits par des titulaires ;

• Pour des besoins permanents sur des temps incomplets ;

• Pour des besoins permanents sur des fonctions qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

Dans ce cadre, la CGT revendique que ces agents bénéficient d'un niveau élevé de garanties, sans déboucher sur l'élaboration d'un « statut-bis » dans un cadre contractuel qui pourrait se substituer au statut général des fonctionnaires pour les fonctions dites « non régaliennes ».

Dans les faits, la grande majorité des employeurs publics utilisent le non titulariat pour contourner le statut, ce qui implique pour la CGT, d'avoir une politique plus ambitieuse de résorption de l'emploi précaire dans la Fonction publique.

C'est pourquoi, en complément de nouvelles titularisations indispensables, la CGT estime totalement nécessaire que soient mis en place des dispositifs contraignants avec pénalisation financière pour ces employeurs publics qui usent de manière indue des contractuels.

SITUATION ACTUELLE

De politiques libérales en dérives statutaires successives, aggravées par le recours à l'intérim et la banalisation des contrats de très courte durée, cela fait de trop nombreuses années que la part du non titulariat dans la Fonction publique atteint des proportions inacceptables.

Les différents plans de titularisation qui se sont succédé dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, le dernier dans le cadre de la loi Sauvadet, n'ont pas changé fondamentalement la situation. Il y a toujours autant de non titulaire si ce n'est davantage qu'avant leur mise en œuvre.

Les derniers chiffres publiés parlent d'eux-mêmes :

• 742 327 non titulaires au 31 décembre 2002 soit 14,7 % des emplois de la Fonction publique ;

• 914 131 non titulaires au 31 décembre 2012 soit 17 % des emplois de la Fonction publique ;

• 942 600 non titulaires au 31 décembre 2014 soit 17,3 % des emplois de la Fonction publique.

A noter que d'une part, ces chiffres ne comptabilisent pas les « contrats aidés » et « autres catégories et statuts » : principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants (au total 349 300 en 2012 et 358 100 en 2014).

D'autre part, ces chiffres sont constatés au 31 décembre de chaque année et, sur une année, les recrutements d'agents non titulaires sont nettement plus importants du fait du « turn-over », c'est-à-dire les entrants-sortants. En 2014, la quasi-totalité des 248 400 agents entrants-sortants recensés dans la FP sont des contractuels, dont la moitié dans la FPT, 33 % dans la FPE et 17 % dans la FPH.

De fait, tout cela démontre que de nombreux employeurs publics résistent à une modification de leur mode de recrutement et de leur doctrine d'emploi sur besoins permanents ou temporaires, et restreignent, voire sabotent, le volet de la titularisation, considérant que le statut de fonctionnaire constitue une atteinte à leur prérogative d'employeur !

En 2014, 276 300 contractuels sont entrés dans la FP (67,2 % des entrants, soit 32,8 % de recrutement de fonctionnaires !) et 181 400 en sont sortis (46,4 % des sortants) y compris pour revenir comme titulaire. En effet, le rapport annuel précise qu'une part significative des recrutements de titulaires se fait parmi les contractuels, plus de 100 000 par an, et dans leur grande majorité par concours interne ou externe, et par recrutement direct en catégorie C. Si la volonté politique existait, cela démontre qu'il est possible de

diminuer le recrutement de contractuel en CDD en ouvrant le recrutement par concours.

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT :

Pour la CGT, le statut général des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des citoyens et la neutralité du fonctionnaire. En outre l'égal accès de toutes et tous à la Fonction publique doit être garanti et repose sur le principe du recrutement par concours.

Par conséquent, le recours aux non titulaires doit rester dérogatoire.

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche :

• Restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;

• Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;

• Améliorations des droits et garanties collectives des contractuels.

Pour réduire les possibilités d'emploi de contractuels, la CGT revendique :

• L'arrêt de recrutements de précaires sur des besoins permanents ;

• La création de nouveaux corps là où les besoins existent ;

• La suppression de la loi intérim de 2009 pour les trois versants de la Fonction publique.

• L'abrogation de l'article 4-2e alinéa du Titre II (cadres A non titulaires sur emploi permanent).

• L'arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 du titre II (non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet) ;

• Pour les GIP administratifs (Groupement d'intérêt public) et les GCS (Groupement de coopération sanitaire) devenus pérennes (maximum 6 ans d'existence) l'intégration des missions et des personnels dans les structures administratives de droit commun (service ou établissement public administratif) et éligibilité des agents contractuels à la titularisation ;

• Le recrutement des titulaires des corps de recherche au plus près de la date d'obtention du doctorat, pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels ;

• Le recrutement sur des emplois en CDI pour les fonctions résiduelles qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

Poursuivre notre action dans les Établissements publics de l'Etat (EPA) :

La bataille menée par la CGT a permis de mettre fin à un système institutionnalisé d'emplois précaires dans les EPA « dérogatoires » alors même qu'il existait, dans la plupart des cas, des corps de fonctionnaires correspondants à ces missions.

Désormais un EPA ne pourra recruter des contractuels sur des besoins permanents que si l'exécution de ses missions spécifiques requièrent des qualifications particulières et si les emplois concernés ne peuvent être dévolus à des corps de fonctionnaires. Enfin, les CDI employés dans les EPA pourront accéder au dispositif « Sauvadet » reculer par ordonnance jusqu'en 2020.

Pour la CGT, il s'agit aujourd'hui de poursuivre sa démarche pour les 6 000 contractuels encore sous statut « dérogatoires » ou « législatifs » sur des besoins permanents, avec :

• Un plan de titularisation avant la fin 2020 (fin du dispositif Sauvadet dans les EPA dérogatoires) ;

• La mise en œuvre de mesures spécifiques lors de la sortie du dispositif dérogatoire qui garantissent la titularisation à tous les grades et sans perte de rémunération ;

• Un droit d'option pour ceux qui ne souhaitent pas devenir titulaires.

Pour un nouveau plan de titularisation offensif :

Pour la CGT, le dispositif Sauvadet prolongé jusqu'au 11 mars 2018, et jusqu'au 31 décembre 2020 pour les EPA dérogatoires, doit être amélioré. En effet, même lorsque les résistances des employeurs publics ont pu être levées, le taux de personnels contractuels éligibles au dispositif de titularisation, tel que prévu par les différentes lois, s'est révélé être trop faible, en raison notamment de conditions d'éligibilité trop restrictives.

La CGT revendique un plan de titularisation offensif des contractuels (répondant à des besoins permanents) sur des postes de fonctionnaires, sans exclusion et dans les conditions suivantes :

• Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat (public ou privé) sur les trois versants de la Fonction publique. Reprise intégrale, dans les mêmes conditions, de l'ancienneté au moment de la titularisation notamment des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le compte des établissements publics.

• Titularisation sur place et sans conditions de concours, sur emplois créés pour toutes les catégories, des agents non-titulaires travaillant sur des besoins permanents à partir de 50 % du temps complet, quelle que soit la base juridique du recrutement, établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées) ;

• Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation ;

• Augmentation de la contribution retraite « employeur » due à la titularisation des contractuels sans diminuer la masse salariale des employeurs publics ;

• Reconnaissance de l'expérience et du niveau de qualification validées en cours de carrière, par une reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;

• Ouverture de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous quasi-statut qui le demandent, avec reprise intégrale de l'ancienneté lors du reclassement dans le grade du corps d'accueil ;

• Maintien du niveau de la rémunération antérieure lors du reclassement ;

• Ouverture de recrutements dans les corps scientifiques et techniques de la catégorie A + pour tous les éligibles docteurs et non-docteurs.

Pour améliorer les droits et garanties collectives des contractuels

Pour la CGT, ces agents doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

• Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés ;

• Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires ;

• Revalorisation annuelle de la rémunération ;

• Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;

• Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuels de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations ;

• Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité Sociale ;

• Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation.

retour sommaire

FICHE N° 4

MESURES URGENTES POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT

INTRODUCTION

Dans un contexte marqué par plusieurs années de gel de la valeur du point d'indice (de 2010 à 2017) et des indemnités kilométriques (depuis 2008) et de missions (repas, nuitées), la question du pouvoir d'achat est un enjeu central pour la CGT Fonction publique parce qu'elle revêt une dimension sociale pour les personnels et constitue un facteur économique essentiel.

Depuis des décennies, les politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs ont eu des effets catastrophiques sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires et sur la cohérence des grilles indiciaires. Dans ce contexte, la CGT Fonction publique n'a pas signé l'accord PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunération) qui suit et maintient la même logique.

Et ni l'augmentation du point d'indice de 0,6 %, au 1er juillet 2016 et au 1er février 2017, ni les revalorisations des grilles indiciaires générées par PPCR ne permettent de rattraper les pertes accumulées depuis 2000.

Le gouvernement Hollande se targuait d'avoir dégagé 7 milliards pour PPCR mais ce n'est qu'un dû aux fonctionnaires après le gel du point d'indice et l'absence de véritable plan de qualification.

Dans ce contexte, la CGT a dénoncé les politiques d'austérité et les annonces du rendez-vous salarial d'octobre 2017, gel du point d'indice en 2018, report d'un an des mesures PPCR, augmentation de la CSG qui ne feront qu'aggraver le pouvoir d'achat des personnels, fonctionnaires et contractuels.

SITUATION ACTUELLE

Pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat, le ministère de la Fonction publique utilise trois indicateurs, la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) calculée sur deux années, le salaire moyen par tête (SMPT) et l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GT) et net (ITN-GT), qui lui font prétendre que le pouvoir d'achat des fonctionnaires a augmenté de 1,8 % en 2014.

Cette logique l'a amené à bloquer toute négociation salariale de 1998 à 2016 (début des discussions sur les parcours professionnels – PPCR – en 2013).

Contre toute logique, ces indicateurs sont constamment très supérieurs à l'évolution du point d'indice mais doivent être regardés par versant et par catégorie pour en dégager des éléments probants.

Exemple d'évolution 2014-2015 alors que le point d'indice était encore gelé :

– le SMPT augmente en 2015 de 0,4 % dans la FPE, de 0,8 % dans la FPT et de 0,6 % dans la FPH ;

– le RMPP augmente en 2015 de 1,8 % dans la FPE, de 1,7 % dans la FPT et de 1,9 % dans la FPH ;

– l'ITB-GT augmente en 2014, de 0,3 % pour toute la FP, tandis que l'ITN-GT baisse de 0,2 % du fait de la hausse des cotisations sociales.

Une divergence structurelle insoutenable entre inflation et point d'indice

Depuis 1984, année de la désindexation de la valeur du point d'indice par rapport au coût de la vie, la valeur du point a décroché de l'inflation et conduit à une perte de pouvoir d'achat cumulée.

• **Evolution comparée de l'inflation et du point d'indice, de janvier 2000 à août 2017 :**

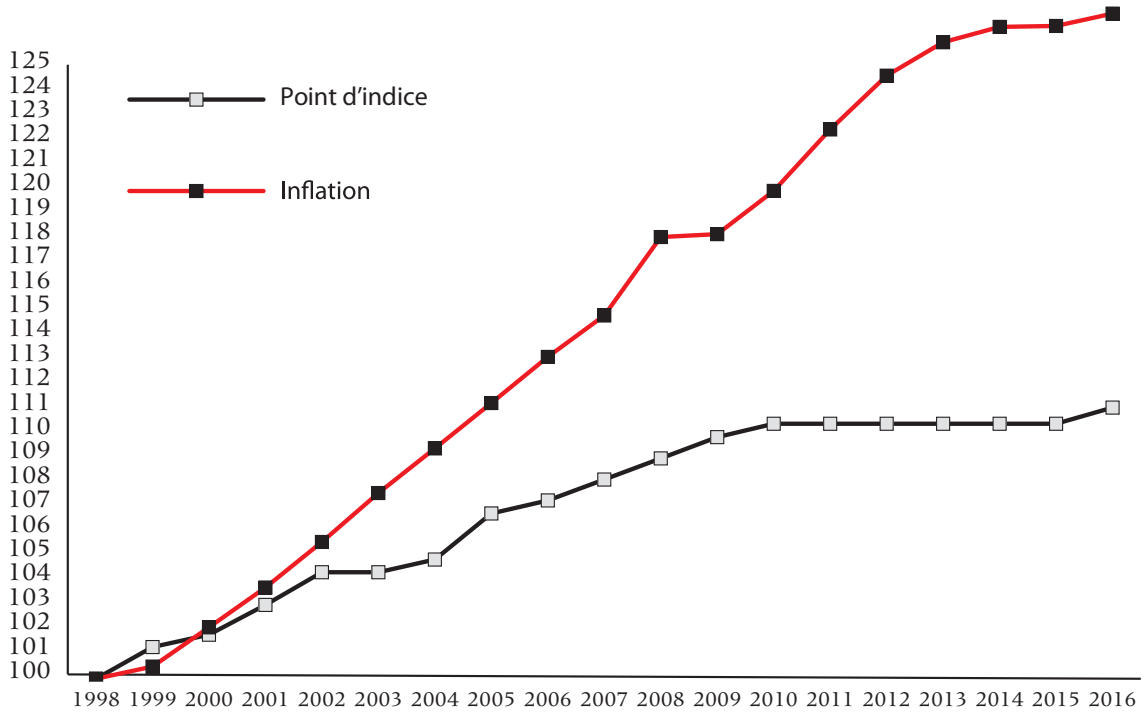
– la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 14,47 % (hors tabac) ;

– la valeur du point d'indice à 4,68 € depuis le 1er février 2017 devrait être à 5,36 € si elle avait suivi l'inflation depuis 2000 ;

– les prix à la consommation ont évolué de 26,3 % (hors tabac) sur cette période ;

– le point d'indice n'a évolué que de 10,36 % (dont seulement 1,2 % depuis le 1er juillet 2010). Avant 2010, l'augmentation moyenne annuelle était de 0,85 %.

• Évolution en % de l'inflation (rouge) et de la valeur du point d'indice (noir) — base 100 en 1998 (tableau avec les valeurs en fin de fiche)



Sur cette même période, les retenues et/ou cotisations sociales obligatoires ont aussi augmenté. Le taux de la retenue pour pension civile a augmenté de 2,44 % de 2010 (taux de 7,85 %) à 2017 (taux de 10,29 %) pour atteindre un taux de 11,10 % en 2020.

Des revalorisations indiciaires insuffisantes avec PPCR

Le résultat des politiques d'austérité successives conduit à un écrasement de la grille indiciaire, avec un début de grille en catégorie C réévalué régulièrement pour coller au SMIC, lui-même revalorisé de seulement 0,93 % en janvier 2017, soit à 1 480,27 € brut mensuel (pour 35 heures).

• Les effets de PPCR sur la grille indiciaire :

Pour le 1er échelon de la catégorie C, les revalorisations insuffisantes conduiront très vite à se rapprocher du SMIC sans une nouvelle revalorisation du point d'indice ou de la grille :

– en 2017 et 2018 : indice majoré (IM) 325 = 1 522,95 € brut mensuel soit 102,8 % du SMIC

– en 2019 : IM 326 = 1 527,64 € brut mensuel ; en 2020 : IM 327 = 1 532,32 € brut mensuel

– en 2021 : IM 330 = 1 546,38 € brut mensuel.

L'absence, avec PPCR, d'une véritable refonte de la grille indiciaire pour l'ensemble des catégories, cumulée à une revalorisation insuffisante de la valeur du point d'indice, conduit à un début de la grille C à 102,8 % du SMIC, de la grille B à 106,8 % et de la grille A (Attaché) à 117,5 %.

Cette situation maintient un tassement de la grille et une absence de prise en compte des qualifications.

• Les effets de PPCR sur le pouvoir d'achat (effet mai 2017) :

PPCR ne permet pas de rattraper la perte de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire cumulée depuis le 1er janvier 2000. Exemple pour les agents au dernier échelon du 1er grade de leur catégorie (tableau ci-dessous)

Catégorie Grade	Échelon	Indice brut	Indice majoré	Salaire indiciaire brut (IB)	Salaire IB s'il avait suivi l'inflation	Perte mensuelle
C – grade C1	11e	407	367	1 720 €	1 969 €	- 249 €
B – grade B1	13e	591	498	2 334 €	2 671 €	- 338 €
A - Attaché	11e	810	664	3 112 €	3 562 €	- 450 €

Le salaire moyen dans les trois versants de la Fonction publique

On nous parle souvent du salaire moyen des fonctionnaires, de la prétendue différence avec les salaires du privé, mais encore faut-il préciser de quoi on parle et faire la vérité des chiffres.

Car de sources sérieuses (DGAFP/DADS/INSEE), en 2014 le salaire moyen par tête (SMPT) dans la Fonction publique est de 2 205 € net mensuel pour 2 226 € dans le secteur privé et semi-public. C'est donc une quasi égalité sur l'ensemble des salariés.

L'évolution annuelle du salaire moyen reflète les progressions salariales individuelles (les effets de carrière) mais aussi les variations de la structure d'emploi dans la Fonction publique, en termes de statut (exemple : évolution des emplois en contrats aidés) et en termes d'âge (départs à la retraite et recrutements). Cette donnée ne prend pas en compte les militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux, et varie selon le versant de la Fonction publique.

• Evolution du salaire moyen par versant de la Fonction publique 2013-2015 (tableau ci-dessous)

• Les écarts de niveaux salariaux entre les trois versants :

Ces écarts résultent principalement des différences de structure en termes de catégorie hiérarchique, de statut et de type d'emploi occupé. Situation en 2015 :

– dans la FPE, près de 6 agents sur 10 sont de catégorie A et 1 sur 5 est de catégorie C ;

– dans la FPT : 1 agent sur 10 est de catégorie A et les ¾ sont de catégorie C ;

– dans la FPH : 3 agents sur 10 sont de catégorie A et la moitié sont de catégorie C.

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT :

Dans le cadre des négociations salariales, la CGT Fonction publique et l'ensemble des organisations syndicales, contestent les indicateurs utilisés par le ministère qui intègrent notamment les effets de carrière (le GVT – glissement vieillesse technicité).

Pour la CGT, comme signe de rupture avec les politiques d'austérité, la hausse du point d'indice doit compenser intégralement la perte due à l'inflation.

De même, les frais engagés par les personnels dans l'exercice de la mission ou d'un mandat de représentant des personnels et dans le cadre de la formation professionnelle, doivent être pris en charge par l'employeur. Depuis de trop nombreuses années, les personnels n'ont vu aucune revalorisation : les indemnités kilométriques (IK) depuis 2008, le taux repas de 15,25 € depuis 2002 et le taux de la nuitée à 60 € depuis 2006 (sauf exception dans quelques ministères, administrations ou établissements et hors taux spécifiques).

Des mesures immédiates :

• La revalorisation de la valeur du point d'indice du traitement, compensant a minima la perte due à l'inflation de la dernière année (+1 % annoncé en août 2017) ;

• la revalorisation des pensions et retraites et indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen ;

• la revalorisation du taux des indemnités kilométriques, a minima à hauteur du barème fiscal de l'impôt sur le revenu, du taux des indemnités de stages professionnelles, du taux des indemnités de missions (repas et nuitées), puis leur indexation sur le coût de la vie ;

• l'augmentation de la part des employeurs dans les abonnements de transport et la prise en charge des compléments d'assurances quand l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour sa fonction.

Des mesures nécessitant l'ouverture de négociations :

Pour la CGT la négociation salariale doit s'articuler

Données 2015 (provisoires)		Evolution 2013-2014 en %		Evolution 2014-2015 en %	
		€ courants	€ constants *	€ courants	€ constants
Fonction publique d'Etat - FPE					
Brut	3 030	0,7	0,2	0,8	0,8
Net	2 490	0,3	-0,2	0,4	0,4
Fonction publique territoriale – FPT					
Brut	2 280	1,7	1,2	1,2	1,2
Net	1 890	1,4	0,9	0,8	0,8
Fonction publique hospitalière – FPH					
Brut	2 700	1,2	0,7	1	1
Net	2 240	0,8	0,3	0,7	0,6

** les évolutions en euros constants sont calculées par rapport à l'indice des prix y compris tabac*

autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la Fonction publique et dont l'évolution garantit la cohérence des grilles indiciaires et donc la reconnaissance des qualifications, dans le respect de la Fonction publique de « carrières ».

Pour cela elle revendique :

• le rattrapage de la perte cumulée de valeur du point d'indice dans le cadre d'un plan pluriannuel, et son indexation sur un nouvel outil de référence qui prenne en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie ;

• la fixation du point de départ de la grille de la Fonction publique au niveau du SMIC revendiqué par la CGT à 1 800 € brut mensuel pour des personnels sans qualification (confère fiche 5) ;

• et la refonte de la grille indiciaire reconnaissant les qualifications et les niveaux de recrutement (cf. fiche 5).

• Évolution en % de l'inflation et de la valeur du point d'indice — base 100 en 1998

	Inflation	Point d'indice
1998	100	100
1999	100,5	101,3
2000	102,108	101,807
2001	103,742	103,028
2002	105,609	104,368
2003	107,616	104,368
2004	109,445	104,889
2005	111,306	106,777
2006	113,198	107,311
2007	114,896	108,170
2008	118,113	109,035
2009	118,231	109,907
2010	120,005	110,457
2011	122,525	110,457
2012	124,730	110,457
2013	126,100	110,457
2014	126,730	110,457
2015	126,768	110,457
2016	127,276	111,120

retour sommaire

FICHE N° 5

POUR UNE REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE

INTRODUCTION

A l'heure où le nouveau gouvernement entend poursuivre l'offensive libérale contre les acquis sociaux, la préservation et la défense de l'intérêt général et des principes qui fondent le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, sont des enjeux majeurs.

Des années de politiques régressives portées par la RGPP et la MAP, d'abandons, de privatisations, de fusions/transferts de missions, la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat et la loi NOTRe, ont frappé toute la Fonction publique dans ses trois versants. Elles ont conduit à une remise en cause du service public de proximité contre l'intérêt et les besoins des citoyen. nes usagers et à des attaques sans précédent contre les droits statutaires et garanties collectives des salarié.es de la Fonction publique.

Dans la même logique, les politiques salariales ont amené à une destructuration de la grille indiciaire, à une paupérisation d'un nombre significatif d'agents, à une dévalorisation de la prise en compte des qualifications et à une importante limitation de l'amplitude des carrières.

Plus récemment, le dispositif PPCR - Parcours professionnels carrières et rémunérations - qui s'applique depuis 2016 contre l'avis des organisations syndicales majoritaires dont la CGT, n'a pas répondu à l'attente des personnels d'une amélioration de leur pouvoir d'achat et d'une véritable refonte des carrières :

– après six années de gel de la valeur du point d'indice et un nouveau gel en 2018 du point d'indice et des mesures PPCR, les revalorisations indiciaires ne rattraperont pas la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010 ;

– l'évolution des carrières est insatisfaisante : les durées et amplitudes de carrière dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1er janvier 2017 des personnels déjà en poste conduisent pour beaucoup d'agents à un allongement de leur carrière. Et au final peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière pour les C et B ! Les amplitudes de carrière dans le corps maintiennent un tassement des grilles indiciaires : exemple, de 1,4 pour le C (passe de 141 points d'indice en 2016 à 143 points en 2020) et 1,7 pour le B (passe de 236 points d'indice en 2015 à 244 points en 2018). PPCR introduit aussi des inversions de carrière préjudiciables : à certains échelons de la catégorie C, un agent n'a aucun intérêt à accéder à la catégorie B et serait même lésés par rapport à un maintien en catégorie C.

Le protocole PPCR présente aussi de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, le régime indemnitaire (confère Fiche 7) et les conditions d'avancement dans la carrière, dont l'objectif est de faire la part belle à l'individualisation des carrières aux plus « méritants ».

Une première étape, actée dès 2016, instaure un avancement d'échelon, à cadencement unique, selon le seul critère de l'ancienneté. Cela a pour effet immédiat de supprimer la notion de durée moyenne dans l'échelon dans les statuts : c'est la suppression des réductions/majorations.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT :

Après les mesures salariales d'urgence (voir la fiche n° 5), la CGT revendique l'abandon de PPCR et l'ouverture d'un cycle de négociations sur les carrières des agents de toutes les catégories. Dans ce cadre, la CGT fait des propositions pour le renforcement du Statut général des fonctionnaires et de leurs statuts particuliers, pour que ses principes d'égalité, de responsabilité et d'indépendance garantissent la protection des agents contre l'arbitraire du politique et les usagers contre une application inégalitaire des lois et règlements.

Sur la conception globale

• Une unification du statut fondée sur une extension et une amélioration du Titre I, dispositions générales — *Titre I : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors)* — construites à partir d'un socle commun aux trois versants de la Fonction publique ;

• Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi) qui s'oppose à une Fonction publique d'emploi ou de métier ;

• Une grille indiciaire unique pour les trois versants de la Fonction publique permettant la comparabilité entre les filières professionnelles et une réduction des écarts de rémunération entre les filières et les fonctions qui requièrent le même niveau de qualification ;

• Un recrutement dans un corps et un grade, basé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent être rénovées ; à l'issue du concours, l'agent est placé en position de stagiaire pour une période de formation avant sa nomination sur un poste (suppression du système des « reçus/collés » dans la FPT) ;

• Une égalité de traitement, à qualification équivalente, entre les femmes et les hommes, tant en matière de rémunération, de déroulement de carrière, que d'accès aux emplois et à la promotion.

Sur les corps et les statuts particuliers

• Ce sont les missions publiques, et non les emplois exercés au sein des corps, qui fondent les statuts particuliers : l'ensemble, qualification détenue et missions à exercer, valide l'existence des corps dans les trois versants de la Fonction publique. Ceux-ci se substitueraient donc aux actuels cadres d'emplois existant notamment dans la FPT, qui remettent en cause le principe de séparation du grade et de l'emploi ;

• C'est pourquoi la CGT se prononce :

– contre des fusions de corps, infra ou supra versants, sans lien avec les missions et créant des filières spécialisées sur des fonctions dans une logique de « métier » et contre la généralisation des corps interministériels ;

– pour la création de corps nouveaux, gérés nationalement, partout où les besoins réels l'exigent ;

– pour le droit à mutation dans le cadre d'une mobilité choisie.

Pour une refonte de la grille et la reconnaissance des qualifications :

• **Un traitement indiciaire brut minimum de la Fonction publique au moins égal au SMIC revendiqué par la CGT (1800 euros bruts en 2017)**. Ce salaire minimum correspond au « sas d'entrée » que nous revendiquons.

• **Catégories et niveaux de qualifications :**

Les catégories doivent être liées à la qualification requise pour l'exercice de la mission publique et pour l'entrée initiale dans le corps qui la met en œuvre. Le niveau des qualifications doit être fixé en référence aux diplômes nationaux délivrés par le service public de formation.

Un sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme

Ces agents auront le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils effectueront un stage de formation, d'une durée d'un an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils seront titularisés dans le corps pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage sera reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation.

Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C ;

Une carrière complète :

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière		Salaire de début
		Max.	Min.	
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	2/3 de la durée maximale	1,2 fois le SMIC
B1	BAC	34 ans		1,4 fois le SMIC
B2	BAC + 2	33 ans		1,6 fois le SMIC
A1	BAC + 3	32 ans		1,8 fois le SMIC
A1	BAC + 5	31 ans		2 fois le SMIC
A3	BAC + 8	30 ans		2,3 fois le SMIC

Un plan de requalification pour tous les agents qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils appartiennent.

Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 (les cadres dirigeants pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille) !

Sur le déroulement de carrière

• Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps ;

• Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ; exemple : un agent recruté à l'indice 325 est assuré de finir sa carrière à l'indice 650 ;

• Un passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;

• Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel ;

Sur la reconnaissance de la valeur professionnelle

La CGT s'oppose au système d'évaluation actuel basé sur des critères subjectifs et demande la suppression de l'entretien professionnel défini dans ce cadre.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs définis nationalement :

• Mise en place d'un système d'évaluation visant à

l'objectivité et reflétant pleinement les qualités professionnelles de l'agent ;

• La qualification mise en œuvre doit mieux être retranscrite dans la carrière du fonctionnaire ;

• La mise en œuvre des qualifications doit s'apprécier à partir de critères qui ne soient pas contestables ou sujets à interprétation. Ceux-ci doivent exclure tout jugement de la personne et tout objectif quantifiable, tenir compte du contexte, favoriser une évaluation collective dans le cadre du collectif de travail ;

• L'agent peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté dans l'échelon, seul élément de mesure de la manière de servir, ayant une traduction indiciaire ;

• Les réductions d'ancienneté doivent permettre de réduire la durée d'échelon du tiers et être totalement décontingentées ;

Sur la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) et de la transférabilité des droits

• La RAEP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours. En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves ;

• Chaque équivalence doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP concernée.

• A qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié du privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires. Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.

• Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.

• Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de l'ancienneté au titre du secteur privé et/ou comme agent non titulaire de droit public, doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.

retour sommaire

REGIME INDEMNITAIRE : OPPOSITION AU RIFSEEP ET AU DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT COLLECTIF

LA SITUATION ACTUELLE

L'article 38 de la loi 2010-751 du 5/7/2010 avait introduit le principe d'intéressement collectif dans le régime indemnitaire : « les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services », c'est la confirmation de la logique de la Prime de fonctions et de résultats (PFR) créée en 2008 et de la Prime d'intéressement à la performance collective des services (PICPS) créée par différents décrets en 2011.

Les organisations syndicales de la Fonction publique ont unanimement rejeté ce dispositif, tant pour des motifs de fond qu'en raison de l'absence d'une réelle concertation sur le sujet.

Pour la CGT cette logique est contraire à l'intérêt général et aux principes fondateurs du Statut général des fonctionnaires et de la Fonction publique.

Aujourd'hui, la part des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires, qui a souvent été une réponse aux luttes des personnels et au gel des traitement, s'est accrue et modifie profondément la structure de la rémunération avec toutes les conséquences sur le calcul de la pension de retraite.

Elle s'établit en moyenne à 22,8 % (y compris indemnité de résidence, SFT et heures supplémentaires) de façon relativement homogène : 22% dans la Fonction publique d'Etat (FPE) (30,3 % hors enseignants), 23,5 % dans la Fonction publique territoriale (FPT) et 23,3 % dans la Fonction publique hospitalière (FPH).

Dans la continuité de PPCR, le gouvernement a instauré un nouveau levier de la rémunération au mérite, qui remplacera la PFR, le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui aggravera cette situation.

Il est mis en œuvre de manière progressive, dans la FPE (décret n° 2014-513 du 20/5/2014 modifié par le décret n° 2015-661 du 10/6/2015, circulaire du 5/12/2014 et divers arrêtés) et dans la FPT (mise en place au fur et à mesure que les corps de l'Etat équivalents aux cadres d'emploi de la FPT basculent dans le RIFSEEP), la FPH n'étant pas concernée.

Le RIFSEEP se décline en deux axes :

• Un complément indemnitaire annuel (CIA), tenant « compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir » et fondé sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. Son versement facultatif sera complétement lié aux enveloppes budgétaires catégorielles de chaque ministère ou collectivités territoriales. Son attribution sera modulable en fonction de l'engagement professionnel, des résultats, de l'implication dans les projets de l'administration, de la capacité à s'adapter aux exigences du poste. Il sera limité à un %, fixé par catégorie, du régime indemnitaire total (le RIFSEEP) ;

Le CIA c'est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail, qui conduit à l'accentuation des dérives clientélistes et au favoritisme, à une dégradation des relations au travail.

• Une indemnité principale mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : elle est attachée aux fonctions exercées et remplacera l'essentiel du régime indemnitaire actuel, certains compléments de rémunérations en étant exclus (la NBI, le SFT, l'indemnité de résidence, l'IMT, l'indemnité dégressive, les frais de transports domicile/travail, etc.).

Pour chaque corps ou statut d'emploi, un nombre maximal de groupes de fonctions est défini (par arrêté ministériel), prenant en compte plusieurs critères professionnelles liés aux fonctions occupées : « les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception », « la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », « les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ».

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, au moins tous les 4 ans (en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise), en cas de promotion de grade.

L'IFSE c'est l'intégration du critère de la mobilité imposée (sous-entendu accepter les réformes et restructurations de service) sous peine de voir l'IFSE augmenter plus lentement, voir stagner. Ce dispositif conduit à une mise en concurrence des services, des fonctions, des filières et des grades et, de fait, à une mise à mal de la cohésion d'action des services et des équipes de travail.

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT ne peut se reconnaître dans la philosophie générale du dispositif d'intéressement collectif, instituée par la PICPS, qui impose à la Fonction publique une culture de mise en concurrence des services de l'Etat et de rentabilité financière importée du secteur privé. Ce dispositif repose sur l'idée erronée selon laquelle toutes les missions de la Fonction publique seraient quantifiables et donc mesurables en termes de résultats, or il n'en est rien.

Le développement de la logique d'objectifs et de résultats risque de conduire les services et donc leurs agents à se concentrer sur certaines missions, mieux reconnues, au détriment d'autres et de la qualité du service public.

La CGT est d'autant plus hostile à ce dispositif que son financement dans la FPE s'est assis sur une partie des marges budgétaires découlant des suppressions de postes. La CGT ne peut cautionner un mode de rémunération financé par des coupes dans l'emploi public, coupes dont nous maintenons qu'elles procèdent depuis des années d'une logique comptable et non d'un examen démocratique et citoyen des moyens nécessaires à l'exercice des missions.

Dans la FPT, son financement apparaît plus qu'aléatoire et conduit à un creusement des inégalités de rémunération correspondant tant aux volontés politique qu'aux inégalités de ressources des collectivités et établissements. La FPH, quant à elle y est favorable mais n'a pas lancé le dispositif de la PICPS.

Dans la même logique, la CGT est opposée au RIFSEEP, qui met fin à la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée. Le RIFSEEP déconnecte les primes du grade en les attachant à la fonction exercée, d'une part, et aux résultats de l'évaluation (à l'entretien professionnel) d'autre part. Cela conduit à favoriser une gestion par filières de métiers, créant ainsi des barrières à la mobilité extérieure (choisi par l'agent), à créer de fortes inégalités entre les salarié.es et à accentuer les discriminations entre les femmes et les hommes.

Ce régime indemnitaire qui fait la part belle à l'individualisation de la rémunération, est contraire à l'esprit du Statut : il remet en cause le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, à grade et fonction identiques, le principe de neutralité du fonctionnaire, en le jugeant sur la manière de servir.

De plus, loin de permettre la reconnaissance du travail de l'ensemble des fonctionnaires et agents publics, ces dispositifs ne s'appliqueront pas dans tous les services des trois versants de la Fonction publique, aggravant ainsi les inégalités.

La CGT revendique :

• La garantie du pouvoir d'achat par une revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice et la refonte de la grille pour des carrières attractives (voir Fiches 5 et 6) comme vecteur le plus juste d'une reconnaissance collective du travail des agents ; c'est sur ces points que le gouvernement et les employeurs publics doivent porter l'effort financier ;

• La suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif ;

• De mettre fin à l'augmentation de la part des primes et indemnités dans le traitement ;

• L'intégration des régimes indemnitaires communs, ayant le caractère de complément salarial, dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension ; dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères ;

• Le transfert « prime/point », initié en 2016 dans PPCR de manière tout à fait insuffisante, doit se poursuivre et s'amplifier sans impacter les revalorisations indiciaires ;

• La prise en compte des autres primes ou indemnités (non intégrables dans la grille indiciaire au titre des qualifications) sous la forme d'un complément de pension d'origine indemnitaire fondé sur les règles du Code des pensions civiles et militaires ; ces primes qui prennent en compte des sujétions, contraintes ou responsabilités particulières liées à l'exercice de certaines missions, doivent être définies et limitées, à défaut de ne pouvoir être compenser autrement.

retour sommaire

MESURES POUR AMÉLIORER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

La CGT rappelle le préambule de la constitution de 1946 qui stipule que « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ».

Intégrée au statut de la Fonction publique, la formation professionnelle s'est d'emblée imposée comme un besoin nécessaire pour les fonctionnaires des trois versants.

Pour la CGT, la formation professionnelle est un investissement pour et sur l'avenir, et non un assujetissement aux besoins immédiats sans stratégie d'ensemble.

Elle doit répondre à différents besoins :

• Besoins définis socialement de qualité du service public et des missions, de sécurité au travail, de respect de règles déontologiques, etc. ;

• Besoins d'organiser le travail, de s'adapter à son emploi, de réactualiser ses connaissances et compétences, de faire face aux nouvelles technologies et de rester en phase avec son environnement professionnel ;

• Besoins d'évolution professionnelle pour les agents, d'accès à un déroulement de carrière et à la promotion sociale ;

• Besoins d'accès à des connaissances diversifiées permettant de construire sa vie au-delà de l'emploi, de se former à des activités extra-professionnelles.

La responsabilité de la réponse à ces besoins est différente dans chacun des cas. Les besoins sociaux sont de la compétence du législateur, ceux de l'organisation du travail de l'employeur, ceux de la carrière et du développement personnel de l'agent.

LA SITUATION ACTUELLE :

Les nouveaux dispositifs de formation professionnelle initiés par la loi de 2007, censés répondre à la nécessité de se former « Tout au long de la vie » (TLV), n'ont pas atteint leur objectif.

La CGT approuvait certains objectifs tels que l'amélioration de l'accès des agents publics à la formation professionnelle, la réduction des inégalités, la formation TLV qui permettait de se former à des activités extra-professionnelles pour profiter pleinement de son temps libre et d'une retraite active.

Mais la CGT contestait le contenu concret de ces réformes, la méthode et les moyens pour y parvenir. Dix ans après, les faits semblent largement confirmer nos craintes et nos alertes de l'époque.

La stagnation, voire la réduction, des moyens alloués à la formation conduit à l'utiliser dans un objectif d'employabilité immédiate ou à en réduire l'offre, au détriment de l'exercice des missions.

Les formations initiales sont réduites avec pour conséquence un besoin grandissant en formations régulières et complémentaires sans impact le plus souvent sur la reconnaissance des qualifications. Les contenus de la formation initiale sont donc répercutés sur de la formation en cours de carrière dans une logique de construction de parcours dirigés sans tenir compte des aspirations des agents.

La complexité du droit individuel à la formation (DIF) et son articulation avec le reste de la formation au service de l'agent conduit à une faible utilisation de ce droit. Les moyens n'ont pas été mis en œuvre pour l'accompagnement des agents souhaitant une VAE (validation des acquis de l'expérience).

Le Compte Personnel de Formation (CPF) créé pour permettre aux agents de changer de métiers ou de secteur d'activité (passage public/privé), ne fait qu'augmenter les inégalités entre les agents des différents versants. Le CPF est lié à la mise en place dans la Fonction publique du compte personnel d'activité (CPA) prévue par la loi travail. Ils visent à l'individualisation et participent à la remise en cause des droits et garanties statutaires.

Dans la Fonction publique d'Etat :

La CGT met en avant plusieurs facteurs déterminants de l'échec des dispositifs de formation professionnelle initiés par la loi de 2007 :

• Les réformes successives, RGPP, MAP, REATE, l'austérité budgétaire et les suppressions d'emplois n'ont pas permis d'actionner les dispositifs de formation pour accompagner les agents ;

• Les financements dévolus aux dispositifs de formation sont largement insuffisants ;

• Cette insuffisance de financement s'accompagne d'une communication déficiente à destination des agents sur le droit à la formation et d'une modification des plans de formation qui se réalise surtout au détriment des agents de catégorie C (-3,2 jours de formation entre 2004 et 2014) ;

• L'insuffisance de la prise en charge des frais de formation et l'éloignement des sites de formation.

Hors ministère de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent s'établit à 7,9 en 2014 soit -1,5 % par rapport à 2004 (enseignement : 4 jours/agent). Il révèle de grande disparité d'accès à la formation : 10,8 J. pour les A, 8,6 pour les B et 5,2 pour les C.

Les dépenses de formation statutaire ont légèrement augmenté (+0,1 %) et celles de formation professionnelle (+ 0,3 %), soit une quasi-stagnation des dépenses en 2014 représentant 5,4 % de la masse salariale (+1,2 % par rapport à 2013).

Le DIF n'est utilisé que par 8 096 agents en 2014 (soit – 15,8 % par rapport à 2013).

Dans la Fonction publique territoriale :

« La loi HORTEFEUX du 19 février 2007 s'est inscrite totalement dans les politiques d'affaiblissement des services publics. […] Cette loi conduit à privilégier la mise en place de formation à l'emploi, au poste de travail au détriment de la formation liée à la mission et valeur de service public. C'est la réduction de la formation professionnelle à l'initiative de l'agent. C'est la déconnection entre la formation professionnelle, le service public et le statut de la FPT » disions-nous à l'époque. Dix ans après, les chiffres officiels nous donnent raison.

Le CNFPT, établissement public paritaire et national, n'organise plus que la moitié des journées de formation : 47,1 % sur cotisation obligatoire, 5,3 % en formations payantes. 19,4 % sont organisées par les collectivités elles-mêmes, et 28,3 % sont confiées à d'autres organismes.

Les outils de formation – dits – « à l'initiative de l'agent » ont tous échoué : DIF récupéré par l'employeur, seulement 4 000 VAE et 2 500 bilans de compétences, pour près de deux millions d'agents.

Mais le plus grave est que cette loi de 2007 a pratiquement réduit à néant la formation professionnelle continue au bénéfice et à l'initiative des agents.

Le nombre moyen de journées de formation par agent (toutes catégories) est passé de 3,01 en 2007 à 2,55 en 2013. Il est à 1,5 pour les communes de moins de 1 000 habitants et de 0,3 pour les agents non titulaires. Seulement 11,6 % sont consacrées à des prépas concours et 2,1 % à la formation personnelle. La division donne 0,3 jours pour les prépas concours et 0,05 jours pour la formation personnelle, par agent et par an. Tout le reste relève de la formation obligatoire ou de l'initiative de l'employeur.

Le droit à la formation est aujourd'hui totalement à la main de l'employeur qui peut refuser, pratiquement à sa guise, toutes les formations qui ne lui sont pas utiles directement.

La formation délivrée par le CNFPT est le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tous son accessibilité tant en matière de service que d'emploi. Cependant, pour que l'intérêt des agents soit préservé, la CGT revendique une cotisation au CNFPT fléchée sur trois de ces droits : formation obligatoire, formation d'adaptation à l'emploi, formation pour la mobilité choisie et la carrière, ainsi que la création d'un fonds indépendant pour l'accès à des formations de libre développement personnel. Pour cela, il est indispensable de revenir à la cotisation traditionnelle de 1 % et de la revaloriser considérablement pour que le CNFPT puisse répondre à toutes les demandes de formation aujourd'hui non satisfaites.

La CGT revendique, pour le CNFPT, un paritarisme de plein exercice. En son sein, une commission, à parité salariés et employeurs, présidée par un représentant des salariés, aurait à statuer sur l'utilisation de la part de cotisation fléchée pour les mobilités choisies.

Dans la Fonction publique hospitalière :

Les fonds de formation, gérés par l'Association nationale de la formation des personnels Hospitaliers (ANFH) seul Organisme paritaire collecteur agréé (OCPA) dans la FPH ou par les établissements, sont de plus en plus insuffisants pour faire face aux besoins de formation des personnels des établissements de santé.

Le nombre d'étudiants dans les formations paramédicales, médicales est en dessous des besoins de recrutement des établissements de santé. De plus, le quota de départ fixé par la DGOS à l'entrée de certaines formations est insuffisant. Il ne prend pas en compte : le taux d'échec, d'abandon, en cours et à l'issue des formations.

La loi HPST confortée par la loi « Santé » a mis en place différentes réformes néfastes, dont le Développement professionnel continu (DPC) et l'organisme de gestion du DPC (OGDPC).

Avec le DPC, l'obligation de formation est imposée aux salariés médicaux, auxiliaires médicaux et paramédicaux (sauf les personnels administratifs et techniques exclus de cette mesure) sur des axes prédéfinis sans concertation avec les représentants du personnel.

Il y a dans ce nouveau mécanisme renversement de la responsabilité de l'action de formation : les employeurs vérifient que les salariés ont bien rempli leur obligation sans qu'à aucun moment ils en soient garants. Ceci est d'autant plus inacceptable que l'obligation de formation est déjà inscrite dans de nombreux décrets de compétences des agents. Souvent celle-ci n'est pas rempli, non du fait des agents, mais plutôt de la difficulté des établissements à répondre aux multiples demandes de formations des personnels, et de l'absence de volonté, d'autorisation et de financement préalable de l'employeur.

Tout cela conduit, à travers l'objectif du DPC, à maîtriser les dépenses de santé et non à proposer aux agents « une formation tout au long de la vie » qui réponde à leurs besoins (confère Intro).

Ceci a des conséquences sur l'évaluation, des professionnels et de leur pratique, avec des tentatives de suppression de la notation et de transformation de la prime de service en prime de fonction et de résultat.

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT

Assurer pleinement son parcours professionnel, avoir prise réellement sur son avenir, au sein comme en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité professionnelle choisie et non imposée, tous ces enjeux restent encore à gagner. C'est pourquoi, la CGT Fonction publique s'est toujours battue pour une formation professionnelle continue permettant de corriger ou d'atténuer les inégalités et les échecs liés aux manques de moyens humains et financiers donnés aujourd'hui au système scolaire. L'objectif est bien de permettre pour tous un accès permanent et renouvelé à la connaissance.

La CGT distingue quatre formes différenciées de droit à la formation :

- Une formation obligatoire définie par la loi, adaptée selon les grades et les fonctions ;
- Une formation délivrée pour améliorer le service public et définie dans le cadre des plans de formation négociés avec les syndicats et validés par le comité technique ;
- Une formation permettant de favoriser la mobilité choisie et la carrière de l'agent qui devrait être appuyée sur un droit opposable garanti par le statut ;
- Un accès à une formation libre de développement personnel totalement détachée des contingences de l'emploi, également appuyée sur un droit opposable garanti par le statut. Le droit à la formation est aussi le droit à se former à des loisirs, à des activités civiques et militantes ou à une activité envisagée pour la retraite.

Les financements doivent également être distingués pour éviter que soient confondus les besoins des agents et ceux des employeurs. La formation doit jouer le rôle d'ascenseur social. A ce titre le fléchage des cotisations sur les différentes formations doit être élargi aux trois versants de la Fonction publique.

La CGT revendique pour les trois versants de la Fonction publique :

- L'égalité d'accès au droit à la formation professionnelle pour tous et toutes, y compris pour les non titulaires, avec une prise en charge totale du surcoût lié à la formation des salariés en situation d'handicap ;
- Le droit à une formation initiale rémunérée dès le recrutement ;
- Un droit opposable à la formation à l'initiative des agents ;
- L'accès aux formations promotionnelles afin d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- 10 % du temps de travail doit être consacré à la formation professionnelle, dont 5 % a minima à l'initiative de l'agent pour favoriser sa mobilité choisie et son développement personnel ;
- La réalisation intégrale de la formation sur le temps de travail et sa reconnaissance en temps de travail effectif ;
- La prise en compte dans le temps de travail, conformément à la législation, des délais impartis pour se rendre aux lieux de formation ;
- Le maintien intégral de tous les éléments de rémunération pendant chaque action de formation ;
- La prise en charge de l'intégralité des frais de formation (transports, hébergement, restauration) et revalorisation des taux des indemnités correspondantes ;
- La prise en compte de la charge de travail des formateurs occasionnels et des tuteurs ;
- L'e-formation ne doit pas se substituer aux stages présentiels mais en être un complément ;
- Le CPF doit être un droit opposable pour l'agent si l'on souhaite qu'il puisse y avoir recours.

retour sommaire

FICHE N° 8

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA SANTÉ ET LA SÉCURITE AU TRAVAIL

LA SITUATION ACTUELLE

Ces dernières années des avancées majeures pour les agents ont été obtenues à force de négociation et d'opiniâtreté. Les agents vont pouvoir bénéficier du temps partiel thérapeutique dès le début d'une pathologie sans avoir besoin d'attendre 6 mois comme auparavant et celui-ci peut concerner plusieurs affections. Ils ont droit à un congé spécial de maladie dès lors qu'est reconnu l'accident de service et/ou la maladie professionnelle. Dans ce cas, ils conservent l'intégralité de leur traitement jusqu'à ce qu'ils soient en état de reprendre leur service ou jusqu'à la mise à la retraite !

Surtout, est maintenant considéré comme imputable au service "tout accident survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement". C'est notamment le cas des accidents survenus pendant les trajets entre le lieu de résidence et le lieu de travail. Maintenant, la charge de la preuve est inversée, ce n'est plus à la victime de prouver qu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie du fait de son travail, s'il s'est produit pendant le temps et le lieu de service en l'absence de faute personnelle.

Autre avancée majeures, la création de l'Allocation Spécifique de Cessation Anticipée d'Activité (ASCAA). Cette allocation peut être comparée à l'ACAATA (Allocation de Cessation Anticipée des Travailleurs de l'Amiante) qui n'existait jusque-là que dans le secteur privé et pour certains fonctionnaires. Cette allocation va permettre aux agents malades de l'amiante de faire valoir un droit au départ anticipé à la retraite dès 50 ans.

Concernant les accords, nous avons signé l'accord sur la prévention des RPS dans la Fonction publique en octobre 2013. Si cet accord a permis à certains ministères de s'emparer de la question épineuse des RPS, nous ne pouvons que constater que, les accords n'étant pas contraignants, beaucoup d'administrations et d'établissements public les ignorent sciemment.

S'il existait une volonté au niveau de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction publique, celle-ci n'était pas partagée en territoire ! La seule façon de faire respecter ces accords signés est la création d'un rapport de forces favorable aux agents ou, en dernier recours, l'action en justice !

Beaucoup de sujets ont commencé à être traités, mais les chantiers sont loin d'être finis comme le sujet des CHSCT, avec les moyens des mandatés, la formation, les périmètres mais aussi le sujet des acteurs de la prévention comme les Inspecteurs Santé, Sécurité au Travail, ou les conseillers et assistants de prévention. Si la création de ces fonctions a été une avancée, il y a besoin maintenant d'aller plus loin au niveau de leur statuts et de leurs prérogatives, et l'étendre à la FPH.

REVENDICATIF IMMEDIAT

Commun aux trois versants :

- Sur les CMR : Mettre à jour le tableau des maladies professionnelles. Que des fiches d'exposition soient établies pour tous les agents.
- Sur les instances médicales : Modifier les règles de quorum, pour que soit obligatoire la présence d'un représentant par collège. Avoir des représentants des personnels dans les comités médicaux.
- Sur la médecine de prévention : Que chaque personnel dépende d'un médecin de prévention.
- Sur la formation obligatoire de 2 jours RPS (prévue dans l'accord sur la prévention des RPS dans la FP pour 2014-2015) : réimpulser ces 2 jours pour tous les mandatés CHSCT.

Commun aux deux versants FPT, FPE :

Sur les CHSCT : Augmenter le nombre de jours de formation pour lesquels le mandaté peut choisir son organisme de formation (accord de novembre 2013).

Les périmètres des CHSCT (à partie de 50 salariés, dans chaque centre de gestion). Augmenter le nombre d'heures de délégation.

LES QUESTIONS NECESSITANT UN CYCLE DE NEGOCIATIONS.

- Le caractère non contraignant des accords dans la Fonction publique ;
- La durée du temps de travail en cas d'horaires atypiques ;
- Le maintien de la catégorie active, et la reconnaissance de la pénibilité ;
- Travailler sur le taux d'obligation d'emploi de personnel en situation de handicap ;
- Le droit d'expression des agents et le droit à la déconnection ;
- Sanction envers les chefs de services en cas d'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels ou de mise à jour régulière ;
- La prise en compte des expositions passives aux Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques ;
- La fréquence des visites médicales et l'existence de la médecine agréée ;
- Création d'un corps pour les inspecteurs santé et sécurité au travail et d'un corps pour les assistants et conseillers de prévention.

retour sommaire

FICHE N° 9

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

La question du temps de travail est indissociable du service public rendu à la Nation car la réalisation des missions repose pour l'essentiel sur l'engagement de ses agents et donc le temps de travail qu'ils y consacrent. Cependant, aucune réflexion n'est conduite aujourd'hui sur le périmètre des services publics adéquat pour répondre aux besoins de la population (confère Fiche 1 et Fiche 2 sur l'emploi). Sans repère partagé ni débat démocratique sur les besoins, on en vient à n'envisager que les coûts associés à la dépense publique.

Le débat sur le temps de travail des fonctionnaires, supposé moindre que dans le privé, prend alors un tour systématiquement émotionnel et dogmatique, remplaçant le débat démocratique par des postures idéologiques et une démagogie anti-fonctionnaire.

Aucun bilan de la mise en œuvre des 35 heures dans la Fonction publique n'avait été réalisé avant le rapport Laurent publié le 26 mai 2016 qui aura au moins permis de débattre sur le temps de travail des agents de la Fonction publique mais aussi sur son organisation.

Partant des constats de ce rapport, la CGT y voit deux mérites :

• Faire un sort aux préjugés politiques de tous bords tendant à accréditer l'idée auprès de l'opinion publique que les fonctionnaires et agents publics travaillent moins que les salariés du privé et donc à fragmenter le salariat ;

• Mettre en avant l'importance des enjeux numériques et organisationnels dans la définition du temps de travail rejoignant en cela des arguments formulés par la CGT.

Cependant, la CGT condamne fermement certaines propositions de ce rapport trop timorées ou carrément régressives en termes de progrès social, notamment la proposition de négociations locales. L'harmonisation, utilisée à maintes reprises dans le rapport pour justifier une équité entre les agents, résonne comme le nivellement par le bas des droits et garanties des personnels. L'annualisation du temps de travail, liée de surcroit à des notions de productivité incompatibles avec la Fonction publique, est une véritable provocation pour les fonctionnaires qui exercent des missions de service public, certaines 24h sur 24h et 365 jours par an.

LA SITUATION ACTUELLE

Dès que l'on prend le temps d'analyser plus finement l'organisation du temps de travail dans la fonction publique, on est en premier lieu frappé par la fréquence des horaires atypiques qui répondent aux spécificités liées à la continuité du service de l'Etat dans ces trois versants et par la réalité du temps de travail hebdomadaires des personnels. Les agents ont d'ailleurs massivement choisi le cycle de 38h30 hebdomadaires qui offre la contrepartie de jours RTT.

Ainsi, il est totalement erroné de penser que les agents publics travaillent moins que les salariés du secteur privé.

D'après les données d'une étude de la DARES de 2013 :

• Seuls 30 % des agents de la Fonction publique sont à 35h ;

• 46,5 % travaillent au-delà de 35h ;

• 75 % des agents dépassent parfois ou tous les jours leurs horaires de travail ;

• 42 % des agents travaillent le samedi et 30 % le dimanche ;

• 11,3 % des agents FPT travaillent entre 7h et 8h par jour contre 11,2 % dans le privé.

Le rapport Laurent souligne pourquoi la durée annuelle des fonctionnaires est à 1584h au lieu de la durée réglementaire de 1607h : les exigences du service public et la nécessité d'un travail en continu entraînent des contraintes spécifiques qui donnent lieu à des modalités de temps de travail particulières (horaires atypiques, astreintes, travail de nuit, du dimanche). Il précise aussi que les nouvelles technologies ont rendu floue la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

D'autres constats sont éloquents sur le temps de travail des fonctionnaires :

• inflation des heures supplémentaires dans la santé et la police en particulier ;

• inflation des heures écrêtées ou non recensées qui ne sont pas rémunérées ;

• inflation des jours mis sur un CET, dont certains inutilisables ;

• généralisation du forfait jours au-delà des catégories de l'encadrement supérieur pour lequel il était prévu, avec des dépassements horaires devenus incontrô-

lables et une disponibilité permanente, laissant croire aux employeurs publics à un « droit de tirage » illimité sur le temps passé au travail (sont au forfait 14,3 % des cadres de la FPE, 10,2 % de la FPT et 17,5 % de la FPH) ;

• 62 % des fonctionnaires emportent du travail à domicile ;

• un temps de travail excessif des cadres, entre 45 h et 70 h hebdomadaires, avec une mobilisation pour certains 7jours sur 7 ;

• refus de plus en plus systématique de facilités horaires, d'autorisation d'absence, de temps partiel ;

• non remplacement des diverses absences avec un effet culpabilisant sur les agents ;

• temps de travail de personnels médicaux (plus de 100 000 emplois) organisés sous forme de 10 demies-journées sans réglementation ce qui autorise tous les excès.

Le rapport annuel 2014 sur l'état de la Fonction publique démontre la dégradation des conditions de travail dans les trois fonctions publiques (confère Fiche 8). L'importance des surcroîts d'activité se traduit par l'augmentation des contraintes de rythme du travail, la multiplication d'objectifs irréalistes, la polyvalence dans un contexte d'accès limité à la formation professionnelle, l'utilisation du numérique pour inciter les agents à travailler en dehors de leurs temps de travail favorisant ainsi l'émergence massive du travail caché.

La généralisation des nouveaux modes de management pèse négativement sur le temps de travail : management par objectifs individuels, multiplication des charges liées au reporting, remise en cause des temps d'échange, de transmissions, de réunions d'équipe. Tout cela accroit le sentiment d'isolement des agents avec un impact sur l'organisation et les conditions de travail, sur le service rendu à l'usager.

Le développement du recours aux formes dérogatoires d'emplois avec l'accroissement du nombre de contractuels (près de 20 %) place un nombre croissant d'agents dans une situation de plus grande vulnérabilité quant à l'organisation du travail. La situation de précarité permet au management de faire peser plus de contraintes par des formes de chantage implicites au renouvèlement de contrat.

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT

Pour la CGT, il n'y a pas de recul envisageable mais au contraire des améliorations à apporter qui passent notamment par la prise en compte d'effectifs suffisants pour accomplir les missions. La non création d'emploi en compensation des 35 h dans la Fonction publique, aggravée par les massives suppression d'emplois et les restructurations permanentes, a eu des conséquences catastrophiques sur les conditions de vie hors et au travail des fonctionnaires. Les études sur les congés maladie le démontrent.

Parallèlement, le nombre de personnes en recherche d'emploi n'a jamais été aussi élevé. Le sens de l'histoire et du progrès social est une diminution régulière du temps de travail et non une augmentation. A ce partage du travail imposé entre une population dans l'emploi mais surexploitée et une population sans emploi et précarisée la CGT préfère un autre partage du travail en proposant une nouvelle diminution du temps de travail pour tous.

La CGT revendique pour les 3 versants de la Fonction publique

• Un véritable bilan de la mise en place des 35 h dans la Fonction publique (un rapport parlementaire a estimé dans sa fourchette basse que les 35 h avaient créées dans le secteur privé plus de 350 000 emplois) ;

• La mise en perspective d'une réduction du temps de travail à 32 h hebdomadaires (à 30 h dans la fonction publique hospitalière) sans perte de salaire avec les créations d'emplois statutaires équivalents ;

• Dans l'immédiat, le maintien des régimes dérogatoires aux 1607h mis en place, pour répondre aux nécessités de service public indispensables, dans le cadre d'accords négociés avec les syndicats et validés juridiquement et les circonscrire uniquement à ces situations particulières ;

• L'intégration dans le temps de travail effectif, des délais de routes liés à la formation professionnelle, aux mandats des élus et représentants des personnels, par exemple ;

• Un bilan exhaustif de la mise en œuvre de l'ARTT afin d'analyser ses conséquences au regard des obligations professionnelles, des nécessités de service et des besoins des usagers ;

• La mise en place d'un réel droit à la déconnexion ;

• L'articulation entre vie professionnelle et vie privée doit être posée et des moyens nouveaux accordés (le télétravail ne peut pas être la seule réponse) ;

• L'obtention, dans le cadre du télétravail, des garanties suivantes :

– Maintenir un lien dans l'organisation des collectifs de travail avec une majorité du temps de travail effectuée au sein du service ;

– Garantir un droit à la déconnexion respectant le droit commun pour ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire du temps de travail, les temps de pause et de repos.

retour sommaire

FICHE N° 10

AMÉLIORER LES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE

LA SITUATION ACTUELLE

De 1993 à 2014 les réformes ont fait reculer les droits à retraite. L'effet de ces réformes prévu par le Conseil d'Orientation des Retraites ferait passer la pension nette moyenne de 66 % du revenu d'activité net moyen (2014) à une fourchette entre 45 % et 55 % en 2060. L'ensemble des prévisions prévoit une baisse du niveau des retraites de 20 % à 30 % par rapport au revenu d'activité à cet horizon, malgré un recul de l'âge moyen de départ en retraite à 64 ans dès 2040.

Les régimes de retraite publics participent pleinement de cette dégradation. Dans ses travaux, le COR établit une grande équivalence entre pensions des régimes de retraite publics et privés, tant en termes de montant à qualification égale, que de taux de remplacement ou d'âge de départ.

Le « sentiment » de l'opinion publique que les fonctionnaires seraient privilégiés est régulièrement agité. Il ne repose sur aucune donnée objective, et ne doit pas être utilisé par le gouvernement pour justifier une nouvelle baisse des droits des fonctionnaires et des agents publics.

Dans sa séance du 31 mai, le COR établit que l'application des règles du privé dans les régimes de fonctionnaires aurait pour conséquence un fort recul du niveau des retraites pour les agents aux carrières incomplètes (majoritairement des femmes), pour les agents subissant la pénibilité (« service actif »), et pour les agents ayant le niveau de primes le plus faible, dont massivement les enseignants et les agents des plus petites collectivités locales.

Cette étude prouve que le régime de retraite des fonctionnaires est un élément du statut général, construit sur le déroulement de carrière des agents et leur niveau de qualification. Un alignement sur le privé reviendrait à entériner les inégalités internes à la fonction publique, générées par les modes de gestion qui affaiblissent le principe de carrière, issus du « new public management ».

La fonction publique de carrière est une garantie pour le citoyen. Elle est fondée sur la séparation du fonctionnaire et du politique par la séparation entre propriété du grade par le fonctionnaire et disposition de l'emploi par le politique. Affaiblir la propriété du grade en affaiblissant la garantie de rémunération établie par la grille indiciaire, c'est affaiblir le statut des fonctionnaires. La référence à l'indice de l'échelon des 6 derniers mois pour le calcul de la retraite est cohérente avec la fonction publique de carrière.

Le Premier ministre a fixé l'année 2018 comme celle « du diagnostic, de la concertation et de la négociation » pour « rendre le système de retraite plus juste et plus lisible, pour qu'un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous ». Pendant sa campagne électorale la majorité parlementaire évoquait un système universel de retraite par points, maintenant des différences entre régimes mais harmonisant le mode d'acquisition des droits.

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

Quelles que soient les évolutions envisagées par le gouvernement, la CGT refusera de déconnecter le régime de retraite des fonctionnaires du statut général.

Pour la CGT l'objectif du système de retraite pour l'ensemble du monde du travail est un taux de remplacement de 75 % à 60 ans pour une carrière complète.

Dans un premier temps, la CGT prend au sérieux l'engagement du gouvernement d'avoir une large séquence de diagnostic et de concertation, avant négociation.

L'ensemble des éléments concernant de façon globale les retraites de la fonction publique doivent systématiquement être présentés dans des instances représentant les agents publics. Il n'est plus acceptable qu'il en soit autrement.

Le Conseil commun de la Fonction publique doit dès l'automne 2017 organiser le diagnostic et la concertation préparant la négociation.

Des éléments aussi importants que la place de l'IRCANTEC, que l'avenir du régime par capitalisation (ERAFP), que l'avenir du « service actif », le mode propre à la Fonction publique de reconnaissance de la pénibilité, que les perspectives financières et les modes de financement des retraites publiques, ne peuvent en aucun cas être abordés dans le cadre global des négociations sans l'avoir été dans le cadre normal de représentation des agents publics, le CCFP.

Pour autant, dans le cadre actuel certaines questions plus spécifiques au régime des fonctionnaires doivent être abordées :

1. reconnaissance de la pénibilité ;
2. minimum garanti ;
3. intégration de primes dans le traitement indiciaire et l'extinction de l'ERAFP ;
4. bonification pour enfants ;
5. computation des jours de grève ;
6. proratisation des 25 meilleures années pour le calcul du salaire annuel moyen des poly-pensionnés privé-public.

La reconnaissance de la pénibilité

Le mode de reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique est le service dit « actif » : départ anticipé avant l'âge d'ouverture du droit (en général 5 ans).

Le support légal (I-1° de l'article 1 du L24 du CPCM) est insuffisamment précisé (Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.) et génère une gestion arbitraire et incohérente du service actif. Le décret prévu par l'article L24-1-1° doit faire l'objet d'une publication.

La CGT revendique :

• De faire évoluer le service actif vers une réparation explicite de l'exposition à la pénibilité dans la fonction publique, en maintenant un cadre collectif et statutaire. La mise en œuvre du C3P dans la fonction publique dissoudrait le cadre statutaire et enverrait le pire des messages aux employeurs publics sur leur obligation de lutter contre les expositions ;

• De fonder la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique sur un décret listant les conditions de travail et de dangerosité y ouvrant droit, en prenant appui et en complétant le décret 2011-354 du 30 mars 2011, relatif à la définition des facteurs de risques professionnels dans le code du travail, en particulier sur les seuils et les pluri-expositions ;

• Que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification, pour rendre possible les départs anticipés, quelle que soit l'évolution de la carrière, en établissant la transférabilité des droits acquis dans ce cadre.

La CGT demande l'ouverture d'une négociation spécifique sur la pénibilité dans la Fonction publique, avec l'objectif d'une réparation fondée de manière plus transparente, et l'objectif d'une meilleure liaison entre prévention et réparation.

Le minimum garanti

Le minimum garanti (MG) concerne une partie importante des départs en retraite dans la Fonction publique, en particulier pour les agents de catégorie C et les femmes.

Avant les réformes de 2003 et 2010 ce dispositif permettait d'assurer une pension de retraite minimum à tous les fonctionnaires et de corriger les effets de carrières incomplètes.

Alors que l'article 4 de la loi de réforme de 2003 fixe comme objectif (non contraignant !) au système de retraite une pension minimum de 85 % du SMIC net pour une carrière complète, le Minimum Contributif (Mico) de la CNAV atteint péniblement 55 %, et 60 % pour le MICO majoré. Il n'existe aucune garantie minimum en retraite complémentaire.

Le minimum garanti de la Fonction publique, équivalent au SMIC net pour 40 ans de carrière, est lui un véritable minimum (57.5 % pour 15 ans de service, 82.5 % pour 25 ans, 90 % pour 30 ans et 100 % pour 40 ans).

Mais son alignement sur les conditions d'attribution du Mico par la loi de novembre 2010 ne corrige plus les carrières incomplètes, par l'obligation d'avoir la durée d'assurance totale pour le taux plein. Cette disposition a fait perdre le bénéfice du MG à de nombreux fonctionnaires, particulièrement des femmes de catégorie C, au point de ne plus être un minimum, ni d'être garanti.

Soit les agents partent avec une retraite très basse, bien en dessous du seuil de pauvreté, soit ils prolongent leur carrière jusqu'à 67 ans (ou 62 ans pour la catégorie active).

Le changement de mode de calcul en-dessous de 15 ans de service (division par le nombre de trimestres exigibles pour le taux plein) supprime le bénéfice du MG à presque tous les agents rémunérés un peu au-dessus du SMIC.

La CGT revendique :

• L'abandon de la double condition (d'avoir la durée d'assurance totale ou d'atteindre la limite d'âge) pour pouvoir bénéficier du minimum garanti ;

• La prise en compte des bonifications, a minima celles pour enfant, pour le calcul du MG ;

• Le calcul d'une pension inférieure à 15 ans en divisant 57.5 % par 15, par année de service.

Intégration de primes dans le traitement indiciaire et extinction de l'ERAFP

La loi Fillon de 2003 a créé un « Régime Additionnel de la Fonction publique » (RAFP) destiné à procurer aux fonctionnaires un supplément de retraite à partir de cotisations appliquées sur les primes et indemnités.

Ce régime est en fait un fonds de pension, soumis aux aléas des marchés financiers. La faiblesse persistante des taux obligataires depuis la crise financière de 2008 condamne le modèle de la capitalisation pour la retraite.

Outre qu'il ne produit qu'un supplément réduit de pension, ce mécanisme est une machine à détruire la grille des salaires et à fragiliser le statut général.

Selon le rapport sur la fonction publique de 2016,

le pourcentage de primes et indemnités dans les trois versants est en moyenne de 23 % du salaire brut, soit 30 % du traitement brut.

Le taux réel de remplacement n'est donc pas de 75 %, mais de 58 %. L'accroissement continu de la part de primes et indemnités dans le salaire s'analyse comme une fuite de la puissance publique devant ses responsabilités d'employeurs, et une baisse continue des droits sociaux des fonctionnaires. Cette moyenne cache de profondes inégalités entre fonctionnaires.

Le précédent gouvernement a décidé en 2015, dans le cadre de la mise en œuvre unilatérale de PPCR, une intégration d'une part de prime en points d'indice dans le traitement (4 points pour les C, 6 pour les B et 9 pour les A). Très insuffisante à renverser la logique en place, cette intégration doit être reprise et renforcée. La CGT demande l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.

La CGT revendique la mise en extinction de l'ERAFP, les droits déjà acquis étant préservés.

La CGT propose d'ouvrir aux fonctionnaires l'option :

• Soit vers l'intégration des droits issus de l'ERAFP dans les régimes de retraite des fonctionnaires,

• Soit vers une épargne réglementée pour les fonctionnaires dont les provisions seraient affectées au développement industriel du pays (PME-PMI), à la satisfaction des besoins sociaux (logement des fonctionnaires), à l'accompagnement du vieillissement de la société, au développement de l'emploi solidaire, à la transition écologique.

Rétablissement de la bonification d'un an par enfant

Tant que les inégalités de pension entre femmes et hommes existent, des mesures de compensation sont légitimes. La réforme de 2003 a réduit ce droit familial, avec le passage d'un an de bonification par enfant à 6 mois de durée d'assurance (durée validée qui sert seulement pour le calcul de la décote), pour les enfants nés à partir de 2004.

La CGT demande le rétablissement de la bonification d'un an par enfant.

Jours de grève

Les journées de grève sont signalées à la CNRACL par les établissements hospitaliers et les collectivités territoriales, et défalquées de la durée ouvrant droit à pension. Or les articles 5 et 9 du Code des pensions ouvrent le droit pour les services accomplis en position d'activité. Pendant une grève, les fonctionnaires sont en position d'activité.

La CGT estime qu'il s'agit là d'une discrimination du traitement des fonctionnaires ainsi que d'une atteinte au droit de grève. La CGT réitère sa demande que les jours de grève ouvrent droit à pension pour tous les fonctionnaires.

Proratisation des 25 meilleures années pour le calcul du salaire annuel moyen des poly-pensionnés privé-public

Les salariés du privé n'ayant qu'une partie de leur carrière à la CNAV proratise les 25 meilleures années pour le calcul de leur salaire de référence : ils prennent en compte les 12 meilleures années de salaire pour une demi-carrière à la CNAV.

Les poly-pensionnés privé-public fonctionnaires prennent eux en compte les salaires pour la CNAV et les régimes alignés jusqu'à 25 ans. Cette disposition ne leur permet pas d'éliminer les années les plus difficiles, et baisse très fortement le salaire annuel moyen servant au calcul de leur retraite du privé.

C'est une discrimination sans aucune justification à laquelle il est nécessaire de mettre un terme.

retour sommaire

POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

L'égalité est inscrite dans la Constitution, elle doit être une réalité. L'État, les collectivités locales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent être exemplaires en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes : c'est un enjeu de société majeur, l'affaire de tous et toutes, qui appelle des réponses fortes et ambitieuses.

LA SITUATION ACTUELLE

Les constats faits dans le rapport gouvernemental « La force de l'égalité » rendu en janvier 2017, font état d'inégalités très fortes dans la Fonction publique malgré une législation riche sur l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit se concrétiser par une augmentation et une égalité de traitement. Cette égalité est d'ailleurs d'une importance primordiale pour les recettes de la protection sociale.

Aussi, le protocole Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 doit être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements de santé …). Nous rappelons que l'égalité professionnelle est un sujet de négociations et de discussions au niveau national mais aussi au niveau local.

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT s'emploiera à ce que pour chaque prise de décision, l'application d'une démarche intégrée ne soit pas qu'un slogan. Il faut de toute urgence appliquer les textes en vigueur et ouvrir des négociations sur les thématiques suivantes :

Rémunérations

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Dans la fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification et diplôme égaux. C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

• Tout d'abord, établir une carte des emplois sexuée (filière/cadres d'emplois/corps) : faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60 % d'un sexe représenté.

• Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour toutes les catégories ou surtout dans les filières/ emplois à prédominance féminine ?

Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique et homogénéiser le plus possible les grilles entre filières :

C'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en quatre domaines (comme le propose le BIT) : qualifications, complexité du poste, responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique :

• Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise ;

• Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles.

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence :

Les exigences physiques : prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers…).

– Il existe d'autres sollicitations corporelles comme : la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle…

– Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

Les exigences émotionnelles et temporelles :

– La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur…).

– Le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme.

– La disponibilité

– L'imprévisibilité de la charge de travail

– L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles).

Maternité

Nous revendiquons, là encore, l'application du protocole d'accord de 2013 : « D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agentes concernées, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé ». De plus la CGT revendique :

• L'application de l'aménagement du temps de travail à partir du 3e mois de grossesse, comme le prévoit la loi ;

• L'allongement du congé maternité - il n'est que de 16 semaines en France alors que l'Organisation Internationale du Travail préconise 18 semaines ;

• Une reconstitution de carrière pour les agentes ayant subi une pénalisation dû à une grossesse ;

• L'obtention d'autorisations spéciales d'absences pour la PMA conforme à ce que prévoit le Code du travail c'est à dire qu'elles ne soient pas conditionnées aux nécessités de service.

Conditions de travail des femmes

• Faire des analyses sexuées des conditions de travail et de leur impact sur la santé des agentes et agents en lien avec le CTE et CHSCT ;

• Reconnaitre la pénibilité et accorder les catégories actives en réparation pour les corps de métier concernés ;

• Agir pour un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences et agressions sexuelles ou discriminations.

Articulation vie privée/vie professionnelle

• Mieux rémunérer le congé parental ;

• Mettre en place un service public d'accueil de qualité de la petite enfance ;

• Un engagement des pouvoirs publics pour un égal accès aux temps d'activités périscolaires pour tous les enfants, quel que soit leur localité.

Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

• Une obligation de formation pour les personnels des services du personnel, les encadrant-es, les représentant.e.s des CHSCT ;

• Une obligation de formation dans les instituts et écoles de formation ;

• Développer la lutte contre les stéréotypes ;

• Obligation pour tous les agent.e.s d'avoir une formation inscrite dans le plan de formation sur la protection des victimes au travail, avec une protection contre le licenciement, un droit à la mutation et au changement de poste…

retour sommaire

LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL

LA SITUATION ACTUELLE

Après la signature en 2008 des accords de Bercy sur le dialogue social dans la Fonction publique, et la publication 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, un cycle de discussions s'est achevé par la publication d'un relevé de conclusions unilatéral daté du 29 septembre 2011 et de plusieurs textes d'application.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Revendications immédiates

• Attribution de nouveaux moyens syndicaux nationaux indispensables au fonctionnement du Conseil Commun de la Fonction publique (CCFP) et au développement du dialogue social de niveau européen (point 1c de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011). La CGT demande à cet effet, en sus des droits existants rattachés aux conseils supérieurs, la création d'une enveloppe supplémentaire de droits nationaux répartie en fonction des résultats pris en compte pour la répartition des sièges au CCFP.

• Refonte urgente des règles de fonctionnement du CCFP et des Conseil Supérieur de la Fonction publique (CSFP) : rôle et place des suppléants ; présidence des formations spécialisées du CCFP (et place des organisations syndicales dans ce cadre) ; délais de transmission des projets de textes et des propositions d'amendement.

• Réouverture du dossier relatif aux possibilités de mutualisation du droit syndical (point 5 de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011).

Revendications nécessitant l'ouverture de négociation

Pour la CGT, l'ouverture d'une négociation sur l'amélioration des droits syndicaux conformément aux accords de Bercy est nécessaire.

Elle doit permettre :

– De faire évoluer positivement les restrictions actuelles au droit de grève et de se syndiquer dans la Fonction publique [règle du trentième indivisible à l'État, restrictions au droit de grève (service minimum d'accueil notamment) voire interdiction de faire grève et/ou de syndiquer pour certaines catégories de personnels, droit d'informer les usagers du service public].

– Le développement du droit syndical tel que prévu par les accords de Bercy, les discussions menées depuis 2011 ayant eu pour cadre imposé, celui d'une réforme menée à moyens constants.

– L'ouverture de discussions, dans un cadre interprofessionnel, pour la participation des employeurs publics à la mise en place de droits syndicaux interprofessionnels.

retour sommaire

FICHE N° 13

QUELLE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ?

INTRODUCTION

La CGT Fonction publique est pleinement engagée dans la démarche initiée par la CGT de reconquête de la sécurité et de la protection sociales fondée sur les principes de solidarité, d'universalité, de démocratie, d'appropriation et de redistribution des richesses créées par le travail. C'est un engagement majeur pour répondre aux besoins et défis nouveaux du XXIe siècle telles la prise en charge de la perte d'autonomie et une politique ambitieuse de prévention des risques. Les droits et moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à toutes et à tous. Pour la CGT Fonction publique, l'intervention des organismes complémentaires a pour objectif de compléter les garanties de base et d'améliorer la couverture sociale globale, pas de justifier un transfert de prise en charge.

LA SITUATION ACTUELLE

Rappel du cadre légal

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit que les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives portant sur différents sujets dont l'action sociale et la protection sociale complémentaire. Par ailleurs, la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a introduit un article dans la loi du 23 juillet 1983 permettant aux employeurs publics de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Des dispositifs différents dans les trois versants de la Fonction publique

La fonction publique de l'Etat

La protection sociale complémentaire des personnels est fondée sur un dispositif de référencement des organismes chargés de sa mise en œuvre. L'adhésion est facultative. Elle est ouverte aux actifs, fonctionnaires et agents non-titulaires, et aux retraités. C'est au terme d'appels d'offres et de cahiers des charges élaborés par les différents employeurs publics de l'Etat que les organismes sont référencés qu'il s'agisse de mutuelles, d'institutions de prévoyance, de compagnies d'assurances. L'offre de couverture complémentaire doit garantir des prestations couplées dans les domaines de la santé et de la prévoyance. Des systèmes de garanties minimales sont prévues de même que des mécanismes de solidarité qui sont contrôlés lors du versement des participations financières aux organismes référencés. Ces versements sont limités au montant des transferts solidaires (solidarités indiciaires, intergénérationnelles, familiales) effectués par les organismes référencés. Ce sont les organismes référencés qui perçoivent les participations financières.

La fonction publique territoriale

La protection sociale complémentaire est fondée sur deux dispositifs : la labellisation ou le conventionnement. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent :

Soit aider les personnels qui souscrivent un contrat dont la dimension solidaire aura été préalablement vérifié au niveau national dans le cadre d'une procédure spécifique dite de « labellisation ». Les contrats labellisés sont publiés sur une liste publiée par la Direction générale des collectivités locales.

Soit engagée une procédure de mise en concurrence des opérateurs. Une fois sélectionné, la collectivité conclut une « convention de participation » avec l'opérateur.

Les centres de gestion peuvent aussi conclure des conventions de participation.

L'adhésion est facultative. Elle est ouverte aux actifs, fonctionnaires et agents non-titulaires, et aux retraités. Les participations financières sont versées soit directement à l'agent soit via un organisme. Ces participations sont plafonnées dans les limites de la cotisation due par l'agent couvert.

La fonction publique hospitalière

La loi du 9 janvier 1986 prévoit la prise en charge par l'établissement d'affectation du fonctionnaire des frais d'hospitalisation dans la limite de 6 mois. Le fonctionnaire bénéficie également (contrairement à l'agent

non-titulaire qui en est exclu) de la prise en charge par l'établissement des soins médicaux et des produits pharmaceutiques qui leur sont délivrés pour leur usage personnel par la pharmacie de l'établissement sur prescription d'un médecin de l'établissement. Les fonctionnaires ont donc gagné un droit statutaire aux soins gratuits auquel s'ajoute une prestation maladie visant à compenser la perte de rémunération des agents ayant épuisé leurs droits statutaires de rémunération à plein traitement pour maladie (L'agent conserve alors l'intégralité de son traitement et la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, pendant une durée de 3 mois et à un 1/2 traitement du 4e au 12e mois. Le CGOS – Comité de Gestion des Œuvres Sociales – peut verser un complément d'un demi traitement pendant 5 mois, entre le 4e et 8e mois inclus).

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

La protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique n'est pas satisfaisante :

Remarque liminaire :

A l'évidence, les systèmes de protection sociale complémentaire des différents versants constitutifs de la Fonction publique sont différents. Ces systèmes font l'objet de critiques et de revendications dédiées formulées par l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT, la Fédération des Services Publics CGT et la Fédération de la santé et de l'Action Sociale au sein du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Néanmoins, la CGT Fonction publique porte un ensemble de critiques communes :

• La protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique ne fait pas l'objet de réels processus de négociations ;

• Un nombre conséquent d'agents ne disposent pas d'une couverture complémentaire ;

• Un nombre conséquent d'agents accèdent à une couverture complémentaire dans le domaine de la santé sans accéder à une couverture complémentaire dans le domaine de la prévoyance. Dans le même temps, outre que le niveau des prestations proposées peut être insuffisant par rapport aux besoins des personnels, elles ne permettent pas de couvrir l'intégralité des risques (exemple : perte d'autonomie).

Tant dans la fonction publique de l'Etat que dans la fonction publique territoriale, les participations financières des employeurs publics sont faibles. Elles sont loin d'atteindre les plafonds autorisés par les textes en vigueur. Un nombre conséquent d'agents ne bénéficient aujourd'hui d'aucune aide. Pour la fonction publique hospitalière, aucun agent ne bénéficie aujourd'hui d'une participation financière de son employeur. Même si comparaison n'est pas forcément raison, les participations financières des employeurs du secteur privé sont nettement supérieures.

De manière irrecevable, la protection sociale complémentaire des personnels est de plus en plus soumise à des processus de marchandisation et de mise en concurrence alors qu'elle doit relever de l'économie sociale et solidaire.

Les revendications de la CGT Fonction publique :

Revendications immédiates :

• Ouverture d'un processus de discussions et de négociations inscrit à l'agenda social du Conseil Commun de la Fonction publique.

• Réalisation d'un état des lieux et d'un bilan contradictoire de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique.

• Les travaux d'ores et déjà entrepris par la DGAFP et au sein des différents conseils supérieurs des différents versants de la Fonction publique seront utiles pour dresser l'état des lieux en question. De manière articulée avec les travaux du CCFP, ils pourront aussi être utilement saisis.

• La CGT Fonction publique propose aussi que des auditions soient réalisées avec différents acteurs de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire.

• La CGT Fonction publique propose qu'un recensement et un examen exhaustifs des textes législatifs et réglementaires existants soient réalisés sans oublier la législation et la réglementation européennes.

• La CGT Fonction publique propose que ce travail soit réalisé et achevé au cours du deuxième semestre de l'année 2017 [septembre 2017 – décembre 2017]. Il fera l'objet d'un rapport soumis, à minima, à l'appréciation du CCFP.

Revendications à plus long terme : [A partir du 1/1/2018 et en tenant compte des conclusions du rapport].

• Rendre obligatoire les processus de négociations relatifs à la protection sociale complémentaire des personnels,

• Favoriser la couverture complémentaire du plus grand nombre possible d'agents actifs, fonctionnaires et non-titulaires, et de retraités,

• Assurer une protection sociale complémentaire qui offre des prestations couplées dans les domaines de la santé et de la prévoyance. Etendre les prestations proposées à des besoins nouveaux comme la prise en charge de la perte d'autonomie,

• Prendre les dispositions nécessaires afin que les employeurs publics participent de manière obligatoire et plus significative au financement de la protection sociale complémentaire des personnels (à minima, 50 % de la cotisation mutualiste obligatoire),

• Réaffirmer les principes de la mutualité et plus particulièrement la non sélection des risques et la mise en œuvre de solidarités professionnelles, indiciaires, intergénérationnelles et familiales.

retour sommaire

la cgt
FONCTION PUBLIQUE

Union fédérale des syndicats de l'État CGT
263, Rue de Paris /// case 542 /// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 77 56 – ufse@cgt.fr
www.ufsecgt.fr

Fédération des services publics CGT
263, Rue de Paris /// case 547 /// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 88 20 – fdsp@cgt.fr
www.cgtservicespublics.fr

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
263, Rue de Paris /// case 538 /// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 87 49 – santeas@cgt.fr
www.sante.cgt.fr