



Revendications sur la Fonction publique et ses agents

JUILLET 2012

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT

263, Rue de Paris - case 542 - 93514 Montreuil CEDEX tel: **01 48 18 82 31**

mel: ugff@cgt.fr site: <http://ugff.cgt.fr>

Fédération Des Services Publics CGT

263, Rue de Paris – case 547 – 93514 Montreuil CEDEX tel : **01.48.18.83.74**

Mel : fdsp@cgt.fr site : <http://fdsp.cgt.fr>

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT

263, Rue de Paris – case 538 – 93514 Montreuil CEDEX tel : **01.48.18.20.70**

Mel : santeas@cgt.fr site : <http://sante.cgt.fr>

SOMMAIRE

PARTIE 1 : Questions nécessitant des réponses immédiates

Fiche 1 : L'EMPLOI.....	4
Fiche 2 : MORATOIRE SUR LES SUPPRESSIONS DE SERVICES ET LES PRIVATISATIONS	6
Fiche 3 : SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE	8
Fiche 4 : ABROGATION DE LA « REORIENTATION PROFESSIONNELLE »	9
Fiche 5 : ABROGATION DU RECOURS A L'INTERIM	11
Fiche 6 : ABROGATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'INTERESSEMENT COLLECTIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	13
Fiche 7 : MESURES URGENTES ET TRANSITOIRES POUR AMELIORER LE POUVOIR D'ACHAT	15
Fiche 8 : LE DIALOGUE SOCIAL ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	18
Fiche 9 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD SUR LES NON TITULAIRES	20
Fiche 10 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES VERSANTS TERRITORIAL ET HOSPITALIER DE LA FONCTION PUBLIQUE	23
Fiche 11 : RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE	26
DES INFIRMIER-E-S HOSPITALIER-E-S	26
Fiche 12 : LES PROBLEMATIQUES LIEES AUX TRANSFERTS DE PERSONNELS VERS LES COLLECTIVITES LOCALES	28
Fiche 13 : LES DERIVES DES GROUPEMENTS D'INTERET PUBLIC (GIP) ET DES GROUPEMENTS DE COOPERATION SANITAIRE (GCS)	30
Fiche 14 : CATEGORIE C - ACCES AUTOMATIQUE AU 8EME ECHELON DE L'ECHELLE 6.....	32
Fiche 15 : REVALORISATION STATUTAIRE DE LA FILIERE SOCIALE ET SOCIO-EDUCATIVE.....	33
Fiche 16 : INTEGRATION DES FONCTIONNAIRES DE MAYOTTE DANS LES CORPS DE DROIT COMMUN	35

PARTIE 2 : Questions nécessitant un cycle de négociations

Fiche 17 : RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	37
Fiche 18 : NON TITULAIRES - FAIRE UN BILAN ET EN TIRER TOUTES LES CONSÉQUENCES	41
Fiche 19 : SUBROGATION DE LA LOI HPST	42
Fiche 20 : SUBROGATION DE LA RÉFORME TERRITORIALE DU 16 DÉCEMBRE 2010.	44
Fiche 21 : POUR UN STATUT UNIFIE DES FONCTIONNAIRES.....	47
Fiche 22 : NÉGOCIATION SUR LA GRILLE INDICIAIRE.....	51
Fiche 23 : NÉGOCIATION SUR LE RATTRAPAGE DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE	55
Fiche 24 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	56
Fiche 25: COMPÉTENCES ÉTAT / COLLECTIVITÉS TERRITORIALES.....	60
Fiche 26 : NÉGOCIATION SUR L'AMÉLIORATION DES DROITS SYNDICAUX CONFORMÉMENT AUX ACCORDS DE BERCY	64
Fiche 27 : AMÉLIORER LA SANTÉ, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	65
Fiche 28 : LES DROITS DES ORIGINAIRES DE L'OUTRE-MER TRAVAILLANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE ..	67
Fiche 29 : UNE RÉFORME DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET LES DROITS	69

Mesures demandées par les organisations CGT de la Fonction publique

Questions nécessitant des réponses immédiates

Partie I

Fiche 1 : L'EMPLOI

La situation :

Beaucoup d'approximations – pour ne pas dire davantage – 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.

S'agissant de l'emploi, les plus récentes sont arrêtées au 31.12.2009.

Que font-elles apparaître ?

À cette date, la FPE compte	2.392.364 emplois ;
la FPT compte	1.805.936 emplois ;
la FPH compte	1.100.073 emplois ;
Soit un total de	5.298.373 emplois

Le dernier rapport disponible (2010 – 2011) indique avoir procédé à une mise en cohérence des nouvelles normes comptabilisant les effectifs.

Sur ces bases, en 1998, les chiffres étaient les suivants :

FPE :	2.452.095
FPT :	1.266.059
FPH :	904.152
Total :	4.622.306

Ceci étant, le rapport précise que sont aujourd'hui prises en compte des catégories de personnes qui ne l'étaient pas hier, notamment sur le versant de l'État. Ce sont en particulier les volontaires militaires, les adjoints de sécurité et les agents de Pôle Emploi issus des ex-Assedic. Cela représente un total d'environ 45.000 emplois qu'il convient donc de retrancher du total 2009.

On est alors à **5.253.373** emplois. Cela représente une augmentation de **13,7 %** par rapport à 1998. Dans le même temps, la population globale et la population active ont crû aux alentours de **10 %**.

Cela relativise beaucoup les déclarations intempestives stigmatisant la supposée inflation délirante des effectifs de la Fonction publique.

De surcroît, les années 2010, 2011 et 2012, une fois connues et stabilisées, vont à l'évidence faire apparaître une régression du nombre d'emplois total de la Fonction publique. Comme sur la même période, il est tout aussi avéré que la population aura de nouveau augmenté, le rapport nombre d'emplois de la Fonction publique sur la population sera au bout du compte quasi inchangé sur les 15 dernières années.

Pour la CGT :

La réalité rappelée ci-dessus mériterait évidemment d'être affinée. En effet, une meilleure connaissance et donc prise en compte des emplois précaires, l'accroissement des temps incomplets imposés viennent, entre autres, pondérer de manière complémentaire l'augmentation des effectifs depuis 1998.

Mais, surtout, de nouvelles missions publiques apparues appellent des réponses en matière d'emploi.

C'est par exemple, le cas dans le secteur de la santé. C'est aussi vrai sur le versant territorial où, pour ne citer qu'un aspect, plus de 150.000 emplois nouveaux ont été créés depuis le milieu des années 90 pour répondre à la généralisation de l'intercommunalité.

Quant à l'État central, ses effectifs en baisse importante (au moins 150.000 emplois supprimés) conduisent à la mise en péril de pans entiers de l'intervention publique. 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 agents de la Fonction publique ne sont pas une variable d'ajustement économique.

Les effectifs de la Fonction publique doivent être corrélés aux missions qu'on lui confie au compte de l'intérêt général. Ils doivent permettre de rendre la meilleure qualité de service public pour toute la population.

C'est pourquoi, la CGT revendique l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois. Plus aucun poste ne doit disparaître et des créations doivent avoir lieu sans attendre. Un large débat contradictoire doit être organisé entre les différents acteurs (gouvernement, organisations syndicales, employeurs publics, représentants des citoyens,...) pour apprécier les missions que l'on souhaite 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 urgence emploi formation.

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

Fiche 2 : MORATOIRE SUR LES SUPPRESSIONS DE SERVICES ET LES PRIVATISATIONS

La situation :

De nombreux exemples à l'étranger (électricité aux Etats-Unis, transports ferroviaires en Grande-Bretagne) ou en France (télécommunication, eau, gaz) démontrent que la libéralisation n'est pas gage d'un meilleur service public mais, au contraire, entraîne sa dégradation et un renchérissement de sa tarification.

Parce qu'elle garantit l'égalité d'accès, la maîtrise publique des missions relevant de la satisfaction des besoins fondamentaux doit être pleinement assurée, notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'eau, du logement social, de l'énergie, de la communication, de la justice, des transports, du contrôle sanitaire, de la culture,

Les quelques exemples qui suivent sont loin d'être exhaustifs au vu des nombreuses suppressions de services et de postes dans la Fonction publique.

Parmi les nombreuses réorganisations hospitalières, consécutives à la mise en place de la loi HPST et de l'insuffisance de financement :

- le projet de réorganisation du CHU de Caen et de son désamiantage prévoit la suppression de 600 lits hospitaliers ;
- le projet de fermer la réanimation pédiatrique, des services de chirurgies infantiles et des urgences enfants de l'hôpital nord à Marseille pour la transférer à la Timone. Cela va diminuer l'offre de soins et va délaissier les quartiers nord de Marseille d'une possibilité d'accès aux soins pédiatriques ;
- la mise en place depuis 2 ans d'un Groupement de Coopération Sanitaire entre la Fondation Lanval et le CHU de Nice est catastrophique ; la réintégration dans le secteur public de cette activité est urgente ;
- la maternité de la Seyne-sur-Mer doit rouvrir au plus vite, car sa fermeture met à mal la population locale ;
- les plus de 500 suppressions d'emplois au CHU de Nancy depuis 3 ans ont plus que déstructuré le fonctionnement de cet établissement et du service public ;
- l'intégration de l'hôpital du Pertuis dans celui d'Aix aura de nombreuses conséquences en matière d'offre de soins dans le secteur.

Pour le service public du logement social, la loi du 13 juillet 2006 a transformé les offices HLM en Offices Publics pour l'Habitat et a supprimé le recrutement sous statut de fonctionnaire. La CGT constate que cette évolution n'a en rien contribué à améliorer la situation du logement social.

Le Schéma National des Infrastructures de Transport (SNIT) a acté la volonté d'abandon de la maîtrise publique par la concession de pans entiers de tronçons de routes et le recours au PPP (Partenariat Public Privé).

Sur 11 000 kms de réseau autoroutier national, 8 000 kms ont été privatisés depuis 2005, et sont maintenant gérés par des sociétés d'autoroute.

Le processus est présenté comme étant la seule possibilité pour entreprendre rapidement des travaux de développement et de modernisation des infrastructures routières, les aménagements nécessaires de sécurité, désenclaver les territoires ou décongestionner le réseau existant, tout en se désengageant des investissements indispensables.

En 2011, 850 kms de voirie ont fait l'objet de débats publics en vue de la concession ; ils s'inscrivent dans un vaste programme (RCEA, tunnel de Toulon, RN10, RN88 Ouest...).

Pour la CGT, sur ces exemples :

Pour remplir correctement les missions de service public du secteur santé action sociale, nous demandons l'arrêt des projets de fermeture, de suppressions d'emploi et de restructuration.

Dans le champ des services publics territoriaux, nous revendiquons la maîtrise publique de la gestion de la production, de l'exploitation, de la distribution et du contrôle de la qualité de l'eau et de l'assainissement dans un véritable service public national de l'eau et de l'assainissement. Pour la CGT, cette maîtrise passe par la garantie d'un statut unique public des salariés de l'eau, de l'assainissement, du contrôle, de la répression des infractions, de la recherche, etc..., dans le cadre du nouveau statut du travailleur salarié, revendiqué par la CGT.

Il est indispensable de mettre en œuvre une politique nationale de l'habitat qui appelle un renforcement de l'intervention de la puissance publique. Cela passe par la mise en place d'un grand Service public de l'Habitat adossé à un pôle public de financement, dont l'emploi public, le statut de fonctionnaire territorial et les droits qui en découlent garantiraient les missions de service public et singulièrement l'égalité d'accès et de traitement pour la population.

Le réseau national doit être financé sur des crédits publics, par l'État. Il doit rester dans le giron de l'État. Le service public routier doit être renforcé par :

- le développement des services d'exploitation et d'entretien du réseau non concédé, ce qui suppose l'arrêt de la privatisation et de l'externalisation des tâches d'entretien et de maintenance ;
- le maintien et le développement d'un grand service d'ingénierie au sein des services de l'État ;
- l'institution du principe de gratuité, et de libre accès aux réseaux routiers.

La CGT se prononce pour un moratoire sur les suppressions de services, les privatisations et les externalisations dans la Fonction Publique.

Fiche 3 : SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE

La situation :

La circulaire Fonction publique du 24 février 2012 généralise, à toute la Fonction publique, les dispositions de l'article 105 de la loi de Finances 2012, qui établit un jour de carence pour l'ensemble des fonctionnaires.

Dès l'annonce de cette mesure, l'ensemble des organisations syndicales l'ont dénoncée et ont demandé son retrait.

La perte de salaire équivaut au trentième indivisible pour chaque période de congé maladie. Cette mesure attaque encore le pouvoir d'achat des fonctionnaires, alors que le point d'indice est gelé depuis juillet 2010, et que la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation depuis janvier 2000 atteint 13%.

L'argument de l'équité avec le privé fait l'impasse sur la réalité de la protection sociale complémentaire dans les établissements du secteur privé, qui prend en charge de façon régulière les jours de carence.

En 2004 (enquête IRDES sur la PSCE), 67% des salariés du secteur privé sont couverts par une complémentaire santé proposée par les établissements. On relève 87% des salariés couverts dans des établissements de 100 à 250 salariés, et 99% dans ceux de plus de 500 salariés.

En 2009, 91% des établissements de plus de 250 salariés disposent de cette couverture. Les employeurs participent au financement des contrats complémentaires santé qu'ils proposent à leurs salariés à hauteur de 57% en moyenne (16% à 100%, 32% plus de 50%, 31% à 50%).

A l'évidence, alors que les agents publics sont très majoritairement employés dans des établissements d'une certaine taille, la situation de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires est très éloignée de celle du privé.

Le 5 juin 2012, le TGI de Paris a annulé l'application du jour de carence à la RATP, ce qui a amené la SNCF à suspendre son application.

Par ailleurs, la philosophie exprimée par le gouvernement Fillon, tentait d'expliquer que le jour de carence permettrait de réduire le déficit de la sécurité sociale. Ce motif n'est pas valable dans la Fonction publique, tout au plus cela permet de réduire les budgets des établissements de santé, des collectivités et des ministères.

D'autre part, la FPH n'applique toujours pas, comme c'est le cas dans la FPE et la FPT, le dispositif de la conservation des Congés Annuels (CA) en cas de maladie, comme l'ont confirmé une jurisprudence et une directive européenne.

Nous demandons la publication rapide à la FPH, à l'identique des 2 autres versants, d'une circulaire sur la préservation des CA en cas de maladie.

Pour la CGT :

Cette mesure est un symbole de l'acharnement anti-fonctionnaires des parlementaires de l'ancienne majorité.

Aucun fonctionnaire ne comprendrait que le nouveau gouvernement ne l'annule pas purement et simplement, et le plus rapidement possible.

Fiche 4 : ABROGATION DE LA « REORIENTATION PROFESSIONNELLE »

La situation :

L'article 7 de la loi 2009-972, dite de mobilité, a ajouté les articles 44 bis à 44 quinquies à la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ces articles, complétés par le décret 2010-1402 du 12 novembre 2010, instituent une nouvelle position dite de « *réorientation professionnelle* » pour le fonctionnaire dont « *l'emploi est susceptible d'être supprimé* », « *en cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs* ».

Cette rédaction est exorbitante. Aucune indication n'est donnée, ni par la loi, ni par le décret, quant aux critères de détermination de « *l'emploi susceptible d'être supprimé* ». Aucune limite n'est fixée au pouvoir administratif quant à la possibilité ou la réalisation effective d'une suppression d'emploi. L'administration étant par nature en constante évolution et tous les emplois étant à tout moment « *susceptibles d'être supprimés* », tous les fonctionnaires de l'État peuvent, de manière discrétionnaire, et sans consultation préalable des instances de représentation des personnels, être placés en situation de réorientation professionnelle.

Pour les agents concernés, l'administration établit de façon tout aussi discrétionnaire « *un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation dans un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration, ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent. Le projet peut également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi dans le secteur privé, ou à créer ou reprendre une entreprise* ».

Le placement en situation de réorientation professionnelle peut être prononcé pour une durée indéterminée. Pendant cette période, le fonctionnaire est tenu, sous peine de sanction, de suivre l'ensemble « *des actions d'accompagnement prévues par son projet personnalisé* ». L'administration peut « *lui demander d'accomplir des missions pour son compte ou celui d'une autre administration* ».

De fait, le fonctionnaire, placé d'office en réorientation professionnelle, est soumis au bon vouloir de l'administration sans même pouvoir saisir les instances paritaires compétentes pour les sanctions disciplinaires.

« *La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel emploi. Elle peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emploi public. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite* ».

La mise à disponibilité, pendant laquelle le fonctionnaire ne perçoit aucun traitement ou indemnité, est prononcée pour une durée indéterminée. Au cours de cette période, le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Ainsi, l'article 7 de la loi mobilité a instauré une possibilité de « *licenciement économique* » dans la fonction publique de l'État.

Il s'agit là, non seulement d'une remise en cause de la « *garantie de l'emploi* », principe fondamental du statut mais aussi d'une remise en cause du principe de la fonction publique de « *carrière* ».

Cette novation a été justifiée par ses auteurs comme un rapprochement avec les règles appliquées aux salariés relevant du code du travail.

Dans ce cadre, on notera que, contrairement à ce qui est prévu dans le secteur privé, l'administration n'a pas pour objectif, imposé par la loi, d'établir « *un plan de sauvegarde de l'emploi* » destiné à éviter les licenciements. Les actions destinées à faciliter le reclassement des agents ne font pas non plus l'objet de garantie collective, négociée avec les représentants du personnel, mais sont fixées unilatéralement et au cas par cas par l'administration. Enfin, contrairement au principe général de participation posé par la constitution, on relèvera que les instances de représentation du personnel ne sont associées à aucune des étapes du processus.

Pour la CGT :

L'article 7 de la loi du 3 août 2009 et son décret d'application remettent en cause les principes fondamentaux du statut général promulgué en 1982. Ils ont été dénoncés comme tel par toutes les organisations syndicales et leur abrogation constituerait un élément certain de restauration du dialogue social.

Plus largement, la CGT revendique dans les trois versants, une garantie d'emploi pour tous les fonctionnaires et la garantie de la mobilité choisie.

Cette garantie doit également trouver à s'appliquer, assis sur le principe de carrière et articulée avec la mobilité choisie, dans les cas de suppressions d'emplois. Ceci suppose de revisiter les articles 97 et 97 bis de la loi 84-53 pour la fonction publique territoriale et l'article 93 de la loi 86-33 pour la fonction publique hospitalière.

Fiche 5 : ABROGATION DU RECOURS A L'INTERIM

La situation :

L'utilisation de travailleurs intérimaires pour répondre aux besoins temporaires d'une administration était, jusqu'en août 2009, proscrit par le conseil d'État en application « du principe général selon lequel l'exécution du service public administratif est confié à des agents publics » (CE 18 janvier 1977). Depuis cette jurisprudence, les tribunaux administratifs avaient, à de nombreuses reprises, réaffirmé que le recrutement direct ou indirect de salariés de droit privé par une administration portait atteinte aux compétences du juge administratif et donc aux principes constitutionnels de dualité des juridictions.

Malgré cette jurisprudence constante, des administrations -notamment dans le secteur hospitalier- ont parfois fait appel à des sociétés d'intérim pour répondre à des besoins occasionnels voire même dans certains cas à des besoins permanents. Cet état de fait a servi de principal argument au gouvernement pour justifier l'article 21 de la loi de mobilité. Sur le fond du sujet, rien ne justifiait une telle mesure car les administrations disposaient déjà de possibilités très étendues de recours à des emplois précaires pour accomplir des missions ponctuelles.

Ainsi, l'article 3 bis de la loi 84-16, créé par l'article 21, prévoit désormais la possibilité de recours à des intérimaires dans les cas prévus au chapitre 1^{er} du titre V du livre II de la première partie du Code du Travail. Ces dispositions sont contraires aux articles 6, 6 quater et 6 sixties de la loi 84-16 qui disposent que ce sont des fonctionnaires ou des contractuels de droit public qui doivent assurer des missions correspondant à des remplacements et des besoins occasionnels ou saisonniers.

L'article 21 de la loi mobilité a en outre élargi les possibilités de recours à l'emploi précaire dans la fonction publique. Ainsi, la notion d'accroissement temporaire d'activité n'existait pas jusqu'ici dans la fonction publique. S'agissant d'une disposition inscrite dans le Code du Travail (L 1251-60), elle renvoie explicitement à la définition issue de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 1990, transcrite dans le droit positif par la loi du 12 juillet 1990. Sans rentrer dans le détail de l'abondante jurisprudence, on peut rappeler que l'accroissement temporaire d'activité correspond à des « augmentations accidentelles ou cycliques de la charge de travail » qui ne peuvent « être absorbées par les effectifs habituels ».

Cette notion est particulièrement floue et les juges de droit commun ont ainsi estimé que pouvaient constituer un accroissement temporaire d'activité, un surcroît de travail lié à la rentrée scolaire, une surcharge dans les services comptables au moment du bilan, l'accroissement momentané lié à des retards accumulés, etc....

Dès l'adoption de la loi du 3 août 2009, le Pôle Emploi Etablissement Public Administratif a fait appel, sur ce motif, à des entreprises d'intérim. Toutefois, les juges considèrent de façon constante qu'une activité doit être « inhabituelle et précisément limitée dans le temps » pour être qualifiée d'accroissement temporaire.

Par ailleurs, même si le législateur n'a pu faire abstraction de la Directive Européenne 2008/104 du 19 novembre 2008 relative au travail temporaire, ni de la jurisprudence de la Cour Européenne de Justice sur l'égalité de traitement entre travailleurs, les règles applicables dans la Fonction publique dérogent partiellement aux règles de droit commun. Ainsi, c'est le tribunal administratif, et non les juges de droit commun, qui examine les litiges entre le salarié intérimaire et l'administration utilisatrice.

D'autre part, l'article L 1251-62 du code du travail, introduit par la loi du 3 août 2009, prévoit que, si l'administration continue d'employer un salarié intérimaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui de contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce dernier est réputé sous contrat à durée déterminée de 3 ans auprès de l'utilisateur. Cette disposition est restrictive par rapport au droit général qui dispose qu'un contrat non écrit est réputé à durée indéterminée.

Il ne fait aucun doute que c'est la pression des entreprises d'intérim, demandeuses, depuis des années, de l'ouverture de ce nouveau marché juteux, qui est à l'origine de cet article 21 de la loi mobilité.

De plus, le manque d'attractivité de certaines professions dans la Fonction publique, comme pour les infirmier-e-s, pousse les jeunes professionnels à s'orienter vers les agences d'intérim au détriment de leur inscription aux concours de la Fonction publique, et ce pour des salaires légèrement plus élevés.

De nombreux secteurs travaillent à flux tendu, ils ont recours à l'intérim ce qui met en danger la qualité du service public, car travailler chaque jour avec un nouveau collègue, qui ne connaît pas le service, accroît la responsabilité des personnels en place.

Par ailleurs, l'intérêt de cette mesure pour l'État et les collectivités territoriales se trouve, non pas dans des économies budgétaires (un marché d'intérim est 2 fois plus coûteux qu'un recrutement de CDD), mais dans l'abandon de leurs responsabilités d'employeur. Au lieu d'engager un nouveau plan de titularisation, il leur est possible de se débarrasser du problème en renvoyant la gestion de dizaines de milliers d'agents précaires à des entreprises privées qui sont connues pour se comporter comme de parfaits exploiters.

Pour la CGT :

L'abrogation de l'article 21 permettrait un retour à une pleine responsabilité des employeurs publics tout en assurant des économies budgétaires. Elle préviendrait en outre les conflits de compétence entre juridiction administrative et de droit commun qui ne manqueront pas de se faire jour dès les premiers contentieux.

Pour répondre aux besoins occasionnels ou saisonniers comme aux absences ponctuelles et ce dans les trois versants de la fonction publique, la CGT se prononce pour un recours exclusif à des fonctionnaires ou des contractuels de droit public.

La mise en place d'équipes de suppléance composées de titulaires est une solution pour garantir la qualité du service public.

Fiche 6 : ABROGATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'INTERESSEMENT COLLECTIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La situation :

L'article 38 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a introduit la notion de performance collective des services en matière de régime indemnitaire.

A ce jour, cette mesure a trouvé une traduction réglementaire dans la FPE (décret 2011-1038) et la FPT (décrets 2012-624 et 625). En ce qui concerne la FPH, l'intéressement collectif ne prévoit pas de rémunération pour les agents mais des retours financiers dans les budgets des pôles et des services.

Cette question a fait l'objet d'une concertation symbolique début 2010 sous la forme d'une réunion tenue le 12 mars 2010 en présence de Samuel BARREAULT, directeur de cabinet d'Éric WOERTH, Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.

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

Le gouvernement a alors pris une décision unilatérale, concrétisée par l'article 38 de la loi 2010-751, introduisant ainsi par son biais une mesure issue d'un processus parfaitement contraire aux nouvelles règles de dialogue social instituées par ladite loi...

La CGT ne peut se reconnaître dans la philosophie générale du dispositif d'intéressement collectif. Celui-ci constitue en effet une nouvelle étape dans l'entreprise consistant à imposer à la Fonction publique une culture de la concurrence et de la rentabilité financière importée du secteur privé.

Pour la CGT, la dite logique est contraire à l'intérêt général, qui doit rester le principe directeur des finalités de la Fonction publique.

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, plus aisément mesurables, au détriment d'autres et donc de la qualité du service public. Des dérives clientélistes sont possibles.

Dans la même logique, ce dispositif envisage explicitement une mise en concurrence des services de l'État. Une telle politique ne pourra qu'entraîner une mise à mal de la cohésion d'action des services et des équipes de travail.

Il y a là une réelle rupture avec les principes fondateurs de la Fonction publique.

Ce dispositif repose à nos yeux sur l'idée erronée selon laquelle toutes les missions de la Fonction publique seraient quantifiables et donc mesurables en terme de résultats. Or, il n'en est rien. Loin de permettre la reconnaissance du travail de l'ensemble des fonctionnaires et agents publics, ce dispositif ne sera d'évidence applicable que dans une partie des services de l'État.

Concernant les versants territorial et hospitalier, son financement apparaît plus qu'aléatoire et conduira selon toute probabilité à un creusement des inégalités de rémunération correspondant aux inégalités de ressources des collectivités et établissements.

La CGT est d'autant plus hostile à ce dispositif que son financement dans la Fonction publique d'État avait, aux yeux du gouvernement sortant, vocation à être assis sur une partie des marges budgétaires découlant des suppressions de postes.

Notre organisation 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.

Pour la CGT :

Le vecteur le plus juste d'une reconnaissance collective du travail des agents demeure la garantie et la progression du pouvoir d'achat du point d'indice et la refonte de la grille assurant des déroulements de carrière attractifs. C'est sur ces points que le gouvernement et les employeurs publics doivent porter l'effort financier.

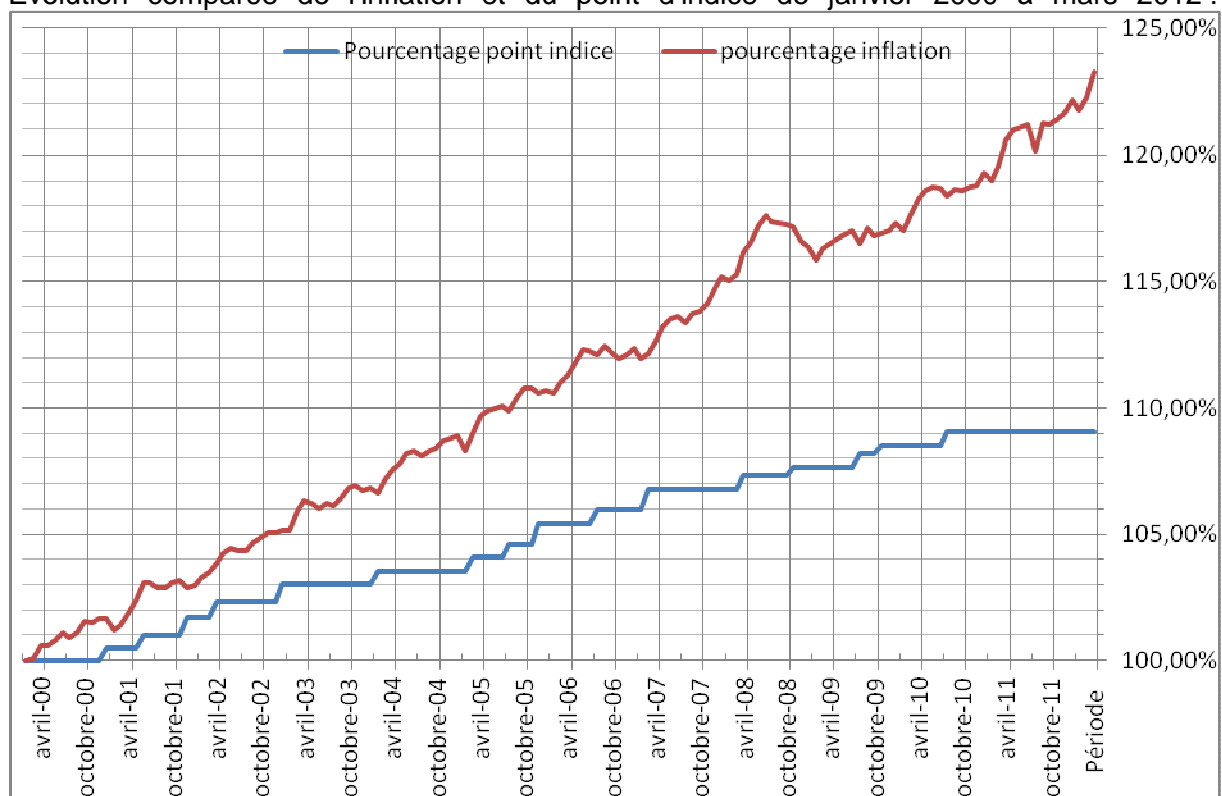
Fiche 7 : MESURES URGENTES ET TRANSITOIRES POUR AMELIORER LE POUVOIR D'ACHAT

La situation :

Il est éclairant de mesurer l'effet cumulé, depuis le 1^{er} janvier 2000, de la dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, au début des cinq ans d'une nouvelle mandature présidentielle.

Une divergence structurelle insoutenable entre inflation et point d'indice

Évolution comparée de l'inflation et du point d'indice de janvier 2000 à mars 2012 :

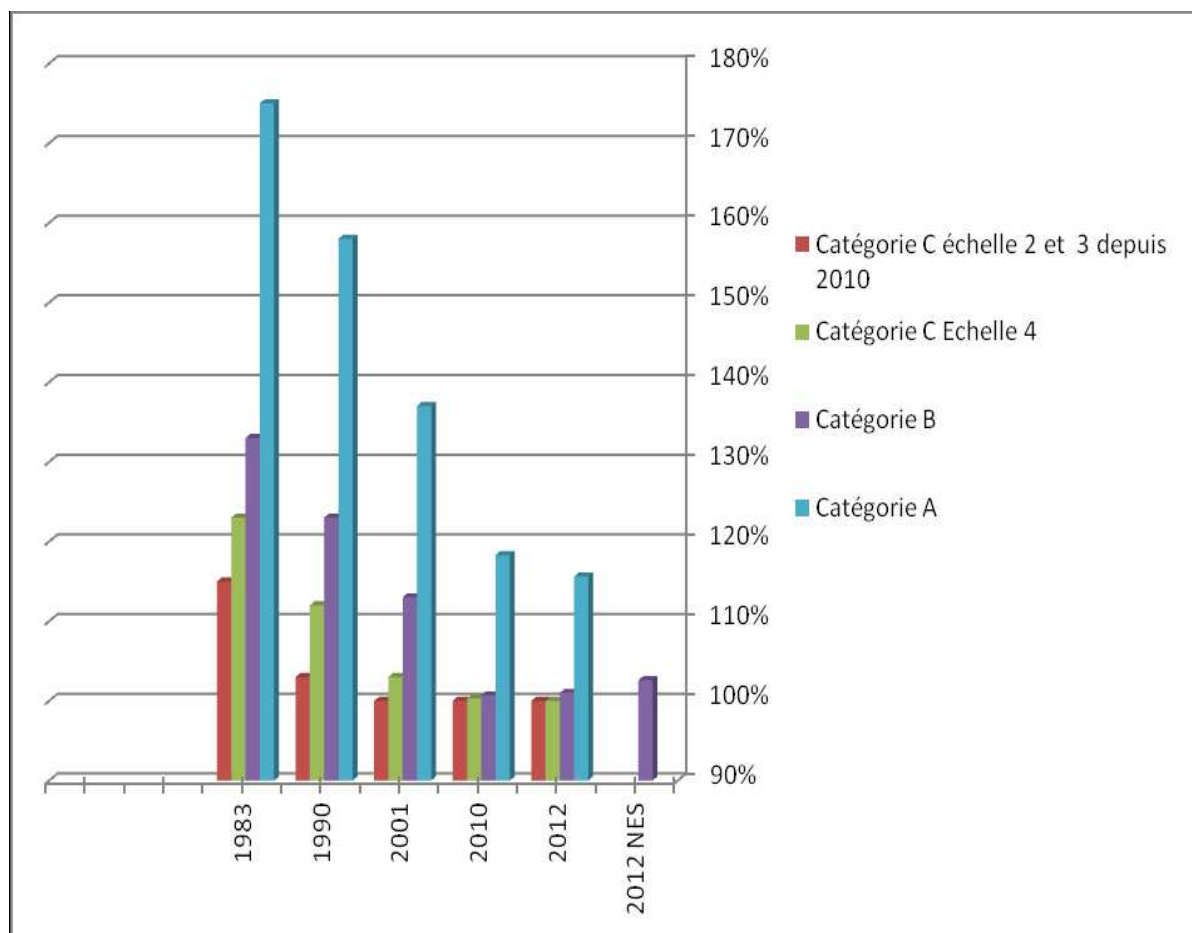


En mars 2012, le point d'indice a perdu 13% par rapport à l'inflation depuis janvier 2000. Sur l'ensemble de la période, on voit que l'inflation est sur une pente de + 2,1% par an, correspondant pratiquement à l'objectif de 2% fixé par la Banque centrale européenne.

Le point d'indice, quant à lui, évolue en moyenne de + 0,81% par an. En janvier 2010, donc avant le blocage déclaré du point d'indice de juillet 2010, l'augmentation moyenne annuelle n'était que de + 0,85%, donc très proche de celle d'aujourd'hui. Les deux courbes sont assez régulières, et l'évolution recouvre le gouvernement Jospin et les présidences Chirac 2 et Sarkozy.

Quelle conclusion peut-on en tirer ? Même un rattrapage partiel du point d'indice, à l'occasion de la nouvelle présidence, ne modifiera pas fondamentalement la divergence entre les deux courbes.

Si l'évolution du point d'indice reste découplée pendant encore 5 ans de celle de l'inflation, pour la moitié de sa valeur environ, comme c'est le cas de façon régulière depuis 2000, nous continuerions à voir se déployer une évolution insoutenable à moyen terme.



Dans le cas du maintien d'un tel découplage, ce qui se produira dans un délai assez rapide, c'est tout simplement annoncer la fin du point d'indice comme base de la rémunération des fonctionnaires.

Le résultat en est l'écrasement de la grille indiciaire, avec un début de grille à 100% du SMIC en catégorie C, à 101% en catégorie B, et à 116% en catégorie A, et ce, avant l'augmentation du smic du 1^{er} juillet 2012.

Une renégociation globale de la grille indiciaire, et une évolution du point d'indice calée sur l'accroissement global de richesse dans la société, et non seulement sur l'inflation, sont des nécessités inévitables. A défaut d'une telle réorientation, nous sortirons à plus ou moins court terme du système de la grille indiciaire unique (voir la Fiche n°22), et par conséquent de la fonction publique de carrière.

Pour la CGT :

1) Une mesure d'urgence :

Comme signe de la rupture avec la logique précédente, la CGT Fonction publique demande que la hausse nécessaire du point d'indice compense intégralement la perte due à l'inflation de la dernière année.

Soit pour le 1^{er} juin 2012, un point d'indice à 4,718 euros.

Pour suivre l'évolution de l'inflation depuis le 31 mai 2011, le point d'indice de la fonction publique devrait s'élever aujourd'hui à :

Point d'indice	Valeur mensuelle en euros
Depuis le 1er juillet 2010	4,6303
Revalorisé sur l'indice INSEE : de mai 2011 à mai 2012	4,7180
Perte avec le point actuel	-0,0880

2) Des mesures urgentes et transitoires liées au SMIC :

La course entre SMIC et échelon initial de la grille de la catégorie C va être relancée par la prochaine augmentation du point d'indice.

La très insuffisante augmentation du SMIC au 1^{er} juillet fera passer le salaire minimum de la fonction publique à l'équivalent de l'indice majoré 308.

Il est nécessaire de rehausser les premiers échelons de la catégorie C dès maintenant et en tirer les conséquences pour toutes les catégories, de façon à pouvoir renégocier la grille autrement que dans l'urgence. Les pertes de pouvoir d'achat sont conséquentes, et demandent à être compensées.

La CGT propose d'attribuer en mesure d'urgence 20 points d'indice pour les échelons d'un indice égal inférieur à l'indice maximum de la catégorie C (IM 430), 15 points pour l'indice maximum de la catégorie B (IM 562), et 10 points au-dessus.

Annexe : Grille indiciaire provisoire après cette attribution de points d'indice uniforme à la grille de Juin 2012 (<= IM 430 : 20 points ; <= IM 562 : 15 points ; >IM 562 : 10 points)

	Catégorie A		Catégorie B NES			Catégorie C			
	2 ^{ème} grade	1 ^{er} grade	3 ^{ème} grade	2 ^{ème} grade	1 ^{er} grade	Echelle 6	Echelle 5	Echelle 4	Echelle 3
1er échelon	449	369	385	347	330	345	324	323	322
2ème échelon	498	396	400	352	336	356	325	324	323
3ème échelon	532	409	415	360	345	367	326	325	324
4ème échelon	566	428	430	368	354	380	328	326	325
5ème échelon	600	446	448	381	365	397	338	328	326
6ème échelon	636	476	464	395	378	414	348	336	327
7ème échelon	683	511	486	410	391	436	358	345	332
8ème échelon	716	539	509	425	404	450	370	355	339
9ème échelon	756	560	534	445	420		382	365	346
10ème échelon	793	594	555	460	440		399	376	358
11ème échelon		636	577	483	458		412	389	375
12ème échelon		668		506	481				
13ème échelon				530	501				

Fiche 8 : LE DIALOGUE SOCIAL ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

La situation :

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 près d'un an de discussions s'est achevé par la publication, par le gouvernement, d'un relevé de conclusions unilatéral daté du 29 septembre 2011. Ce dernier a ensuite fait l'objet d'un travail réglementaire entaché, tant sur le fond que sur la forme, d'entorses majeures aux accords de 2008 et au résultat des discussions menées en 2010/2011.

Cette situation conduit aujourd'hui à de graves dysfonctionnements et entraves à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique.

Pour la CGT :

- Clarification dans la FPE et la FPH des conditions d'utilisation des autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées pour le fonctionnement des organisations syndicales : les ASA doivent être utilisables sur les trois versants pour les réunions des organismes directeurs des syndicats locaux et de l'ensemble des structures interprofessionnelles (point 1a de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux).
- Extension des autorisations spéciales d'absence accordées, sur convocation de l'administration, à l'ensemble des réunions initiées par celle-ci (point 1b de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011).
- Abrogation des dispositions de l'article 97 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 sur les obligations particulières des organisations syndicales de la Fonction publique en matière de certification comptable, clause exorbitante par rapport au Code du Travail.
- 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 ; organisation des instances par collèges ; 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) et ouverture d'une concertation dans la FPH car la mutualisation existante est mise en extinction à la date des prochaines élections.
- Ouverture d'une négociation sur la situation des agents investis d'un mandat syndical et la reconnaissance de leur parcours militant (sur les bases des accords de Bercy et de l'axe IV du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011).

- Instauration de droits pour les mandatés aux Comités d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de la FPT et de la FPE équivalents à ceux existants dans la FPH et dans le code du travail (notamment en terme de formation).
- En cohérence avec les points précédents, révision urgente des textes récents et projets de textes en cours (circulaire sur le droit syndical à l'Etat ; décret et circulaire sur le droit syndical de la FPH)
- Rétablissement de la prise en charge des frais de participation des fonctionnaires aux stages des Instituts supérieurs du travail. Depuis l'automne 2008, le Ministère du Travail interdit aux instituts du travail d'utiliser la subvention qu'il leur verse pour prendre en charge les frais engagés pour la participation des fonctionnaires aux stages qu'ils organisent. Malgré plusieurs démarches, aucune solution de remplacement n'a été mise en place par les précédents gouvernements.

Fiche 9 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD SUR LES NON TITULAIRES

La situation :

Le protocole sur les non titulaires du 31 mars 2011, signé par la CGT, est fondé sur un compromis équilibré, en trois volets :

- un plan de titularisation large, ouvert aux agents exerçant sur un emploi permanent, ayant 4 ans d'ancienneté, mais aussi aux agents dès 2 ans d'ancienneté (qui sont pleinement éligibles au moment où ils remplissent la condition des 4 ans). Tous les agents ayant 6 ans d'ancienneté ont un CDI et sont titularisables. La CGT souhaitait un plan de titularisation plus large ;
- une restriction des conditions de recours à l'emploi contractuel ;
- une amélioration des conditions d'emploi et des droits sociaux des non titulaires.

Cet équilibre est respecté par la loi du 12 mars 2012, adoptée par les deux assemblées à une très large majorité, l'ensemble des groupes politiques étant favorables à la mise en œuvre de la loi.

Les restrictions au plan de titularisation, en particulier de la part des employeurs publics, déséquilibrent le respect de l'accord : en limitant le nombre d'ayants-droit ; en limitant l'accès à l'emploi titulaire des ayants-droit.

Le dispositif prévu par le protocole, décliné par la loi et les décrets, ne doit pas obérer la continuité des recrutements classiques prévus par les autres textes en vigueur dans chaque statut.

1) Limiter le nombre d'ayants-droit. De nombreux employeurs publics ont mis fin à des contrats de CDD éligibles à la titularisation depuis le 31 mars 2011, avant et après la promulgation de la loi, le 13 mars 2012. Une forte proportion des agents titularisables sont déjà hors de l'emploi public.

La titularisation des non titulaires en poste se fait sur l'« Équivalent Temps Plein » qu'ils occupent, sans création d'emploi, ce qui n'est plus le cas quand le contractuel est hors de l'emploi public.

Les agents ayant deux ans d'ancienneté, mis hors de l'emploi public avant leurs 4 ans, perdent le droit à la titularisation.

2) Limiter l'accès à l'emploi titulaire des ayants-droit. De nombreuses dispositions ont pour conséquence de limiter l'ampleur du plan de titularisation pour les employeurs publics, qui utilisent pour ce faire les questions : de support budgétaire, de maintien de la mission, de l'existence du support statutaire, de l'ouverture du support statutaire existant, de la sélectivité de l'épreuve de titularisation, des conditions de stage.

Alors que le protocole d'accord spécifie que « *les emplois... seront ouverts par transformation des emplois et/ou crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés...* », la question de la titularisation, dans le cadre de contrats de recherche, y compris les crédits des Agences Nationales de la recherche (ANR), est toujours ouverte.

L'éventuelle disparition (par externalisation,...) de la mission peut être opposée à la titularisation d'agents éligibles, disposant d'un support statutaire d'accueil : la préfecture de Paris qui envisage de refuser la titularisation en adjoints techniques des agents de ménage, par exemple.

Un travail spécifique pour créer ou ouvrir, si nécessaire, un support statutaire, est indispensable à certaines fonctions : informaticiens dans certains ministères, ainsi que dans les versants territoriaux et hospitaliers, fonctions de communication, éventuellement médecins de prévention dans l'État, etc.

L'ensemble des emplois de cadres supérieurs (A+) est exclu de la titularisation, avec une interprétation large de cette catégorie dans l'enseignement supérieur, quand dans la FPH il exclut uniquement les corps de direction.

Le décret État (seul publié pour l'instant) et le projet de circulaire introduisent plusieurs dispositions allant dans le sens d'une sélectivité de l'épreuve de titularisation.

La norme édictée par le projet de circulaire pour la catégorie A dans l'État et l'hospitalière est le concours réservé. Dans la territoriale, il n'y a que de l'examen professionnel, ce que la CGT approuve.

L'article 7 III du décret Etat prévoit le classement par ordre de mérite à l'issue des épreuves, et le projet de circulaire la possibilité d'introduire une épreuve d'admissibilité dans le cadre de l'examen pro, ce qui manifeste la volonté de réintroduire des critères de sélection. Il en est de même dans le projet de décret de la FPH.

Le décret État est plus restrictif que la loi, ce qui est anormal, pour les dispositions applicables en matière de stage et de sanction de stage. L'article 9 du décret spécifie que ces dispositions sont celles prévues dans les statuts particuliers du corps d'accueil pour les lauréats du concours interne, le projet de circulaire précisant « *sans dérogation possible* ». La loi (article 6-III) précise simplement que les conditions de nomination sont celles prévues par les statuts particuliers, et n'exclut pas les dispositions de l'examen professionnel.

Dans le projet présenté à la FPH, des bilans locaux et nationaux annuels ont été retenus, ainsi qu'une information annuelle aux agents relevant de la loi. Est envisagée, dans les discussions en cours, une possibilité de suivi individualisé et nominatif des agents relevant du dispositif spécifique.

3) Dans le cadre des mesures de circonstance, une erreur s'est glissée dans la loi, qui ne permet pas de garantir l'emploi de nombreux agents de laboratoires de recherche, ayant plusieurs contrats successifs d'employeurs différents sur le même poste, l'article 8 ne faisant pas référence à l'alinéa 8 de l'article 4. Un amendement à la loi du 12 mars 2012 dans le cadre du PLF rectificatif de juillet 2012 est envisageable.

Pour la CGT:

Un engagement politique fort du ministre est nécessaire pour fixer le cadre du recul de la précarité dans la Fonction publique.

Les mesures prises devront avoir pour objectif de donner toute son ampleur au plan de titularisation, et de permettre le plus largement possible aux agents éligibles en poste au 31 mars 2011 de sortir d'une situation de précarité.

Trois engagements concrets devraient s'imposer aux employeurs publics :

- l'ouverture au recrutement spécifique, par chaque employeur public, d'ici le 12 mars 2016, d'un nombre de postes équivalent au nombre d'ayants-droit recensés, volontaires à la titularisation, qu'ils soient au moment de l'épreuve dans ou hors l'emploi public. Cette disposition rendra inutile l'ensemble des dispositions restrictives à la titularisation, et contraindra les employeurs à intégrer au plan de titularisation l'ensemble des agents placés hors de l'emploi public.
- la garantie donnée aux agents éligibles d'être maintenus dans l'emploi public, quelle que soit leur situation vis à vis de la titularisation.
- Un calendrier respectueux des engagements du protocole, les recrutements ne devront pas être concentrés en fin de période des 4 ans.

Un amendement dans le cadre du projet de loi rectificatif de juillet 2012 à la loi de finances 2012 :

Le début du quatrième paragraphe de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012 est écrit « Les septième et huitième alinéas du I de l'article 4 », à la place de « Le septième alinéa ... ».

Des modifications du décret État et du projet de circulaire :

- Modification de l'article 9 sur les conditions de stage, ouvrant sur l'ensemble des dispositions des décrets particuliers : la CGT demande une seule année de stage pour tous et des modalités de formation calées sur celles des lauréats de l'examen professionnel.
- Modification de l'article 7 et des dispositions du projet de circulaire introduisant une plus grande sélectivité de l'épreuve de titularisation.
- Suppression des dispositions de la circulaire qui établissent le concours réservé comme la norme pour la catégorie A.

Fiche 10 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES VERSANTS TERRITORIAL ET HOSPITALIER DE LA FONCTION PUBLIQUE

La situation

La formation professionnelle est un moyen d'émancipation des salariés, les moyens sont du salaire socialisé qui doit être géré paritairement. Cela passe par la progression d'un niveau de qualification de tous les salariés sur leur carrière.

1) Rétablissement à 1 % de la cotisation des collectivités territoriales au Centre National de la Fonction Publique Territoriale CNFPT:

Les recettes du (CNFPT), établissement public chargé de la formation professionnelle des agents de la Fonction publique territoriale, proviennent d'une cotisation de 0,9% (depuis l'amendement Arthuis en 2011) de la masse salariale des collectivités territoriales.

Le plafond du taux de cotisation a été fixé par la loi du 13 juillet 1987, le conseil d'administration du CNFPT a toujours choisi de voter le montant de la cotisation au taux plafond, soit 1%. Seul le collège employeur a droit de vote sur le budget.

Depuis la loi du 7 février 2007, la cotisation est amputée de la contribution que doit verser le CNFPT aux centres de gestion en contrepartie de l'organisation des concours.

Pour faire des économies budgétaires sur le droit à la formation professionnelle des agents des collectivités territoriales, le sénateur Jean Arthuis, a fait voter, pendant l'été 2011, un amendement dans la loi de finances rectificative qui baisse le taux de cotisation des collectivités territoriales de 10% pour faire passer celles-ci de 1% à 0,9 % de la masse salariale des collectivités territoriales. La CGT dénonce cette réduction de la cotisation CNFPT qui porte atteinte au droit à la formation professionnelle du personnel de la Fonction Publique Territoriale et, in fine, à la qualité du service public.

Cette baisse de recettes s'est en effet traduite par des mesures constituant des atteintes graves au droit à la formation professionnelle (suppression du remboursement des frais de déplacement des stagiaires par le CNFPT, augmentation du nombre de stagiaires dans les sessions de formation entraînant l'annulation d'un nombre important de celles-ci).

L'objectif du CNFPT n'est pas de faire du profit. La CGT tient à rappeler que la cotisation du CNFPT lui permet d'offrir la possibilité de se former à l'ensemble des agents des collectivités territoriales quel que soit leur masse salariale.

Il est le garant de l'égalité d'accès au droit à la formation professionnelle de tous les agents de la Fonction Publique Territoriale qu'ils soient agents d'une petite ou d'une grande collectivité.

Son principe fondateur de mutualisation est remis en cause. La politique aveugle d'austérité du gouvernement précédent a porté une atteinte supplémentaire aux principes d'égalité de traitement, de continuité et d'adaptabilité qui fondent notre Fonction publique.

La mobilisation des agents de la fonction publique territoriale et des employeurs locaux démontre que cette mesure injuste n'est pas soutenue. De nombreuses pétitions et motions ont été signées, à ce jour plus de 7 000 délibérations de collectivités ont été adoptées.

2) La formation et la promotion professionnelle, un outil d'avenir et de développement de la FPH.

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 a mis en place différentes réformes néfastes, dont le Développement Professionnel Continu (DPC) et l'OGDPC (organisme de gestion du DPC). Celui-ci nous inquiète vivement. L'obligation de formation est imposée aux salariés médicaux, auxiliaires médicaux et paramédicaux (sauf les personnels administratifs et techniques qui sont 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. Les agents ne peuvent pas remplir leur obligation de formation tout au long de la vie pour absences de volonté, d'autorisation et de financement préalable de l'employeur. Ce renversement de rôle est d'autant plus inacceptable par le fait que l'obligation de formation est déjà inscrite dans de nombreux décrets de compétences des agents dans notre secteur d'activité. Ce devoir n'est souvent pas rempli, non du fait des agents, mais plutôt de la difficulté des établissements à répondre aux multiples demandes de formations des personnels concernés.

Tout cela ramène, à travers l'objectif du DPC, de maîtriser les dépenses de santé et non de proposer aux agents « une formation tout au long de la vie ». ils en ont réellement besoin sur leur lieu de travail :

- pour s'adapter, suivre les évolutions technologiques et scientifiques,
- pour parfaire leurs compétences et leurs qualifications,
- pour progresser et accéder à une promotion sociale,
- pour se reconvertir éventuellement, afin de répondre à une exigence et nécessité d'épanouissement professionnelle
- pour accomplir leur mission de qualité après des usagers dont ils ont la charge .

Tout cela a des conséquences sur l'évaluation, des professionnels et de leur pratique, qui ira jusqu'à la suppression de la notation et la transformation de la prime de service en prime de fonction et de résultat.

Pour la CGT :

A LA FPT :

La CGT rappelle qu'il convient d'améliorer les conditions de formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en réévaluant les durées des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation.

Dans un premier temps, la cotisation à 1 % doit être rétablie immédiatement et les mesures d'adaptation, envisagées par l'établissement, retirées.

Dans un deuxième temps, pour répondre aux besoins de formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale, et afin de donner plus de moyens au CNFPT, la

CGT revendique que la cotisation soit portée à 3 %. (Les collectivités consacrent 2,6% en moyenne à la formation professionnelle et l'état 3%).

La CGT réclame le rétablissement d'un paritarisme plein et entier qui garantisse que la cotisation ne soit pas dévoyée.

Il s'agit aujourd'hui d'assurer une réelle mutualisation qui, seule, garantit l'accès à la formation professionnelle à tous les agents de toutes les collectivités afin d'assurer la qualité du service public.

A LA FPH :

Nous revendiquons :

- la mise en place d'un plan urgence emploi formation et augmenter les quotas de places dans les écoles paramédicales ;
- le développement de l'apprentissage avec un financement spécifique dédié ;
- l'augmentation des moyens de formation dès 2013, notamment pour les promotions professionnelles. La totalité des salariés réussissant le concours d'une école paramédicale doit être pris en charge. Nous revendiquons 5 % de la masse salariale et 10% du temps de travail consacré à la formation professionnelle par agent. La revalorisation salariale que nous exigeons doit permettre une augmentation de la masse salariale qui agira en faveur d'une élévation des budgets consacrés à la formation.
- L'obtention pour les étudiants en étude promotionnelle (la promotion sociale par la formation qualifiante) du même statut que les autres étudiants et d'avoir les mêmes chances de réussite. Il est urgent de rétablir l'équité de traitement aux étudiants en promotion professionnelle.
- L'assurance de l'accès à la totalité du programme de formation, incluant notamment le temps de travail personnel.

Dans le cadre de la mise en place de l'OGDPC, la CGT revendique qu'il soit destiné uniquement au secteur libéral et renvoyer la gestion du DPC des agents des établissements publics à l'ANFH.

Fiche 11 : RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE

DES INFIRMIER-E-S HOSPITALIER-E-S

La situation :

Le 2 février 2010, Madame Bachelot a supprimé le bénéfice de la catégorie active aux infirmier-e-s de la catégorie A dans un protocole d'accord "*relatif à l'intégration dans la catégorie A de la Fonction publique hospitalière des infirmiers et des professions paramédicales aux diplômés reconnus dans le Licence Master Doctorat (LMD) par les universités et à l'intégration des corps de catégorie B de la Fonction publique hospitalière dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B*".

Seul le SNCH, syndicat non-représentatif de la profession, devenu le SMPS (syndicat des managers publics de santé) a signé le volet 1 et 3 du protocole. Ces derniers ont supprimé le classement en catégorie active des infirmier-e-s recruté-e-s à partir du 1er décembre 2010. Idem pour les infirmier-e-s déjà fonctionnaires en catégorie B, qui ont opté individuellement et définitivement pour la catégorie A, avant le 31 mars 2011, dans le dispositif intitulé "droit d'option". Toutes les organisations syndicales représentatives ont dénoncé ce marchandage de la reconnaissance de la pénibilité contre une reconnaissance de la qualification. Il est indéniable que l'immense majorité de la profession plaide et argumente en faveur de la reconnaissance de la pénibilité et de leur qualification.

Le 30 juin 2012, vient de se terminer la 2^{ème} phase de chantage concernant les infirmier-es spécialisé-es.

Pour mettre en œuvre ce protocole d'accord du 2 février 2010, la majorité parlementaire de droite a adopté 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*. Et cette injuste réglementation a été reprise dans la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. De nombreux parlementaires de gauche ont dénoncé cet odieux marchandage lors des débats des deux projets de loi, et ont demandé la reconnaissance de la qualification des infirmier-e-s en catégorie A ainsi que la reconnaissance de la pénibilité.

La fédération Santé Action sociale CGT a déposé le 29 avril 2011 des recours gracieux (auprès : du Premier ministre ; du Ministre du Travail de l'emploi et de la Santé ; du Ministre du Budget, des Comptes Publics et de la réforme de l'État ; du Ministre de la Fonction publique ; et de la Secrétaire d'État auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé chargée de la Santé), pour que l'article 37 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 soit déclassé, afin que tous les infirmier-e-s relevant du nouveau corps créé par le décret n°2010-1139 du 29 septembre 2010 soient classés en catégorie active.

Sans aucune réponse des 5 ministres, nous avons porté notre requête en Conseil d'État le 2 septembre 2011.

Le 6 avril 2012 nous avons porté devant le Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité, demandant le retrait de l'article 37 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, (au motif que l'absence de classement dans la catégorie active des nouvelles et nouveaux infirmier-e-s classé-e-s, porte atteinte au principe d'égalité de la Constitution française et sur la méconnaissance du I de l'article 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui précise que « sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles dans la nomenclature établie par décret en Conseil d'État »).

Lors de l'examen de notre requête, le 26 juin 2012, le Conseil d'État a décidé de ne pas transmettre l'instruction de la QPC devant le Conseil Constitutionnel, concluant que la création de 2 corps différents permet de traiter de manière différenciés des salarié-es exerçant une même profession tout en éludant la question de la pénibilité.

Pour la CGT, il n'est pas possible que les droits des infirmier-e-s soient différents selon qu'elles -ils appartiennent à un corps des catégories A ou B, alors qu'elles-ils travaillent sur le même poste. Les conditions de travail dans les hôpitaux n'ont pas changé, les horaires alternés et le travail de nuit existent toujours, ainsi que le port de charges lourdes (patient-es)... La pénibilité ne doit pas déboucher sur l'incapacité de travail ou l'invalidité comme le montre malheureusement les chiffres de la CNRACL.

L'article 37 de la loi 2010-751 a aussi été utilisé pour remettre en cause la pénibilité des infirmier-e-s de la fonction publique territoriale et de l'État qui en avaient la reconnaissance.

Pour la CGT :

Dans l'intérêt des professionnel-le-s, nous demandons d'ouvrir rapidement une négociation pour permettre à toutes les infirmières et infirmiers la reconnaissance de la pénibilité de leur travail.

Pour la CGT, la reconnaissance de la pénibilité est une question de justice sociale

La CGT revendique :

- un départ anticipé pour les salarié-e-s qui réalisent des travaux pénibles
- une bonification pour permettre un départ avec une retraite entière (trimestres pris en compte en durée d'assurance et en durée de cotisation) : un trimestre pour chaque année d'exposition

Fiche 12 : LES PROBLEMATIQUES LIEES AUX TRANSFERTS DE PERSONNELS VERS LES COLLECTIVITES LOCALES

Deux cas de figures se posent dans cette problématique : le transfert des personnels d'exploitation de l'Équipement ; la situation des Ouvriers des Parcs et Ateliers.

Le transfert des personnels d'exploitation de l'Équipement.

La situation :

1) La réforme :

La loi N° 2004-809 du 13 août 2004 transfère les compétences, les services et les emplois des services déconcentrés de l'Équipement, dont bénéficiaient les Conseils Généraux, au Territoire Départemental.

Elle transfère également une très grande partie des réseaux nationaux au Département.

On ne peut que constater une très grande dégradation quant à la qualité d'entretien et d'exploitation de ces réseaux. Ces réseaux nationaux alternatifs aux réseaux routiers privatisés et payants n'ont plus le statut de route nationale.

Nous déplorons que se dénoue la complémentarité exercée auparavant par les services de l'Ex-Equipement, dans les périodes de crise, qu'elles soient naturelles ou pas (météorologiques, pollution, inondation...).

Il faut réaliser une analyse concrète de cette réforme et tirer l'enseignement du transfert des réseaux nationaux.

2) Les garanties statutaires perdues :

Le service actif (Départ anticipé de 5 ans).

Le corps des Agents et Chefs d'Équipe d'Exploitation a le bénéfice du service actif, qui reconnaît la pénibilité et la dangerosité des missions par un départ anticipé en retraite.

Les agents transférés gardent le bénéfice du Service Actif à titre individuel, du moment qu'ils exercent des missions de même nature que celles exercées antérieurement au service de l'État. (Art 111 de la Loi 2004-809).

Les agents de la territoriale qui exercent les mêmes missions, nouvellement recrutés depuis les transferts, ne bénéficient pas du Service Actif.

Pour la CGT :

Nous revendiquons :

- le bénéfice du service actif de manière collective et pérenne pour tous les personnels de la territoriale qui exercent sur les réseaux et les infrastructures routières, des voies navigables et portuaires.
- l'attribution, pour tous ces personnels de l'État et des collectivités territoriales, d'une bonification retraite dans les mêmes conditions que les personnels en bénéficiant (pompiers,...).
- La mise en place de Comité d'Hygiène de Sécurité, et des Conditions de Travail spécifiques Les missions exercées par les agents sont d'une dangerosité reconnue. Nous déplorons à nouveau en quelques mois 2 accidents mortels (départements 01 et 42).

Les agents localement contestent : des conditions de travail précaires ; l'utilisation de matériels inadaptés ; des interventions sur réseaux extrêmement préjudiciables pour les agents et pour les usagers.

Ces conditions de travail ne peuvent pas être banalisées dans des CHSCT locaux départementaux regroupant l'ensemble des catégories quand elles existent. Il est urgent de mettre en place des CHSCT spécifiques.

- L'égalité de traitement

Dans le cadre des transferts, des agents ont opté pour l'intégration dans la Fonction publique territoriale. D'autres restent par choix détachés sans limitation de durée (loi du 13 août 2004).

Ces agents subissent une discrimination car les élus locaux leur refusent, la plupart du temps, dans le cadre de la double carrière, un déroulement de carrière identique aux autres agents de la collectivité :

- Avancement d'échelon retardé,
- Refus de promotion,
- voire refus de mutation.

Nous demandons qu'une circulaire ou un décret mette fin à cet état de fait. Les agents ont subi cette loi, ils ne doivent pas être pénalisés sur leur carrière.

Situation des Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA)

La situation :

Cinq mille OPA ont été transférés en 2010 et 2011 (loi 2009-1291 du 26 octobre 2009).

A ce jour et 32 mois après la promulgation de la loi, aucun décret d'application n'est sorti.

Deux décrets sont en préparation :

- Un décret fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la FPT. L'homologie statutaire entre le statut d'ouvrier d'État et le statut de fonctionnaire territorial est complexe. La CGT ne considère pas le décret comme abouti et a déposé 14 amendements au CTM du 23 février 2012
- Un décret fixant les conditions de retraite. L'article 11 de la loi prévoit un double calcul de retraite (une partie FSPOEIE et une partie CNRACL). La CGT a fait la démonstration que les OPA, poly-pensionnés par la loi, subiront une perte de pension par rapport à une pension unique (FSPOEIE ou CNRACL). Le secrétaire général du MEDDTL reconnaît officiellement au CTM du 13 avril qu'il faut revoir la loi sur l'aspect de la retraite. Il retire le décret d'intégration de l'ordre du jour, considérant qu'il doit être concomitant avec le décret retraite.

Dans l'attente d'une décision interministérielle, le retard pris implique que les agents ne pourront opter pour le statut territorial, dans le meilleur des cas qu'au 1er janvier 2014.

Pour la CGT :

Décret d'intégration, nous revendiquons :

- 23 points d'indice supplémentaires pour que les OPA puissent retrouver un déroulement de carrière en catégorie C ;
- Le reclassement des techniciens 1° (OPA) au grade de technicien territorial principal de 1ère classe ;
- Une homologie directe pour accéder en catégorie A et la suppression du recours à une commission nationale de classement

Décret retraite, nous revendiquons :

- Le choix entre une pension unique FSPOEIE, ou une pension CNRACL avec la prise en compte de la cotisation FSPOEIE sur la partie OPA.
- Une table ronde sur le décret retraite avec l'ensemble des interlocuteurs (MEDDE, Fonction publique (DGCL, DGAFP), Organisations Syndicales.

La CGT demande la sortie concomitante des deux décrets afin que les OPA puissent disposer de tous les éléments au moment de leur option.

Fiche 13 : LES DERIVES DES GROUPEMENTS D'INTERET PUBLIC (GIP) ET DES GROUPEMENTS DE COOPERATION SANITAIRE (GCS)

La situation :

La loi, dite Warsmann, du 18 mai 2011 et le décret 2012-91 du 26 janvier 2012, pris pour son application, sont venus modifier en profondeur les règles applicables aux GIP. Ces textes, produits en grande partie d'amendements parlementaires, ont été pris sans aucune concertation avec les organisations syndicales.

La loi HPST, qui a aussi modifié les Groupements de Coopération Sanitaire (GCS) en leur permettant de devenir employeurs de droits privé ou public, rapproche ces structures des GIP et entraîne les mêmes conséquences pour eux.

La première apparition des Groupements d'Intérêts Publics figure dans la loi du 15 juillet 1982 sur la programmation de la Recherche.

Dans l'esprit du législateur il s'agissait uniquement de développer des synergies entre différents laboratoires pour faire aboutir des projets complexes ou particulièrement coûteux.

Au fil du temps, le plus souvent à l'occasion de cavaliers législatifs, la possibilité de création de GIP a été ouverte à pratiquement tous les domaines de la fonction publique et les modalités de fonctionnement ont été singulièrement assouplies.

L'association avec des personnes morales de droit privé – qui sont fréquemment des entreprises – a conduit la Cour des Comptes à s'interroger sur la régularité et l'opacité du financement de certains GIP.

Le tribunal des conflits a jugé que les GIP étaient des personnes morales « sui generis », c'est-à-dire qu'il ne s'agissait ni d'établissements publics, ni de sociétés d'économie mixte, mais de structures totalement nouvelles dans le droit français.

De nombreux GIP, qui devaient être éphémères, sont en fait reconduits d'année en année, certains, existant depuis près de 30 ans. Parallèlement, alors que les personnels recrutés propres devaient être l'exception stricte, ils sont aujourd'hui majoritaires dans la plupart des cas.

Lorsque les GIP sont reconnus à caractère administratif, ce qui est le cas le plus fréquent, il n'existe ni CT, ni CCP, et les agents échappent aux règles d'emploi des non titulaires car le statut général de la fonction publique ignore ce type d'organismes dans sa rédaction actuelle. Il en est de même pour les GCS.

Ces personnels sont souvent dépourvus de droits minimaux, y compris de certains qui sont garantis par la constitution comme le droit syndical.

La loi Warsmann permet la généralisation de ce type d'organismes. Les possibilités de création de GIP sont désormais élargies à presque toutes les activités de service public. Dans la plupart des cas, un simple arrêté ministériel ou préfectoral permettra le transfert, à un GIP, de missions actuellement dévolues à la FPE, la FPT ou la FPH. Ces groupements créés par simple convention peuvent, comme les entreprises, être dotés d'un capital mais ne peuvent verser de dividende à leurs actionnaires. Alors que jusqu'à présent les GIP étaient créés pour une durée et une action déterminées, à l'avenir il pourra leur être confié de façon pérenne des missions généralistes.

Les établissements créateurs des GCS perdent tout contrôle sur l'activité de ceux-ci une fois créés.

Ces GIP et CGS pourront en outre désormais recruter librement des personnels de droit privé même lorsqu'ils n'accomplissent aucune mission industrielle ou commerciale.

La loi Warsmann permet ainsi de faire gérer par des GIP de nombreuses missions de la Fonction publique et de les faire accomplir non plus par des fonctionnaires mais par des salariés de droit privé !

Les GIP constituent ainsi une nouvelle forme d'organisation de la Fonction publique, calquée sur le modèle des agences anglo-saxonnes.

Depuis la publication du décret du 26 janvier 2012, dans les trois versants, les gestionnaires se sont précipités sur cette possibilité, censée donner plus de « souplesse » en matière de gestion des personnels et de comptabilité.

L'éducation nationale, notamment, s'est engagée dans cette voie concernant les GRETA. Mais la question est aussi d'actualité brûlante dans la FPT et la FPH. Il est urgent de stopper ces processus.

Pour la CGT :

Nous demandons :

- L'arrêt immédiat de l'application du décret 2012-91 ;
- L'ouverture d'une concertation pour réformer la loi du 18 mai 2011 ;
- L'arrêt immédiat des GCS employeurs

Fiche 14 : CATEGORIE C - ACCES AUTOMATIQUE AU 8EME ECHELON DE L'ECHELLE 6

La situation :

Depuis de nombreuses années, la grille de la catégorie C illustre le besoin d'une renégociation rapide de l'ensemble des grilles salariales dans la Fonction publique.

A ce jour, un des points, qu'il convient de régler rapidement, est celui de l'accessibilité de l'échelon sommital de l'échelle 6 (indice brut 499 et majoré 430) pour tous les agents de cette catégorie.

La combinaison de la hausse du SMIC, qui a suivi l'inflation depuis 5 ans, et du retard du point d'indice par rapport à l'inflation, aboutit à un écrasement de la grille indiciaire de la catégorie C.

Début 2011, la grille, allant du minimum de la Fonction publique (indice majoré 292) au 7^{ème} échelon de l'échelle 6 des corps administratifs et assimilés (indice majoré 416), avait une amplitude de 142%. Cette faible amplitude nie le principe même d'une Fonction publique de carrière.

Pour rappel, l'amplitude du NES du B est de 181% (IM 310 à 562). La CGT demande le doublement de l'indice terminal par rapport à l'indice initial pour chaque catégorie.

En janvier 2012 le minimum Fonction publique évolue de l'IM 292 à l'IM 302, pour simplement suivre l'augmentation du SMIC, en fonction de l'inflation. De l'IM 292 à l'IM 416, l'amplitude n'est plus que de 138% pour une carrière complète.

En janvier 2012, le décret n° 2011-1445 du 3 novembre 2011 s'applique, et généralise un échelon spécial (IM 430), présent dans les grilles des filières techniques, à l'ensemble des corps de catégorie C.

Ce faisant, l'amplitude de la grille de la catégorie C de janvier 2012 (IM 302 à 430) retrouve exactement l'amplitude de janvier 2011 (IM 292 à 416), 142%.

Le fait que l'échelon sommital soit un échelon spécial, à accès contingenté par un ratio promus/promouvables, comme un grade supplémentaire, interdit, de fait, cet accès à de nombreux agents, et est une régression.

La prochaine hausse du SMIC, si par exemple elle fixait l'indice minimum de la Fonction publique à l'indice 308, placerait le 7^{ème} échelon de l'échelle 6 à 135% de l'échelon initial.

C'est pourquoi la CGT demande une mesure indiciaire générale dans sa Fiche sur le pouvoir d'achat.

Ces filières, occupées majoritairement par des femmes, sont de fait dévalorisées par rapport aux filières techniques, majoritairement occupées par des hommes, sans que cela soit justifié par des critères objectifs.

Pour la CGT :

Le dernier échelon spécial de l'échelle 6 doit être transformé en un 8^{ème} échelon.

Pour la FPE, une modification du décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C transformant l'échelon spécial de l'échelle 6 en 8^{ème} échelon à accès linéaire.

Pour la FPH, une modification du décret n° 2006-227 du 24 février 2006 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires hospitaliers de catégorie C transformant l'échelon spécial de l'échelle 6 en 8^{ème} échelon à accès linéaire.

Pour la FPT, une modification du décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 organisant les carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C transformant l'échelon spécial de l'échelle 6 en 8^{ème} échelon à accès linéaire.

Fiche 15 : REVALORISATION STATUTAIRE DE LA FILIERE SOCIALE ET SOCIO-EDUCATIVE

La situation :

Les salarié-e-s et agents de la filière sociale et socio-éducative concernés, par le passage en statut cadre dans le privé et en cadre A dans le public, sont plusieurs centaines de milliers (en particulier assistant-e-s social-e-s, éducateur-ric-e-s et conseiller-e-s en économie sociale familiale), dont plusieurs dizaines de milliers dans la Fonction publique.

Les diplômés de travail social sont définis quel que soit le lieu d'exercice professionnel :

- dans le Public (Fonction Publique Territoriale, Fonction Publique Hospitalière ou Fonction Publique d'État) ;
- à la Sécurité Sociale ou dans le Privé associatif assurant des missions de service public principalement dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant des conventions collectives, menacées de démantèlement, de révision voire de dénonciation notamment celle du 15 mars 1966 (254 000 salariés) et celle du 31 octobre 1951 (237 000 salariés).

Les personnels des autres secteurs du privé sont concernés (service d'entreprise, de groupe d'assurance et ou de mutuelle, ...).

Un grand nombre de ces agents sont titulaires d'un diplôme d'État acquis à la suite d'une scolarité de trois ans.

Les décrets parus au JO du 14 septembre 2011 ont reconnu à ces diplômés d'État le niveau 6 européen, soit l'acquisition de 180 ECTS, pour 6 semestres de formation. C'est l'équivalent du niveau licence dans la classification LMD (licence, master, doctorat).

Par contre, le gouvernement Sarkozy a refusé de transposer cette reconnaissance en droit français, par un décret reconnaissant ces diplômés au niveau II du Registre National des Certifications Professionnelles. La décision de publier ce décret relève de la seule décision du gouvernement français.

Ces formations sont donc toujours reconnues au niveau III français.

Ces corps et cadres d'emploi sont aujourd'hui sur une grille de CII (IB 322-638, IM 308-534), et leurs corps de débouchés sont en « petit » A (IB 461-660, IM 404-551).

Le gouvernement précédent a proposé le maintien en catégorie B de cette filière, sur les deux derniers grades du nouvel espace statutaire (NES du B : IB 325-675, IM 310-562). Les corps de débouchés devant rester en « petit » A (IB 496-730, IM 428-604).

Il était convenu, et accepté par toutes les parties, que le dialogue social, sur cette filière, se déroulerait dans la Fonction Publique Territoriale, et que les résultats seraient négociés et déclinés dans les autres versants de la Fonction publique.

Devant les résistances et la mobilisation des agents en 2011, les projets de textes ont été présentés dans le cadre de la Fonction publique d'État.

Les organisations syndicales unanimes ont demandé que le dialogue social soit pris en charge au niveau de la Fonction publique dans son ensemble, par le ministre lui-même, pour les trois versants en commun, tout en examinant les spécificités de chaque versant.

Le ministre Sauvadet a décidé d'un passage en force au CSFPE de ces textes statutaires, ce qui est une des nombreuses raisons du boycott des trois derniers CSFPE et du CCFP, présidés par M. Sauvadet.

Pour la CGT :

Nous voulons une rupture sur la forme et sur le fond du traitement de ce dossier par le ministère de la Fonction publique.

Nous demandons que les textes, présentés au CSFPE boycotté du 10 avril 2012, ne soient pas publiés.

Nous revendiquons la revalorisation des grilles de salaires de toute la filière dans le public (avec les mêmes conséquences dans le privé).

Nous demandons l'ouverture, au niveau de la Fonction publique dans son ensemble, de négociations pour

- le passage en catégorie A, sur la grille A type, des agents de la filière sociale, et une reconnaissance niveau II en France.
- Un corps d'encadrement clairement situé en A+ dans la Fonction Publique.

En outre, des mesures similaires doivent être négociées pour le secteur privé.

Nous demandons, pour la Fonction Publique Hospitalière et Territoriale, l'intégration dans la catégorie B pour les corps et cadre d'emploi restant en catégorie C.

Nous demandons la reconnaissance des critères de pénibilité de ces professions, avec un droit à un départ anticipé à la retraite pour les agents concernés.

Fiche 16 : INTEGRATION DES FONCTIONNAIRES DE MAYOTTE DANS LES CORPS DE DROIT COMMUN

La situation :

Par un communiqué commun du 22 février 2012, les organisations syndicales de Mayotte, signataires de l'accord du 8 avril 2009 sur l'ouverture d'une période transitoire pour l'intégration des agents fonctionnaires de Mayotte dans la Fonction publique de droit commun (CGT-Ma, CFDT, FO et CFE-CGC), considèrent cet accord obsolète.

L'accord du 8 avril 2009 stipulait, dans son préambule, que les syndicats revendiquent l'intégration directe dans la catégorie C, et que des corps et cadres d'emploi particuliers à l'administration de Mayotte seraient créés, à titre transitoire. Pour la catégorie C, ces corps et cadres d'emploi ont une grille indiciaire largement inférieure au salaire minimum de la Fonction publique (indice 301 majoré, IB 243).

L'aboutissement du processus de départementalisation de l'île en avril 2011 rend nécessaire d'envisager, sans délai, la sortie de la période transitoire, et l'intégration de l'ensemble des fonctionnaires mahorais dans les corps et cadres d'emploi de droit commun de la Fonction publique.

Début 2012, des mouvements sociaux de fonctionnaires ont fortement porté cette revendication.

Pour la CGT :

La CGT demande l'ouverture de nouvelles négociations pour organiser la sortie immédiate de la période transitoire, et intégrer au plus vite l'ensemble des agents de la Fonction publique dans les corps et cadres d'emploi de droit commun.

Mesures demandées par les organisations CGT de la Fonction publique

Questions nécessitant un cycle de négociations

Partie II

Fiche 17 : RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La situation :

Les réformes successives des retraites de 2003 et 2010 n'ont eu de cesse de baisser le niveau des pensions en France et les fonctionnaires n'ont pas été épargnés, le pouvoir alors en place laissant même entendre que les fonctionnaires étaient des nantis : ce message inacceptable est loin de la réalité.

Le niveau des pensions de la Fonction Publique d'État, supérieur à la moyenne des retraites en France, s'explique par la structure des emplois très qualifiés (enseignants dans l'Éducation nationale,...). Les retraites de la Fonction publique hospitalière sont à peu près équivalentes à celles du secteur privé. Quant aux retraites des fonctionnaires de la Fonction publique territoriale elles sont inférieures à la moyenne des retraites du privé ! Ces réformes se sont même attaquées aux plus pauvres, rendant le minimum garanti inaccessible à beaucoup.

Les femmes fonctionnaires sont les plus pénalisées par les réformes successives et "régressives" des retraites. Elles ont en moyenne des pensions inférieures à celles des hommes. La mise en extinction brutale de la possibilité de départ anticipé des mères de 3 enfants, après 15 ans de service, a "poussé dehors" des dizaines de milliers de femmes, avant le 1er juillet 2011.

Dans le cadre du débat en 2013 (prévu par la réforme de 2010), sur un régime unique par point ou à compte notionnel, la CGT considère que cette perspective affaiblirait la solidarité et le potentiel redistributif de notre système actuel de protection sociale, dans une période de difficultés sociales importantes.

La CGT souhaite une négociation pour assurer un financement pérenne des retraites dans un système par répartition solidaire. Elle revendique un socle commun des droits des salarié-es :

- un départ à partir de 60 ans, et un départ anticipé avant cet âge en reconnaissance des métiers pénibles ;
- un départ avec 75 % du dernier traitement ;
- un minimum garanti basé sur le SMIC ;
- des pensions indexées sur les salaires.

Certaines questions relèvent d'une démarche plus spécifique au régime des fonctionnaires, et doivent être abordés dans un cadre Fonction publique :

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. CNRACL et compensation inter-régime.

1) La reconnaissance de la pénibilité

La 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 enfin faire l'objet d'une publication en s'inspirant du décret 2011-354.

Pour la CGT :

Nous revendiquons :

- 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 s'inspirant du décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels dans le code du travail ;
- 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. Les conditions de durée de service pour bénéficier des bonifications, qui sont dissuasives à la mise en oeuvre d'une politique de prévention, doivent être supprimées.

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.

2) 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.

Nombre et pourcentage des fonctionnaires civils partant en retraite en 2010 au minimum garanti

Départ au minimum garanti	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	% total
Etat	1 513	3 222	4 735	6,5%	9,8%	8,4%
FPT	8 332	17 132	25 464	35,8%	52,1%	45,3%
FPH	1 089	5 084	6 173	24,4%	24,6%	24,6%
CNRACL	9 421	22 215	31 637	34,0%	41,5%	38,9%
titulaires civils	19 267	42 569	61 836	25,9%	35,7%	31,9%

Avant les réformes, ce dispositif permettait d'assurer une pension de retraite minimum à tous les fonctionnaires. Il a été conçu pour corriger les effets de carrières incomplètes. L'alignement des conditions d'attribution du minimum garanti sur celles du minimum contributif, par la loi de novembre 2010, rompt avec la conception d'origine du MG. Il fait perdre le bénéfice du MG à de nombreux fonctionnaires, 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 minimum garanti ne doit pas être comparé avec le minimum contributif (MICO) du régime général, dont le rôle est différent. L'aspect « carrière incomplète » est, dans le régime général, compensé par les règles d'acquisition : 200 h de SMIC permettent d'engranger un trimestre, quelque soit la durée effective de l'emploi. Alors que dans

la Fonction publique la notion de durée de carrière complète est primordiale : on ne valide un trimestre en durée d'assurance que s'il est complet.

Le changement de mode de calcul en-dessous de 15 ans de service supprime le bénéficiaire du MG à presque tous les agents un peu au-dessus du SMIC.

Des centaines d'agents partant entre le 10 novembre 2010 et mai 2011 (6 mois de délai pour la demande de départ en retraite) ont perdu le minimum garanti, alors que leur décision de départ en retraite avait été prise avec la certitude qu'ils en bénéficieraient : des contentieux sont en cours.

Pour la CGT :

Nous revendiquons :

- 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 ;
- l'harmonisation des conditions de calcul du minimum garanti pour les agents ayant moins de 15 ans de service ;
- l'abandon de l'écrêtement du MG, prévu au 1^{er} juillet 2013 (par comparaison avec les autres minima du même pensionné), et en conséquence l'abandon de la condition de liquidation de toutes les pensions à compter du 1^{er} juillet 2013 ;
- la prise en compte des bonifications, a minima celles pour enfant, pour le calcul du MG ;
- l'inventaire et le réexamen des dossiers actuellement en contentieux à la CNRACL et au Service des Retraites de l'État, sur les départs entre le 10 novembre 2010 à mai 2011, ayant occasionné une perte du MG anticipé à partir de la législation antérieure.

3) 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 disparition pure et simple de plus de 200 millions d'euros de placements en obligations grecques début 2012 montre qu'il n'est pas possible de créer, en pleine sécurité financière, un lien direct entre rendement des placements des cotisations et montant individuel de la retraite.

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

Depuis la création du RAFP, le gouvernement, qui développe sa politique indemnitaire au détriment du traitement indiciaire, s'efforce de donner à croire que les agents s'y retrouveront en matière de retraite.

Le taux de 75 % pour une carrière complète, appliqué au seul traitement indiciaire, produit en réalité et en moyenne un taux de remplacement de 62 % (FPE) en raison de la non-prise en compte des primes et indemnités. Cette baisse du taux de remplacement réel conduit à des liquidations de pensions de plus en plus basses.

La CGT demande l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.

La CGT s'oppose au principe de la capitalisation pour les régimes obligatoires de retraite, et demande :

- L'ouverture de négociations pour l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le salaire indiciaire ;
- La mise en extinction de l'ERAFP, les droits déjà acquis étant préservés.

4) 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.

5) 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.

6) CNRACL et compensation inter-régimes

La CNRACL qui est un régime équilibré entre cotisations et pensions, doit actuellement emprunter sur les marchés financiers. Le système de la compensation inter-régimes déséquilibre sa trésorerie.

La CGT est favorable à la compensation entre régimes, c'est à dire à la solidarité financière aux caisses de retraite en difficulté, mais le dispositif doit être transparent et solidaire.

La CGT fait la proposition d'une maison commune des régimes de retraites, qui doit permettre, avec la participation essentielle des organisations syndicales, de piloter le système de retraite en solidarissant et coordonnant l'ensemble des régimes. La question de la compensation inter-régimes doit être prise en charge par cette maison commune.

Une mise à plat de la contributivité réelle de chaque régime est nécessaire.

Fiche 18 : NON TITULAIRES - FAIRE UN BILAN ET EN TIRER TOUTES LES CONSÉQUENCES

La situation :

Voir Fiche 9

Pour la CGT :

Un bilan devrait être fait au printemps 2013 de la première année d'application de la loi et de ses décrets d'application.

En fonction des résultats de ce bilan, s'il se révèle que l'application de la loi ne respecte pas l'équilibre issu de l'accord, particulièrement dans un sens trop restrictif aux titularisations, des modifications devront être apportées après négociations à la loi et aux décrets d'application des trois versants.

Par exemple nous pensons d'ores et déjà que certains sujets seront inévitablement à aborder.

1/ Titularisation des agents sur contrats temporaires :

Une disposition particulière a été prise dans la Fonction Publique de l'Etat pour permettre la titularisation des agents employés sur un contrat dont la base juridique est celle d'un emploi temporaire (4 ans sur les 5 dernières années). Dans la Fonction publique territoriale cette disposition a été refusée. La CGT est persuadée que ces agents sont de fait employés sur des emplois permanents.

S'il apparaît manifeste, comme nous le pensons, que de nombreux agents sur emploi permanent sont exclus de la titularisation, et de la sortie de la précarité, des dispositions législatives devront être prises pour les intégrer au dispositif spécifique prévu par la loi. Par exemple, l'ensemble des agents recrutés sur article 3 de la loi du 26 janvier 84 deviendraient éligibles au dispositif spécifique de titularisation.

2/ Les agents sur statut dérogatoire

La loi prévoit des dispositions spécifiques pour les établissements publics sortant du régime de la dérogation.

La mise en œuvre du dispositif spécifique mettra certainement aussi en lumière la question des « quasi-statuts » dérogatoires, présents au sein des ministères. De même la question de certains agents relevant de dispositifs législatifs spécifiques, aujourd'hui exclus du champ de la titularisation, se reposera (adjoints de sécurité,...).

La mise en œuvre de l'accord du 31 mars 2011 et de la loi du 12 mars 2012 créera sa propre dynamique, qui devrait amener l'ensemble des acteurs du dialogue social à ré-examiner certaines questions, sur la base d'une analyse commune de la première année d'application.

Fiche 19 : SUBROGATION DE LA LOI HPST

La situation :

Arrêt immédiat de la loi Hôpital Patients Santé Territoires (HPST) :

Les dépenses de protection sociale ne « dérapent » pas. Celles du régime général de la Sécurité sociale augmentent de moins de 3 % par an, alors que les besoins non satisfaits (les soins dentaires, les lunettes, l'augmentation des pensions, l'ouverture de places en crèches, etc.), ou nouveaux (autonomie des personnes âgées, allocation autonomie jeune notamment), nécessiteraient au contraire qu'elles augmentent plus vite. La vérité, c'est que la Sécurité sociale manque de ressources. En cause : la faiblesse des salaires et la suppression d'emplois, donc l'insuffisance de cotisations. Cet assèchement des ressources remonte aux années 1990, avec le gel des taux de cotisation, les exonérations non compensées.

Les dépenses sociales, loin d'être des « coûts », produisent de la richesse, et participent au développement économique : un salarié est plus productif s'il est en bonne santé, les entreprises qui investissent en France le savent parfaitement.

Nous pensons que la charte d'Ottawa de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui définit la santé comme « *une ressource de la vie quotidienne qui permet, d'une part, de réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins, d'autre part, d'évoluer avec le milieu et de s'adapter à celui-ci* ». Par milieu, il faut comprendre l'environnement familial, social et de travail. Ce dernier est un élément fondamental de la construction identitaire de l'individu.

Nous constatons donc que cette définition globalisante de la santé couvre, en termes de moyens de réponse, à la fois le champ du sanitaire et celui de l'action sociale. Or dans les faits ils relèvent de structures organisationnelles et administratives qui fonctionnent de manière parallèle en « tuyaux d'orgue » avec des interfaces insuffisantes.

Notre réflexion, en termes d'organisation et de financement, prend en compte ces réalités.

Notre revendication de service public de santé et d'action sociale est une alternative cohérente au processus de marchandisation de la santé et de l'action sociale.

Une alternative qui entend placer les droits humains fondamentaux au centre du paysage sanitaire, social et médico-social et qui injecte un maximum de démocratie dans l'organisation et le pilotage des dispositifs de soins et d'accompagnement socio-éducatif

Une alternative qui nécessite une réelle visibilité du champ du sanitaire, du social et du médico-social et une compréhension précise de la complémentarité et de l'articulation de ses différentes composantes.

Pour la CGT :

Nous revendiquons :

La CGT demande l'arrêt immédiat de la loi HPST et de ses méfaits.

- une démocratie sociale organisée à partir de la mise en place de « chambres territoriales de santé et d'action sociale » ;
- un service public organisé par des « chambres territoriales de santé et d'action sociale » et contrôlé par des services déconcentrés de l'Etat ;
- des bases de formation communes au bénéfice des professionnels et une coordination entre le niveau de diplôme et le grade ;
- un service public de la santé et de l'action sociale complètement intégré à la fonction publique ;
- un dispositif permettant d'aborder de manière positive une nouvelle reconnaissance des statuts en lien avec des grilles de salaires adaptées.

Fiche 20 : SUBROGATION DE LA RÉFORME TERRITORIALE DU 16 DÉCEMBRE 2010.

La situation :

La loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 a pour ambition de rendre l'administration territoriale plus cohérente et la gestion publique plus efficiente en encourageant la contractualisation et la mutualisation des moyens entre les différentes collectivités territoriales et les Établissements Publics de Coopération Intercommunale.

Mais la contractualisation et la mutualisation des moyens est appréhendée sous le seul angle de la rationalisation comptable des structures locales, des politiques publiques et des personnels, avec pour élément amplificateur la raréfaction des ressources financières des collectivités locales

Le constat étant, à ce jour, que les modalités de mise en œuvre de la loi de réforme des collectivités territoriale du 16 décembre 2010 induit des conséquences néfastes pour :

- Les politiques publiques:
 - Dévoiement du sens de l'action publique et du service public,
 - Réduction du nombre et du périmètre de ces dernières.
 - Creusement des inégalités territoriales avec en particulier la métropolisation

- Les Personnels :
 - Pertes de repères des agents publics et fonctionnaires territoriaux dans la manière de rendre le service public,
 - Détérioration des conditions et relations de travail,
 - Insécurité des parcours professionnels et déroulements de carrières,
 - Aggravation des risques psychosociaux,
 - Rejet du changement.

- Les usagers :
 - Inégalité de traitement entre les usagers,
 - Dysfonctionnement de l'administration.

A la fin des années 1970, mais surtout durant les décennies suivantes, plusieurs pays Européen ont connu leurs premières grandes lois décentralisatrices : l'Espagne avec la Constitution de 1978, la France avec les lois de 1982-1983 (Acte I de la décentralisation), la Belgique et le Luxembourg en 1988, l'Italie en 1990...

Depuis le début des années 2000, ces mouvements se poursuivent. Dans plusieurs pays de l'Union européenne, pour les nouveaux entrants, il s'agit d'engager une dynamique de décentralisation (Roumanie et Bulgarie) ou de la poursuivre, en particulier en créant des échelons régionaux (République tchèque, Slovaquie, Slovénie). Dans d'autres, il s'agit plutôt d'approfondir la décentralisation par de nouveaux transferts de compétences et de moyens comme en France (Acte II de la décentralisation).

Aujourd'hui, de nombreux débats continuent de se tenir dans les différents États membres sur les moyens de garantir et de renforcer l'autonomie locale et régionale tout en corrigeant les inégalités territoriales grâce à la mise en place de mécanismes de solidarité (péréquation).

Rares sont les discours qui prônent un retour en arrière, sauf si l'amointrissement des pouvoirs locaux résulte en réalité de transferts d'un autre type : ceux du secteur public vers le secteur privé résultant des phénomènes de délégation et de privatisation des services publics locaux, en particulier lorsque ceux-ci contribuent à modifier l'équilibre et le transfert des centres de décision.

La réforme territoriale du 16 décembre 2010 est à l'opposé même de la conception européenne de l'autonomie locale : outre le fait de mettre fin à la solidarité entre les territoires, elle ouvre au secteur privé l'ensemble des politiques publiques des collectivités locales. Elle s'inscrit à ce titre dans une rupture dans sa forme et dans son fond avec l'Acte I de la décentralisation.

Il convient donc de mettre fin à l'actuelle réforme territoriale du 16 décembre 2010, d'engager un nouvel acte de décentralisation portant sur les moyens de garantir et de renforcer l'autonomie des collectivités locales, permettant de corriger les inégalités territoriales grâce à la mise en place de mécanismes de solidarité (péréquation financière notamment).

Pour la CGT :

La première phase de la décentralisation a été une avancée en terme de service public, et globalement appréciée comme telle par la CGT : transfert des compétences avec les ressources nécessaires vers des exécutifs locaux élus au suffrage universel ; mécanismes de péréquation financières en faveur des territoires les plus en difficultés ; création du Statut de la Fonction Publique Territoriale.

Elle a démontré la pertinence d'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 locales contribuant à l'aménagement du territoire, et permettant d'assurer la présence de la puissance publique dans les zones rurales et urbaines en difficulté.

Mais elle a été aussi marquée par des insuffisances et des dérives : péréquation financière insuffisante ; pouvoirs trop importants laissés aux élus locaux en matière de gestion des personnels ; pouvoir d'intervention des citoyens peu développé ...

A cet effet des dispositifs de concertation, de dialogue social, d'évaluation et de contrôle des politiques publiques associant décideurs politiques, agents, usagers et citoyens doivent être confortés ou créés.

Pour la CGT, il paraît indispensable de garantir notamment pour les collectivités locales comme pour l'Etat le principe d'unicité du service public sur l'ensemble des territoires.

En effet, le Service Public et les politiques publiques s'avèrent indispensables au développement humain durable qu'ambitionne la CGT. D'autre part, l'action publique comme outil de réponse aux besoins fondamentaux s'inscrit, par essence, dans la pérennité nécessaire au développement humain de demain, elle est aujourd'hui le garant de la cohésion sociale, du développement économique et de l'émancipation des citoyens à la démocratie.

En ce sens, la Fédération CGT des Services Publics souhaite être pleinement associée aux réflexions sur l'acte III de la décentralisation et faire des propositions visant à prendre en compte, en amont des changements, les enjeux de Développement Humain Durable dans les collectivités territoriales et leurs EPCI.

Elle affirme pour cela son attachement aux trois piliers de garantie des valeurs républicaines et de ses institutions que constituent le Service Public, la Fonction Publique de carrière et le Statut des fonctionnaires garants de l'intérêt général, de la cohésion sociale, économique et démocratique;

Elle revendique :

- l'abrogation de la loi portant réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 ;
- l'affirmation dans le cadre d'une véritable décentralisation du caractère social, démocratique, unitaire et décentralisé de la République, assurant une égalité de traitement, pour toutes et tous, sur l'ensemble du territoire national ;
- le renforcement de l'autonomie financière des collectivités locales, par la possibilité pour ces dernières de fixer librement le taux des impôts locaux ;
- la mise en œuvre d'une réforme fiscale d'ampleur, permettant un financement solidaire et pérenne des missions de service public et de l'emploi public et le renforcement de la péréquation financière entre collectivités locales ;
- la légitimité démocratique de chaque échelon de décision des collectivités locales et des Établissements Publics de Coopération Intercommunale;
- la création d'un pôle financier public, pour un financement pérenne des politiques publiques et en particulier des investissements ;
- l'instauration d'outils d'évaluation et de contrôle permettant de contribuer à la nécessaire adaptation des services publics aux évolutions des besoins sociaux;
- la création d'espaces de dialogue social de démocratie sociale et citoyenne qui dépassent de façon structurelle l'information ou la consultation.

Fiche 21 : POUR UN STATUT UNIFIE DES FONCTIONNAIRES

La situation :

Pourquoi un Statut ?

Au 20^{ème} siècle la France s'est dotée d'une administration qui, aujourd'hui encore, constitue un modèle de référence pour de nombreux pays. Le statut des fonctionnaires qui fixe par la loi les droits et obligations de tous les agents publics constitue la pierre angulaire de cette organisation administrative.

Articulé autour de grands principes fondateurs, tel l'unicité et l'adaptabilité de la Fonction publique, le droit à la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, la responsabilité individuelle et collective, le statut devait apporter à tous les agents, mais aussi et surtout à toute la population, un certain nombre de garanties fondamentales. C'est d'autant plus primordial que les missions de la Fonction publique portent sur des besoins et des droits essentiels pour les usagers.

Comme le stipule l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui a valeur constitutionnelle, « *La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Le Conseil d'Etat a rappelé en 2003 les finalités de la construction statutaire : « *l'essentiel correspond à ce pourquoi un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité* ».

Le concours

Afin d'éviter des recrutements de gré à gré qui permettent des embauches sur des critères autre que la qualification, le législateur a prévu que le principe général d'accès à la Fonction publique devrait être le concours.

Ce principe est encore aujourd'hui le seul qui assure une égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme ou du favoritisme. Pour autant, l'organisation et le contenu des épreuves doivent correspondre aux évolutions de la société.

La carrière

Dans les trois versants de la Fonction publique (Etat, Hospitalière, Territoriale), les règles de rémunérations sont organisées dans le cadre d'une grille unique adossée à un point d'indice commun. Ce mécanisme a vocation à assurer à tous des évolutions de salaire qui prennent en compte l'expérience acquise avec l'ancienneté ainsi que les qualifications, tout en permettant, par le biais d'avancement accéléré ou de concours interne, la prise en compte de l'investissement individuel.

Pour les concepteurs du statut, il s'agissait de garantir à tous les fonctionnaires des conditions de vie décente et d'éviter que les salaires ne progressent qu'au bon

vouloir de la hiérarchie. Ces dispositions sont essentielles pour prévenir la corruption et assurer la neutralité dans l'accomplissement des missions, en limitant les pressions économiques sur les agents.

La garantie d'emploi

A un emploi permanent, doit correspondre un emploi de fonctionnaire.

Dans le cadre garanti collectivement de la distinction entre le grade et l'emploi, les fonctionnaires doivent être recrutés en fonction de la qualification, l'administration ayant l'obligation, lorsque les missions évoluent, de proposer aux agents titularisés dans un corps, un nouveau poste accompagné, le cas échéant, d'une fonction.

Ce principe qui, sauf faute grave, assure une garantie d'emploi, vise à assurer la sérénité et donc la neutralité dans l'accomplissement des missions, en écartant les risques de précarité, tout en permettant les nécessaires évolutions de la Fonction publique.

L'emploi non-titulaire doit rester l'exception et se cantonner à des besoins ponctuels.

Les 3 versants : complémentarité et non division

Un Statut traversé par des différences entre versants, cultivées et utilisées pour diviser les fonctionnaires et affaiblir les garanties statutaires

Avec l'extension des garanties statutaires aux agents des collectivités locales et établissements hospitaliers, le début des années 1980 a été marqué par un acquis démocratique décisif pour les usagers et les personnels.

Pour autant, à partir de 1986, la construction de la Fonction publique autour de trois versants a été utilisée de manière récurrente par les gouvernements successifs pour affaiblir les garanties statutaires.

Quelques exemples :

- Recrutement : la réussite au concours dans la Fonction publique territoriale conduit à l'inscription sur une liste d'aptitude, qui n'entraîne pas nécessairement de recrutement effectif.
- Garantie de l'emploi : dans le cadre de la loi Mobilité, la possibilité de mise en disponibilité d'office des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des réorganisations de service, et leur privation de rémunération durant une période indéterminée, constitue une atteinte d'ampleur historique à la construction statutaire.
- Retraite : en 2004, le transfert de l'Etat vers les collectivités s'est traduit, pour les agents bénéficiant du service actif, par le maintien de ce dernier à titre individuel. Les agents nouvellement recrutés sur les mêmes missions ne bénéficient pas du service actif.
- Rémunération : expérimentée d'abord à l'Etat, la prime de fonctions et de résultats, outil d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des agents, s'étend progressivement aux deux autres versants.

Pour la CGT :

Le Statut unifié comme réponse d'avenir pour une Fonction publique répondant toujours plus et mieux aux besoins de la population

Les missions des différents versants de la Fonction publique s'inscrivant dans une logique de complémentarité et de cohérence, elles doivent trouver, dans un Statut unifié, le socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent.

L'édification d'un Statut unifié pourrait notamment prendre la forme :

- D'une grille unique de rémunération, renforcée et renouvelée, assurant partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.
- Pour des missions données, de corps transversaux communs ayant fonction de passerelles entre les trois versants
- D'un système d'entrée dans la Fonction publique fondé uniquement sur le recrutement par concours et assurant que la réussite à celui-ci se traduise par une embauche effective
- Des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages,...)
- D'instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité (voir encadré)

Pour la CGT, un Statut unifié :

- permettrait une plus grande égalité de traitement des usagers via une mise en cohérence des conditions d'emploi, de carrière, de rémunération
- garantirait une meilleure adaptabilité de la Fonction publique et de ses agents, dans le cadre d'une complémentarité entre les différents niveaux de l'intervention publique
- favoriserait la mobilité choisie des agents
- serait un facteur puissant de renforcement de la cohérence de la Fonction publique et donc de pérennité de celle-ci face aux pressions du marché et du gouvernement
- participerait de la construction d'un Nouveau Statut du Travail Salarié, garantissant à chaque salarié et agent public un socle commun de droits et garanties en termes d'emploi, de rémunération, de protection sociale, de retraite,...

Pour la CGT :

- Il paraît indispensable de garantir le principe d'unicité du service public sur l'ensemble des territoires et le débat public au plus près des usagers, des besoins sociaux et de la réalité socio-économique territoriale.
- C'est la raison pour laquelle la CGT propose la mise en place de Conseils Territoriaux de la Fonction Publique (CTFP), au niveau régional et départemental. Ces conseils seraient en lien avec le Conseil Commun au niveau national et pourraient être saisis pour avis par ce dernier.
- Les CTFP seraient consultés pour donner un avis sur les questions relatives aux conditions d'élaboration, d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique, le développement et l'aménagement du territoire sur le plan départemental et régional.
- Ils seraient composés du préfet ou de son représentant, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des organisations syndicales représentatives, des représentants des usagers, des représentants des acteurs économiques et associatifs.

Prérogatives :

1. L'examen de la situation de la fonction publique et de la qualité du service public à rendre en termes de localisation, de temps et de conditions d'accès, et en termes de fonctionnement et d'organisation.
2. L'appréciation de l'utilisation de l'emploi public statutaire en termes quantitatifs et qualitatifs (rapports annuel de l'emploi public et statistiques).
3. L'évaluation des besoins sociaux à satisfaire fondée sur l'évolution démographique et les modifications socio-économiques du territoire.
4. La consultation paritaire des acteurs locaux sur le développement économique et social, l'emploi public statutaire, l'aménagement du territoire. Ces analyses qui intégreront les contraintes propres à chaque département déboucheront sur des propositions d'amélioration.
5. Le CTFP détermine des missions en auto-saisine et d'expertise territoriale.

Fiche 22 : NÉGOCIATION SUR LA GRILLE INDICIAIRE

La situation :

Des années de politiques régressives ont amené la grille indiciaire dans une situation désastreuse. Aujourd'hui, on assiste tout à la fois à un phénomène massif de smicardisation (avec une véritable paupérisation d'un nombre significatif d'agents), à une forte dévalorisation de la prise en compte des qualifications et à une importante limitation de l'amplitude des carrières.

Quelques exemples suffisent à le démontrer :

- Environ un million de salariés sont payés au SMIC ou à peine au-dessus.
- Un agent recruté à l'échelle 3 déroule une carrière de 5 points d'indice en 14 ans, soit moins de 20 euros net mensuel.
- Celui recruté dans le (pourtant) Nouvel Espace Statutaire ne l'est, à partir du 1^{er} juillet 2012, que 1 % au-dessus du SMIC.
- Un agent de catégorie A est recruté 15 % au-dessus du SMIC (75 % il y a 25 ans).
- La catégorie C n'offre plus une amplitude de carrière que de 42 %.

Dans le même temps, la part des primes n'a cessé d'augmenter, développant des rémunérations aléatoires, le clientélisme, la recherche de la performance comptable... toute chose que la CGT combat parce que contraire à une Fonction publique de carrière et à ses missions d'intérêt général.

Pour appréhender ce phénomène, il suffit de constater que, en 1991, pour 1.000 euros de salaire mensuel brut versé, on percevait en moyenne 120 euros de primes ; En 2010, toujours pour 1.000 euros de traitement indiciaire, on est passé à 220 euros de primes.

Pour la CGT :

Après les mesures d'urgence (voir la fiche n°7), il est impératif d'entreprendre un grand chantier à l'issue d'un cycle de négociations.

Dans ce cadre, la CGT avance les repères revendicatifs qui suivent :

Sur la conception globale

- 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).
- La requalification de nombreux emplois actuellement « sous-valorisés ».
- Un recrutement basé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent, être renouvelées et donner lieu à nomination par ordre de mérite aux concours.

- Une grille indiciaire unique pour les 3 versants de la Fonction publique.
- La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

Sur la grille et les qualifications :

- Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT (1.700 euros bruts en 2012).

Ce salaire minimum correspond au « *sas d'entrée* » que nous revendiquons.

- Amplitude de la grille indiciaire : - 1 à 4,6
- Les cadres dirigeants (une infime minorité d'agents) – ceux 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.
- Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète (voir plus loin la durée des carrières complètes).

Par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 sera assuré de parvenir à l'indice 600.

- Augmentation uniforme de 70 points d'indice comme revalorisation immédiate.
- Catégories et qualifications :

- 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'1 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.

- Catégorie C

Recrutement niveau brevet des collègues ou CAP.

Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.

- Catégorie B 1

Recrutement niveau BAC

Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.

- Catégorie B 2

Recrutement niveau BAC + 2

Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.

- Catégorie A 1

Recrutement niveau BAC + 3

Salaire de début : 1,8 fois le SMIC.

- Catégorie A 2

Recrutement niveau BAC + 5

Salaire de début : 2 fois le SMIC.

- Catégorie A 3

Recrutement niveau BAC + 8

Salaire de début : 2,3 fois le SMIC.

- Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps
- Carrière complète :

Maximum	Minimum
C 35 ans	2/3 durée maximale
B1 34 ans	2/3 durée maximale
B2 33 ans	2/3 durée maximale
A1 32 ans	2/3 durée maximale
A2 31 ans	2/3 durée maximale
A3 30 ans	2/3 durée maximale

- 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.
- Intégration de toutes les primes, ayant un caractère de complément salarial, en rémunération indicée.
- Suppression de toute forme de rémunération au mérite.
- Maintien des seules indemnités liées à des sujétions particulières (travaux pénibles, de nuit, du dimanche...). Simplification et transparence de ces régimes indemnitaires.

Ceci étant, la CGT considère que les véritables solutions de fond à ces contraintes sont à rechercher dans la mise en œuvre de repos compensateurs, adaptation des postes de travail, bonifications et retraites anticipées.

En outre, une telle mesure est cohérente avec notre exigence de la mise en extinction de l'ERAFP.

Sur le déroulement de carrière

- Mise en place d'un système de notation 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.
- L'agent peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté dans l'échelon dans la limite de 3 mois par an.
- 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 ce qui relève de la discipline, du zèle, d'objectifs quantifiables.
- Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans pas plus de 3 ans).
- Les réductions d'ancienneté doivent être totalement déplafonnées et le nombre d'agents pouvant en bénéficier ne doit pas être limité.

Sur les corps

- L'ensemble qualification détenue - missions à exercer valide l'existence d'entités qui doivent partout s'appeler des corps (ceux-ci se substitueraient donc aux actuels cadres d'emplois de la FPT). Pour ces corps, une harmonisation des recrutements et des tronc communs de formation doit être mise en place.
- Aucune fusion de corps infra ou supra versants ne doit être mis en œuvre si le couple qualification / mission n'est pas similaire.
- Des corps nouveaux doivent être créés partout où les besoins réels l'exigent.

Sur la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle 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.

Fiche 23 : NÉGOCIATION SUR LE RATTRAPAGE DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE

La situation :

Depuis le 1^{er} janvier 2000, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation est de 13 %.

Le décrochage par rapport à l'inflation date en fait de la désindexation du point d'indice mise en œuvre depuis 1984.

Pour retrouver son pouvoir d'achat du 1^{er} janvier 2000, le point d'indice devrait aujourd'hui valoir 5,233 euros mensuels, quand aujourd'hui il est à 4,6303 euros.

La perte mensuelle pour un agent de catégorie C, au sommet de la première échelle de la grille indiciaire, soit à 1,15 SMIC, est de 214 euros par mois. Soit 2.568 euros par an, et 1,8 SMIC au total chaque année, ce qui montre l'ampleur des conséquences du décrochage par rapport à l'inflation pour l'ensemble des agents, des plus modestes aux plus qualifiés.

Pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat, le ministère de la Fonction publique utilise 3 indicateurs, la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP), le salaire moyen par tête (SMPT), et l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI). Ces indices sont constamment très supérieurs à l'évolution du point d'indice.

Par exemple, selon la RMPP la progression du pouvoir d'achat aurait été de 3,6% en 2009, et de 2% en 2010.

L'ITB-GI, quant à lui, prend en compte les évolutions indiciaires dans les grilles de la Fonction publique. Ainsi, en pleine période de gel du point d'indice, l'ITB-GI du 1^{er} trimestre 2012 augmente de 0,27%, sous l'effet en particulier de l'augmentation du SMIC répercutée sur la grille de la catégorie C (passage du minimum Fonction publique de l'indice majoré 295 à 302). L'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2012 aura la même conséquence.

En tout état de cause, ces outils sont contestés par l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre des négociations salariales, car ils intègrent les effets de carrière.

Le ministère de la Fonction publique tire prétexte de ces indicateurs pour considérer que le pouvoir d'achat des fonctionnaires progresse, contre toute logique.

En conséquence, depuis 1998 aucun accord salarial n'a été signé dans la Fonction publique.

Il est nécessaire de sortir de cette situation de blocage.

Les agents de la Fonction publique ne sont pas prêts à croire les discours leur expliquant que leur pouvoir d'achat augmente, quand la perception du décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation est manifeste pour tout un chacun.

La négociation salariale doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément totalement transversal à l'ensemble de la Fonction publique, et dont l'évolution est garante du maintien des grilles de carrière, donc de la reconnaissance des qualifications.

Pour la CGT :

C'est pourquoi la CGT demande l'ouverture de négociations sur le rattrapage de la valeur du point d'indice, dans le cadre d'un plan pluri-annuel. Bien entendu, cette revendication s'articule avec celles sur la grille indiciaire.

Fiche 24 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La situation :

Les inégalités professionnelles dans la Fonction publique sont encore très importantes. Le rapport annuel de la Fonction publique en 2010 signale des écarts moyens de salaires entre les femmes et les hommes de 15,4 % dans la FP d'Etat, de 12,8 % dans la FP territoriale et de 27,5 % dans la FP hospitalière. Le constat du rapport de la députée Françoise Guégot en 2011 est édifiant, même s'il ne prend pas toutes les problématiques des inégalités professionnelles femmes/hommes, pour ne citer que quelques exemples :

- une forte spécialisation des métiers entre les femmes et les hommes, qui reproduit, à l'image des représentations traditionnelles du rôle de la femme, leurs rôles respectifs dans le monde du travail et dans la société ;
- des écarts de rémunérations toujours au désavantage des femmes ;
- une sous représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant ;
- un déroulement de carrière beaucoup moins linéaire (interruption, temps partiel...) qui influe fortement sur leur niveau de pension.

Des « pseudos » négociations ont eu lieu en 2011 avec le gouvernement précédent, sur l'égalité professionnelle, et dans le même temps, sans consultation des organisations syndicales, des mesures en « trompe l'œil » sur ce thème, très insuffisantes, ont été introduites, au sein du projet de loi « relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique » (quotas de nomination dans la haute fonction publique).

L'égalité est inscrite dans la constitution française, elle doit être une réalité, pour toutes les femmes et pour tous les hommes.

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 toutes et tous, qui appelle des réponses fortes et ambitieuses pour en finir avec les inégalités.

Pour la CGT :

La CGT revendique une négociation pour élaborer une loi cadre spécifique sur les thèmes suivants :

- **Démarche intégrée de l'égalité**

L'égalité doit se concevoir en permanence en amont de toute décision, de lois, accords et doit être intégrée dans toutes les négociations, avec une obligation de résultats pour lutter contre les inégalités.

- **Suppression de tous les écarts de salaires**

Un rapport annuel de situation comparée (RCS) à tous les niveaux des titulaires et non titulaires, doit permettre un état des lieux précis pour mieux identifier les inégalités femmes/hommes avec des éléments d'analyse et de compréhension, et des indicateurs d'évolution dans le temps : données pertinentes en fonction de l'âge, sur le temps partiel, sur les effectifs sexués de recrutement et sortie des grandes écoles, sur les viviers en amont, suivi des cohortes après la formation, effet de la mobilité, déroulement de carrière, statistiques promus/promouvables, critères de nomination, accès aux primes et promotions, statistiques pensions de retraite...

Le RSC doit permettre une négociation annuelle avec obligation de résultats pour les trois versants de la Fonction publique, et sa déclinaison à tous les niveaux de décisions pertinents.

L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » doit être la règle en particulier pour la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine par leur réévaluation dans les grilles salariales (voir l'exemple de la fiche 13 sur l'accès au dernier échelon de la catégorie C).

- **Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes**

Les femmes doivent pouvoir exercer les mêmes missions que les hommes et vice-versa. Des campagnes de communication pour promouvoir l'égalité dans la formation, l'embauche, la promotion professionnelle sont indispensables.

L'école, l'université doivent jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexistes pour une réelle mixité et égalité des filières des formations initiales.

- **L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles doit être la règle**

Des mesures sont à prendre pour limiter l'éloignement du domicile, prise en charge de frais de garde supplémentaire des enfants.

- **L'assurance d'un déroulement de carrière pour toutes les femmes et de leur accès aux postes à responsabilité**

Certains préjugés ou certaines représentations ont la vie dure, en particulier quand il s'agit de confier à des femmes la gestion de responsabilités importantes aussi bien dans le domaine de l'encadrement, domaine scientifique ou financier..., dans les plus hautes fonctions de l'Etat, de la Territoriale et de l'Hospitalière.

Pour la CGT, l'abandon des listes "classantes" à la sortie des grandes écoles, favorise le réseautage, cela creuse les inégalités de nomination à des « Hautes fonctions » en faveur des hommes en général.

Pour assurer l'égalité du déroulement de carrière et l'accès à tous les postes de responsabilité dans les filières et les corps, la CGT revendique des mesures en matière de : critères de nomination, de recrutement, de traitement, de primes..., féminisation des jurys et auteur-es des sujets. Avec une juste représentation des femmes pour arriver à la parité, féminisation des présidences...

- **Lutte contre la précarité du travail et de toute forme de précarité des femmes**

L'éradication de la précarité sous toutes ses formes dans la Fonction publique et la lutte contre l'insécurité sociale, passent par l'interdiction du temps partiel imposé, la titularisation des personnels non titulaires et contractuels qui le souhaitent, et une sécurisation des parcours professionnels.

- **Articulation vie privée/vie professionnelle**

L'organisation du travail doit prendre en compte les contraintes de cette articulation

- Un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) doit être amélioré : aménagement des horaires, vigilance quant aux heures de réunion.

- Neutralisation de l'impact du congé maternité et des congés pathologiques qui lui sont afférents, idem pour le congé d'adoption et le congé paternité. Ce dernier doit être augmenté à un mois, et neutralisation aussi pour les congés pour enfants malades ou personne en fin de vie.

- Le congé parental doit être plus partagé entre les parents, plus court et rémunéré (sur la base du dernier salaire)

- Un véritable service public d'accueil de la petite enfance doit être mis en place.

- L'accueil à l'école Publique doit être possible dès l'âge de deux ans

- Des mesures doivent être prises pour un accueil hors temps scolaire pour les enfants.

- **Toutes les femmes doivent bénéficier de conditions de travail décentes et de la reconnaissance de la pénibilité de leur travail**

- respect de la santé des femmes

- reconnaissance de la pénibilité des travaux pénibles des femmes avec un droit de départ anticipé à la retraite avec une pension entière (exemple les soignantes qui soulèvent des poids importants, horaires de nuit, postés...)

- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences et agressions sexuelles ou discriminations.

Dans une extraction de l'enquête SUMMER 2003, il en est ressorti que les femmes travaillant à l'hôpital sont sept fois plus souvent agressées que leurs collègues masculins.

- **Une juste représentation des femmes**

Des objectifs chiffrés doivent être fixés pour assurer :

- une mixité des listes présentées aux élections professionnelles, devant être le reflet du corps électoral

- une mixité dans les délégations qui négocient et dans les instances comme les Conseils supérieurs de la Fonction Publique...

10. Des retraites décentes pour les femmes

Voir fiche N° 17

- Des financements supplémentaires et des moyens humains doivent être affectés pour la mise en place d'un plan d'action afin de parvenir à l'égalité.
- Suivi des mesures et obligation de résultats

Un suivi doit être prévu pour la mise en œuvre des dispositions prises.

Des sanctions doivent être prévues pour le non respect des respects de ces mesures.

Fiche 25: COMPÉTENCES ÉTAT / COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

La situation :

A la fin du XXème, plusieurs pays européens ont connu leurs premières grandes lois décentralisatrices : l'Espagne avec la Constitution de 1978, la France avec les lois de 1982-1983 (Acte I de la décentralisation), la Belgique et le Luxembourg en 1988, l'Italie en 1990...

Les processus de décentralisation et de régionalisation mis en œuvre se sont traduits par des transferts de compétences et ont été accompagnés d'une décentralisation financière.

Tel fut le cas en France avec la loi du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat. Celle-ci étant suivie, en complément, de la loi du 22 juillet 1983.

Les transferts de compétence définis par ces deux lois de répartitions de 1983 accordent :

- A la région, des compétences stratégiques de mission notamment en matière de planification et d'aménagement du territoire ou d'actions de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- Au département, des compétences de gestion notamment en matière d'action sociale de santé et de transport scolaire ;
- A la commune, des compétences de maîtrise du sol principalement en matière d'urbanisme.

Au niveau financier, depuis la loi du 10 janvier 1980, les collectivités locales disposent de la liberté de voter les taux des quatre taxes directes. Mais, la loi encadre cette liberté de limites précises, afin d'éviter des inégalités de traitement entre les contribuables et une trop forte croissance de la pression fiscale.

Depuis la révision constitutionnelle du 28 mars 2003, les collectivités territoriales peuvent être autorisées par la loi, dans les limites que celle-ci détermine, à fixer l'assiette et le taux des impositions de toutes natures qu'elles reçoivent (article 72-2). Cette réforme si elle permet de renforcer l'autonomie financière de gestion locale ne réinstaura pas l'autonomie fiscale des collectivités territoriales.

De plus, la réforme de la fiscalité locale de 2010 a fait perdre aux collectivités locales l'essentiel de leur liberté de fixation des taux. Le fait de substituer à la taxe professionnelle un nouvel impôt (la contribution économique territoriale) dont le taux est fixé par l'État cantonne l'essentiel de la liberté de fixation des taux des collectivités aux impôts fonciers.

Par ailleurs, le transfert de compétences a participé de la mise en place de la Fonction publique territoriale (loi du 26 janvier 1984).

Dans le cadre de l'Acte II de la décentralisation, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales attribue de nouvelles compétences aux collectivités

et induit un important mouvement de personnels de l'Etat vers les Régions et les Départements, qui concerne 133 000 emplois (agents des directions départementales de l'équipement et personnels techniques, ouvriers et de service de l'éducation nationale)

Au niveau européen, le principe de clause générale de compétence ou de subsidiarité est très répandu, renvoyant à la notion d'intérêt local. Les lois contiennent rarement une définition précise et limitative des compétences mais peuvent distinguer, selon les pays, les compétences propres, déléguées, partagées, obligatoires ou encore optionnelles.

En règle générale, les communes prennent en charge des services de proximité à la population, les collectivités de niveau supérieur ayant la responsabilité de compétences touchant des territoires plus larges.

La coopération intercommunale, très répandue en Europe, permet aux communes de mettre en commun leurs moyens afin d'améliorer la gestion de leurs services publics locaux et de trouver une taille plus appropriée pour l'exercice de certaines compétences (déchets, eau, transports). On trouve une grande diversité de formes de coopérations, des plus intégrées (Espagne, Italie, Portugal et surtout France), aux plus spécifiques comme les syndicats.

Les collectivités territoriales européennes disposent de très nombreuses possibilités pour gérer les services publics locaux relevant de leurs compétences. On trouve souvent la coexistence des deux modes traditionnels de gestion : la gestion directe par le biais d'un organisme interne, d'une régie ou encore d'une association municipale, et la gestion par une entité publique locale autonome, qui peut être à capitaux entièrement publics ou à capitaux mixtes.

De manière générale, on note depuis quelques années en Europe une tendance, la France s'inscrivant dans cette dernière, à l'externalisation de la gestion des services publics locaux. Le recours à la gestion déléguée dans le cadre d'une sous-traitance ou d'une concession à une entité privée (association ou entreprise) ou d'un partenariat public privé (PPP) est de plus en plus fréquent de même que la privatisation de certains services publics.

Pour la CGT :

La répartition des missions de services publics doit être conçue à partir du principe selon lequel la compétence doit être exercée au niveau le plus pertinent en termes de décision, de conditions d'exercice, et d'association des différents acteurs concernés (usagers, agents).

La CGT est porteuse du principe d'une complémentarité d'intervention entre l'Etat et les collectivités locales, mais aussi entre collectivités locales.

Ce principe a démontré sa pertinence 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 locales contribuant à l'aménagement du territoire, et permettant d'assurer la présence de la puissance publique dans les zones rurales et urbaines en difficulté.

La complémentarité local/national a aussi joué un rôle moteur en matière de développement économique puisque l'existence d'un réseau d'implantations locales

des services de l'État et le développement des services publics territoriaux ont un impact dynamique sur le tissu économique (commerces, PME, ...).

Au titre de la complémentarité d'intervention entre collectivités locales, sa mise en œuvre nécessite le maintien et l'extension de la clause générale de compétence à l'ensemble des collectivités territoriales.

Dans le cadre de l'intercommunalité, la clause générale de compétence encourage la contractualisation et la mutualisation des moyens entre les différentes collectivités territoriales et les Établissements Publics de Coopération Intercommunale.

Pour les Départements et les Régions la clause générale de compétence assure une solidarité territoriale au profit des communes et des intercommunalités.

La mise en œuvre de la gestion des services publics locaux doit s'inscrire dans le cadre d'une véritable autonomie fiscale (capacité de fixer librement les taux d'imposition locaux), évitant ainsi tout recours à l'externalisation de la gestion des services publics locaux.

En effet, la gestion des services publics locaux par les collectivités territoriales ne doit pas correspondre à un transfert de charges vers ces dernières de la part l'Etat, avec concomitamment une réduction de moyens par 'un encadrement financier et fiscal (gel des dotations et encadrement de la fiscalité locale).

L'architecture actuelle de l'intervention publique est loin d'être un ensemble idéal et il est évident que l'organisation des missions de la Fonction publique est perfectible. C'est d'ailleurs l'adaptabilité de la Fonction publique qui lui a permis par le passé de répondre efficacement aux évolutions de notre société.

Cela dit, les principes fondateurs qui ont structuré l'intervention publique demeurent pertinents et ils doivent constituer le socle du nécessaire renouveau de la Fonction publique.

Afin de garantir de manière pérenne l'effectivité du principe angulaire d'égalité de traitement, deux grands axes de réforme doivent être promus, en matière de démocratie et d'organisation des missions.

Pour une organisation toujours plus démocratique de la Fonction publique et de ses missions

- L'échelon national – au travers de la représentation parlementaire et de l'appareil d'Etat- doit être confirmé et renforcé dans son rôle de garant des principes et des moyens qui permettent d'assurer l'effectivité des droits sur tout le territoire. Ainsi, à titre d'exemple, les moyens consacrés par l'État aux missions de contrôle du droit du travail, du prélèvement de l'impôt et de l'utilisation de l'argent public doivent être développés.
- Le caractère démocratique de la décision, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques doit être renforcé.
 - A chaque échelon de la décision doit correspondre une instance assise sur la légitimité démocratique

- Pour une meilleure mise en œuvre des politiques publiques, des lieux d'échange et d'évaluation doivent être conçus, associant décideurs politiques, usagers et agents. Dans ce cadre, des outils objectifs d'évaluation et de contrôle peuvent être mis au point afin de contribuer à la nécessaire adaptation des services publics aux évolutions des besoins sociaux. Un pouvoir d'auto-saisine exercé par ces instances serait également un facteur de dynamisme.
- A partir des versants actuels du Statut de la Fonction publique, l'édification d'un Statut unifié renforcerait l'adaptabilité de la Fonction publique et faciliterait la mobilité choisie de ses personnels. Ce Statut unifié, renforcé dans les garanties qu'il offre à ses agents au service de l'intérêt général, serait un facteur puissant de cohérence dans le cadre de la complémentarité territorial/national.

Pour une organisation plus efficace de l'intervention publique

- La répartition des missions publiques doit être conçue à partir du principe selon lequel la compétence doit être exercée au niveau le plus pertinent en termes de décision, de conditions d'exercice, et d'association des différents acteurs concernés (usagers, agents).
- Parce qu'elle garantit l'égalité d'accès, la maîtrise publique des missions relevant de la satisfaction des besoins fondamentaux doit être pleinement assurée, notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'eau, du logement social, de l'énergie, de la communication. Dans ce cadre, la CGT revendique notamment l'arrêt des partenariats public privé.
- Une politique publique ambitieuse d'aménagement du territoire doit être un des axes principaux de coopération entre les différents échelons, tant dans les secteurs ruraux menacés de désertification que dans les quartiers urbains en difficultés.

Une réforme fiscale d'ampleur est la condition indispensable pour une intervention publique assurant l'effectivité des droits. Cette réforme doit permettre un financement équitable et pérenne des missions de service public dans le cadre d'une conception axée sur la complémentarité entre échelons d'exercice des missions et la solidarité entre territoires. Elle doit, dans le cadre du maintien et de l'extension de la clause générale de compétence à l'ensemble des collectivités territoriales, garantir une véritable autonomie fiscale des collectivités territoriales (capacité de fixer librement l'assiette et les taux d'imposition locaux).

Pour un état des lieux

En tout état de cause, avant de procéder à un quelconque « acte 3 de la décentralisation », la CGT demande qu'il soit procédé à un vaste état des lieux de la situation actuelle. En particulier, les bilans doivent être tirés des précédentes vagues de décentralisation.

Fiche 26 : NÉGOCIATION SUR L'AMÉLIORATION DES DROITS SYNDICAUX CONFORMÉMENT AUX ACCORDS DE BERCY

La situation :

Voir fiche n°8

Pour la CGT :

Ouverture d'une négociation permettant 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).

Ouverture de négociations permettant le développement du droit syndical tel que prévu par les accords de Bercy, les discussions menées en 2011 ayant eu pour cadre imposé par le gouvernement celui d'une réforme menée à moyens constants.

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

Fiche 27 : AMÉLIORER LA SANTÉ, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La situation :

Depuis novembre 2009, un accord a été signé par la plupart des organisations syndicales, dont la CGT. Cet accord se décline en 3 axes, 15 actions et 63 propositions. Cet accord a été en partie mis en œuvre mais des points essentiels n'ont toujours pas été traités ou traités partiellement.

L'amélioration des conditions de travail passe par des CHSCT de plein exercice.

Des CHSCT ont été mis en place dans la Fonction publique d'État et seront mis en place dans la Fonction publique territoriale. Ces CHSCT ont suscité un grand espoir chez les agents tant les risques psychosociaux se sont développés et les conditions de travail dégradées. Les CHSCT mis en place actuellement ne bénéficient que de peu de droits. Lors des « négociations » avec F. Sauvadet, celui-ci affirmait que la question des droits serait traitée en même temps que la question des droits syndicaux. Or, quand cette question a fait l'objet de discussions, les droits sur les CHSCT n'ont pas été abordés au prétexte qu'ils seraient étudiés plus tard (voir fiche°7).

En marge des droits, le périmètre de création des CHSCT ainsi que leur composition posent une difficulté supplémentaire. Au niveau des professionnels de santé, les médecins de prévention sont en nombre nettement insuffisant dans la Fonction publique à tel point que nombre de visites médicales obligatoires ne se font pas.

L'engagement était également pris dans l'accord de « *s'assurer que l'ensemble des documents uniques est établi.* ». Nous en sommes très loin notamment dans l'Education nationale. Non seulement, les documents uniques sont absents mais aussi les registres de santé et sécurité au travail, et le registre spécial sur les dangers graves et imminents.

Les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, les risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction n'on toujours pas fait l'objet d'un bilan ni d'un plan d'action. Le repérage de l'amiante dans l'ensemble des administrations doit être effectué et analysé au sein de l'instance commune avec comme base de travail les dossiers techniques amiante.

Au niveau des instances médicales, leur fonctionnement est complètement hétéroclite et le précédent gouvernement s'est contenté d'élaborer un « guide de bonnes pratiques » afin de permettre aux agents de gérer la pénurie plutôt que de mettre en place des actions de formations et un plan de recrutement.

Enfin, le Conseil commun de la Fonction Publique a été mis en place et, en son sein, une formation spécialisée sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail a été créé. Depuis cette mise en place, le 31 janvier 2012, cette commission n'a jamais été réunie alors que les questions intéressant les trois versants de la Fonction publique sont prégnantes sur ces questions.

Concernant le suivi professionnel et post-professionnel des agents exposés aux fameux produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques), nous sommes encore loin du compte. Les décrets rédigés jusqu'ici ne portent que sur l'exposition aux poussières d'amiante. Or, ce dont nous avons besoin, c'est d'une véritable politique de prévention des risques professionnels en matière d'exposition à l'ensemble des CMR évitant ainsi de nombreuses contaminations, d'un suivi tout au long et au delà de la carrière des agents exposés avec une traçabilité de l'ensemble des expositions professionnelles. Ce suivi professionnel doit englober les retraités et

les pensionnés de la Fonction publique, car de nombreuses maladies se déclarent avec des latences longues.

La politique menée par le précédent gouvernement comme la RGPP, l'instauration d'un jour de carence, le contrôle des arrêts maladie ont largement contribué à la dégradation des conditions de travail, à la perte de sens du travail dans la Fonction publique. La culpabilisation des agents, l'individualisation des responsabilités ont fragilisé l'état de santé physique et mentale des agents alors que l'employeur public est tenu moralement et pénalement de la préserver.

Pour la CGT :

Des CHSCT dignes de ce nom (dans la FPE et FPT).

Sur les CHSCT dans la Fonction Publique, nous souhaitons que ceux-ci ne soient pas des « coquilles vides » et pour cela nous revendiquons qu'ils soient vraiment porteurs de droits tel que :

- 2) des heures de délégation pour les membres et le secrétaire, à l'instar ce qui est prévu dans le Code du travail ;
- 3) un véritable budget permettant son fonctionnement ;
- 4) la suppression du paritarisme ne doit pas renforcer les pouvoirs du président du CHSCT ;
- 5) la possibilité de décider d'expertise ;
- 6) des périmètres et des tailles de CHSCT permettant à ceux-ci de remplir correctement leur mission (CHSCT au centre de gestion, dans les EPLE, ...).

Un réel suivi professionnel

Concernant les médecins de prévention :

- le gouvernement doit faire un effort particulier afin que leur nombre permette d'effectuer correctement les missions pour lesquelles ils sont recrutés ;
- leur nombre doit être augmenté ;
- leur déroulement de carrière et leur rémunération doivent être revalorisés.

Il faut prendre des mesures, pour réellement rendre obligatoire la création de documents uniques de prévention des risques professionnels, cela peut aller jusqu'à des mesures coercitives contre les administrations ne respectant pas cette obligation légale existant depuis plus de 10 ans.

Une formation des agents et des responsables en matière de prévention et de santé au travail.

L'État doit mettre en place un véritable plan de formation pour ses personnels et notamment les chefs de services sur les enjeux de la santé au travail, les RPS, les TMS, etc. De nombreux travaux permettant leur identification ont eu lieu, maintenant nous devons passer à la lutte active contre ces fléaux.

Il faut mettre en place un réel suivi professionnel et post professionnel des agents et ex agents de la FP.

Il faut donner des moyens et faire fonctionner la commission HSCT du CCFP, ainsi qu'en permettre la présidence par un représentant du personnel.

Fiche 28 : LES DROITS DES ORIGINAIRES DE L'OUTRE-MER TRAVAILLANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La situation :

L'application des droits particuliers dans les versants de la Fonction Publique est remise en cause de plus en plus systématiquement, quand ce n'est pas appliqué du tout tel : l'indemnité d'installation ce qui constitue une entrave grave à l'égalité de traitement entre fonctionnaires que pourtant l'État employeur doit garantir.

Aussi l'attitude des directions de nos établissements et collectivités qui refusent le droit à congé bonifié interprétant abusivement les textes qui ouvrent la possibilité de prouver son centre des intérêts matériels et moraux, crée aussi une vraie discrimination.

En effet, les problèmes d'insuffisances budgétaires ne sont pas une excuse valable. Le droit s'impose à eux.

La conséquence est que nos collègues originaires d'outre mer sont victimes d'une double perte, l'une comme leur collègue, L'aggravation des conditions de travail et le blocage des salaires, mais de plus ils vivent des entraves à l'application de leurs droits particuliers.

Arrivés en masse en métropole par le BUMIDOM (bureau de migration pour les DOM) véritable déportation, les originaires des DOM sont aujourd'hui, avec la 2^{ème} et la 3^{ème} génération, environ 1500000, dont à peu près 1 million en Ile de France.

De l'expression de leurs besoins, attentes et préoccupations nous pouvons retenir 3 grands axes revendicatifs, et des revendications particulières liés :

Pour la CGT :

En ce qui concerne l'éloignement (autrement dit le droit au retour au Pays)

- négociation d'un projet afin d'aboutir à un décret pour un droit à congé avec bonification plein et entier pris en charge administrative et financière totale par l'administration, pour le fonctionnaire et sa famille (trajet de porte à porte, fret, vie chère). Il est ainsi impératif de supprimer la notion de « résidence habituelle », de l'avis du directeur et de toute référence à un indice plafond pour la prise en charge du conjoint.

Se mettre aussi d'accord sur 2 ou 3 indices dans le faisceau pour démontrer son centre des intérêts matériels et moraux etc ... Avec extension de ce droit aux non titulaires et aux précaires de la Fonction publique. Les agents n'auront à faire la preuve de leur CIMM qu'une fois.

- renégocier le principe d'une indemnité d'éloignement pour tous

- agir sur le prix des billets d'avion en faisant la transparence sur l'élaboration du coût et de la part croissante des taxes. Mettre en place une agence publique avec des moyens politiques et financiers pour obtenir des tarifs sociaux pour tous dans le cadre de l'obligation pour l'ETAT d'un minimum de service public des transports vers les DOM qui sont aussi le territoire de la France.

- il doit y avoir une priorité de mutation pour les fonctionnaires originaires ; à qualification égale dans toute la Fonction publique (voir un accord avec les confédérations des DOM)

- retraite : prise en charge par l'employeur du coût du déménagement et intégration de la vie chère dans le montant de la pension.

- enfin agir au développement du tourisme social dans les DOM via les comités d'entreprise ou œuvres sociales pour la construction et la gestion de centres de vacances :

1) pour faciliter des échanges de population afin de faciliter le « mieux vivre ensemble »

2) pour loger à bas prix des bénéficiaires de congés bonifiés ne pouvant être reçu dans les familles.

En ce qui concerne les discriminations :

- transformer l'ADOM en établissement public administratif et lui donner les moyens pour accomplir ses missions ;

- lutte impérative contre les discriminations à l'embauche, à l'évolution de carrière, à la formation professionnelle, à l'octroi des droits particuliers etc ... ;

- lutte contre toutes les formes de racisme et de xénophobie par des débats, l'information, la formation syndicale ex 21 mars etc ...

En ce qui concerne l'histoire :

- poursuite avec une implication plus grande des organisations de la CGT du travail sur « le devoir de mémoire » 10 mai, date de l'ONU, le 04/12 etc ...

- obtenir un jour férié chômé et payé pour marquer le crime contre l'humanité pour toute la population

- obtenir du Président de la République des excuses officielles et publiques pour la participation de la France dans le plus grand crime contre l'humanité

- travailler sur des droits en préparation.

Fiche 29 : UNE RÉFORME DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET LES DROITS

La situation :

La Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (Réate) est devenue, comme la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) elle-même, le symbole des politiques rejetées par les personnels comme par les usagers. Cela est confirmé par maints sondages comme par des travaux parlementaires. La RGPP correspond aujourd'hui et de manière durable, pour un grand nombre d'agents publics et toutes les organisations syndicales, à un "repoussoir" ou à ce qu'il ne faut pas faire, peut-on lire dans le rapport du comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée Nationale remis en décembre 2011. Cette phrase s'applique parfaitement à la Réate.

La situation actuelle: un bilan désastreux des politiques mises en œuvre

Les réformes des administrations territoriales de l'État s'accélérent depuis le début des années 2000 avec notamment les expérimentations lancées dans le département du Lot en 2006, critiquées par la CGT.

Ces expérimentations ont préparé le terrain à la RGPP qui se met en œuvre à partir de 2007. La "Réate" en est une pièce maîtresse. Elle prend tout son sens avec l'ensemble des autres réformes touchant les services de l'État dans les territoires : la carte judiciaire, la fusion impôts-trésor, la création de Pôle Emploi,... Ces réformes ont été menées à la hussarde sans aucune concertation avec les organisations syndicales, la représentation nationale, ni même avec l'encadrement supérieur des ministères.

La Réate vise à regrouper sous la coupe directe des préfets un certain nombre d'administrations au plan régional comme au plan départemental. Dans les départements, sont inventées les DDI (Directions Départementales Interministérielles). Les services départementaux de l'État qui dépendaient jusqu'à présents des ministères sont complètement restructurés et placés sous l'autorité directe des préfets. Ces services ont subi de véritables hémorragies d'emplois. Les pertes ont été proches de 10% annuellement, avec comme résultat un recul du service public et une forte dégradation des conditions de travail pour les personnels.

Des pans entiers de missions ont été abandonnés et privatisés, par exemple l'ingénierie publique dans le domaine de l'environnement, alors même que de nouveaux besoins se faisaient jour. Au ministère de l'Écologie, un service public "en mode dégradé" est prôné : les agents sont même interrogés sur les tâches à abandonner...

Les nouveaux services sont peu lisibles pour les usagers. Si les Directions départementales des territoires, bâties à partir des anciennes DDE (Directions Départementales de l'Équipement) et DDA (Directions Départementales de l'Agriculture), conservent encore quelques moyens d'action, il n'en est pas de même des autres DDI construites sur les parties d'anciens services exclus d'autres restructurations, en particulier les anciennes DDASS (Directions Départementales de l'Action Sanitaire et Sociale) et DDJS (Directions Départementales de la Jeunesse et des Sports) et souvent sans lien les unes avec les autres.

L'exemple de la DGCCRF (Direction Générale de la Concurrence Consommation et Répression des Fraudes) est révélateur. Les effectifs en 5 ans sont passés de 3800 à 3000. Cette administration est exsangue dans de nombreux départements et ne disposent ainsi plus de moyens d'assurer l'ensemble des missions.

L'action interministérielle, plutôt que de favoriser le développement de l'action coordonnée des services de l'État dans les territoires, a accompagné l'affaiblissement et la perte d'efficacité de ces services résultant de la mise en œuvre RGPP et de la Réate.

Pour la CGT:

L'administration territoriale de l'Etat au cœur des enjeux du service public dans les territoires

La CGT n'a jamais été porteuse du statu quo. Elle revendique une démarche de modernisation permanente pour plus et mieux de service public pour les droits de chacun, le développement des territoires et du pays.

Elle a dénoncé et combattu à ce titre la RGPP et la Réate.

L'administration territoriale ne peut être réduite à quelques dizaines de milliers d'agents placés autour des préfets.

C'est d'ailleurs ce qu'exprimait le rapport sur l'administration territoriale de l'Etat du Directeur Général de l'Administration et de la Fonction Publique d'octobre 1998. Celui-ci estimait que 96% des deux millions d'agents de l'État travaillent au sein de son administration territoriale. Pour lui l'objectif de la modernisation devait concerner "les 3 grandes missions" :

- faire respecter l'État de droit,
- mettre en œuvre les politiques nationales,
- assurer des prestations de service pour les citoyens, les entreprises , les collectivités territoriales.

Manifestement nous sommes aux antipodes de ces objectifs !

- L'exigence d'un moratoire

Pour ces raisons, la CGT demande en premier lieu de porter un coup d'arrêt aux réformes, et en particulier aux suppressions des services de proximité. Un moratoire doit être décidé.

Un état des lieux et un bilan des réformes intervenues sont indispensables. L'ensemble des éléments d'expertise existant, notamment les rapports d'inspection de l'administration, doit être porté à la connaissance des organisations syndicales. L'accès à ceux portant sur la Réate a été refusé jusqu'à présent! Aucun bilan social n'a pas, non plus, été effectué dans les nouveaux services interministériels mis en place...

Ils doivent permettre l'engagement d'un débat public sur l'organisation et les missions publiques qui doivent relever des services territoriaux de l'Etat. Ce débat public doit impliquer les organisations syndicales, mais aussi les usagers dans les territoires.

- Des services de l'État de plein exercice dans les territoires

Le maintien de services territoriaux de l'État de plein exercice dans les départements et régions est une donnée décisive pour le respect des droits du citoyen, l'égalité de traitement, l'aménagement du territoire, l'engagement de politiques publiques nouvelles (industrie, transition écologique,...). Leur action doit s'articuler avec celle des services des collectivités territoriales.

Les administrations de contrôle (DGCCRF, Inspection du travail) doivent être dotées des moyens de mener leur action en toute indépendance.

- Une autre conception de l'interministérialité

L'efficacité d'intervention des services de l'Etat passe par une autre conception de l'interministérialité, qui favorise l'action cohérente et coordonnée des services de l'État dans les territoires. Le lien entre ministérialité et interministérialité doit être approfondi dans ce sens.

Cela passe par une autre conception du rôle des préfets et des préfetures.

Un fort besoin de démocratie et de transparence s'exprime dans le domaine des politiques publiques. De nouveaux espaces de dialogue social sont à ouvrir notamment avec les organisations syndicales et les associations d'usagers. Ces dernières doivent pouvoir y disposer de réelles possibilités et moyens d'intervention.