fédération des services publics la cgt

Septembre 2019

Edité par la Fédération Cgt des services publics

Mémorandum revendicatif

A l'offensive pour le service public !

Sommaire

Edito ... p. 3
RECRUTEMENT ... p. 5
L'enjeu du recrutement par concours ... p. 5
Pourvoir aux besoins d'emploi des collectivités territoriales ... p. 5
L'articulation entre nature des épreuves et formation antérieure ... p. 7
Les suites de la réussite à un concours ... p. 8
FORMATION PROFESSIONNELLE ... p. 11
L'enjeu de la formation professionnelle continue ... p. 11
Le financement de la formation ... p. 11
Les diverses formations existantes et les soi-disnant dispositifs à l'initiative de l'agent ... p. 14
DROIT À LA CARRIÈRE ... p. 17
L'enjeu du droit à la carrière ... p. 17
Le droit à la carrière ... p. 17
La mobilité ... p. 19
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES ... p. 21
DISCIPLINE ... p. 23
Les sanctions disciplinaires ... p. 23
Le conseil de discipline ... p. 23
TRAVAIL / SANTÉ ... p. 25
Les objectifs ... p. 25
Acteurs de la prévention ... p. 26
Réparation ... p. 26
Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ... p. 26
Temps de travail ... p. 27
DROIT SYNDICAL ... p. 29
Loi dialogue social ... p. 29
Les moyens matériels ... p. 30
Les moyens de déplacement ... p. 30
Temps syndical et réunions syndicales ... p. 30
Droits nationaux ... p. 32
La formation syndicale ... p. 32
Les droits rattachés à la personne ... p. 33
La cotisation syndicale ... p. 34
CASC ... p. 35
La dénomination des organismes ... p. 35
La définition des activités sociales et culturelles ... p. 36
Les modalités ... p. 36
La composition et l'organisation des élections ... p. 36
Les moyens de fonctionnement ... p. 37
Le financement ... p. 38
Les bénéficiaires ... p. 38
ACTION SOCIALE ... p. 39
Les chèques vacances ... p. 39
Les frais de restauration ... p. 40
La prise en charge des frais de transport domicile / travail ... p. 40
La prise en charge carburant ... p. 40
Le supplément familial de traitement (SFT) ... p. 41
L'indemnité de résidence ... p. 41
Le prêt à l'acquisition d'un logement / véhicule ... p. 41
Allocation décès ... p. 41
Prime médailles du travail ... p. 42
Congé de fin de carrière ... p. 42
Prime de départ en retraite ... p. 42
CTP ... p. 43
Les compétences ... p. 43
L'organisation ... p. 43
Le droit des élu-e-s ... p. 44
Une subvention de fonctionnement ... p. 44
CAP ... p. 45
Les compétences ... p. 45
L'organisation ... p. 45
Le droit des élu.e.s ... p. 45
Une subvention de fonctionnement ... p. 46
PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI ... p. 47
Préambule ... p. 47
La précarité dans le contexte «CAP 2022» ... p. 48
PARTIE 1
Précarité de l'emploi pour les agents non titulaires ... p. 49
Focus «Femmes» ... p. 51
Focus «Animation' ... p. 52
Focus "DOM-TOM" ... p. 52
Focus "frein de la nationalité française" ... p. 52
Focus "Précarité du CDI" ... p. 53
PARTIE 2
Précarité» de l'emploi pour les agents titulaires ... p. 56
PARTIE 3
Précarité financière ... p. 58
Pour les agents titulaires et non titulaires ... p. 58
Focus «Les formes de précarité financière» ... p. 58
Instabilité des revenus chez les agents non titulaires ... p. 58
Le cas des assistantes maternelles et familiales ... p. 59
Les agents qui ne s'en sortent plus ... p. 59
PARTIE 4
Précarité des droits ... p. 61
A - La retraite ... p. 61
B - Accès aux soins et protection sociale ... p. 61
C - L'assurance chômage ... p. 62
D - Problématique des reclassements ... p. 63
E - Le logement ... p. 64
F - Les transferts et organisations de services ... p. 65
Situation dans les OPH ... p. 65
Situation dans une SPL ... p. 66
PARTIE 5
La précarité «subjective» ou les conséquences des nouveaux modes de management ... p. 67
RETRAITE ... p. 69
La défense et la consolidation de la répartition construite sur le principe de la prestation définie ... p. 69
CNFPT ... p. 71
Le Conseil National d'Orientation (CNO) ... p. 71
Le Conseil Régional d'Orientation (CRO) ... p. 71
Budget formation ... p. 72
GPEC ... p. 73
CSFPT ... p. 75
Moyens mis à disposition ... p. 75

ANNEXES

1 **CASC** ... p. 77
2 **PROPOSITIONS POUR LA PÉRENNITÉ DE L'IRCANTEC** ... p. 79
I- L'affichage alarmiste sur le déficit à venir ... p. 79
Les projections du COR ... p. 80
Les charges indues ... p. 81
II - La pérennisation du régime en assurant son équilibre ... p. 83
A - Une mesure justifiée et cohérente ... p. 84
B - Mise en place d'un taux d'appel de la cotisation employeur modulable ... p. 85
3 **RÉGIME DE RETRAITE ADDITIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP)** ... p. 87
L'essentiel sur son fonctionnement ... p. 87
Argumentaire ... p. 87
4 **RETRAITE** ... p. 91
5 **ACCORDS DE BERCY** ... p. 95

édito

Le document que vous avez en votre possession est le mémorandum revendicatif de la Fédération CGT des Services Publics. Son contenu, travaillé pour certaines fiches en inter Fonction publique CGT, traite de nos objectifs revendicatifs. Les porter à la connaissance de l'ensemble de nos syndiqué(e)s via nos syndicats doit nous permettre d'enrichir les débats avec les salarié(e)s de notre champ fédéral mais aussi d'outiller nos militant(e)s dans les négociations quel qu'en soit le niveau.

Le mémorandum est également un support permettant de travailler à la convergence de tous les salariés.

Nos objectifs visent à construire un Service public de qualité garantissant de manière égalitaire une réponse aux besoins des citoyens sur l'ensemble du territoire.

Plus que jamais, la nécessité de porter nos revendications liées à la défense et à l'amélioration du statut, aux conditions d'exercice des agents du secteur public au service de l'intérêt général, doit être une priorité. D'autant plus que, dans le même temps, les réformes en cours et les différents plans de rigueur tendent à réduire la Fonction publique et son champ d'intervention.

L'implication du plus grand nombre de salarié(e)s avec leurs organisations syndicales sera déterminante pour faire évoluer les choix répondant aux besoins des femmes et des hommes.

Pour garantir une Fonction publique de qualité, il nous faut des agents qualifiés, bien rémunérés, indépendants de tout pouvoir, ayant des garanties collectives leur permettant d'accomplir leurs missions et répondre ainsi aux besoins évolutifs des usagers.

L'opposition d'intérêt entre ceux qui détiennent la richesse de notre pays et ceux qui la produisent est un fait établi. Les récentes réformes de la Fonction publique et les coups portés par le patronat le démontrent encore.

La responsabilité des syndiqué(e)s de notre Fédération est de travailler à ce que l'ensemble du salariat intervienne par l'action pour faire aboutir des revendications améliorant les conditions de vie et de travail de chacun(e).

Sans prétendre à l'exhaustivité ni à la perfection, ce document est un outil utile pour aller débattre avec nos collègues. Ce mémorandum est présenté sous forme de fiches mises dans un classeur afin de faciliter les modifications et de permettre d'être constamment à jour.

Emparons-nous en, faisons le vivre pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Eric DORN
Secrétaire fédéral à la politique revendicative

Directrice de publication : Malika Dubost
Tirage, routage : Imprimerie Rivet 24, rue Claude-Henri-Gorceix - 87022 Limoges cedex 9
Commission paritaire n° 0115 S 07102 - ISSN n° 1148-2370
Email : fdsp@cgt.fr - Site web : www.spterritoriaux.cgt.fr

> AGIR

01/

TERRAIN
Emploi, une génération sacrifiée → 25

> PARTAGER

02/

OUTILS
Vacances, ne pas partir, c'est mourir un peu → 30

> DEBATTRE

03/

IDÉES
Territoires, le dialogue social en débat → 44

LE MAGAZINE DE LA CGT DU 3 AU 16 NOVEMBRE

nvo

Nouvelle Vie Ouvrière

TOUS LES 15 JOURS

nvo

SAISISSEZ-VOUS DU MAGAZINE DE LA CGT !

www.librairie-nvo.com

1 an pour 59 €

Offre valable jusqu'au 31 mars 2012

code origine : VO2010

(Écrire en lettres capitales, merci) Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐

*NOM

*PRÉNOM ANNÉE DE NAISSANCE

*ADRESSE

*CODE POSTAL *VILLE

TÉLÉPHONE

*FÉDÉRATION *ENTREPRISE

CODE POSTAL VILLE

* champ obligatoire

Payable ☐ par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière : 59 €
☐ par prélèvement automatique : 2 x 29,50 €

Je souhaite recevoir une facture ☐ OUI ☐ NON

Service abonnements Nouvelle VIE OUVRIÈRE / NVO
BP 160 - 77315 Marne La Vallée Cedex 2

IMPORTANT : datez et signez simplement l'autorisation de prélèvement et joignez votre RIB obligatoirement.

Autorisation de prélèvement

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je règlerai le différend directement avec le créancier.

TITULAIRE DU COMPTE

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER

DATE SIGNATURE

CRÉANCIER LA VIE OUVRIÈRE - 263, RUE DE PARIS - CASE 600 - 93516 MONTREUIL CEDEX
NUMÉRO D'ÉMETTEUR : 107859

ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE NOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Recrutement

L'enjeu du recrutement par concours

C'est de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen que découle, pour toute la fonction publique, la nécessité de recourir aux concours comme unique moyen de recrutement de ses agents. Cet article stipule que tous les citoyens *« 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 ». La jurisprudence constitutionnelle précise que « c'est la capacité professionnelle concrète du candidat à exercer la fonction sur laquelle il postule qui est déterminante ».*

Les principes de justice qui doivent guider les services publics rendus à la population doivent être portés par des principes de justice entre les agents publics. L'égalité d'accès aux services publics doit se voir respectée dans le principe même de l'accès à l'emploi public.

Pourtant, malgré la force d'un tel principe constitutionnel, le statut de 1984 s'est vu, dès 1987, dénaturé par la « loi Galland » encourageant, notamment, le recours aux contractuels. Depuis, les réformes successives ont provoqué un éloignement considérable entre ce principe et la réalité. Le récent rapport L'Horty en fait un constat éloquent : il est constaté une *« faible place des concours dans l'ensemble des opérations de recrutement des trois versants de la fonction publique »... « le recrutement de titulaires représente moins d'une entrée sur quatre »... « du fait du développement des nouvelles voies d'accès sans concours, on peut dire que le recrutement par concours ne couvre aujourd'hui qu'un sixième de l'ensemble des recrutements publics ».* L'évolution législative récente a transformé la fonction publique en un système d'emploi dual, organisant l'inégalité entre salariés à travers deux modes de régulation de l'emploi et des carrières.

Cette évolution vise la substitution progressive de la culture de service public, appuyée sur la carrière et l'indépendance des agents, par le dogme libéral de l'adaptation de l'emploi aux volontés, de plus en plus exorbitantes, des employeurs. Il y a donc urgence à réaffirmer les principes d'un recrutement des fonctionnaires basé sur l'intérêt général et sur une conception de la capacité objectivée par le concours.

Pourvoir aux besoins d'emploi des collectivités territoriales

État des lieux

La fonction publique territoriale emploie 1,9 million de personnes, hors bénéficiaires de contrats aidés. Du fait des départs (retraités et autres sortants), 120 000 agents en moyenne sont remplacés chaque année. Seulement 28 000 sont recrutés par concours.

Le rapport L'Horty évalue, à près de 2 000 le nombre de recrutements publics chaque jour, ce qui placerait la FPT à environ 700 recrutements par jour. Cependant, note toujours le rapport, on dénombre plus de trois recrutements de contractuels pour chaque titulaire recruté.

Depuis 2006, les modes de recrutement se sont diversifiés avec la création des PACTE. Et depuis la loi du 2 février 2007, le recrutement sans concours ouvre l'accès au premier grade des corps de la catégorie C (adjoints administratifs et adjoints techniques). Ce recrutement est peu à peu devenu la norme dans la FPT où les catégories C sont sur-représentées. En 2012, 17 % des agents de la fonction publique étaient en CDD contre 13 % des salariés de l'ensemble des secteurs marchands.

Au-delà de ces chiffres, les collectivités ont besoin de trouver des agents capables de répondre aux nombreuses évolutions de l'action publique locale. La loi affirme une liberté d'organisation des concours, décentralisée au niveau de chaque collectivité locale pour favoriser la « localisation » des recrutements, sous réserve des concours des catégories d'encadrement supérieur organisés par le seul CNFPT depuis la loi du 19 février 2007.

Les concours de catégorie C ne nécessitent pas obligatoirement d'avoir un diplôme, mais le plus souvent il faut posséder un diplôme sanctionnant un niveau 3e (BEP, CAP, BEPC, etc.). La catégorie B nécessite d'avoir obtenu un diplôme de niveau bac à bac + 2 (BTS, etc.) ou équivalent. La catégorie A requiert d'être en possession d'un diplôme sanctionnant un niveau bac + 3 (diplôme d'infirmier, par exemple) et/ou bac + 4 ou équivalent.

Une autre condition d'éligibilité concerne la nationalité. Très peu de concours ne posent aucune condition dans ce domaine. C'est le cas au sein du ministère de l'Enseignement supérieur pour les concours de maître de conférences ou de professeur des universités, qui ont été ouverts aux étrangers non européens depuis les lois du 15 juillet 1982 et 26 janvier 1984.

En particulier, il faut souligner que les étrangers non européens sont exclus de l'accès aux postes de fonctionnaires par les conditions de nationalité. Pourtant, ils peuvent accéder aux mêmes fonctions sur des postes de contractuel, ce qui correspond à une inégalité de traitement à raison de la nationalité.

Propositions CGT

La fonction publique de carrière garantit l'indépendance et la neutralité des fonctionnaires. Elle vise à placer ces derniers dans les meilleures conditions pour qu'ils se consacrent entièrement au service de l'intérêt général.

Le concours doit être la forme unique de recrutement des fonctionnaires. Dans les collectivités territoriales, tous les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires. Seuls les besoins temporaires qui ne peuvent pas être mutualisés (surcroît occasionnel ou saisonnier d'activité ; remplacement d'agent non mutualisable) peuvent donner lieu à des contrats à durée déterminée. Ces contrats doivent faire l'objet d'un strict contrôle de légalité. Les moyens des préfectures doivent être renforcés à cette fin.

Un Centre national de gestion des carrières, organisme déconcentré présent sur tout le territoire national, doit avoir la responsabilité de l'organisation des concours nécessaires au pourvoi des besoins de recrutement des collectivités.

Le Centre national de gestion des carrières sera paritaire. Il pourra s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire de l'emploi public du CNFPT.

Les programmes fixant la nature et la durée des épreuves seront déterminés nationalement par les textes réglementaires pour en assurer la cohérence et le contenu en référence aux missions de service public attendues, en fonction de leur catégorie, des agents des services publics territoriaux.

Une publicité suffisante devra être assurée pour permettre à tous les candidats potentiels de pouvoir postuler.

Les concours ne doivent comporter aucune condition de nationalité.

L'inscription aux concours doit être totalement gratuite.

L'articulation entre nature des épreuves et formation antérieure

État des lieux

Plusieurs tendances sont à remarquer dans la période que nous connaissons actuellement. Une première tendance est celle de la contraction globale du volume des recrutements, en œuvre depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Le mouvement d'ensemble est plutôt celui d'un reflux tendanciel du nombre de postes offerts. Combinée à la persistance d'un nombre élevé de candidats, cette tendance à la contraction du volume des entrées se traduit par une sélectivité accrue des voies d'accès à la fonction publique.

Une autre tendance, parfois vécue comme une conséquence de la précédente, est la montée de la qualité moyenne des candidats, que l'on peut exprimer en termes de niveau de diplôme, de qualification ou d'expérience. Les candidats semblent être de plus en plus sur-qualifiés pour occuper les postes proposés. Leur niveau de diplôme effectif est de plus en plus éloigné du niveau requis pour occuper le poste. L'évolution touche toutes les catégories de fonctionnaires, y compris les B et C pour lesquelles la proportion de candidats avec un niveau de diplôme égal ou supérieur au baccalauréat ne cesse de croître. La contraction du nombre de postes nourrit un déversement en cascade des candidats qui exclut finalement les moins qualifiés de l'accès à l'emploi public. La montée du niveau de diplôme à toutes les portes d'entrées de la fonction publique, équivaut à un déclassement en termes d'emploi occupé. Cette évolution se double d'un mouvement plus général de déclassement salarial, défini à partir du lien entre le diplôme et le niveau de salaire.

Dans le même temps, les métiers du public se transforment. De nombreux emplois d'exécution cèdent la place à des emplois d'encadrement tandis que le recul des fonctions purement administratives est compensé par l'expansion des fonctions de recherche, d'étude et d'informatique, sur fond de diffusion des nouvelles technologies de l'informatique et des communications et de dématérialisation de l'ensemble des actes administratifs.

Propositions CGT

Des niveaux de qualification déterminent la possibilité de s'inscrire à un concours :

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

Pour les concours externes, une liste de diplômes particuliers peut être établie pour correspondre aux besoins de qualification de certains cadres d'emploi. Ces diplômes doivent correspondre aux niveaux décrits au paragraphe précédent.

Le concours ne vise pas à sanctionner à nouveau des connaissances censées être acquises avec l'obtention du diplôme. Il doit viser principalement à sélectionner les candidats sur leur aptitude à exercer les missions de service public. Il peut, éventuellement, porter sur des technicités nécessaires aux besoins des collectivités que le diplôme nécessaire au concours ne comprendrait pas.

Les jurys doivent répondre à des règles de parité (entre les femmes et les hommes), de pluralité des sensibilités professionnelles (niveaux hiérarchiques, spécialités et missions), d'externalité (avec des membres qui n'appartiennent pas à l'institution qui recrute).

Dans le cadre du respect des principes de neutralité et de transparence, le jury doit être souverain. Seuls les besoins de qualifications attendues et le nombre de postes ouverts lui sont imposés.

Les représentants du personnel doivent avoir la possibilité de vérifier la validité des conditions d'organisation et de déroulement des concours.

L'ouverture d'une troisième voie pour les concours

L'accès de tous les concours est élargi aux militants syndicaux, au même titre que les responsables associatifs, aux acteurs de l'action économique, sociale et politique.

L'ouverture de ce concours doit permettre, en particulier, de reconnaître l'expérience d'une responsabilité syndicale sur une durée significative (décharge partielle ou totale) qui est une expérience porteuse de compétences particulières (maniement de connaissances juridiques, pratique de la négociation, esprit de responsabilité, transmission de savoirs) très utiles pour l'encadrement dans la fonction publique. L'évolution de la qualification professionnelle d'un responsable syndical mérite une reconnaissance effective dans le cadre de son retour professionnel.
La reconnaissance de cette expérience syndicale 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 de diplômes doit être validée par une commission ad hoc.

Pour répondre au problème des moins qualifiés

Pour répondre à la fois au problème des jeunes sans qualification et à la question des emplois en tension, le service public devra ouvrir à nouveau des écoles de service public et de cadres d'emploi territoriaux, accessible sur concours d'entrée – pouvant être spécifique à certaines situations d'échec scolaire – avec un statut de fonctionnaire stagiaire durant la durée d'une formation en alternance. Un contrôle des connaissances, à l'issue de cette formation pourra permettre d'accéder au statut de fonctionnaire. Les régions pourraient expérimenter le financement de telles écoles en lien avec d'autres collectivités territoriales.

Un grade « sas » pourrait également être aménagé pour pourvoir à des besoins d'emplois en tension : un contrat de stagiaire de la fonction publique d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum alternant formation et stage et permettant d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude. Cependant, ces accès au grade « sas » doivent se faire sur concours, avec des épreuves adaptées à chaque type de public. Des critères sociaux à définir (durée d'inscription à l'ANPE, ou prise en charge par une mission locale, par exemple) pourraient alors conditionner l'accès à ces concours.

Les suites de la réussite à un concours

État des lieux

La mise en œuvre du principe d'égal accès aux emplois publics territoriaux a été conciliée avec l'autonomie administrative dont disposent les collectivités locales en vertu du principe constitutionnel de libre administration (art. 72 C), par le Conseil constitutionnel, à l'occasion d'une décision n°83-168 DC du 20 janvier 1984. Appliqué à la gestion des ressources humaines, le principe de libre administration implique, selon lui, que l'autorité territoriale « se prononce librement sur les créations et suppressions d'emplois, procède à la nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale [...] qu'elle recrute directement les personnels de direction [...] et le ou les collaborateurs dont chacune dispose».

En revanche, rien n'interdit au législateur, « en vue d'instituer des garanties statutaires communes à l'ensemble des agents des collectivités territoriales, d'attribuer compétence à des centres de gestion composés d'élus pour effectuer des tâches de recru

tement et de gestion de leurs personnels ; [de] rendre obligatoire, sous certaines conditions, l'affiliation de collectivités à ces centres ». De même, la loi peut imposer de communiquer leurs vacances d'emploi aux centres de gestion compétents.

Le statut de la fonction publique territoriale adopté le 26 janvier 1984 s'est d'abord voulu une déclinaison proche du statut applicable aux fonctionnaires d'Etat, adopté en janvier 1984. La liste des admis était établie par ordre de mérite. Lorsque le concours était organisé par un centre de gestion, et que ses propositions d'affectation n'étaient pas retenues par les collectivités membres, les lauréats étaient toutefois intégrés dans la fonction publique territoriale et rattachés au centre de gestion dans l'attente d'une affectation définitive.

Ce statut a progressivement intégré un certain nombre d'aménagements législatifs - essentiellement par les lois « Galland » du 13 juillet 1987 et « Hoeffel » du 27 décembre 1994- pour garantir aux exécutifs locaux élus une plus grande liberté de décision en matière de recrutement, tout en maintenant entier le principe général d'occupation des emplois permanents par des agents titulaires. Aussi, le titre III du statut général autorise-t-il depuis 1987 le regroupement des fonctionnaires territoriaux en « cadres d'emplois » et non en « corps », formule destinée à favoriser une gestion locale des agents par une dénomination moins précise, chaque collectivité gérant librement les cadres d'emplois définis sur le plan national.

L'article 44 modifié fait désormais référence à la constitution de « listes d'aptitude» établies par ordre alphabétique et non plus par ordre de mérite, et comprenant, outre les reçus du dernier concours, ceux des reçus des quatre années précédentes.

Dans ce cadre juridique, l'admission au concours ne donne donc qu'une vocation à intégrer l'un des emplois et cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Le lauréat du concours est nommé sur une liste d'aptitude annuelle renouvelable en principe pour une durée maximale de quatre ans, période au cours de laquelle il lui revient de postuler individuellement à un emploi vacant offert par une collectivité territoriale. Seul le recrutement par cette collectivité permet une nomination effective comme fonctionnaire stagiaire suivie, en principe, par une titularisation.

Les règles du jeu sont claires. Le candidat dispose de quatre ans au maximum pour trouver un poste et accéder à la nomination, passé cette échéance il est radié des listes d'aptitude et n'a plus qu'à repasser le concours, si le cœur lui en dit ! C'est ce que l'on appelle couramment un reçu-collé !

Paris est soumis à cet égard à un régime dérogatoire en vertu de l'article 118 de la loi statutaire du 26 janvier 1984. Les 75300 fonctionnaires de la commune et du département de la ville capitale sont organisés en corps et soumis à un système de concours en tout point assimilable à celui en vigueur au sein de la fonction publique d'Etat ou hospitalière (admission par ordre de mérite suivie d'une nomination comme fonctionnaire stagiaire).

Propositions CGT

La réussite à un concours garantit un emploi conforme aux exigences de qualification du grade obtenu par le concours. Les lauréats des concours sont nommés fonctionnaires stagiaires par le Centre national de gestion des carrières et inscrits en tant qu'élèves par le président du CNFPT.

Une liste d'aptitude est établie selon le classement des lauréats au concours par ordre des meilleures notes et dans la limite des postes déclarés vacants. L'inscription sur cette liste d'aptitude est illimitée.

Une liste complémentaire est créée en nombre égal à la liste d'aptitude principale afin de pourvoir les postes en cas de désistement.

À l'issue du concours, le stagiaire effectue une formation d'intégration et de professionnalisation, organisée et validée par le CNFPT, composée de cessions de formations et de périodes de stages pratiques. Le Centre national de gestion titularise l'agent. L'agent émet alors cinq souhaits priorisés d'affectation. Il est ensuite nommé par le Centre national de gestion, sur la base de ses souhaits et de son classement sur la liste d'aptitude, sur un poste pour l'exercice effectif des missions. Les contestations sont soumises à une commission administrative paritaire et nationale dédiée aux affectations et mutations.

La durée de ce stage est déterminée par le statut de la fonction publique pour chaque cadre d'emplois. Il sera de six mois au minimum.

Formation professionnelle

L'enjeu de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle est, de longue date, un axe revendicatif essentiel pour le salariat. Deux raisons se conjuguent pour donner corps à cette revendication d'un droit à la formation professionnelle continue – dans l'acceptation large de cette définition, c'est-à-dire de toutes les formations postérieures à l'entrée dans la vie active.

La première est l'aspiration à la connaissance qui a toujours accompagné les mouvements d'émancipation. Comme l'exposait Condorcet dans son rapport sur les comités d'instruction publique sous la Révolution : *« Tant qu'il y aura des hommes qui n'obéiront à leur raison seule, qui recevront leurs opinions d'une raison étrangère, en vain toutes les chaînes auraient été brisées, en vain les opinions de commande seraient d'utiles vérités : le genre humain n'en resterait pas moins partagé en deux classes, celle des hommes qui raisonnent et celle des hommes qui croient, celle des maîtres et celle des esclaves ».* C'est pourquoi le mouvement ouvrier s'est toujours battu pour l'extension et la démocratisation du système scolaire, mais aussi pour que le travail donne droit à une formation professionnelle continue permettant de corriger ou d'atténuer les inégalités et les échecs de ce système de formation initiale. L'objectif est bien de garder ouverte la possibilité, pour tous, d'un accès permanent et renouvelé à la connaissance.

Une deuxième raison, aux effets plus immédiats, a également conduit à rendre très prégnante cette revendication du droit à la formation continue : l'importance de la qualification sur le salaire. L'accès à la formation permet la reconnaissance de qualifications nouvelles et peut donc induire une augmentation de son pouvoir d'achat et, éventuellement, de meilleures conditions de travail.

S'agissant du service public et de la nécessité d'en garantir l'accessibilité, la formation est également un moyen incontournable pour en assurer la qualité. Cependant, s'il y a un intérêt, pour la défense et la reconquête du service public, à développer des compétences multiples et de haut niveau, cela ne doit pas venir concurrencer le droit des fonctionnaires à une formation continue libérée des contingences de l'emploi.

Le droit à la formation

Etat des lieux

La formation professionnelle des agents de la FPT est régie par la loi du 19 février 2007. En modifiant l'article 1er de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984, relative à la formation des agents de la FPT, le législateur affirme le principe de *« la formation professionnelle tout au long de la vie »* pour les agents publics. Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 en donne une définition : « La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective,

en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois ».

Elle regroupe les cinq types de formations mentionnés à l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisé :
- « La formation d'intégration et de professionnalisation » pour les trois catégories d'agents et qui se substitue à la formation initiale jusqu'alors réservée aux agents de catégorie A et B.
- « La formation de perfectionnement ».
- « La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ».
- « La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ».
- « Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ».

L'article 1er précise en outre que tout agent se voit remettre un livret individuel de formation. L'article 2-1 complète ce dispositif par le droit individuel à la formation (DIF), d'une durée de vingt heures par an, jusqu'à 120h. Le même article précise que les formations éligibles au DIF doivent être inscrites au plan de formation de la collectivité.

A partir de 2017, le DIF sera transformé en compte personnel de formation (CPF), et, d'une façon générale, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale promulguée le 5 mars 2014 devrait impacter la formation professionnelle dans le secteur public.

En réalité, cette loi de 2007 a pratiquement réduit à néant la formation professionnelle continue au bénéfice et à l'initiative des agents. Le nombre moyen de journées de formation par agent est tombé à 2,55, dont seulement 11,6% sont consacrées à des prépas concours et 2,1% à la formation personnelle. La division donne 0,3 jour pour les prépas concours et 0,05 jour pour la formation personnelle, par agent et par an. Tout le reste relève de la formation obligatoire ou de l'initiative de l'employeur.

Propositions CGT

La conception de la formation professionnelle comme moyen d'émancipation soulève la question d'une ouverture sur un champ de formation qui échappe au contrôle de l'employeur et même à toute forme d'enfermement dans une situation professionnelle définie par l'emploi.

La CGT distingue quatre formes différenciées de droit à la formation :
1. Une formation obligatoire définie par la loi, adaptée selon les grades et les fonctions ;
2. Une formation élaborée pour l'efficacité de la collectivité et pour l'amélioration du service public définie dans le cadre des plans de formation ;
3. Une formation permettant de favoriser la mobilité choisie et la carrière, appuyée sur un droit opposable garanti par le statut ;
4. Un accès à une formation libre de développement personnel totalement détachée des contingences de l'emploi, également appuyée sur un droit opposable garanti par le statut. Le droit à la formation est aussi le droit à se former à des loisirs, à des activités civiques et militantes ou à une activité envisagée pour la retraite.

10%, au moins, des heures travaillées collectivement doivent être consacrées à la formation professionnelle des agents, sur leur temps de travail et cumulables tout au long de la carrière de l'agent. A minima, 5% de ces heures travaillées doivent être laissées libres, indépendamment de toute autorisation de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable, aux formations déterminées par l'agent pour favoriser sa mobilité choisie et son développement personnel.

Le financement de la formation

Etat des lieux

L'article 12 (12-2 et suivants) de la loi du 26 janvier 1984 (version actualisée) instaure une cotisation obligatoire des collectivités territoriales au CNFPT. Son taux maximum (en pourcentage de la masse salariale) est fixé par décret, puis le CNFPT délibère sur le taux effectivement appelé à cotisation. Concrètement, ce taux maximal est généralement fixé à 1 % de la masse salariale des collectivités et le CNFPT vote systématiquement ce taux maximal. Cependant, il a été remis en cause en 2012, puis en 2016.

En 2013, le CNFPT récupère 55,9 % du coût global de la formation des collectivités territoriales en cotisation obligatoire et 3,8 % en formations payantes.

Le paritarisme au CNFPT est tronqué puisque les représentants des salariés ne votent pas les décisions ayant des implications financières ou de gestion.

Un décret n'autorise pas la prise en charge des frais de transport pour les formations de préparation aux concours et aux examens.

Propositions CGT

La formation délivrée par un établissement public paritaire et national (CNFPT) est le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tous son accessibilité tant en matière de service que d'emploi.

Cependant, pour que l'intérêt des agents soit préservé, la CGT revendique une cotisation au CNFPT fléchée sur trois de ces droits : formation obligatoire, formation d'adaptation à l'emploi, formation pour la mobilité choisie et la carrière, ainsi que la création d'un fonds indépendant pour l'accès à des formations de libre développement personnel.

La CGT revendique :

- 0,5 % de la masse salariale pour la formation de libre développement personnel.
- 1 % de la masse salariale pour les formations à la mobilité choisie.
- 1 % de la masse salariale pour les formations d'adaptation à l'emploi.
- 0,5 % de la masse salariale pour les formations obligatoires.

Pour que le droit soit réellement opposable, il semble nécessaire de rembourser l'employeur durant les absences des agents pour les formations qu'ils ont choisies indépendamment de l'autorisation de l'employeur.

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

Les frais de transports pour toutes les formations doivent être pris en charge.

Une cotisation de 0,5 % de la masse salariale semble suffisante pour répondre aux besoins de financement des formations obligatoires d'intégration, de professionnalisation, de sécurité au travail. Pour les formations liées à des fonctions régaliennes issues de transferts de charges importants, comme nous le voyons actuellement avec l'armement des policiers municipaux, l'Etat devra abonder directement le budget du CNFPT pour qu'il puisse répondre à ces nouveaux besoins ou à des besoins exceptionnels. C'est, notamment, le cas de la formation des SDIS et des polices municipales.

Un fonds spécial serait créé pour financer les formations personnelles. Il sera doté d'une cotisation prélevée sur la masse salariale à hauteur de 0,5 % de la masse salariale. Il sera administré par un collège de représentants des salariés constitué proportionnellement sur la base des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale.

Les diverses formations existantes et les soi-disant dispositifs à l'initiative de l'agent

Etat des lieux

Les formations obligatoires relèvent de deux catégories : celles pour tous les agents et celles qui sont attachées à des statuts particuliers. Elles relèvent du cadre législatif et réglementaire.

Les formations facultatives sont les formations de perfectionnement non obligatoires, les formations de préparation aux concours et aux examens, les formations personnelles, la lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Le plan de formation doit être construit à partir des besoins de formation des fonctionnaires et du service public. Son élaboration doit donner lieu à un avis du comité technique.

Le DIF est récupéré par les employeurs qui déterminent des formations « difables » parmi celles qui sont inscrites au plan de formation. La VAE (valorisation des acquis de l'expérience) ne concerne que 4 000 agents chaque année. Les bilans de compétences ne concernent que 2 500 agents chaque année.

Propositions CGT

Les formations obligatoires

Dès le recrutement et avant titularisation, le fonctionnaire stagiaire bénéficie d'une formation d'intégration à la fonction publique. Le contenu de cette formation doit être déterminé par le conseil national d'orientation du CNFPT. Sa durée doit être évaluée en fonction du degré de responsabilité du fonctionnaire. Il doit bénéficier également d'une formation de professionnalisation lui permettant de maitriser l'ensemble des métiers et des fonctions liées à son cadre d'emploi.

Des formations obligatoires sont attachées à des statuts particuliers pour des raisons de sécurité au travail, de déontologie, d'enjeux sociétaux ou de garanties pour la population.

L'ensemble de ces formations obligatoires doit relever de la responsabilité du législateur, après consultation des organisations syndicales.

Les formations d'adaptation à l'emploi, les formations de perfectionnement et les formations d'adaptation à un nouvel emploi dans le cadre d'un reclassement professionnel pour raison médicale.

Ces formations doivent faire l'objet de plans de formation élaborés, après concertation des organisations syndicales, sur la base des demandes formulées par les agents et par les services, dans toutes les collectivités. Ces plans de formation doivent être validés par les comités techniques et soumis aux assemblées délibérantes des collectivités. Ils pourront être mutualisés pour les collectivités de moins de 50 agents.

Ces plans de formation devront obligatoirement comprendre un volet de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, un volet de sensibilisation à la lutte contre les discriminations (LCD) et pour l'égalité républicaine, un volet relatif à la prise en compte du handicap en situations professionnelles, un volet relatif au développement du bien-être au travail et à la prévention de la pénibilité, un volet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les formations permettant l'évolution de carrière et la mobilité choisie

Elles comprennent :
• le bilan de compétences auquel un agent devra automatiquement avoir droit tous les quinze ans ;
• les dispositifs de VAE lorsque l'expérience le permet ;
• les formations de préparation aux concours et aux examens dont l'accès ne doit pas être limité par des tests de présélection ;
• le financement d'études élémentaires ou supérieures visant à acquérir de nouvelles connaissances nécessaires pour l'acquisition de nouvelles qualifications.

Pour la cohérence de ces dispositifs, un projet de développement de carrière pourra être demandé aux agents, mais celui-ci doit pouvoir être constamment révisable.

Le CNFPT devra développer suffisamment ces formations de préparation aux concours, en particulier leur durée, pour permettre les meilleures chances de réussite à tous.

La formation personnelle

Elle doit rester libre aux choix des agents, leur permettre de suivre toute action de formation de leur choix quelle que soit sa durée (dans la limite des moyens du fonds de gestion).

Droit à la carrière

L'enjeu du droit à la carrière

Pour que le droit à la carrière s'applique de façon à protéger l'indépendance et la neutralité du fonctionnaire, il doit, sans intervention extérieure, s'appliquer à tous de la même façon, c'est-à-dire être parfaitement égalitaire.

Cependant, sauf à penser que les vertus, les talents et les capacités professionnelles des fonctionnaires restent figés tout au long de la vie professionnelle, cet égalitarisme de la carrière viendrait, sur le temps long, contrarier, finalement, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui lie les places et emplois publics aux citoyens, « sans autre distinction que leurs vertus et leurs talents ».

Le statut général du fonctionnaire doit donc permettre, tout à la fois, d'assurer un déroulement de carrière linéaire à chaque agent, mais aussi de permettre à ceux qui développent plus rapidement leurs capacités, leurs vertus et leurs talents, d'occuper des places et emplois correspondant à leur qualification et à leurs capacités professionnelles.

La réponse qui a été trouvée à cela, dans le statut de 1984, a été de permettre un avancement plus rapidement « au mérite », ou « en fonction de la valeur professionnelle ». Mais cette question du mérite pose, à l'usage, de redoutables problèmes dans le traitement égalitaire des agents : qui juge du mérite ? sur quels critères ? De nouvelles notions apparaissent : « la manière de servir » du fonctionnaire et ses « qualités relationnelles ». Mais servir quoi ou qui ? La formulation autorise toutes les subjectivités et ouvre la voie à tous les abus : le public, la collectivité, l'autorité territoriale, la personne investie de cette autorité ? Surtout, cette notion d'avancement au mérite est utilisée par les employeurs pour contrarier et affaiblir l'indépendance du fonctionnaire en faisant des plus serviles et des plus soumis ceux qu'ils jugent les plus méritoires.

Très sagement, le statut a aussi prévu une autre voie pour permettre de reconnaître l'évolution des capacités, des vertus et des talents : la possibilité de concours internes permettant de juger de la valeur des candidats fonctionnaires à égalité avec les nouveaux postulants, tout en permettant une accélération de carrière à ceux qui évoluent plus rapidement.

C'est cette voie des concours, et dans certains cas des examens professionnels, qui est la plus pertinente, comme pour l'accès à la fonction publique, pour juger du mérite des agents à un avancement plus rapide de la carrière. Encore faut-il, dans le même temps, permettre aux agents de se former et d'acquérir de nouvelles connaissances. C'est tout l'enjeu de la formation professionnelle continue.

Le droit à la carrière

État des lieux

Le fonctionnaire territorial bénéficie de moins en moins de la garantie de l'emploi et d'un déroulement de carrière évolutif dont il est l'acteur.

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

Seul l'avancement d'échelon est un droit. L'avancement de grade peut intervenir selon trois procédures différentes : au choix, après examen professionnel ou après concours professionnel. L'avancement de grade est une promotion qui permet l'accès à des missions, responsabilités et fonctions élargies et à une rémunération plus importante. L'avancement de grade a lieu de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, sauf en cas de sélection professionnelle. L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière.

Pour schématiser, l'avancement de grade nécessite soit un concours, soit de bénéficier d'un avancement au mérite proportionnel au nombre de créations de postes sur grades équivalents. Les créations de postes se raréfiant, la collectivité choisit ceux qui se soumettent aux critères de l'exécutif.

Le Statut général des fonctionnaires garantit un déroulement de carrière sur au moins un grade. Le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) envisage une possibilité d'un déroulement de carrière sur 2 grades. Extrait : « Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement ».

Certains signataires de PPCR (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC, FAFP) ont cru entendre ou lire la promesse que, désormais, chaque agent pourrait changer de grade et finir sa carrière au moins dans un grade supérieur à celui de son recrutement. Lors d'un groupe de travail sur la mise en place de PPCR, la DGAFP a confirmé qu'il ne s'agissait que d'une possibilité.

L'engagement du gouvernement c'est, au mieux, un effort sur les taux de promotion dans les cas de blocage et une adaptation des épreuves des examens professionnels pour en améliorer les chances de réussite. Sans garantie, quand on sait la réduction permanente des budgets et... la valeur des promesses de l'accord PPCR.

Le droit à la carrière devient, en réalité, fort limité. C'est l'accès et la réussite aux concours internes qui peut assurer un déroulement de carrière satisfaisant. D'où l'importance de la formation professionnelle et, en particulier, de la formation permettant d'accéder à des concours de niveau supérieur au sien. Pas seulement les prépas concours mais aussi des formations de longue durée permettant d'acquérir des connaissances d'un niveau supérieur.

Propositions CGT

Le principe de la fonction publique de carrière est réaffirmé. Une carrière reposant sur deux grades par catégorie et la garantie, pour chaque agent, d'un déroulement de carrière complet dans la catégorie sur une carrière moyenne. Celle-ci permettant un doublement de sa rémunération entre le début et la fin de la carrière.

La grille d'une catégorie doit permettre de dérouler une carrière complète en 35 ans. La durée maximale d'un échelon doit être de 2 à 3 ans.

La durée d'avancement est réduite pour permettre ce déroulement complet de carrière.

L'avancement de grade est obligatoire à l'issue du dernier échelon du 1er grade.

Les changements de catégorie ne pourront s'effectuer que par concours interne. Les moyens permettant la valorisation des acquis de l'expérience, la formation professionnelle continue et la préparation aux concours seront suffisamment développés pour permettre à tous de bénéficier de leur expérience pour accéder à une catégorie supérieure.

L'entretien professionnel annuel sera remplacé par des évaluations collectives par service ou secteur. Un entretien annuel obligatoire, pour tous les agents, portera uniquement sur les perspectives

professionnelles et les souhaits de formation des agents. Il ne portera pas sur l'évaluation professionnelle des agents.

Un examen professionnel organisé par le centre national de gestion permet un passage accéléré au deuxième grade d'un même corps. Il es composé d'une épreuve visant à apprécier les aptitudes professionnelles du fonctionnaire. Tous les agents ayant été reçus sont obligatoirement nommés dans l'année de réussite de l'examen professionnel.

La mobilité

État des lieux

L'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose : « l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques constituent des garanties fondamentales de leur carrière. »

Au sein de la fonction publique territoriale, la mobilité des fonctionnaires se réalise par voie de mutation ou du détachement. Entre les fonctions publiques, elle s'effectue par le biais du détachement et, depuis la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, de la mise à disposition.

La fonction publique a apporté des modifications significatives en la matière avec notamment :
- la création de l'intégration directe (IV) ;
- la consécration d'un droit à la mobilité au bénéfice des agents.

La loi du 3 août 2009 dite « loi mobilité » permet :
- l'intégration directe d'un agent sur un poste ;
- des licenciements ou des mises en disponibilité d'office sans solde ;
- des postes non complets (temps partiel) cumulés sur les trois versants de la Fonction publique ;
- le recours à l'Intérim.

Propositions CGT

La mobilité choisie est un droit reconnu à l'agent. Elle est gérée par le Centre national de gestion.

Concernant la mobilité ascendante.

Seul le concours interne permet de changer de catégorie et de filière. Pour cela, la formation professionnelle sera développée (voir fiche Formation professionnelle).

Afin d'assurer un équilibre entre les trois types de concours et l'évolution de carrière des agents, les proportions pour l'entrée dans un corps ou un cadre d'emploi doivent être :
- Par concours interne (40 %) ;
- Par concours externe (40 %) ;
- Par concours 3e voie (20 %).

La reconnaissance de l'expérience professionnelle 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 de diplômes doit être validée par une commission ad hoc (cette commission existe aujourd'hui au CNFPT).

La réussite à un concours garantit un emploi conforme aux exigences de qualification du grade obtenu par le concours. Les lauréats des concours sont nommés fonctionnaires stagiaires et inscrits en tant qu'élèves par le président du CNFPT.

Une liste d'aptitude est établie selon le classement des lauréats au concours par ordre des meilleures notes et dans la limite des postes ouverts.

Une liste complémentaire est créée en nombre égal à la liste d'aptitude principale afin de pourvoir les postes en cas de désistement.

À l'issue du concours, le stagiaire effectue une formation d'intégration et de professionnalisation, organisée et validée par le CNFPT, composée de cessions de formations et de périodes de stages pratiques. Le Centre national de gestion concerné titularise l'agent. L'agent émet alors cinq souhaits priorisés d'affectation. Il est ensuite nommé par le Centre national de gestion, sur la base de ses souhaits et de son classement sur la liste d'aptitude, sur un poste pour l'exercice effectif des missions.

Le lauréat bénéficiera d'une priorité d'affectation si un emploi correspondant à son grade est déclaré vacant sur sa collectivité d'origine.

Les contestations sont soumises à une commission administrative paritaire et nationale dédiée aux affectations et mutations.

La durée de ce stage est déterminée par le statut de la fonction publique pour chaque cadre d'emplois. Il sera de six mois au minimum. Ce stage pourra être adapté pour ceux qui ont déjà effectué un stage d'intégration dans la fonction publique territoriale au cours des dix dernières années.

Égalité professionnelle femmes-hommes

Etat des lieux

La question de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale peut désormais être prise en compte, avec un outil important : la Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale :

Article 69

Avant le dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique paritaire. »

Cette avancée est à mettre à l'actif de notre fédération, à l'initiative d'un rapport intitulé " Liberté – Inégalité – Fraternité " adopté par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, le 21 décembre 2005. Ce rapport donne des éléments sur les inégalités professionnelles femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale, et se termine par 40 propositions.

Concernant la situation des femmes vis-à-vis de la retraite, se reporter aux propositions CGT du présent Mémorandum, fiche " retraites ".

On observe globalement que ces questions d'égalité professionnelle femmes-hommes ne sont pas toujours évoquées lors des négociations (salariales, sur les promotions internes, les critères d'attribution des primes, le temps de travail, etc.), qu'elles soient locales ou nationales. L'absence ou la sous représentation des femmes parmi les négociateurs – employeurs et syndicaux – n'y est sans doute pas étrangère... Il en est de même dans la composition des listes pour les organismes paritaires, ou dans les délégations désignées par les employeurs et les syndicats (CSFPT, CNFPT, CRO, CTP, CHS, COS, CASC, ect...). A titre d'exemple, seule la délégation CGT au CSFPT est à parité parmi les titulaires et au bureau, et une seule femme siège au titre du collège employeur, et encore.... Elle est suppléante !

Argumentaire CGT

La loi oblige à négocier, mais ne contraint pas à une obligation de résultat, sauf pour les seuls emplois d'encadrement supérieur pour lesquels les collectivités territoriales se doivent « d'arrêter un plan pluriannuel ... qui est soumis au Comité technique paritaire ».

Par ailleurs, aucune sanction n'est prévue, le respect de ces dispositions relevant de la responsabilité du Préfet, par le contrôle de la légalité, voire du juridique.

Les plans pour l'égalité restent donc avec un caractère volontaire et non obligatoire.

Propositions CGT

- Elargir l'obligation de plan pluriannuel d'égalité professionnelle femmes-hommes, soumis au CTP, à l'ensemble des personnels.
- Rendre obligatoire la mixité (une représentation minimum qui tient compte de la situation de la collectivité) ou la parité (nombre égal de femmes et d'hommes) parmi les représentants titulaires des employeurs et les organisations syndicales dans les organismes paritaires ou les délégations où les membres sont désignés.
- Rendre obligatoire le critère à qualification égale salaire égal.

Commentaires

Du local au national, nous nous devons de porter plus et mieux ces questions d'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale. Le rapport du Csfpt, avec ses 40 propositions, est un outil que nous devons connaître, et faire connaître. Par ailleurs, cette question doit être intégrée en transversale dans nos négociations, nos formations locales, nationales fédérales et confédérales.

Discipline

Les sanctions disciplinaires

Etat des lieux

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes

Premier groupe :
- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Les sanctions du premier groupe, souvent infligées de façons aléatoires ou injustifiées, avec possibilités de recours quasi inexistantes.

Deuxième groupe :
(avec saisine du Conseil de Discipline) :
- L'abaissement d'échelon ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.

Troisième groupe :
(avec saisine du Conseil de Discipline) :
- La rétrogradation ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Quatrième groupe :
(avec saisine du Conseil de Discipline) :
- La mise à la retraite d'office ;
- La révocation.

Parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Propositions CGT

Premier groupe :
- L'avertissement ;
- Le blâme.

Deuxième groupe :
(avec saisine du Conseil de Discipline)
- L'exclusion temporaire pour une durée maximale de 5 jours ;
- L'abaissement d'échelon.

Troisième groupe :
(avec saisine du Conseil de Discipline) :
- La rétrogradation ;
- L'exclusion de six jours à six mois.

Quatrième groupe :
(avec saisine du Conseil de Discipline) :
- La mise à la retraite d'office ;
- La révocation.

Le conseil de discipline

Etat des lieux

Il ne comprend en aucun cas des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire assigné devant lui.

Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés par décret dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens de la présente loi.

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire,

au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission lorsqu'un à plusieurs fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi ne peut ou ne peuvent siéger.

Les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction du deuxième, troisième et quatrième groupes peuvent introduire un recours auprès du conseil de discipline départemental ou interdépartemental.

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours.

Propositions CGT

Le conseil de discipline est issu de la CAP. Cette dernière est placée au Centre de Gestion dans le cadre de la gestion collective des carrières.

Phase transitoire :

Les conseils de discipline départementaux ou interdépartementaux doivent voir leurs compétences s'étendre à l'ensemble des collectivités non affiliées et ce dans un souci d'impartialité vis-à-vis des agents.

Les conseils de discipline de première instance ou de recours doivent être présidés par un magistrat de l'ordre administratif.

Le recours en appel auprès du Conseil de Discipline de Recours, du Tribunal Administratif, du Conseil d'Etat, est suspensif de l'application de la sanction jusqu'à décision de l'instance de recours.

Travail / Santé

Etat des lieux

Les questions de conditions de travail et de santé ne sont pas suffisamment prises en compte par les employeurs.

Des modifications statutaires :

Décret 85/603
Décret 85/397

(partie code du travail, jurisprudence) ont été nécessaires pour l'établissement de la faute inexcusable de l'employeur.

Les objectifs

Propositions CGT

CHSCT

- Placer le CHSCT au cœur de l'activité syndicale pour transformer le travail.
- 1 CHSCT par centre de gestion. un CHSCT dès 50 agents sur toutes les collectivités avec possibilité de CHSCT de site, de zone, de services.
- 4 CHSCT par an au minimum (soit 1 par trimestre au moins).
- Maintien du paritarisme.
- Élection des membres représentants du personnel et non désignation.
- Droit à l'expertise et responsabilité morale du CHSCT.
- Attribution de droits supplémentaires pour les élus du personnel dans l'exercice de leur mandat (voir fiches CASC, CTP et CAP).
- Meilleure traçabilité des agents exposés aux produits dangereux avec délivrance systématique de la fiche d'exposition aux risques.
- Veiller à l'autonomie et à l'indépendance du réseau des préventeurs et des Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI).

Acteurs de la prévention

Propositions CGT

- Création d'une médecine de prévention publique rattachée auprès des Centres de Gestion.
- Création significative et suffisante d'emplois de médecins de prévention.
- Reconnaissance de droits spécifiques aux médecins du travail et aux agents chargés d'une fonction d'inspection, qui garantissent et renforcent leur indépendance.
- Des formations obligatoires organisées par le CNFPT.
- Assurer une meilleure organisation du travail des commissions, notamment en attribuant aux représentants du personnel des droits et moyens supplémentaires.
- Création d'une fonction indépendante de prévention en sus des Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et ACFI.
- Mise en place d'un carnet individuel d'utilisation des produits liés à l'exercice des fonctions des agents et ce tout au long de la carrière.

Réparation

Propositions CGT

- Reconnaissance de la pénibilité, dangerosité par métiers et expositions par un départ anticipé à la retraite.
- Bilan annuel des Accidents de Service et Maladies Professionnelles (AS/MP) aux organisations syndicales.
- Reconnaissance des maladies professionnelles par rapport au métier, à la fonction exercée.
- Meilleure réparation de l'AS/MP par une augmentation des cotisations patronales (Fonds national de prévention - FNP).
- Possibilité de saisie du FNP par les membres du CHSCT.
- Amélioration statutaire des pensions d'invalidité avec augmentation de l'indice de référence au minimum du premier indice de l'échelle 3 de la Fonction publique territoriale (soit le Smic revendiqué par la CGT : 1 700 euros brut).
- Droit à une contre expertise si doute sérieux à la charge de l'employeur et demandée par les représentants du personnel.
- Suppression du seuil de 10% donnant droit à réparation.
- Droit et obligation à la formation et au reclassement de l'agent titulaire et non titulaire dans la Fonction publique (FP) avant toute mise à la retraite pour invalidité. Retour d'une longue absence : droit à une formation spécifique favorisant le retour à l'activité professionnelle.
- Création d'un service social du personnel auprès des centres de gestion au service des collectivités du département.
- Reconnaissance de la pénibilité d'un travail dès l'existence de l'un des 12 critères de pénibilité ou dangerosité du travail (Repères confédéraux et inter Fonction publique).
- Rétablissement de la catégorie active B avec les bonifications pour un droit au départ anticipé à la retraite à taux plein (voir fiche Retraite).
- Extension de l'application de l'accord stress au travail à la Fonction publique territoriale.

Commission de réforme :

- l'ensemble des dossiers (accidents de services, maladies professionnelles) doit être soumis à l'avis de la commission de réforme,
- meilleur fonctionnement des commissions de réforme (information des membres, respect des droits, des délais de convocation et de diffusion des comptes-rendus),
- formation des membres des commissions de réformes à la prise de mandat ainsi que tout au long du mandat à la charge de l'administration avec liberté de choix du prestataire.
- la composition de cette commission doit se faire dans le respect de la représentativité des organisations syndicales.

Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique FIPHFP

Propositions CGT

- Démocratisation du fonds.
- Mise en place d'une formation spécifique pour les élus.
- Amélioration de la prise en charge des personnes par le FIPHFP.

Temps de travail

Etat des lieux

Pas de texte législatif réel.

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Un “plancher-plafond” de 1.607 heures “imposées” d’une façon très contestable et incohérente.

Les modifications statutaires

Abrogation des dispositions d’annualisation du temps de travail dans la loi du 26/01/84 (articles 60ter et 105).

Propositions CGT

- 32 heures maximum pour le travail posté, de nuit, pénible, dangereux et insalubre.
- Durée maximum hebdomadaire : 42 heures exceptionnellement et après accord de l’agent
- Amplitude maximum quotidienne : 10 heures
- Temps travail maxi quotidien : 9 heures
- Travail de nuit : entre 21 heures et 7 heures
- Repos mini quotidien entre 2 prises de travail : 12 heures
- Heures supplémentaires : 117 heures annuelles avec un maxi mensuel de 20 heures.
- Repos compensateur de 50% au-delà de 38 heures.
- Deux journées de repos consécutives par semaine

Droit syndical

Etat des lieux

Dans le versant territorial de la Fonction Publique, les articles 57-7, 100 et 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée organisent principalement l'exercice du droit syndical.

Le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale et le décret n° 85-552 du 22 mai 1985 modifié relatif au congé de formation syndical dictent les principales dispositions.

La liberté syndicale est un principe constitutionnel. Selon le préambule de la Constitution de 1946 : tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

Cette liberté est réaffirmée par le Statut général des fonctionnaires pour les titulaires et les non-titulaires (art. 8 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 et art. 136 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Contenu
Le principe de liberté syndicale recouvre :

- la liberté de constituer des organisations syndicales. Leur création s'effectue selon les modalités prévues par le code du travail.

En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, l'autorité territoriale (Maire ou Président) est informée des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents (art. 1 décret n°85-397 du 3 avr. 1985).

- la garantie de non discrimination à l'égard des syndiqués ou des non syndiqués. Il ne peut être tenu compte d'une appartenance syndicale en matière de recrutement, d'avancement, d'affectation et plus généralement dans la situation des fonctionnaires. Ainsi, le Conseil d'Etat a annulé des refus de mutation motivés par l'activité syndicale (CE 18 avril 1980 n°11540).

Loi dialogue social

Propositions CGT

Être à l'offensive sur les droits syndicaux

A chaque niveau, le droit syndical doit être garanti par des accords collectifs prenant en compte la question du parcours militant et celle des moyens de fonctionner.

Les moyens matériels

Etat des lieux

Des locaux sont attribués aux organisations syndicales sous certaines conditions (voir loi du 26 janvier 1984 et décret 85-397 du 3 avril 1985).

Propositions CGT

Il convient à la fois de prendre en compte les évolutions techniques et de définir précisément un socle minimum.

Les locaux syndicaux sont équipés au minimum :

- d'une ligne téléphonique,
- d'un mobilier de bureau approprié,
- d'équipements en nombre suffisants au titre desquels un photocopieur de capacité adaptée à la taille de la collectivité et à son effectif,
- d'un ordinateur techniquement performant doté d'un liaisone Internet à haut débit,
- d'une imprimante de qualité satisfaisante,
- d'un fax...

Les organisations syndicales bénéficient du droit à reprographie de documents syndicaux pour les besoins des personnes de la collectivité et s'il y a lieu de la prise en charge des consommables.

Les frais de communication (téléphone, fax, internet), d'équipements, de maintenance sont pris en charge par la collectivité.

Les Centres de gestion et les Centres de gestion de référence au niveau régional alloueront respectivement ces mêmes moyens aux organisations syndicales représentées au sein des comités techniques départementaux ainsi qu'au sein des conseils régionaux d'orientation.

Les locaux sont mis à disposition des organisations syndicales. Ils sont distincts pour chacune des organisations syndicales représentatives à partir de 50 agents dans la collectivité.

Les moyens de déplacement

Propositions CGT

Les militants syndicaux et les représentants des personnels élus sur liste syndicale bénéficient du remboursement des frais de déplacement et de transports pour l'exercice de leur mandat et si possible de la mise à disposition de véhicules de service. Ces frais sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement auprès desquels ils remplissent leur mission syndicale.

Les élus au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale ainsi que ceux du Centre National de la Fonction publique territoriale bénéficient d'une carte de transport gratuit sur l'ensemble du territoire national.

Temps syndical et réunions syndicales

Etat des lieux

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales (voir loi du 26 janvier 1984 et décret 85-397 du 3 avril 1985)

Propositions CGT

Les strates servant au calcul des décharges d'activités de service (article 16 du décret) sont restructurées :

50 à 100 agents	151,30 heures par mois
100 à 200 agents	200 heures par mois
201 à 400 agents	360 heures par mois
401 à 600 agents	340 heures par mois
601 à 800 agents	420 heures par mois
801 à 1 000 agents	500 heures par mois
1 001 à 1 250 agents	600 heures par mois
1 251 à 1 500 agents	700 heures par mois
1 501 à 1 750 agents	800 heures par mois
1 751 à 2 000 agents	900 heures par mois
2 001 à 3 000 agents	1 100 heures par mois
3 001 à 4 000 agents	1 300 heures par mois
4 001 à 5 000 agents	2 000 heures par mois
5 001 à 25 000 agents	3 000 heures par mois
25 001 à 50 000 agents	4 000 heures par mois
au-delà de 50 000 agents	5 000 heures par mois

Les droits de l'article 13 doivent être augmentés et portés uniformément à 20 jours, non pas en tant que plafond cumulatif, mais distinctement pour chacun des niveaux départemental, régional, national, international.

Des autorisations spéciales d'absence (article 14 du décret) sont également accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès, aux réunions statutaires ainsi que pour couvrir les besoins de l'activité syndicale des instances d'un niveau autre que départemental, régional, national et international. Ces autorisations spéciales d'absence sont augmentées sans qu'elles ne soient décomptées du quota alloué du temps rendu nécessaire au regard des délais de route.

Le refus d'une désignation d'un agent à ce titre ne peut être applicable sans avis préalable de la CAP compétente et sans accord sur la désignation d'un autre agent.

Toute référence à la notion de nécessité de service au vu des textes et des jurisprudences ne peut être opposée.

Modification du calcul des autorisations spéciales d'absence (articles 14 du décret) : 1 heure pour 500 heures de travail.

Les délégués et les représentants du personnel disposent d'au moins une journée de préparation et d'une journée de restitution pour les réunions à l'initiative de l'administration ainsi que pour les instances paritaires. Ce temps pourra être augmenté en fonction des dossiers présentés et de la taille de la collectivité.

Pour favoriser la qualité du dialogue social, ordre du jour et dossiers y afférents doivent être communiqués 15 jours avant la tenue des réunions.

L'employeur, dans les collectivités et établissements où sont occupés au moins onze salariés, est tenu de laisser à l'agent investi de la mission de conseiller du salarié et chargé d'assister un salarié lors d'un entretien de licenciement le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, avec un contingent d'heures d'au moins 15 heures par mois.

Le temps passé hors de la collectivité ou de l'établissement pendant les heures de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que l'agent tient du fait de son ancienneté dans la collectivité ou l'établissement.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution de rémunération et avantages y afférents.

Les employeurs sont remboursés par l'État des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents.

Droits nationaux

Etat des lieux

Voir l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 concernant le nombre total en équivalent temps plein des agents de la fonction publique territoriale mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national.

Propositions CGT

Elargissement des droits nationaux par l'augmentation des mises à disposition en prenant en compte l'accroissement du nombre d'inscrits CTP en 2008 qui est de 74%,

Le nombre de mises à disposition passe de 103 à 157.

Les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations spéciales d'absence et de la prise en charge des frais de déplacement dans le cadre des réunions de concertation avec le gouvernement (ministère, DGCL, autres, ...).

Les organisations syndicales bénéficient par l'Etat du remboursement des charges locatives.

La formation syndicale

Etat des lieux

Voir loi du 26 janvier 1984 et décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.

Propositions CGT

Le droit à la formation syndicale doit être encouragé et reconnu à équivalence du droit à la formation professionnelle.

Les animateurs, intervenants et directeurs de stage bénéficient de 24 jours de congés de formation syndicale au-delà des dispositions du code du travail (Article L3142-9).

L'agent qui participe à une session de formation syndicale bénéficie pour la durée de cette formation d'une rémunération globale, traitement indiciaire et ensemble des indemnités et accessoires au traitement compris, équivalente à celle qu'il aurait normalement perçue dans l'exercice de ses fonctions.

Les frais de déplacements occasionnés sont indemnisés selon les textes et barèmes en usage dans la Fonction Publique Territoriale.

Le financement des stages syndicaux est assuré par les collectivités.

Les frais de formation relatifs aux stages organisés par les instituts du travail auxquels participent les fonctionnaires doivent être pris en charge par l'Etat, comme le sont les salariés du privé par le ministère du travail.

Prise en charge des formations CHSCT par les employeurs en alignement sur le code du travail.

Actualisation annuelle du décret Fonction Publique Territoriale sur l'habilitation des organismes de formation syndicale.

Les droits rattachés à la personne

Le parcours militant : une responsabilité collective pour l'organisation CGT

Etat des lieux

Les militants syndicaux, notamment non-permanents et les représentants élus du personnel, ne bénéficient pas des garanties indispensables permettant leur protection.

Propositions CGT

Les mandatés syndicaux et les représentants des personnels se situent dans un contexte de doubles compétences : militante et professionnelle. Ils assument des responsabilités importantes. Les militants acquièrent des compétences lors des missions effectuées dans leurs différentes fonctions.

L'exercice d'une activité syndicale ou de représentation des personnels doit être reconnue et valorisée au même titre que les compétences acquises au titre de l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, la transférabilité des acquis de l'expérience doit être reconnue hors du champ syndical.

La validation doit avoir un caractère personnalisé au regard du mandat et des compétences développées.

La phase d'évaluation doit comporter un entretien sur les motivations, les acquis, les responsabilités, et les attentes du militant par rapport à une formation universitaire. La décision finale ne doit pas conduire à un rejet mais à une mise à niveau ou à une réorientation du projet.

La prise en charge financière du coût du parcours de formation (CNFPT, cursus universitaire, bilan de compétence, Vae...) doit être effectuée par la collectivité ou l'établissement.

Du temps est donné par la collectivité ou l'établissement au militant pour sa reconversion (détachement hors quota, congés de formation...).

La Fédération et les syndicats doivent rechercher avec le militant toutes les possibilités de reclassement dans ou en dehors de sa collectivité ou de son établissement.

Tous les militants syndicaux permanents et non-permanents doivent pouvoir bénéficier d'un déroulement de carrière (avancement de grade, promotion interne, etc.) basé sur la moyenne des agents de même grade, du maintien de leur régime indemnitaire ou si plus favorable du régime indemnitaire moyen applicable aux agents de même grade et de l'ensemble des droits dont bénéficient les autres personnels de la collectivité.

L'agent bénéficiaire à titre syndical d'un temps de décharge de service, quelle que soit la nature au titre duquel la décharge est accordée, voit obligatoirement sa charge de travail allégée en proportion égale à l'importance de la décharge dont il est bénéficiaire. Cet allégement des tâches doit faire l'objet au sein du service d'une compensation en temps et en agents dans des proportions identiques.

Les élus sur liste syndicale et les responsables syndicaux non-titulaires bénéficient de la même protection que les salariés de droit privé.

Une protection particulière est instituée afin d'éviter toutes mesures discriminatoires comme mise au placard, mutation interne intempestive, blocage de carrière ... Toute décision ayant un impact

sur leur situation doit recueillir un avis favorable de la CAP avant mise en œuvre. C'est aussi la formation spécialisée n° 1 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale qui doit donner un avis sur les sanctions disciplinaires demandées par l'autorité territoriale, à l'encontre des agents protégés.

Une protection particulière est instituée pour les militants syndicaux et représentants du personnel à l'occasion de suppressions de poste. Ainsi l'agent protégé par un mandat syndical ou de représentant élu du personnel est obligatoirement reclassé dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement.

Une convention de détachement doit être signée avec au minima des garanties de cursus professionnel d'avancement, de formation et de reclassement.

La cotisation syndicale

Propositions CGT

Les syndiqués non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt égal au dégrèvement applicable aux syndiqués imposables.

Voir annexe 5

CASC

Etat des lieux

Il est important de prendre appui sur les articles 70 et 71 de la loi du 7 Février 2007 qui énoncent le caractère obligatoire de l'action sociale et qui complètent l'article 9 du titre I en renvoyant aux collectivités locales le soin de l'organiser et de le financer.

Propositions CGT

Ces propositions constituent un socle de base, des accords plus favorables peuvent être négociés.

L'existant au niveau local doit rester acquis pour tout ce qui est plus favorable au niveau des droits et du fonctionnement (crédits d'heures, moyens humains et matériels).

En aucun cas, ces propositions ne peuvent servir à réduire les acquis locaux existants ou qui pourraient être négociés lors de la mise en place d'un CASC.

La CGT revendique la reconnaissance statutaire des CASC qui permettrait :

- l'harmonisation des droits pour l'ensemble des fonctionnaires et agents territoriaux de toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille,
- de s'appuyer sur la déclaration commune des 5 Confédérations sur le tourisme social,
- de défendre et de favoriser les entreprises de l'économie sociale, associatives et mutualistes, pour la fourniture et l'organisation des prestations et activités, plutôt que les entreprises de l'économie marchande.

La dénomination des organismes

Propositions CGT

CASC : Comité d'Activités Sociales et Culturelles

Il s'agit de faire référence à la Culture car c'est une identité plus qu'une activité de loisirs.

Nous proposons de ne pas avoir une référence particulière aux activités " sportives " car sinon on pourrait lister aussi les vacances, les loisirs... qui font aussi partie des activités sociales et culturelles.

Il est important de bien différencier l'action sociale (du ressort de l'employeur) de l'activité sociale (du ressort du personnel) ; il convient de bannir les termes actions sociales et œuvres sociales qui ont des références " charitables ".

Il convient de définir le champ de l'activité sociale et culturelle.

Puisque nous voulons une reconnaissance statutaire des CASC, nous parlons d'OBLIGATION de la part des collectivités de création d'un organisme statutaire nommé CASC ainsi que de l'obligation de financement et de mise à disposition de moyens humains et matériels aux élus CASC.

De ce fait, les textes législatifs et réglementaires se substituent aux statuts actuels.

La définition des activités sociales et culturelles

Propositions CGT

L'activité sociale est la réponse aux besoins exprimés des agents, par la mise en œuvre de projets favorisant le droit à l'accès à la culture, au sport, aux loisirs, au droit de partir en vacances, en voyage, pour la découverte d'autres horizons, d'autres cultures. C'est ainsi que ce lien social crée, favorise l'épanouissement de l'individu, participe à sa reconstruction morale et intellectuelle et à la régénération de la force de travail.

L'activité sociale est faite pour TOUS les agents des collectivités territoriales, selon une politique définie par les élus du personnel responsables du CASC, dans le respect de la laïcité, pour répondre aux besoins des personnels. Elle est financée en partie par le CASC et en partie par le bénéficiaire.

C'est dans un cadre de fonctionnement démocratique qu'on définit, met en commun les objectifs et les moyens de l'activité sociale. Le CASC est financé par une subvention des employeurs exonérée de toutes charges sociales.

Cela correspond à des achats ou à des créations d'activités qui tournent autour du sport, de la culture, des loisirs, du tourisme social, des vacances de qualité, pour tous, avec pour but une redistribution aux salariés. Le bénéficiaire choisit une activité plutôt qu'une autre selon ses envies, ses possibilités, etc.

C'est aussi une mutualisation de moyens avec pour but la création de lien social et l'accompagnement à l'épanouissement personnel.

Exemples :

- Accès aux vacances de qualité pour tous, tourisme social,
- Accès à la culture, au sport, aux loisirs, etc.

Les modalités

Propositions CGT

Un CASC est créé dans toutes les collectivités territoriales et leurs établissements, localement pour celles de plus de 50 agents et au niveau départemental pour celles de moins de 50 agents.

Toutefois, en cas d'accord avec la collectivité, un CASC peut être créé localement même s'il y a moins de 50 agents. De la même façon, le rattachement de plusieurs collectivités ou établissements publics, Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI), syndicats, comités d'agglomérations, comités de communes, cantons en un seul CASC peut avoir lieu.

La composition et l'organisation des élections

Propositions CGT

Élus titulaires représentants du personnel.

Aucune présence d'employeur dans les instances de direction du CASC, la gestion des activités sociales et culturelles relevant de l'unique responsabilité des représentants du personnel.

Election des représentants du CASC sur listes syndicales.

Les listes sont composées des ¾ des postes à pourvoir au minimum et peuvent aller jusqu'au double de candidats afin de prévoir les démissions, etc.

Organisation des élections prise en charge par l'employeur au même titre que pour les élections professionnelles.

La durée du mandat est de 3 ans.

Il s'agit d'aligner notre proposition sur notre revendication de réduction de la durée du mandat à 3 ans pour les instances paritaires de la FPT (CAP, CTP, CHS).

Election à la proportionnelle au plus fort reste.

Proposition de donner de fait, à la 1ère organisation syndicale élue, le 1er poste à responsabilité (président), sauf avis contraire dans le règlement intérieur.

Les modalités d'élection du bureau sont définies par le règlement intérieur.

Le bureau doit être composé au minimum de :

- 1 président-e et 1 vice président-e,
- 1 trésorier-ére (au minimum) voire un trésorier adjoint,
- 1 secrétaire.

D'autres membres élus peuvent siéger au bureau suivant les modalités prévues dans le règlement.

Nombre d'agents	Sièges à pourvoir
de 50 à 200	5 à 9
de 201 à 500	7 à 11
de 501 à 1 000	9 à 15
de 1 001 à 2 000	11 à 17
de 2 001 à 4 000	15 à 21
au dessus de 4 000	2 élus de plus par tranches de 1 000

Les moyens de fonctionnement

Propositions CGT

Le fonctionnement du CASC est défini par un règlement intérieur qui comprend :

- La fréquence des réunions du Conseil d'Administration et du Bureau.
- Les commissions, les groupes de travail.
- Les modalités de fonctionnement du personnel mis à disposition.
- Les moyens matériels mis à disposition par les employeurs, etc.
- Le crédit d'heures est défini globalement et non pas par élu.

Il est d' 1 heure par agent bénéficiaire, le minimum est de 250 h. en dessous de 250 agents.

Ce crédit d'heures est réparti par le CA du CASC en fonction des résultats des élections et des besoins de l'activité.

A ce crédit d'heures, les représentants titulaires et suppléants peuvent ajouter un contingent supplémentaire de 8 heures mensuelles d'absence autorisée ainsi qu'un crédit d'heures de délégation lié à leurs prérogatives. Ce crédit d'heures peut être augmenté selon les circonstances.

Tous les membres bénéficient de 2 heures/semaine ; la trésorerie et la présidence bénéficient, elles, d'une journée par semaine.

Des crédits d'heures complémentaires sont attribués au CASC afin de permettre aux élu(e)s de siéger dans les instances locales, départementales, nationales ayant un lien direct avec l'organisation des activités sociales.

Tous les moyens matériels et humains nécessaires au bon fonctionnement du CASC doivent être mis à disposition par l'employeur (locaux, mobiliers, matériels informatiques, bureautiques et téléphoniques, connexion Internet et charge de fonctionnement -eau, électricité, etc.-).

Le personnel permanent administratif et technique bénéficie d'une convention de mise à disposition à titre gracieux par l'employeur, mais est placé sous la responsabilité du CASC.

Tous ces moyens de fonctionnement ne doivent pas entrer dans le calcul de la dotation.

Néanmoins, une répartition de ces charges est prévue dans le cas où plusieurs collectivités ou Etablissements publics seraient affiliés au même CASC.

Le financement

Propositions CGT

Le mémorandum de la fédération CGT des Services publics proposent 3 % du budget de fonctionnement.

La Masse Salariale est le salaire versé aux agents + les cotisations sociales qui apparaissent sur une ligne budgétaire du compte administratif.

Les bénéficiaires

Propositions CGT

Il faut parler d'ouvrant droit et non plus de bénéficiaire.

Il est important de bien définir la notion d'OUVRANT DROIT et d'AYANT DROIT.

L'ouvrant droit est par définition l'agent qui ouvre les droits aux champs d'actions du CASC.

Est ouvrant droit du CASC tout agent à temps complet ou temps non-complet, titulaire ou non-titulaire avec un contrat de 3 mois minimum (auxiliaire, contractuel(le), stagiaire de la FPT). Les vacataires sous réserve que les salaires rentrent dans le calcul de la subvention.

Les retraités restent des ayants droit et doivent donc pouvoir bénéficier d'une solidarité intergénérationnelle. Ils ne doivent pas cumuler avec un autre emploi, le dernier employeur doit être une collectivité adhérente au CASC.

L'ayant droit est celui qui a le droit d'y participer tels que les membres de la famille de l'ouvrant droit en général et comme défini dans le règlement du CASC (comme le conjoint, les enfants -âge à définir dans les statuts du CASC suivant les prestations-).

Voir annexe 1

Action sociale

Etat des lieux

La loi 2007 – 148 portant réforme de la Fonction publique territoriale instaure l'obligation d'action sociale. Elle modifie la loi 83-634 (titre 1) comme suit :

Les fonctionnaires participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive, et de loisir dont ils bénéficient ou qu'ils organisent, etc.

Propositions CGT

La CGT rappelle que les prestations d'action sociale sont des éléments qui participent, à l'évidence, du pouvoir d'achat.

Mais elle considère que les négociations doivent avant tout se mener dans les organismes compétents dans ce domaine.

La CGT revendique le champ de l'action sociale. Les montants détaillés alloués à chaque chapitre doivent être soumis pour avis au CTP.

Un socle minimum commun à l'ensemble de la fonction publique territoriale doit être mis en place afin de garantir l'unicité de l'action sociale a minima pour actifs et retraités.

Ce socle doit intégrer au minima les mesures sociales acquises aux fonctionnaires d'Etat.

Les chèques vacances

Etat des lieux

Chaque collectivité peut mettre en place les chèques vacances mais aucun montant ni pourcentage minimum n'est imposé.

Propositions CGT

Les chèques vacances doivent être proposés à tous les agents avec une participation au minimum de 50% de l'employeur.

Les frais de restauration

Etat des lieux

Aucune obligation n'existe, cela relève du bon vouloir de la collectivité.

Propositions CGT

L'agent exerçant ses missions loin de son domicile ou n'ayant pas suffisamment de temps pour se restaurer, une prise de participation de l'employeur doit être obligatoire. Cette prise de participation doit être octroyée à l'ensemble des agents.

Deux possibilités existent :

- Une restauration collective,
- Des titres restaurant.

Il relève à l'agent de choisir entre l'une ou l'autre des possibilités.

La prise en charge des frais de transport domicile/travail

Etat des lieux

Décret 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Décret 2010-677 du 21 juin 2010 portant diverses modifications relatives à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Proposition CGT

Porter le remboursement de tous les types d'abonnement aux transports collectifs et ce quel que soit le lieu, à 70 %.

La prise en charge carburant

Propositions CGT

Lorsqu'il n'y a pas de transports collectifs, remboursement des frais réels liés à l'usage du véhicule personnel.

Prendre comme base le barème fiscal en vigueur et remboursement sur taux 70 %.

Mettre en œuvre un système similaire pour les personnels résidant là où il y a des transports collectifs mais travaillant en horaires décalés.

Application de ces dispositions aux stagiaires.

Le supplément familial de traitement (SFT)

Etat des lieux

Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Article 10.

Propositions CGT

Le SFT doit compenser pour les enfants de rang 1 et 2 le tiers du coût cumulé des enfants (après corrections par les dispositifs fiscaux et sociaux), et à partir du 3e enfant la moitié du coût cumulé, ce qui suppose de s'aligner sur l'indice plafond actuel.

L'indemnité de résidence

Etat des lieux

Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (article 9).

Propositions CGT

Porter l'indemnité de résidence à 3 % pour toutes les collectivités, l'intégrer dans le traitement indiciaire.

Mise en place d'un collecteur national (1% logement).

Le prêt à l'acquisition d'un logement / véhicule

Propositions CGT

Dans la mesure où logement et véhicule sont un minimum pour garantir de bonnes conditions à un agent pour venir exercer ses missions, un prêt à taux zéro lui est proposé pour leur acquisition.

Le prêt à taux zéro ne doit pas être uniquement réservé pour la première acquisition.

Allocation décès

Proposition CGT

Pour le décès de l'agent en activité.

Prime médailles du travail

Proposition CGT

Par agent qui reçoit la médaille du travail argent, vermeil ou or.

Congé de fin de carrière

Proposition CGT

Au minimum un mois de congé payé par décennie entamée et travaillée.

Prime de départ en retraite

Proposition CGT

Par agent à l'occasion de son départ en retraite.

CTP
(Comité Technique Paritaire)

Les compétences

Etat des lieux

Voir les articles 32 et 33 de la loi n° 84-53 et le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié.

Propositions CGT

Il doit être également consulté pour avis sur :
- La formation professionnelle.
- Toute modification du temps de travail.
- Le budget de la collectivité, du groupement, ou de l'établissement, ainsi que le compte administratif.
- Toutes les créations de postes.
- Le régime indemnitaire.

Les problèmes d'hygiène et de sécurité sont traités par le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de la collectivité pour les plus de 50 agents, par le CHSCT du Centre de Gestion pour les collectivités de moins de 50 agents. (voir fiche travail/santé).

Le rapport de la collectivité doit être présenté chaque année et les remarques, propositions avec les avis des représentant(e)s du personnel émis en CTP doivent être portées à la connaissance des agents par tout moyen approprié. Cette information relève de la responsabilité de l'employeur.

Les CTP doivent avoir un pouvoir de proposition et le vote doit se faire à la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque l'avis du CTP est défavorable, l'autorité territoriale doit retirer le dossier ou représenter un nouveau projet modifié dans un délai de 15 jours.

En cas d'avis défavorable du CTP, toute suppression d'emploi sera illicite.

Des mesures doivent être prises et appliquées par le (ou la) Préfet(e), en cas de non-respect de ces dispositions.

L'organisation

Propositions CGT

L'ordre du jour doit être élaboré en concertation avec les représentant(e)s du personnel et dans ce cadre tout membre peut demander l'inscription d'une question.

Le CTP doit être numériquement paritaire (membres élu(e)s) et le collège employeur ne peut être composé que d'élu(e)s, ce qui permet une confrontation de points de vue dans une unité de temps et de lieu.

Il est tenu un registre des procès-verbaux de réunions.

La publicité du procès-verbal est réalisée par le (ou la) président(e) du comité soit dans le bulletin réservé au personnel, soit par l'affichage sur les panneaux réservés dans la collectivité concernée et également sur intranet.

Le droit des élu-e-s

Propositions CGT

Les membres suppléants doivent pouvoir prendre part aux débats.

Il est attribué des droits supplémentaires aux élu(e)s du personnel :

- Temps nécessaire à l'exercice de leur mandat,
- Remboursement des frais occasionnés,
- Attribution de moyens matériels.

Les élu(e)s doivent obtenir communication de tous les documents ou pièces nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions, et ce, au plus tard 15 jours avant la date de la séance. Le non-respect de cette échéance de 15 jours entraîne le report du CTP.

Les membres titulaires et suppléants doivent bénéficier d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions, sur présentation de la convocation du (ou de la) Président(e) du Comité.

Cette autorisation d'absence couvre les délais de route, la durée de la préparation des réunions et le temps nécessaire au compte-rendu des travaux.

Les représentant(e)s titulaires et suppléant(e)s au CTP bénéficient d'un contingent supplémentaire de huit heures mensuelles d'absence autorisées, ainsi que d'un crédit d'heures de délégations liées à leurs prérogatives, qui peut-être augmenté en cas de circonstances.

Les heures des réunions, pendant les jours de repos donc en dehors des heures de travail, sont considérées comme du travail effectif. Ces heures sont compensées.

L'autorité territoriale doit prévoir le remplacement dans le service de l'agent pour la durée de l'autorisation spéciale d'absence.

Les participant(e)s siégeant avec ou sans voix délibérative sont toutefois indemnisé(e)s de leurs frais de déplacement et de séjour.

Tout élu(e) du personnel doit avoir accès à intranet pour lui permettre de s'exprimer.

Il est dispensé une formation obligatoire aux élu(e)s du CTP dans le cadre de leur mandat incluant un module bureautique. Cette formation doit être délivrée par un organisme agréé.

Une subvention de fonctionnement

Propositions CGT

Chaque année, il est attribué une subvention de fonctionnement à chacune des organisations syndicales représentées au Comité Technique Paritaire.

Cette somme est répartie selon les mêmes règles que les décharges d'activité à titre syndical : ¼ est réparti égalitairement entre les organisations syndicales représentées au CSFPT, et les ¾ restants sont répartis proportionnellement aux résultats des élections au comité.

CAP
(Commission Administrative Paritaire)

Les compétences

Etat des lieux

Voir les articles 28 à 31 de la loi n° 84-53 et le décret N°89-229 du 17 avril 1989, modifié, relatifs aux Commissions Administratives Paritaires des Collectivités Territoriales et de leurs Etablissements Publics.

Propositions CGT

Suppression des groupes hiérarchiques.

Dans le cadre de la gestion collective des carrières, une Commission Administrative Paritaire est mise en place aux plans :

- National pour les agents de la catégorie A,
- Régional pour les agents de la catégorie B,
- Départemental pour les agents de la catégorie C.

L'organisation

Propositions CGT

Les documents doivent être fournis en support papier et numérique.

La CAP doit être numériquement paritaire (membres élus) et le collège employeur ne peut être composé que d'élus, ce qui permet une confrontation de points de vue dans une unité de temps et de lieu.

Il est tenu un registre des procès-verbaux de réunions.

La publicité du procès verbal est réalisée par le président de la commission soit dans le bulletin réservé au personnel, soit par l'affichage sur les panneaux réservés dans la collectivité concernée et également sur intranet.

Le droit des élu-e-s

Propositions CGT

Les membres suppléants doivent pouvoir prendre part aux débats.

Il est attribué des droits supplémentaires aux élu(e)s du personnel :

1. Temps nécessaire à l'exercice de leur mandat,
2. Remboursement des frais occasionnés,
3. Attribution de moyens matériels.

Les élu(e)s doivent obtenir communication de tous les documents ou pièces nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions, et ce, au plus tard 15 jours avant la date de la séance. Le non-respect de cette échéance de 15 jours entraîne le report de la CAP.

Les membres titulaires et suppléants doivent bénéficier d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions, sur présentation de la convocation du Président de la commission.

Cette autorisation d'absence couvre les délais de route, la durée de la préparation des réunions et le temps nécessaire au compte-rendu des travaux.

Les représentant(e)s titulaires et suppléant(e)s à la Commission Administrative Paritaire bénéficient d'un contingent supplémentaire de huit heures mensuelles d'absence autorisée, ainsi que d'un crédit d'heures de délégations lié à leurs prérogatives, qui peut-être augmenté en cas de circonstances.

Les heures consacrées aux réunions pendant les jours de repos, donc en dehors des heures de travail, sont considérées comme du travail effectif. Ces heures sont compensées.

L'autorité territoriale doit prévoir le remplacement dans le service de l'agent pour la durée de l'autorisation spéciale d'absence.

Les participant(e)s siégeant avec ou sans voix délibérative sont toutefois indemnisé(e)s de leurs frais de déplacement et de séjour.

Tout(e) élu(e) du personnel doit avoir accès à intranet pour lui permettre de s'exprimer.

Il est dispensé une formation obligatoire aux élu(e)s de la CAP dans le cadre de leur mandat incluant un module bureautique.

Cette formation doit être délivrée par un organisme agréé.

Une subvention de fonctionnement

Propositions CGT

Chaque année, il est attribué une subvention de fonctionnement à chacune des organisations syndicales représentées à la Commission Administrative Paritaire.

Cette somme est répartie selon les mêmes règles que les décharges d'activité à titre syndical : ¼ est réparti égalitairement entre les organisations syndicales, et les ¾ restant sont répartis proportionnellement aux résultats des élections de la commission.

Précarité de l'emploi

Préambule

Depuis de nombreuses années, la question de la précarité dans la fonction publique territoriale (FPT) est une préoccupation prioritaire de notre fédération, comme en atteste la décision n° 4 de notre dernier congrès : « De la précarité au statut, la lutte collective » [voir compte-rendu du 11e congrès, Service Public magazine n° 99 de mars 2016, pg 111 et 112].

En effet, si dans la FPT la norme d'emploi est le statut de fonctionnaire territorial, défini par l'occupation d'un emploi permanent auprès d'une collectivité territoriale après obtention d'un concours et par la possession d'un grade, les emplois non titulaires occupent une place importante et la réponse que la puissance publique a tenté d'apporter se définit seulement en termes de plans de titularisations, via des lois comme celle du 12 mars 2012, dite loi « Sauvadet ».

Contractuels, vacataires, auxiliaires, emplois aidés, assistants maternels et familiaux : près d'un million d'agents publics subissent la précarité. Public/Privé, 3,2 millions de personnes occupent un emploi précaire en France, soit 12 % de l'emploi total. Une partie de la précarité vécue par les femmes est occultée des statistiques. 1,2 million d'entre elles sont en temps partiel subi et voudraient travailler davantage, ce qui représente plus de 70 % des personnes en sous-emploi. Les 15-29 ans forment plus de la moitié des précaires.

Cette précarité résulte de choix politiques, or le gouvernement réduit chaque année les budgets publics. La résultante de cette austérité ce sont des territoires en rupture faute de services publics, des inégalités sociales qui se développent faute de politique redistributive. Ce sont toutes les politiques territoriales de proximité et de solidarité quotidienne qui sont visées. Le rapport CAP 2022 préconise : d'« améliorer le service public tout en faisant des économies substantielles… ». Pour la fonction publique territoriale, c'est la volonté de supprimer 70 000 postes d'ici 2022. Cela ne fait qu'ancrer la précarité. Avec elle, les dangers de division et d'exclusion montent, terreau sur lequel extrême droite et droite extrême se livrent une concurrence anti-migrants de plus en plus violente aux relents racistes et xénophobes nauséabonds.

En appelant à un élargissement significatif des recrutements par contrats, Édouard Philippe veut démanteler le statut général des fonctionnaires et accroître de façon indigne la précarité. Loin de vouloir résorber cette précarité et de donner des droits renforcés aux contractuels ou de permettre davantage de titularisations, le gouvernement cherche au contraire à l'accentuer. Ces mesures s'inscrivent bien dans la ligne directrice d'Emmanuel Macron, qui est de remettre en cause tous les droits collectifs, statuts, normes, au profit de l'individualisation et des rapports de gré à gré, facteurs aggravant l'exploitation du travail salarié. Lorsque Macron-Philippe parlent de « souplesse dans le recrutement », c'est bien pour mettre en œuvre une politique de dérogation aux règles et aux normes afin d'engager les décisions du plan de privatisations « action publique 2022 ». (voir page suivante « La précarité dans le contexte "CAP 2022" »)

Ainsi, si l'objectif est bien de lutter pour diminuer la part des non titulaires dans la FPT en s'appuyant sur l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors, pour que le statut de fonctionnaire reste la norme dans la fonction publique, il est nécessaire de prendre en considération la situation de nos collègues non titulaires et pour cela d'utiliser les possibilités législatives qui permettent leur intégration sans les appréhender comme le signe d'une déstabilisation de la norme d'emploi au sein de la FPT. Pour rappel, ce qui porte la CGT depuis toujours est la défense de l'intérêt général, de celui des salarié-e-s, mais aussi des privé-e-s d'emploi, des jeunes qui arrivent sur le marché du travail,

La précarité dans le contexte «CAP 2022»

Focus sur les contrats aidés

Au cœur de l'été 2017, et sans qu'aucune réflexion préalable n'ait été menée, le gouvernement a annoncé vouloir diminuer drastiquement le nombre de contrats aidés pour 2018 sans aucune perspective de créations d'emplois dans le secteur privé comme dans le secteur public.
La CGT a condamné cette brutalité et assuré les personnels concernés de sa détermination pour lutter contre cette nouvelle attaque qui va laisser demain plusieurs centaines de milliers de personnes glisser dans une précarité encore plus grande.
Depuis le début de ces contrats aidés, quel qu'en soit le nom, la CGT dénonce la précarité et l'utilisation abusive faite d'exonérations de cotisations en faveur des employeurs. D'ailleurs, les effets sur le chômage de ces contrats sont plus que controversés. Depuis de trop nombreuses années, et en prenant le prétexte de la réduction des dépenses publiques et la baisse des ressources des collectivités territoriales (suppression de la taxe professionnelle, réduction drastique de la Dotation globale de fonctionnement…), les élus ont usé et abusé des contrats précaires aidés financièrement principalement par l'État par rapport aux emplois pérennes de fonctionnaires. Cela constituait à la fois une «main-d'œuvre à bon marché» et trop souvent un élément électoraliste.
Si notre Fédération a toujours combattu ces contrats qui ne s'accompagnent d'aucune réelle formation qualifiante ni véritable insertion professionnelle à long terme, ou qui maintiennent les personnels dans la précarité, elle ne peut accepter ce plan de licenciement massif qui n'ose dire son nom. Surtout, elle dénonce des méthodes violentes à l'égard de personnes pour qui ces contrats sont avant tout un emploi. Ces agents sous contrats aidés, dans les trois versants de la fonction publique, remplissent des missions de service public et ils ont, à ce titre, toute leur importance et leur place dans notre société. Pour être utiles, ces contrats doivent s'inscrire dans un vrai accompagnement de parcours professionnel, avec formation obligatoire et accès aux concours ou à la titularisation.

Comité Action Publique 2022

Extrait du rapport gouvernemental : «… nous préconisons les réformes suivantes : offrir davantage d'agilité et de souplesse aux employeurs publics et leur donner des marges de manœuvre accrues dans leur politique de recrutement :

- assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques;
- élargir le recours au contrat de droit privé comme voie "normale" d'accès à certaines fonctions du service public. Nous faisons le choix de préconiser le contrat de droit privé et non de droit public pour trois raisons. Tout d'abord, il n'y a pas de spécificité telle du secteur public qui nécessiterait de créer un autre type de contrat à côté du statut. Ensuite, le contrat de droit privé est plus protecteur pour les agents. Enfin, l'État, générateur de normes en matière de droit du travail, doit s'appliquer les mêmes règles qu'il entend définir pour les autres;
- recourir aux "pré-recrutements" en élargissant le recours aux apprentis, qui doit permettre de diversifier davantage les profils des agents du service public; mettre en place une gestion active de l'emploi en accompagnant à la reconversion professionnelle et en prévoyant le cas échéant des plans de départ volontaire, en cas de restructuration de service.»

La stratégie pour parvenir à la destruction du service public est connue. Elle s'appuie sur 3 axes : couper les vivres des administrations publiques, réduire les missions et champs d'intervention publics, casser le statut des fonctionnaires et discréditer la fonction publique et ses agents aux yeux de l'opinion et des usagers. Cette stratégie s'appuie, dans toutes ses directions sur la mise en concurrence des territoires et l'aggravation de l'inégalité territoriale incarnée dans les réformes territoriales. Le programme «action publique 2022» s'inscrit bien dans le programme libéral de la recherche du profit, de la concurrence, de la rentabilité et de la privatisation des biens publics.
La CGT réaffirme que les politiques d'austérité sont partout en échec, tant sur le plan du développement économique que du point de vue de la cohésion sociale. Elle se prononce pour des réformes ambitieuses fondées sur le partage des richesses, l'investissement dans le service public, dans l'emploi et les salaires, soit l'exact inverse des choix gouvernementaux!

Le «contrat de mission»

Il s'agirait pour la DGAFP de mettre les services «en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions qui sortent des missions habituelles ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée.» alors que les contrats actuels ne pourraient pas y répondre.
- Il serait conclu pour une durée maximale de 6 ans;
- Il prendrait fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois;
- D'une durée supérieure à celle du CDD de droit commun, le contrat de projet serait aussi plus protecteur pour l'agent;
- Ouverture des viviers : contrat potentiellement accessible à des fonctionnaires, à des contractuels et à des salariés de droit privé dont le niveau correspond aux trois catégories hiérarchiques;
- Une compensation financière pourrait être versée à la fin de la mission.

Pour la CGT, ce contrat est une vraie aberration. Le statut général permet déjà à un fonctionnaire, avec le détachement ou la mise à disposition de pouvoir exercer pendant son parcours professionnel dans un autre ministère ou dans un autre versant de la Fonction publique. Les contrats actuels (les CDD ou CDI) peuvent répondre à une mission pour laquelle il n'existe pas de corps d'accueil ou ponctuelle sur une durée définie. Alors, pourquoi créer un nouveau contrat alors que la Fonction publique compte déjà 20 % de contractuels?

La seule manière de favoriser l'emploi public, c'est de renforcer le Statut, notamment le titre 1!

des jeunes qui arrivent sur le marché du travail, des retraité-e-s et donc aussi celui des plus précaires, subissant l'incertitude du renouvellement de leurs contrats. Pour cela, il s'agit bien de lutter pour la défense du statut et d'imposer à nos collectivités de fermer le robinet de recours aux emplois non titulaires, mais aussi d'inciter nos collectivités à résorber la précarité par une transformation de la situation des emplois précaires en postes titulaires et par l'acquisition de nouveaux droits.

Face à ces enjeux, lutter pour un emploi sous statut, pour le service public, contre les discriminations et pour les libertés syndicales est indissociable.

Pour être plus précis dans cette partie du Mémorandum revendicatif sur la précarité, nous avons voulu distinguer trois dimensions de la précarité pour appuyer et porter nos revendications, organisées en 5 fiches : la précarité de l'emploi, pour les non-titulaires et pour les titulaires, la précarité financière, la précarité des droits et la précarité conséquente du lean-management.

PARTIE 1

Précarité de l'emploi pour les agents non titulaires

État des lieux de l'emploi non titulaire

Éléments DGAFP, Rapports annuels sur l'état de la fonction publique du Conseil Commun de la fonction publique de 2012 à 2018, Rapport « La précarité dans la fonction publique territoriale » de mars 2011, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, décrets n° 2012-1293 du 22 novembre 2012, n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016

Entre 2007 et 2009

Selon la DGCL, on comptabilisait dans la fonction publique territoriale 1,94 million d'agents, dont :

- 1 377 000 agents titulaires (fonctionnaires),
- 223 000 non titulaires sur emploi permanent, 227 000 agents non titulaires sur emploi non permanent, 59 000 emplois aidés, 54 000 assistantes familiales.

Soit 29,02 % d'agents non titulaires (563 000) et 70,98 % d'agents fonctionnaires.

Entre 2012 et 2016

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été mise en œuvre (ou pas…) au cours des années 2012 à 2018 selon trois axes :

1. L'organisation de voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire pendant 4 ans à compter de la date de publication de la loi (avec une prorogation jusqu'en 2018, obtenue en 2016)

Le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 12 décembre 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale prévu au chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

Une enquête avait été initiée par la DGCL auprès d'un échantillon de 3 000 collectivités, au 1er semestre 2013, pour recenser les viviers de personnels éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire et les prévisions de recrutement des employeurs territoriaux.

Les résultats de l'enquête évaluaient les agents éligibles à environ 42 800, répartis de la manière suivante : 32 % en catégorie A, 25 % en catégorie B et 43 % en catégorie C.

Les prévisions de recrutement par les collectivités territoriales étaient estimées à environ 32 000 pour la période de 2013 à 2016, et environ 18 000 titularisations étaient projetées. Seulement 15 000 agents ont été titularisés ou sont entrés en stage au 31 décembre 2013, puis seulement environ 4 000 agents contractuels en 2014.

2. La «sécurisation des parcours professionnels» des agents contractuels

Cette «sécurisation» reposait essentiellement sur trois éléments : la transformation automatique de quelques contrats à durée déterminée en CDI (voir loi du 12 mars 2012, chapitre 2, article 21), la clarification des dispositions relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement, et des mesures visant à organiser la mobilité des agents contractuels en CDI.

Le processus ponctuel de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée a permis à 19 200 agents territoriaux de bénéficier d'un CDI. La loi prévoyait que ces CDI puissent basculer immédiatement dans le processus de plans de titularisations, mais très peu de collectivités ont joué le jeu, malgré les nombreuses luttes menées par la CGT sur tout le territoire.

3. La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires

La loi du 12 mars 2012, dans son titre II, encadre les cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents contractuels et les conditions de renouvellement de ces contrats. Elle comprend également des dispositions visant à améliorer les droits individuels et collectifs des agents et les conditions d'emploi dans la fonction publique territoriale, avec le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée. Il établit donc un socle de droit minimum pour tous. Il établit en particulier une obligation de rédaction d'un contrat écrit, qui s'impose de droit aux employeurs publics, en précisant son contenu détaillé (article 3). Il aligne le droit de tous les congés sur celui des titulaires (titres II, III, IV). Il oblige à une évolution de la rémunération tous les trois ans (article 1-2). Il impose la délivrance d'un certificat de travail en cas de rupture de contrat, pour faciliter la perception des indemnités de chômage et impose la prise en compte de l'ensemble de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement (Titre X).

Enfin le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction résultant de l'article 52 de la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, a créé les CCP, Commissions Consultatives Paritaires. Même s'il permet désormais aux contractuels de pouvoir se défendre dans un cadre collectif, ce décret est bien en deçà des enjeux d'amélioration de leurs droits. La CGT a déposé 12 amendements de portée générale dans le cadre du renouvellement des instances paritaires en 2018, consistant notamment à maintenir le vote à l'urne et donner la possibilité aux contractuels d'au moins 3 mois de voter et de se présenter sur une liste syndicale. Le gouvernement et la CFDT ont refusé que le décret couvre l'ensemble des contractuels (décret 15 février 1988). En effet, de nombreux contractuels sont exclus du périmètre des CCP. La CGT regrette que ces propositions n'aient pas été prises en compte.

Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale (1) par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2015

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	419 936	24,3	17,6	15,0
Animation	124 992	4,6	16,3	46,4
Culturelle	79 907	3,8	6,9	30,9
Incendie-Secours	39 437	2,7	0,1	0,9
Médico-sociale	91 660	4,7	6,3	24,7
Médico-technique	2 762	0,1	0,2	31,6
Sécurité	23 390	1,5	0,3	5,1
Sociale	169 157	9,0	10,2	21,6
Sportive	19 034	1,0	1,4	26,6
Technique	833 738	48,1	35,6	15,2
Hors filières et indéterminée (2)	22 135	0,3	5,0	80,0
Total (1)	**1 828 403**	**100,0**	**100,0**	**19,5**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP — Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : 24,4 % des fonctionnaires et 18,1 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 15,2 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.
(1) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.
(2) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Fin 2017

Fin 2017, le rapport sur l'emploi dans la Fonction publique annonce :

Sur les trois versants :

- **5 480 202 agents** + 189 300 bénéficiaires de contrats aidés
- **966 571 agents sont contractuels** (+ 26 789 qu'en 2016), + 360 191 autres catégories comme par exemple les ouvriers d'État ou les assistant-e-s famili-ales-aux, + 305 410 militaires,
- soit un total de **1 632 172 agents non titulaires** (+ 33 011 en un an) et **3 848 030 fonctionnaires** (- 3 101 fonctionnaires en un an)

La réalité des chiffres démontre qu'aujourd'hui, malgré le plan de titularisation « Sauvadet », **29,78 % des agents sont non titulaires sur les trois versants de la fonction publique.**

Dans la FPT :

- Effectifs : 1 885 820 agents, dont 26,3 % à temps partiel
- Fonctionnaires : 1 448 886
- Agents contractuels : 356 806
- Assistant-e-s maternel-le-s et familiaux : 48 138 ;
- Contrats aidés : 59 278 bénéficiaires au 31 décembre 2017
- Total : **24,61 % d'agents non titulaires** (464 222), et seulement **75,39 % de fonctionnaires** !
- 67,5 % des femmes sont contractuelles (58,8 % seulement sont fonctionnaires)

Conclusion : la part des agents non titulaires dans la FPT a certes baissé de 4,41 % entre 2009 et 2016, mais on a perdu sur les seules assistantes familiales 10,8 % d'agent-e-s et les effectifs globaux dans la FPT ont chuté de 9,79 % entre 2009 et 2016 ! Le plan « Sauvadet » a sécurisé moins de 20 000 agents non titulaires, très en dessous des précédents plans mis en œuvre (Sapin, etc.) et n'a pas permis la résorption de la précarité ni la fermeture des robinets de l'embauche non titulaire !

Focus « Femmes »

Les parcours « précaires » concernent 26,6 % des salarié. e. s. Ils sont marqués par des périodes de chômage, d'inactivité de longue durée et des carrières « descendantes ». Or cela concerne 68 % des femmes (et seulement 32 % des hommes…). Elles sont touchées par la précarité et le temps partiel, le chômage plus que les hommes. Un rapport de la mission égalité femmes-hommes dans la fonction publique en 2017 révèle que les femmes gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes. Elles subissent des différences de rémunérations pouvant aller jusqu'à 27 %. Leurs carrières sont plus souvent plafonnées, bloquées… ce qui se traduit par des retraites inférieures de 42 %. Ces femmes et ces hommes aux carrières précaires déclarent plus souvent manquer de reconnaissance dans leur emploi, tant sur le plan symbolique (respect) que de la rémunération. Ils et elles sont plus souvent en déclassement professionnel (c'est-à-dire qu'ils occupent un emploi en dessous de leur qualification). Si chez les hommes aux carrières précaires, les contraintes physiques sont plus élevées que chez les autres hommes, chez les femmes au parcours précaire, ce sont surtout les risques psychosociaux qui dominent : à métier identique, elles vivent plus souvent des conflits « éthiques » (« être exploitées, faire des choses qu'elles désapprouvent ») et surtout, elles se plaignent davantage d'entendre des propos obscènes, de recevoir des propositions à caractère sexuel ou d'être victimes d'agressions verbales… Non seulement elles ont un parcours précaire, des conditions de travail dégradées, mais en plus elles sont plus souvent victimes de harcèlement au travail… Une triple peine, en somme.

Dans la fonction publique territoriale, un agent sur cinq est aujourd'hui non titulaire. Les femmes sont surreprésentées : 68 % des emplois permanents non titulaires sont occupés par des femmes, alors qu'elles occupent 58 % des emplois de titulaires et stagiaires.

À l'instar de la filière ATSEM, 99 % des postes sont occupés par des femmes dont 22 % sont à temps non complets. Environ 47 000 sont titulaires de leurs postes, 5 500 sont non-titulaires.

Focus «Animation»

Dans la filière animation hors emplois aidés : environ 52 000 agents sont titulaires et 35 000 sont non-titulaires de leurs postes, 71 % de l'ensemble des postes sont occupés par des femmes.

De plus, selon le panorama des métiers territoriaux de l'Observatoire du CNFPT, fin 2012, 63,6 % des animateurs éducatifs périscolaires étaient des agents à temps non complet et 67,5 % étaient contractuels. 52,1 % des animateurs éducatifs enfance jeunesse sur un effectif de 51 300 agents étaient contractuels.

Il faut souligner que très peu d'agents ont bénéficié des deux mesures du dispositif de résorption de l'emploi précaire (transformation du CDD en CDI et titularisation sur 4 ans) prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

Le manque de reconnaissance pour la profession, la précarité des contrats, les conditions de travail désastreuses, la réforme des rythmes scolaires, le frein sur le déroulement de carrière sont facteurs de précarité, pourtant la filière animation est néanmoins jeune et dynamique et doit donc faire l'objet de modifications statutaires pour permettre aux agents d'avoir un véritable déroulement de carrière linéaire ainsi qu'une réelle reconnaissance des qualifications.

Focus «DOM-COM»

Dans les DOM-COM, la proportion d'agents non titulaires atteint des sommets : seuls 54 % des employés des collectivités locales de Martinique sont des fonctionnaires titulaires, 45 % à Mayotte et seulement… 20 % à la Réunion. **Ces chiffres illustrent la particularité des DOM-COM** qui se singularisent aussi **une part très élevée de contrats aidés**, qui varie entre 7 % et 33 % des effectifs alors que la moyenne des moyennes et grandes collectivités territoriales françaises est de 3 % : leur rémunération est aussi beaucoup plus faible (1576 euros en moyenne contre 1779 euros pour un titulaire).

Structure des effectifs des moyennes et grandes collectivités (en pourcentage de l'effectif total)

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	France entière
Titulaires	82 %	54 %	65 %	20 %	73 %
Non titulaires	11 %	34 %	19 %	47 %	24 %
Contrats aidés	7 %	12 %	16 %	33 %	3 %

Source : direction générale des collectivités territoriales

Focus «frein de la nationalité française»

On n'a pas de chiffres précis des agents non titulaires n'ayant pas la nationalité française, mais c'est une véritable cause de précarité.

L'exigence de la nationalité française pour l'accès à la fonction publique résulte d'une tradition ancienne, concrétisée par une règle édictée dans le statut général des fonctionnaires de 1946, maintenue dans les versions de 1959 et de 1983-1984.

Ajoutons que le code de la nationalité spécifiait que les naturalisés ne pouvaient accéder à la fonction publique pendant un délai de 5 ans à compter de la naturalisation, jusqu'à l'abrogation de cette condi-

tion restrictive en 1978. Il résultait cependant de la jurisprudence que la condition de nationalité ne s'appliquait pas, en principe, aux non titulaires.

La loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a inclus un article 5 bis dans le titre I du statut général des fonctionnaires, ouvrant aux ressortissants des pays membres de l'Union européenne l'accès « aux corps, cadres d'emplois dont les attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques ».

Par conséquent, le statut ne permet pas actuellement de « fonctionnariser » des personnes qualifiées, mais étrangères. En effet, la nationalité constitue encore un frein pour la titularisation. Ces personnes sont obligées, suite à la fin de leur contrat, de trouver des emplois peu en rapport avec leur qualification initiale. Cette situation est un véritable gâchis et bloque tout espoir d'ascension sociale.

Aujourd'hui, est-il toujours légitime de considérer, que pour exercer des missions de service public, qu'il faut être de nationalité française ou européenne ? Comme nous le revendiquons pour le droit de vote des étrangers non européen aux élections municipales, nous devons revendiquer l'accès pour tous, y compris les étrangers non européens, au statut de la fonction publique.

Focus « Précarité du CDI »

Alors que la règle selon laquelle le statut est la règle, ce contrat d'exception est violé tous les jours et soulève bien des questions, notamment pour les catégories d'encadrement de la FPT : obtenir un CDI, est-ce mieux ? Sans doute, mais ce n'est pas la titularisation.

Les collectivités estiment bien souvent que les agents en CDI ne peuvent être considérés comme précaires, car ce type de contrat caractériserait, par définition, un emploi stable. Il faut mesurer la fragilité de ce « statut » : le CDI apporte certes des améliorations par rapport à la situation des contractuels, mais il n'offre pas de garantie d'emploi et de salaire. Si le poste disparaît, la personne peut être licenciée. Aussi, comme pour les autres non titulaires, le principe de la carrière ne s'applique pas : pas de droit à l'avancement et à la revalorisation, non-accès à la NBI (complément de rémunération), pas de droit à la mobilité interne, ni externe, droits à la retraite moins favorables.

Par ailleurs, il est a noté que pour ces contractuels (CDI, CDD renouvelés) s'impose tous les trois ans l'obligation d'un entretien qui ouvre la possibilité de discuter de la revalorisation de la rémunération, qui, dans un contexte de baisse de dotations, peut se faire vers le bas.

Enfin, le CDI dans la Fonction publique fragilise la notion d'indépendance : être sous contrat n'implique pas la même responsabilité citoyenne qu'être fonctionnaire. Un agent en CDI peut être licencié abusivement pour « désobéissance » quand le fonctionnaire est protégé collectivement par les statuts et la Constitution. Ainsi, dénoncer des manquements à la déontologie ou être « lanceurs d'alerte » n'aura pas les mêmes conséquences.

Le contrat, une facilité de gestion pour les collectivités ?

Les collectivités, souvent effrayées par un statut jugé — à tort — surprotecteur, préfèrent parfois faire appel à des non-titulaires là où des recrutements pérennes s'imposeraient, d'autant que d'un point de vue managérial la précarité de l'emploi des cadres est un moyen de pression.

Ainsi, bon nombre de Directeurs Généraux des Services et Directeurs des Ressources Humaines ont recours aux CDD et aujourd'hui CDI chez les cadres et cadres supérieurs. Ils souhaitent ainsi garder une certaine souplesse dans la gestion des ressources humaines. Pourtant, le statut laisse de réelles marges de manœuvre aux collectivités.

Analyse et propositions CGT

Pour répondre aux besoins de services publics toujours grandissants :

• La mobilisation des moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement des missions publiques des collectivités territoriales dans l'intérêt des usagers ;
•La défense des missions publiques, du Statut général de fonctionnaire et des statuts particuliers ;
• L'arrêt des suppressions de postes de titulaires qui partent à la retraite ;
• L'instauration des 32 heures pour réduire le chômage et garantir des conditions de travail respectueuses des agents.

Pour des services publics sans précarité :

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche :
• Restriction des possibilités d'emploi d'agents non-fonctionnaires ;
• Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
• Améliorations des droits et garanties collectives des contractuels.

Pour réduire les possibilités d'emploi de contractuels :

• Le renforcement du Titre 1 du Statut de la Fonction publique et la réaffirmation d'une Fonction publique unique, organisée en 3 versants, fondée sur le recrutement par concours ;
• L'arrêt de recrutements de précaires sur des besoins permanents ;
• La création de nouveaux cadres d'emplois là où les besoins existent ;
• L'abrogation de la loi Dutreil n° 2005-843 du 26 juillet 2005 instituant le CDI dans la Fonction publique.
• La suppression de la loi intérim de 2009 pour les trois versants de la Fonction publique ;
• L'abrogation de l'article 3-3, 2e alinéa du chapitre 1 (cadres A non titulaires sur emploi permanent).
• L'arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 3-2 et 3-3 du chapitre 1 (non titulaires sur emploi permanent) ;
• La requalification des contrats abusifs (loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 126) en emplois permanents de catégorie C et titularisation par intégration directe (article 128).
• La création d'un mécanisme de transformation obligatoire de l'emploi non permanent (besoin occasionnel) en un emploi permanent (lorsque le besoin devient permanent)
• Pour les GIP administratifs (Groupement d'intérêt public) devenus pérennes (maximum 6 ans d'existence) l'intégration des missions et des personnels dans les structures administratives de droit commun (service ou établissement public administratif) et éligibilité des agents contractuels à la titularisation ;
• La constitution d'équipes permanentes de titulaires de soutien (fonction de remplacements et renforts) par pôles de missions (ex. : petite enfance, restauration, accueil, administratif, etc.)
• La titularisation des agents non titulaires en priorité sur ces emplois statutaires créés
• Des pénalités financières aux employeurs en cas d'utilisation abusive des agents non titulaires. Le montant des pénalités doit être dissuasif (salaire annuel brut augmenté d'une amende). Le produit des pénalités doit servir à alimenter un fonds spécial pour résorber l'emploi précaire.
• Le renforcement du contrôle de légalité sur les recrutements.

Pour un nouveau plan de titularisation offensif :

La CGT revendique un plan de titularisation offensif des contractuels (répondant à des besoins permanents) sur des postes de fonctionnaires, sans exclusion et dans les conditions suivantes :
• Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat (public ou privé) sur les trois versants de la Fonction publique. Reprise intégrale, dans les mêmes conditions, de l'ancienneté au moment de la titularisation notamment des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le compte des établissements publics.
• Titularisation sur place et sans condition de concours, sur emplois créés pour toutes les catégories, des agents non titulaires travaillant sur des

besoins permanents à partir de 50 % du temps complet, quelle que soit la base juridique du recrutement, établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées);
• Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation;
• Augmentation de la contribution retraite «employeur» due à la titularisation des contractuels sans diminuer la masse salariale des employeurs publics;
• Reconnaissance de l'expérience et du niveau de qualification validés en cours de carrière par une re¬prise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation;
• Ouverture de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous quasi-statut qui le demandent, avec reprise intégrale de l'ancienneté lors du reclassement dans le grade du corps d'accueil;
• Maintien du niveau de la rémunération antérieure lors du reclassement;
• Le rétablissement du 1 % CNFPT pour aller à un financement à hauteur de 3 % de la formation professionnelle; condition pour le renforcement des concours et l'intégration des agents précaires.

Pour améliorer les droits et garanties collectives des contractuels :
Pour la CGT, ces agents doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :
• Des droits renforcés pour les agents non titulaires afin qu'ils accèdent à la formation professionnelle, notamment pour préparer les concours, par des moyens d'intervention nouveaux sur l'établissement des plans de formation dans les collectivités;
• Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés;
• Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires;
• Revalorisation annuelle, collectivement encadrée, de la rémunération;
• Prime de précarité mensuelle de 10 % des salaires versés en CDD + indemnité de fin de contrat;
• Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuels de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations;
• Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale;
• Aucune fin de contrats aidés sans que ne soit proposée une solution pérenne permettant d'accéder à l'emploi statutaire;
• La mise en œuvre des PACTE et SAS d'entrée en catégorie C;
• La pérennité de l'emploi pour les personnels impactés par le nouveau décret portant sur les rythmes scolaires.

Pour en finir avec la précarité galopante de la précarité dans les DOM-COM :
• La mise en place d'un grand plan de titularisation qui réponde aux exigences des missions de service public

Pour les agents de nationalité étrangère :
• Suppression de la condition de la nationalité française (loi 83-634 du 13 juillet 1983, article 5) pour accéder à l'emploi public.
• Étendre à tous les agents exerçant dans une collectivité les droits à la formation.

PARTIE 2

Précarité de l'emploi pour les agents titulaires

Le rapport du CSFPT sur la précarité dans la FPT, rédigé en 2011, est toujours d'actualité malheureusement, pour définir ce que peut être la précarité pour les fonctionnaires et en dresser l'état des lieux :
« À côté de la situation des non titulaires, ce rapport souhaite insister sur un constat que plusieurs témoignages ont contribué à corroborer, à savoir la précarité grandissante de certains agents titulaires. L'accent n'est alors plus tant mis sur l'incertitude liée à la nature précaire du contrat de travail, que sur l'extrême fragilité, voire les situations de dénuement vécues par certains, que leur statut de fonctionnaire ne parvient plus à protéger. Certains agents peuvent se retrouver dans des cas de grande fragilité par rapport à des accidents de la vie. La précarité est ici moins synonyme d'instabilité professionnelle (comme c'était le cas pour les non titulaires) que de vulnérabilité tant financière qu'en termes de droits sociaux. ***Cette réalité récente est d'abord et principalement causée par la grande fragilité des agents titulaires de la catégorie C quand ceux-ci occupent un emploi à temps non complet****. En matière d'emploi, le temps de travail est alors le principal facteur de précarité, surtout quand il s'agit d'individus isolés. Le basculement dans la précarité s'opère cependant en présence d'événements extérieurs, inattendus — ce qu'il est coutume d'appeler accidents de la vie. L'accroissement de la proportion de familles monoparentales produit pour la FPT comme pour le reste de la société française des situations de vulnérabilité. Cette vulnérabilité concerne un nombre important de femmes agentes de la FPT. [...] »*

Spécificité de la fonction publique territoriale (excepté la Ville de Paris, qui relève d'un Statut spécifique), des emplois permanents peuvent être créés à temps non complet. Le régime du temps non complet (qui se distingue du temps partiel, modalité choisie par les agents) traduit la diversité des besoins d'emploi des collectivités locales, notamment dans les petites communes. Les agents à temps non complet ont souvent une activité aux alentours du mi-temps, soit un traitement égal à 50 % du salaire moyen. Il arrive souvent qu'ils fassent des heures supplémentaires pour répondre aux besoins du service.

Par rapport au taux moyen de 13 % d'agents titulaires à temps non complet, certains types de collectivités présentent des proportions nettement plus grandes. C'est le cas des **communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants, où 62 % des agents titulaires sont à temps non complet** (et 92 % des non titulaires). Dans les communes de 1 000 à 3 500 habitants, les communautés de communes ou les syndicats intercommunaux, le taux d'emploi à temps non complet chez les titulaires oscille entre 25 et 30 %. Inversement, dans les communes de grande taille et communautés urbaines, les régions ou départements, les non titulaires sont en quasi-totalité à temps complet.

Certaines filières sont fortement concernées par l'emploi à temps non complet chez les titulaires : ainsi dans les **filières culturelle, sociale ou animation, près d'un agent sur cinq est en emploi à temps non complet.** Ce sont des filières fortement féminisées. Surtout, certains cadres d'emplois connaissent des taux impressionnants d'emplois à temps non complet chez les titulaires. Dans la filière sociale, c'est le cas de 20 % des Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM) et de 45 % des agents sociaux. Au sein de la filière culturelle, 58 % des assistants d'enseignement artistique sont à temps non complet. Un adjoint d'animation sur quatre est également dans cette situation. Au sein de la filière administrative, 67 % des secrétaires de mairie sont dans ce cas. Au sein de la FPT, c'est le grade le plus concerné par l'emploi à temps non complet. Notons cependant que les secrétaires de mairie travaillent aussi pour plusieurs collectivités. Dans d'autres filières en revanche, le taux d'emplois à temps non complet chez les titulaires reste très bas. C'est notamment le cas des filières sportive,

police municipale ou incendie-secours. Il s'agit des trois filières les plus masculines de la FPT (avec respectivement des proportions d'hommes de 73 %, 80 % et 97 %).
Entre 2007 et 2017, les chiffres de l'emploi incomplet (non complet imposé et temps partiel confondus, faute de précisions du dernier bilan annuel national) ont fait un bond de presque 7 points, passant de 13 % à 19,8 % ! **Les fonctionnaires femmes sont 29,1 % à travailler à temps non complet…**

La FPT est donc concernée par cette problématique des bas salaires à la fois en raison de sa structure salariale « ouvrière », impliquant une surreprésentation de salaires correspondant à des emplois peu ou pas qualifiés, et en raison de la vulnérabilisation des agents causée par la prévalence de la flexibilité de l'emploi.

Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
FEMMES			
Catégorie A	86 879	19 285	22,2
Catégorie B	141 966	39 254	27,7
Catégorie C	634 460	195 331	30,8
Catégorie indéterminée	605	287	47,4
TOTAL	863 910	254 157	29,4
HOMMES			
Catégorie A	50 556	2 921	5,8
Catégorie B	78 436	7 456	9,5
Catégorie C	476 084	32 144	6,8
Catégorie indéterminée	279	78	28,0
TOTAL	605 355	42 599	7,0
ENSEMBLE			
Catégorie A	137 435	22 206	16,2
Catégorie B	220 402	46 710	21,2
Catégorie C	1 110 544	227 475	20,5
Catégorie indéterminée	884	365	41,3
TOTAL	1 469 265	296 756	20,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP — Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel, mais les deux sont ici regroupés.

Propositions CGT

• Convertir les temps non complets (contraints) en temps partiels (choisis) ou en temps complets, pour une meilleure égalité hommes-femmes ;
• Créer des pools d'agents titulaires pour assurer le remplacement du personnel absent, en particulier dans des secteurs sensibles (par exemple : agents d'entretien, adjoints administratifs, ATSEM, éboueurs) ;
• Établir de véritables gestions prévisionnelles de l'emploi et des effectifs avec les organisations syndicales, notamment pour favoriser les reclassements et éviter les départs pour invalidité.

PARTIE 3

Précarité financière

Pour les agents titulaires et non titulaires

D'un côté, la précarité dans l'emploi entendue comme instabilité de l'emploi (cas des non titulaires) est un facteur de précarisation financière dans la mesure où les revenus sont incertains, fluctuants. Ainsi la menace d'une chute de revenus est-elle permanente. Certains agents vivent donc dans une incertitude les empêchant de se projeter dans l'avenir.

D'un autre côté, la précarité dans l'emploi comme vulnérabilité et fragilité (cas des emplois à temps non complet) est directement productrice de précarité financière. Occuper un emploi à temps partiel ou non complet augmente en effet la probabilité de se retrouver dans la catégorie des bas salaires.

Selon l'INSEE, le seuil de pauvreté monétaire, qui correspond à 60 % du niveau de vie médian de la population, s'établit à 1015 euros par mois pour une personne seule en 2015.

La FPT a comme caractéristique structurelle principale de compter une proportion très élevée d'emplois de catégorie C (trois agents sur quatre). Ceci implique une structure des salaires qui est tirée vers le bas, en raison de la moindre qualification de ces emplois. En conséquence, le salaire mensuel moyen d'un agent de la FPT est inférieur de 300 euros à celui d'un salarié du privé et de 500 euros à celui d'un agent de la fonction publique d'Etat, où la part des agents de catégorie A et B est nettement plus forte.

Dans ce contexte où 75 % des agents occupent un emploi de catégorie C, la déstabilisation des emplois est facteur d'insécurité financière, qui prend plusieurs formes : faiblesse des revenus et travail pauvre en cas de temps non complet pour les individus isolés, variabilité financière en cas de travail cyclique, difficulté à « joindre les deux bouts » pour certains agents.

La précarité financière est également causée par des éléments hors travail : notamment, par un phénomène galopant de surendettement des agents titulaires. Enfin, il faut prendre en compte les cas de précarité financière liés aux droits des agents : lors d'un arrêt maladie de longue durée, lors du passage à la retraite ou encore après un reclassement.

Focus « Les formes de précarité financière »

Instabilité des revenus chez les agents non titulaires

Comme le dit cet agent vacataire d'une grande collectivité territoriale de Bretagne, *« les bonnes semaines, je peux faire 30 heures et gagner, à la fin du mois près de 1000 euros. Mais en général, je suis entre 450 et 600 euros par mois. Cela fait près de cinq ans que je travaille pour l'agglomération et demande à être titularisé sur un poste. Si je restais au RMI, la plupart du temps je serais plus riche. Mais je me bats pour obtenir une vraie place dans la collectivité. Je fais principalement les cantines et l'animation. J'ai aussi fait des remplacements de concierge, de l'entretien de locaux, de la mise sous pli, ou le centre de loisirs... »*

Une autre illustration de l'incertitude financière est donnée par cette ATSEM récemment titularisée dans une grande commune : *« J'ai été payée à l'heure pendant neuf années au rythme de la brigade de remplacement, des ménages dans les écoles, la cantine ou à la piscine municipale. Lorsque je demandais un temps plein, on m'accordait des heures supplémentaires à gauche, à droite. Mais je ne l'ai jamais obtenu. Il y avait aussi cette pression, en tant que faisant fonction d'ATSEM (j'ai mon CAP petite enfance), de ne pas*

savoir, parfois à la veille de la rentrée scolaire, dans quelle école je serais affectée. Ma rémunération changeait chaque mois. Elle variait entre 300 et 700 euros, d'un mois à l'autre, avec un paiement à la fin du mois suivant. C'était difficile d'expliquer aux ASSEDIC que j'avais le même employeur, qui plus est une grande commune, mais que mon salaire oscillait. J'ai eu des arrêtés de 9 mois ou d'une demi-journée. Heureusement, mon mari gagne correctement sa vie...»

Le cas des assistantes maternelles et familiales

Comme le rappelle un rapport du CSFPT consacré à la situation de ces agents (octobre 2006), la précarité de ces métiers est forte, car leur emploi est lié :

- D'une part, à l'agrément qui leur est délivré et peut leur être retiré ;
- D'autre part, à la fluctuation du nombre d'enfants qui leur est confié. Cela détermine leur niveau de rémunération ou de non-rémunération.

Ces emplois sont considérés comme des emplois de non-titulaires, bien qu'ils puissent être effectués de manière permanente. L'instabilité de leur situation est un facteur de turnover important et interroge le souci pourtant posé de professionnalisation et d'amélioration de la qualité de service. Certaines assistantes maternelles et familiales, de fait, considèrent leur emploi comme une solution transitoire ou complémentaire. La rémunération de ces agents est en conséquence très hétéroclite.

Les assistantes maternelles sont rémunérées sur la base d'un nombre d'heures de SMIC par jour de garde et par enfant. Ce nombre d'heures varie d'un minimum de 2 heures 21 par enfant gardé à des niveaux supérieurs à 3 heures. Les assistantes familiales touchent une rémunération allant au minimum de 84,5 heures de SMIC par mois à environ 158 heures pour un enfant. Les enfants supplémentaires engendrent également un nombre d'heures variable de 84,5 heures à 152 heures. À cela s'ajoutent des indemnités diverses, variant d'une collectivité à une autre (certaines versent ainsi des primes d'ancienneté ou de fin d'année, d'autres pas). Certaines d'entre elles peuvent se voir sans enfant confié, c'est-à-dire sans revenu autre que les indemnités de chômage.

Une mission de service public importante est donc confiée à des agents non titulaires occupés sur des emplois difficiles et au besoin permanent, mais aux rémunérations très irrégulières.

«Des agents qui ne s'en sortent plus»

Le sentiment général des personnes rencontrées est que le salaire ne met plus à l'abri. Si les non-titulaires n'ont pas de visibilité sur leurs revenus, le fait d'être titulaire n'empêche pas la précarité. Pour certains, cela se traduit par l'incapacité de se projeter dans l'avenir et dans l'obligation de tout compter. Pour une assistante sociale d'une grande collectivité du Nord, «avec un salaire lorsque qu'on est seul (jeune célibataire catégorie C par exemple) ou foyer monoparental, c'est la galère. Même avec deux salaires, on ne constitue plus de réserves, il y a une impression de perte de sécurité, de vulnérabilité».

En raison de mécanismes de seuil, des effets pervers peuvent parfois même se produire. L'agent n'aura pas accès au fonds énergie, au fonds de solidarité (pour l'accession ou le maintien dans le logement), à l'aide juridictionnelle, etc. Dans certains cas, la présence d'enfants jeunes adultes à charge ne compte pas comme une charge pour le droit à certaines prestations.

Le principal fait marquant est caractérisé par des trajectoires individuelles qui deviennent difficiles. Les situations diffèrent pour les non titulaires et les titulaires à temps non complet. Toutefois, il ressort des entretiens, le constat d'une plus grande vulnérabilité face aux accidents de la vie. Cette vulnérabilité face aux accidents de la vie ou face au contexte socioéconomique est corroborée par plusieurs témoignages en provenance de différentes collectivités territoriales.

«La précarité financière peut toucher la plupart des agents de catégorie C dès qu'ils ont le moindre problème familial ou de santé», nous dit la DRH d'une grande commune (2500 agents titulaires et 250 non titulaires). La précarité financière toucherait 600 agents de cette ville, selon elle, en premier lieu les agents de catégorie C des premiers grades de début de carrière : adjoint technique, adjoint administratif, adjoint d'animation, ATSEM....

Pour le médiateur social d'une région comportant environ 1800 salariés et un nombre limité de non titulaires, la précarité financière atteint également des niveaux « très élevés » pour un petit groupe d'agents. Les indicateurs retenus pour dépeindre la précarité financière sont les suivants : près de 70 agents ont contacté la direction des ressources humaines pour des problèmes de dettes depuis 18 mois, plus de 50 agents ont un dossier de surendettement à la Banque de France, et un nombre important d'agents des lycées sont « en difficulté avec leur banque ».

La DRH d'une grande communauté urbaine de près de 4000 agents indique que les cas les plus significatifs de précarité concernent les situations suivantes :

- Les titulaires à temps non complet,
- Les parents isolés,
- Les agents de catégorie C (niveau de rémunération),
- Les agents contractuels en remplacement d'agents indisponibles,
- Les agents de nationalité étrangère,
- Les agents contractuels pour des contrats inférieurs à 6 mois (chargés de mission).

Un indicateur de précarisation financière dans cette communauté urbaine est le recours à des assistants de service social par plus de 400 agents, parmi lesquels une forte majorité de catégorie C.

Analyse et propositions CGT

L'enjeu est de prévenir les cas de bascule dans la précarité, par un repérage des situations à risque et par des initiatives de réduction de la précarité de l'emploi et par l'obtention de droits nouveaux. Les initiatives combattant la précarité de l'emploi (augmentation du temps de travail, mutualisation, etc.) ont évidemment un impact sur la diminution de la précarité financière. Par ailleurs, des initiatives portant sur les droits des agents peuvent également conduire à améliorer des situations individuelles.

PARTIE 4

Précarité des droits

A- La retraite

La précarité de l'emploi peut engendrer la précarité de la retraite. Il existe en effet des cas nombreux de «retraité-e-s précaires» parmi les ancien-ne-s de la FPT. Le problème principal des retraites est celui de la faiblesse des pensions perçues, calculées en fonction de l'activité professionnelle passée : discontinuités salariales, emplois à temps partiel ou non complet, etc. Les retraites des femmes sont en conséquence inférieures à celles des hommes, à l'image de ce qui se passe pour l'ensemble des salarié-e-s. Étant donnée la structure des emplois de la FPT, les montants moyens des retraites perçues sont les plus faibles des trois versants de la fonction publique.

Les écarts de pensions moyennes entre hommes et femmes sont également importants, respectivement de l'ordre de 19 % pour la FPT et 14 % dans la FPH. Les femmes forment 89 % des bénéficiaires des pensions de réversion, alors qu'elles forment 60 % de l'ensemble des agents.

Propositions CGT

voir fiche Mémo «Retraites et pensions»

B- Accès aux soins et protection sociale

Tous les agents ne sont pas égaux devant l'accès aux soins. De plus, agents titulaires et non titulaires n'ont pas les mêmes droits en termes de protection sociale face à la maladie. Toutefois, pour les titulaires comme les non titulaires, après trois mois de congé maladie, les agents se retrouvent à demi-traitement, ce qui constitue un facteur de précarisation important pour les salaires modestes.

Pour le responsable du service social d'un centre de gestion, «Les agents qui cherchent à faire des économies abandonnent leur garantie "maintien de salaire", parce qu'une cotisation de 20 à 30 euros par mois représente quelques jours d'achats alimentaires. Or un demi-traitement les fragilise encore plus quand ils tombent malades. On le voit de plus en plus».

33 % d'agents déclarent avoir renoncé à des consultations ou à des soins médicaux durant les douze derniers mois et pour 21 % d'entre eux, cela s'est produit plusieurs fois. Les secteurs les plus touchés par ce renoncement sont les moins bien couverts par la sécurité sociale : les soins dentaires (39 %), les consultations chez les spécialistes (38 %) l'optique (36 %), les prothèses dentaires (34 %).

Entre 2010 et 2017, suite à la loi permettant la participation employeur à la prise en charge des complémentaires de santé et prévoyance, la participation des collectivités en matière de prévoyance est passée de 41 % à 69 %. La participation en matière de santé a doublé pendant ce temps, passant de 28 % à 56 %. (sources MNT juillet 2018)

Analyse et propositions CGT

La Protection sociale doit assurer contre les risques et développer la prévention et répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'unicité (ces principes sont inscrits dans les fondements de la Sécurité sociale, créée le 4 octobre 1945). La Sécurité sociale est le fondement de la protection sociale en France. Elle doit être dotée de ressources demeurant principalement ancrées sur le travail, pour répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité.

Les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à tous. Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge.

Par ailleurs, la question de **la participation financière de l'employeur public est toujours d'actualité,** car si, depuis la réforme de la généralisation de la complémentaire santé pour l'ensemble des salariés du privé, la prise en charge employeur est a minima de 50 %, elle reste largement en deçà du côté du public (parfois sous les 2 %)... et est toujours facultative à l'heure actuelle.

• La Sécurité sociale et les régimes complémentaires doivent rester de la compétence des organisations syndicales, dès lors qu'ils sont financés par les cotisations (salaire socialisé). La CGT demande un retour aux élections dans les caisses, l'élaboration de règles de fonctionnements démocratiques qui actent le respect de tous les administrateurs, ainsi que la définition d'un statut de l'administrateur (droits, devoirs, moyens mis à sa disposition pour assurer son mandat dans les meilleures conditions) ; le rapport entre les collèges employeurs et salariés doit être revu, les représentants des salariés doivent redevenir majoritaires dans les conseils d'administration. Ceux-ci doivent veiller au bon usage des ressources, à l'égalité de traitement de tous les usagers et au libre accès de ces derniers à l'ensemble des prestations dispensées ;

• Une participation employeur obligatoire et à minima de 50 % comme pour le privé
• Seules les organisations à but non lucratif peuvent assurer la complémentarité

Voir aussi la fiche Mémo « Protection sociale »

C- L'assurance chômage

Tout employeur public doit assurer lui-même la charge financière liée à la perte d'emploi de ses agents. Toutefois, il peut choisir de déléguer la gestion administrative des dossiers de chômage à Pôle emploi. De plus, tous les employeurs publics, sauf l'État, peuvent, pour leurs agents contractuels, adhérer au régime d'assurance chômage.

Lorsque la gestion reste totalement opérée par l'employeur public, des différences d'interprétation conduisent parfois à des refus d'indemnisation contestables et entraînent une inégalité des bénéficiaires du service public de l'emploi.

Les collectivités territoriales sont ainsi, soit leur propre assureur, soit elles cotisent à l'UNEDIC.

Les agents non titulaires ont droit au versement d'allocations chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé, s'ils ont perdu involontairement leur emploi, mais dans la réalité ils perçoivent souvent leurs allocations seulement 3 mois après la fin de leur contrat !

Depuis la loi du 12 mars 2012, les collectivités sont contraintes de s'assurer à l'Unedic si elles ne sont pas auto-assurées, mais là encore l'application des textes est loin d'être effective partout !

Propositions CGT

Mise en place d'une Sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous (voir fiche Repères confédérale « Nouveau Statut du Travail Salarié »)

D- Problématique des reclassements

La précarité peut aussi renvoyer aux conditions de travail. Les risques professionnels sont des risques physiques ou psychosociaux. Il existe de nombreux métiers pénibles au sein de la FPT, qui peuvent conduire à des situations où un reclassement s'impose. En soi, des conditions de travail mauvaises ou moyennes ne peuvent être rendues synonymes de précarité. Mais il existe un lien qui s'amplifie et qui fait de la détérioration des conditions de travail un facteur de précarité dans la FPT. Cela passe par l'intermédiaire des reclassements et des droits de l'agent en cas de reclassement. En effet, dans de nombreuses collectivités, les reclassements (qui sont une obligation légale) sont mal anticipés. Or, cette anticipation est d'autant plus nécessaire, puisqu'à mesure que la vie professionnelle se prolonge, les agents de la FPT sont amenés à devoir changer de poste pour se maintenir en emploi. Il ressort ici aussi de la responsabilité de l'employeur d'organiser ces trajectoires, selon une logique de gestion prévisionnelle des emplois des carrières. Pour les petites collectivités, il va être difficile de reclasser en interne un agent qui ne peut rester sur son poste, pour raisons physiques, par exemple. En l'absence de possibilités de reclassement, une solution peut se trouver être le licenciement pour inaptitude physique. Ceci est une cause première de précarisation chez les agents. On peut noter que, dans ce cas, pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, il n'existe pas d'indemnité de licenciement ni de formation de reconversion.

Un portrait type pourrait être celui d'agents « seniors » (au-delà de 50 ans), usés, pour lesquels il n'existe pas de possibilité de reclassement. De tels cas sont de plus en plus nombreux. Le phénomène s'accentue à cause de la pyramide des âges et des non-remplacements de postes (écoles, animation, voirie, adjoints d'entretien). Pour ces agents disposant de peu de compétences transversales, et ayant peu ou pas bénéficié de formation continue, les reclassements sont difficiles.

Lorsqu'un agent est atteint d'une pathologie qui l'empêche d'occuper son emploi, le recours à la retraite pour invalidité constitue, en effet, l'une des « solutions » choisies par les collectivités (l'autre « solution » étant le licenciement pour inaptitude). Dans le cas de la retraite pour invalidité, un écueil est à craindre : le recours trop hâtif à ce dispositif, alors que d'autres possibilités, notamment la reconversion dans un autre métier, sont envisageables. Le passage du statut de salarié à celui de retraité pour invalidité entraîne une perte de revenu conséquente. Un travailleur social rapporte un cas où un agent, travaillant depuis 40 ans et présentant trois grosses pathologies, est déclaré en inaptitude totale. Cet agent passe d'un salaire de 1600 € à une retraite pour invalidité de 400 €. Dans le couple, le conjoint travaille. De ce fait, l'agent ne peut prétendre à une allocation adulte handicapé, qui est calculée sur un différentiel.

Analyse et propositions CGT

La fonction publique territoriale, par la structure de ses emplois, regroupe de nombreuses missions à risques. Il s'agit des missions pénibles (entretien, voirie, espaces verts, cantines…), à faible qualification et à fort risque d'accident. Pour ces missions, l'évitement des reclassements mal anticipés implique donc un travail en amont de réduction des risques, d'amélioration des conditions de travail (physiques et psychosociales), et d'organisation des parcours professionnels. Il est ainsi important de préparer systématiquement les mobilités à venir, notamment par la formation professionnelle.

Ce point est d'autant plus crucial que la durée du travail s'allonge. Les carrières qui dureront plus de 40 ans entraîneront des incapacités au travail qui représentent de véritables casse-têtes pour les collectivités et se conjugueront pour les agents à des problèmes budgétaires.

Pour pallier les risques dus aux métiers à forte pénibilité, deux types de propositions apparaissent : agir préventivement sur l'organisation du travail et le management pour alléger la pénibilité ou sa durée ; mettre en place des mesures d'accompagnement social de l'emploi et de prévention des risques psychosociaux.

E- Le logement

Dans certaines régions, le coût de la vie est considérablement élevé par rapport aux revenus tirés de l'activité professionnelle. Cela est particulièrement vrai dans la région parisienne ou dans certaines zones touristiques ou frontalières avec des pays comme la Suisse par exemple. L'inflation locale est principalement tirée par le prix de l'immobilier. Les difficultés financières se répandent à une large proportion des agents de la FPT, quand bien même ils bénéficient d'un statut et vivent dans un ménage ayant des revenus corrects. La médiatisation de cas d'agents de la Ville de Paris sans domicile fixe, contraints de dormir dans leur voiture, avait révélé le problème au grand jour en 2010.

Une assistante sociale d'une grande ville du Nord indique que le logement représente plus de 50 % du budget pour de nombreux agents qu'elle rencontre. *«Le logement représente à nouveau une dépense démesurée. Auparavant, un logement HLM accompagnait le premier emploi, on le quittait pour accéder à la propriété. Aujourd'hui, on y reste, il n'y a plus de turnover et une pénurie générale de logements sociaux en découle. Il n'y a plus de quota de logement réservé pour le personnel communal».*

Pour l'ensemble de la fonction publique, 81 % des agents sont éligibles au parc social, 12 % y logent effectivement.

Il existe **plusieurs catégories de logements sociaux** suivant les prêts et subventions accordés aux organismes lors de leur construction : Pour les agents de la FPT qui bénéficient de logement en HLM, la répartition est la suivante (sources, rapport Dorisson)

- **45 % pour les PLAI** (Prêt Locatif Aidé d'Intégration) réservés aux personnes en situation de grande précarité.
- **40 % pour les PLUS** (Prêt Locatif à Usage Social) correspondent aux HLM traditionnelles.
- **11 % pour les PLS** (Prêt Locatif Social) et 4 % pour les PLI (Prêt Locatif Intermédiaire), attribués aux familles dont les revenus sont trop élevés pour pouvoir accéder aux locations HLM ordinaires, mais trop bas pour pouvoir se loger dans le secteur privé.

Analyse et propositions CGT

- Création d'un grand service public de l'habitat et du logement
- Création d'une véritable commission d'attribution du logement social associant les organisations syndicales à la part qui revient de droit aux personnels.
- Pour un accès pour tous à un logement décent : il faut généraliser et durcir l'encadrement des loyers, interdire la spéculation immobilière et foncière pour la décourager et financer le logement social, rétablir les APL et les aides à la pierre, bloquer la vente de terrains publics, mieux protéger les victimes des marchands de sommeil, renforcer les producteurs et concepteurs locaux du logement (ex. : Marseille en 2018).

F- Les transferts et réorganisations de services

Dans certains cas, les agents peuvent se trouver face à des vides juridiques entrainant des pertes de droit.

Ces vides juridiques apparaissent souvent en cas de situation transitoire ou de transfert, notamment lors du changement de statut de l'employeur.

Situation dans les OPH

Les OPH résultent de la transformation du statut des anciens OPAC et OPHLM en un statut privé, relevant du Code du travail. Au sein d'un même établissement cohabitent désormais fonctionnaires territoriaux et agents de droit privé. Les embauches se font sur un statut de droit privé et celles-ci créent beaucoup de disparités (reconnaissance, salaire, conditions de travail...) à l'intérieur d'un même organisme. Les agents ayant opté pour rester fonctionnaires ont des craintes sur le déroulement de leur carrière. Ils ont, pour certains, eu de mauvaises expériences et sont obligés de basculer sous le statut privé pour ne pas être mis au « placard ». Ces situations provoquent des effets sur la santé des agents. Cette restructuration est un facteur de risques psychosociaux.

Sur les 49 360 personnes employées par les OPH au 31 décembre 2015, 11 612 relèvent du statut de la fonction publique territoriale, dont 138 contractuels. Les agents territoriaux sont en proportion beaucoup plus présents dans les structures de moins de 50 salariés que dans les OPH de plus de 500 salariés. Leur nombre est amené à fortement décroître dans les prochaines années : ils ne devraient être plus que 8 450 en 2020 selon les projections de la fédération des OPH.

Dans le cas du transfert des TOS, de telles situations ont également pu créer de la précarité de l'emploi, due aux interstices du droit. Certains agents TOS, absents pour des raisons personnelles (congé maladie, disponibilité...) au moment des transferts dus à l'acte II de la décentralisation, n'ont été en mesure de reprendre leurs fonctions qu'après la fin de la période d'option : absents au moment de la « période d'option », ils se sont retrouvés sans droit à l'obtention d'un poste dans leur administration d'origine, et sans droits non plus aux allocations chômage puisqu'ils étaient fonctionnaires. Dans le meilleur des cas, des solutions ont été négociées au gré à gré avec leur nouvel employeur de l'époque, le Conseil général (aujourd'hui Conseil Départemental).

De façon générale, les situations de transfert de personnel ou de transitions liées à des restructurations peuvent rendre difficiles les possibilités de recours.

Analyse et propositions CGT

La CGT lutte contre la privatisation du logement social et assume son discours dans l'unique intérêt des demandeurs et locataires du logement social et des salariés des ESH (Entreprises sociales pour l'habitat) et Offices de l'habitat.

La politique du logement doit donc faire partie des fonctions régaliennes de l'État, qui doit coordonner les interventions des différents acteurs au service d'une politique nationale, décentralisée dans le respect de la libre administration des collectivités locales. Cela pose aussi l'exigence de réorienter les choix budgétaires et de mettre en œuvre un réengagement financier massif de l'Etat, par un retour à l'aide à la pierre, et cela à hauteur des besoins exprimés par la population. Cela passe par le rejet des dispositions de la loi ELAN, qui organise la privatisation du logement social en France par le démantèlement des organismes, leur asphyxie financière et la possibilité de vendre le patrimoine public. La lutte contre la précarité passe également par le retour au recrutement des fonctionnaires dans les offices de l'habitat, interdit par l'ordonnance de 2007.

Voir aussi fiche Mémo « Logement »

Situation dans une SPL

Depuis 1980, les lois de décentralisation successives ont profondément impacté l'organisation territoriale de la République, les politiques publiques et les agents publics. Ces évolutions se sont accélérées depuis 2010 dans le cadre de deux lois emblématiques qui impactent directement le financement et la gestion des politiques publiques et des services publics locaux et ont des conséquences pour les personnels des collectivités et les usagers des services publics locaux : la loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 (2-1) et la loi du 2010-559 du 28 mai 2010 pour le développement des Sociétés Publiques Locales (SPL) (2-2).

Comme il est de coutume, parce que fidèle à ses principes, la CGT rappela son opposition déterminée à toute forme d'externalisation (que d'aucuns qualifieraient à raison de privatisation) des missions de service public.

Selon nous, le service public, parce qu'il est empreint d'une singularité irréductible, ne peut et ne doit se penser et se concevoir que dans une prise en charge directe par la collectivité et ses agents.

À l'inverse, nous percevons à travers l'externalisation (DSP) l'impuissance sciemment organisée de la puissance publique ou son désintérêt manifeste à assumer pleinement et complètement ce qui constitue sa raison d'être, la source de sa légitimité, à savoir le service public, et de ce souci de se décharger à bon compte de ses responsabilités, et au profit d'entreprises privées trouvant là quelques opportunités de profits.

Par ailleurs, on vante la DSP pour ses prétendues vertus de « souplesse de gestion, de réactivité et d'adaptation aux attentes des usagers » comme si une régie publique n'était pas pareillement à même de répondre à ces exigences.

À dire vrai, cette défiance vis-à-vis de la gestion publique, c'est-à-dire celle qu'encadre le droit administratif et le statut de la fonction publique, se dévoile un peu plus encore à travers la création de SPL. Elle est globalement, plus encore que la SEM, une simple succursale ou dépendance des collectivités qui en sont les actionnaires. Entretenant une relation quasi hiérarchique avec ces derniers, elle ne jouit ainsi d'aucune autonomie.

Par ailleurs, la SPL ne peut se réclamer d'un partenariat que l'on voudrait vertueux (!) entre le monde privé et son homologue public. Son capital est en effet tout entier de nature publique, mais les recrutements se font sous contrat privé.

Bref, la SPL apparaît sous les traits d'un simple service territorial, contrôlée et gérée entièrement par les collectivités, mais dont l'action et ses salarié-e-s sont placés sous l'empire du droit privé ! Dès lors, la création de ce type de structure participe directement à la privatisation de l'action publique.

Proposition CGT

La CGT recommande et revendique des gestions en régie directe des biens communs comme l'eau.

PARTIE 5

La précarité «subjective» ou les conséquences des nouveaux modes de management

Danièle Linhart, sociologue, travaille sur l'évolution du travail et de l'emploi. Elle est directrice de recherche au CNRS et professeure à l'université de Paris X. Elle a écrit notamment «La Comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale», Toulouse, éditions Erès, 2015.

«La précarité subjective des salariés qui ont un emploi stable est le résultat d'un management capitaliste du travail qui engendre une perte de repère du salarié dans son travail. Le salarié n'a plus aujourd'hui son métier en référence de base, ses valeurs et ses connaissances, mais il doit au contraire sans cesse s'adapter à de nouvelles organisations du travail, des organigrammes sans cesse différents, à des processus et à des objectifs de performance détachés des métiers. Les salariés sont autonomes et organisent leur travail dans un contexte individuel et de mise en concurrence permanente. Le travail n'est plus une expérience de socialisation, mais une épreuve solitaire qui engendre des pertes de repère et une souffrance permanente. Ce management n'est pas nouveau et rappelle les professions de foi de Taylor et Ford au début de l'industrialisation. Dans ce contexte, la place du syndicalisme devient de plus en plus difficile et son adaptation passe par une action sur l'ensemble de la société. Le lieu de travail n'est plus le seul lieu où l'on peut rencontrer les travailleurs, mais le quartier peut devenir un lieu de paroles, de rencontres et d'échanges.»

Analyses et propositions CGT

Pour asseoir son autorité et tenter de placer les salarié-e-s en situation d'auto exploitation, le «management» pratique la déstabilisation systématique. Il s'emploie pour cela à créer un climat hostile : les travailleurs ne doivent pas se sentir chez eux dans la collectivité ; ils ne doivent pas se trouver en situation de maîtriser leur travail ni de développer, avec leurs collègues, leur hiérarchie ou même les usagers, des relations de complicité qui leur permettraient de s'économiser. Les changements aboutissent à une perte des repères professionnels, à des désapprentissages successifs. Alors que le travail est devenu plus compliqué et l'environnement plus incertain, l'expérience accumulée n'est plus d'aucun secours. Le changement permanent, présenté comme une vertu en soi, comme un signe de progrès par opposition aux routines, rigidités, pesanteurs, prend la forme de restructurations incessantes (réformes territoriales), de réorganisations systématiques (changements d'organigrammes), de recompositions continues de métiers, de fusions, d'externalisations, de redéfinitions de missions, de mobilités systématiques imposées, de changements de logiciels, de déménagements...

Les réformes territoriales quasi permanentes fournissent un cadre juridique et légitiment cette volonté de précarité subjective. Elles offrent aux «managers» des «terrains de jeux» qui sont extrêmement coûteux pour certains salariés. Alors qu'ils ne bénéficient pas de la gestion collective des carrières, on leur impose des changements d'employeurs (de service/direction) et de conditions de travail très fréquents et sur lesquelles ils n'ont aucune prise puisque les structures de dialogue social ne sont jamais organisées en amont des restructurations. Ce bouleversement continu, qui place les cadres et les agents dans une tourmente permanente, vise à valoriser toute une ingénierie de procédures, de méthodes, de techniques (le management), de standards, auxquels il n'y aurait plus qu'à se référer.

Le message est clair : «rangez votre professionnalité, votre expérience, votre histoire, et conformez-vous aux méthodes que d'autres élaborent pour vous». Le travail n'a pas à faire débat. C'est ainsi qu'on cherche à nous déposséder toujours

davantage de notre capacité de juger, de penser et de décider au profit de machines bureaucratiques installées pour désamorcer par avance la possibilité même d'une référence au sens que chacun recherche dans son travail.

Lutter contre cette forme de précarité, c'est revendiquer la réappropriation du travail et cela nécessite de laisser les agents et les cadres peser sur celui-ci en fonction de leurs qualités professionnelles en mettant en place des organisations qui prennent en compte leurs compétences.

Cette situation appelle des mesures énergiques visant à restaurer dans nos administrations des capacités d'expression et de débat. Il s'agit principalement de réactiver le « droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail », défini à l'article L. 2281-1 du Code du travail.

Le droit d'alerte du CHSCT, cantonné aux risques graves, doit être étendu aux risques organisationnels.

Parfois chargés d'encadrement, parfois cantonnés à l'exécution et à la mise en œuvre de décisions auxquelles ils ne sont, en général, pas associés, la CGT revendique pour les cadres :

- Reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et les responsabilités
- Droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle
- Réelle réduction du temps et des charges de travail
- Égalité femmes/hommes
- Développer une démarche de management alternatif au « Wall Street Management »

Retraite

La défense et la consolidation de la répartition construite sur le principe de la prestation définie

Etat des lieux

Les réformes (1993 – 2003 – 2010) prétendant « sauver » la répartition, accélèrent la transition vers un mécanisme « à cotisation définie ». La confiance des nouvelles générations dans la répartition, condition indispensable à son bon fonctionnement, ne peut être assurée que par la perspective sûre d'un taux de remplacement élevé, c'est-à-dire par un mécanisme « à prestation définie ». La CGT s'oppose au principe de la capitalisation pour la retraite.

Propositions CGT

Un SOCLE COMMUN interprofessionnel de droits à la retraite (Nouveau Statut du Travail Salarié CGT) :

- un droit ouvert à partir de 60 ans.
- un taux de remplacement net minimum de 75 % pour une carrière complète.
- aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC revendiqué par la CGT.
- la carrière complète intègre, entre 18 et 60 ans, les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi).
- une assiette de cotisation comprenant l'ensemble des rémunérations.
- une prise en compte de la pénibilité dans tous les régimes.

La Fédération des services publics revendique l'abrogation des lois Balladur (1993) et Fillon (2003) et de la Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010.

Il faut de réelles négociations pour une autre réforme des retraites avec une autre répartition des richesses.

- La reconnaissance de la retraite à 60 ans doit rester une priorité. Dans ce cadre, la suppression de la décote est impérative.

- Nous demandons le rétablissement de la bonification pour enfant pour les femmes, ceci compte tenu des inégalités financières constatées au terme de leur carrière professionnelle. La situation des hommes ayant élevé seuls leurs enfants doit être examinée.

- Pour maintenir l'équilibre financier de notre régime de retraite, le maintien de tous les postes avec titularisation des précaires est une nécessité pour la défense et l'amélioration d'un service public de qualité.

- La transformation de toutes les primes ayant un caractère de complément de salaires en rémunération indiciaire et donc soumises à cotisation retraite (voir fiche Evolution de carrière).

- L'État doit participer au financement des retraites des Fonctionnaires d'Etat intégrés dans les Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière.

- La suppression immédiate de la surcompensation, ainsi que la renégociation de la compensation démographique où la CNRACL compense des régimes de non salariés sont des mesures nécessaires.

- L'indexation des retraites sur les salaires doit être revendiquée par tous, actifs et retraités.

Mémorandum
de la Fédération CGT des Services publics

- Pour les salariés qui travaillent dans des emplois pénibles et qui comportent des risques importants, attribution de bonifications (1 trimestre par année attribué sur un compte temps retraite) dans l'objectif d'un départ anticipé.

- La reconnaissance des dispositions du statut insalubre pour les Sapeurs Pompiers et les personnels travaillant dans les réseaux d'assainissement.

- L'arrêté de 1969 qui fixe la nomenclature de ces emplois doit être renégocié.

Pour obtenir la pérennité de notre régime de retraite par répartition il est impératif de gagner :

- le plein emploi,
- lutte contre la précarité,
- l'augmentation des salaires,
- la défense du service public,
- les luttes contre les privatisations.

Voir annexes 2, 3 et 4

Etat des lieux

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est un établissement paritaire créé par la loi de 1984.

Fonctionnement
Le CNFPT est composé paritairement d'un Conseil d'Administration (CA), d'un conseil national d'orientation (CNO) et de conseils régionaux d'orientation (CRO).

Le CA est l'organe directeur du CNFPT. Les représentants syndicaux ne sont pas associés aux décisions budgétaires et de gestion des personnels.

Propositions CGT

La Stratégie du CNFPT en matière d'organisation et de durée de formation doit se déterminer en fonction des besoins des agents et des collectivités et non de l'insuffisance de ses moyens.

Fonctionnement
Un retour à une véritable gestion paritaire (la Loi Galland de 1987 ayant enlevé aux organisations syndicales leur droit de vote pour les délibérations à portée budgétaire et financière).

Le Conseil National d'Orientation (CNO)

Etat des lieux

Le **CNO** est l'organisme paritaire placé auprès du CA chargé de définir les grandes orientations en matière de formation.

Le Conseil Régional d'Orientation (CRO)

Etat des lieux

Concernant les **CRO**, la loi Hoeffel de 1994 a supprimé la représentation proportionnelle des personnels. Le conseil régional d'orientation établit, au vu des plans de formation élaborés par les collectivités territoriales, un rapport relatif aux besoins de formation des collectivités et établissements.

Il élabore? conformément aux décisions du CNFPT, le programme des formations qui doivent être assurées directement par par voie de convention par la délégation, et peut faire toute proposition en matière de formation et de pédagogie.

Il est également consulté pour avis sur le projet du budget de la délégation et son exécution et le rapport annuel d'activité de la délégation préalablement à sa transmission au conseil d'administration du CNFPT.

Missions
Sa mission est essentiellement recentrée par la loi de 2007 sur la **Formation des agents territoriaux** en assurant :
1. Les formations obligatoires ;
2. Les formations facultatives ;

3. La lutte contre l'illettrisme ;
4. L'apprentissage de la langue française ;
5. La mise en œuvre du DIF.

Ces deux dernières actions n'étant pas organisées dans le cadre du financement par la cotisation.

Les autres missions concernant :
1. La mise en œuvre des procédures de la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) ;
2. Le suivi de demandes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et de bilan professionnel ;
3. La gestion de l'observatoire de l'emploi des métiers et des compétences ;
4. Le répertoire des métiers ;
5. Les emplois de direction.

Pour les Agents de catégorie A+
1. L'organisation des concours et examens professionnels ;
2. La gestion de la bourse nationale des emplois ;
3. La prise en charge de privés d'emplois ;
4. Le reclassement.

Propositions CGT

Les CRO doivent se réunir au moins une fois par trimestre et leurs avis doivent avoir un caractère délibératif.

Les représentants syndicaux doivent avoir les moyens d'exercer leur mandat.

Budget formation

Etat des lieux

La Moyenne nationale des budgets consacrés par les collectivités à leur politique de formation est de 2,5% (2007).

Pour les grandes villes, ce taux est évalué entre 5,2% et 7%, d'où un déséquilibre en défaveur des petites communes et une absence de mutualisation entre les collectivités.

Les villes moyennes étant outillées pour négocier avec le CNFPT un retour, voire plus, de leur participation financière.

Propositions CGT

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est l'établissement unique national qui gère la cotisation mutualisée de 3%.

GPEC
(Gestion Pévisionnelle des Emplois et Compétences)

Etat des lieux

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences est un outil de gestion et de prévision des ressources humaines.

Faire de la GPEC revient à concevoir, à mettre en œuvre et à contrôler des politiques et plans d'action qui visent à prévoir et à réduire les écarts entre les besoins et les ressources humaines d'une collectivité en matière d'effectifs et de compétences.

Il s'agit pour une collectivité de prévoir autant que possible à moyen terme (3 à 10 ans) les différents changements qui vont impacter une collectivité au niveau :

- financier ;
- juridique ;
- environnemental ;
- technologique ;
- sociétal.

Et ce de façon à orienter les choix politiques de mise en œuvre des services d'une collectivité.

En ce sens, la GPEC est une démarche qui repose sur des outils quantitatifs et en principes qualitatifs. Elle n'a que peu de développement théorique et repose essentiellement sur des éléments de méthodes et de techniques. La carence théorique est passée sous silence et comblée par une approche dogmatique qui considère l'individu comme une ressource de l'entreprise au même titre que d'autres ressources financières ou matérielles.

L'évolution probable des services est à mettre en corrélation avec les évolutions souhaitées, c'est-à-dire avec les choix politiques.

A ce titre, il existe un lien pour le moins conjoncturel entre GPEC et RGPP au travers de la formule suivante : Comment faire mieux demain avec moins de moyens ?

Propositions CGT

Les objectifs

- faire de la GPEC un outil de dialogue social au niveau du CHS-CT et du CTP ;
- faire de la GPEC une opportunité de démocratisation des questions du travail à débattre avec les agents ;
- interpeller les objectifs de la GPEC en matière d'organisation du travail, car on ne modifie pas le contenu du travail sans conséquences sur l'organisation du travail.

- Considérer les approches relevant de la GPEC comme étant de l'ordre du CTP car de nature à impacter l'organisation du travail ;
- Associer le CHC-CT chaque fois que les conditions de travail sont modifiées ;
- Demander que soit réalisé le lien entre GPEC et plan de formation et spécifiant les actions liées à la GPEC ;
- Refuser toute approche quantitative sans approche qualitative en termes d'évolution du travail (des activités), de transformation des profils de poste de définition des missions liées aux postes, de définition de parcours de formation pour les populations concernées mais aussi individuellement, que ce qui touche aux transformations du travail soit réalisé sans y associer suffisamment le personnel.

CSFPT
(Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale)

Propositions CGT

Le CSFPT est numériquement paritaire, ce qui permet une confrontation de points de vue dans une unité de temps et de lieu.

Il doit obligatoirement être consulté pour avis sur tous les textes législatifs, réglementaires, ordonnances et circulaires directement ou indirectement relatifs à la Fonction Publique Territoriale (FPT). Lorsque son avis est défavorable, le gouvernement (DGCL) doit retirer le projet ou représenter un nouveau projet modifié dans un délai de 15 jours.

Il doit avoir un plus grand pouvoir de propositions, d'analyses et de réflexions sur la FPT.

Le gouvernement doit émettre un avis motivé sur chaque auto-saisine du CSFPT.

Ses différentes composantes doivent pouvoir présenter en séance des propositions améliorant le statut de la FPT.

Une fois débattues et approuvées, le Président du CSFPT les transmet au Ministre de la Fonction Publique.

Les membres suppléants doivent pouvoir prendre part aux débats.
Le remplacement d'un titulaire momentanément absent peut se faire par un suppléant quel qu'il soit sur la liste officielle.

Nous proposons que le travail du CSFPT s'organise autour de six formations spécialisées :
- FS1 Formation nationale de recours en matière disciplinaire en particulier pour les salariés protégés
- FS2 Questions organiques
- FS3 Questions statutaires
- FS4 Questions sociales
- FS5 Prospectives et études
- FS6 Questions transversales à la FP, territorialité, Europe et égalité professionnelle

Moyens mis à disposition

Propositions CGT

Il est attribué des droits supplémentaires aux membres du CSFPT :
1. Temps nécessaire à l'exercice de leur mandat,
2. Remboursement des frais occasionnés,
3. Attribution de moyens matériels,
4. Carte de transport nationale.

Les membres doivent obtenir communication de tous les documents ou pièces nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et ce au plus tard 15 jours avant la date de la séance. Le non-respect de cette échéance de 15 jours entraîne son report.

Les membres titulaires et suppléants doivent bénéficier d'une autorisation d'absence pour participer aux séances, sur présentation de la convocation du Président du CSFPT.

De même que les réunions avec le gouvernement, groupes de travail, commission ad-hoc, etc. doivent se tenir sous autorisation d'absence.

Cette autorisation d'absence couvre les délais de route, la durée de la préparation des réunions et le temps nécessaire au compte-rendu des travaux.

Les titulaires et suppléant(e)s au CSFPT bénéficient d'un contingent supplémentaire de huit heures mensuelles d'absence autorisées, ainsi que d'un crédit d'heures de délégations liées à leurs prérogatives, qui peut être augmenté en cas de circonstances.

Les heures des réunions pendant les jours de repos, donc en dehors des heures de travail, sont considérées comme du travail effectif. Ces heures sont compensées.

L'autorité territoriale doit prévoir le remplacement dans le service de l'agent pour la durée de l'autorisation spéciale d'absence.

Les participant(e)s siégeant avec ou sans voix délibérative sont toutefois indemnisé(e)s de leurs frais de déplacement et de séjour.

Il est dispensé une formation obligatoire aux membres du CSFPT dans le cadre de leur mandat, incluant un module bureautique.

Le gouvernement doit prendre en charge la totalité du coût de fonctionnement du CSFPT.

Un(e) collaborateur(rice) est mis(e) à disposition pour chacune des organisations syndicales siégeant au CSFPT.

ANNEXE 1

CASC

Commentaires sur le chapitre "Proposition de dénomination des organismes"
Le CASC devient un outil de gestion des activités sociales et culturelles et non plus une association, il faut donc prévoir un autre cadre juridique comme organisation statutaire.

Ce cadre juridique devra être précisé par la loi et des textes réglementaires comme le sont par le code du travail les Comités d'entreprise.

Commentaire sur le chapitre "durée du mandat" :
Dans le privé, la durée de mandat est passée récemment de 2 à 4 ans, avec possibilité de négocier une durée de 2 ou 3 ans. En tout état de cause, celui des CASC doit être de 3 ans.

Commentaires sur le chapitre "Composition du CASC et élection des membres" :
Il peut également être prévu que chaque organisation syndicale qui présente des listes, ait au moins un membre du bureau.

Commentaires sur le chapitre "les bénéficiaires du CASC" :
Faut-il définir un seuil de temps de travail minimum pour les temps non complets ?

Chaque CA peut-il le définir ?
Ces questions sont à rapprocher des propositions en matière de financement.

L'octroi de prestations est soumis aux conditions prévues par l'URSSAF.

Pour les retraités, si on s'appuie sur la masse salariale pour le calcul de la dotation, il conviendra d'étudier les propositions du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale sur la prise en charge des retraités.

Commentaires sur la différence entre Actions sociales et Activités sociales :

Actions sociales :
L'aide apportée est aux quotients familiaux (QF). Elle doit être exceptionnelle, ponctuelle et ciblée sur un individu.

Exemple : L'allocation jeune enfants ; Chèque vacance qui est une aide individuelle.

Le chèque vacances doit être attribué par l'employeur. Il ne relève pas de la compétence des CE, COS, CASC...

L'action sociale, si elle doit être assurée par un CASC, est un droit opposable auquel il faut répondre.

Cela pourrait être considéré comme une gestion de fait, avec transfert de compétences, de la charge de travail, de communication et avec une responsabilité pénale, enfin avec obligation de rendre des comptes sur l'utilisation des fonds.

ANNEXE 2

Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

L'Ircantec se porte bien, c'est un régime excédentaire à ce jour et dans les années à venir malgré les déclarations alarmistes. En l'état actuel des choses, d'après le COR[1], il est capable d'assurer les retraites pendant près de 25 ans et 10 ans de plus avec l'annulation des charges indues. Ce régime est totalement tributaire de la politique de l'emploi public, ce qui implique que les employeurs publics sont pleinement responsables de son bon fonctionnement. L'Ircantec restera durablement viable sous réserve de dispositions d'ajustement du financement pour garantir les droits des affiliés que nous proposons à la discussion.

I- L'affichage alarmiste sur le déficit à venir

Le déficit affiché de l'Ircantec dans les projections démographiques et financières réalisées à la demande du COR en 2007, par l'actuariat de la CDC[2], a plusieurs raisons.

L'IRCANTEC subit, comme les autres régimes, les effets de l'évolution à long terme de la démographie, ce qui a des conséquences sur son équilibre financier. Ces répercussions sont amoindries et retardées du fait des caractéristiques du régime. En effet, il connaît un fort renouvellement annuel de ses cotisants (environ un tiers par an) et l'âge moyen de ses affiliés est relativement stable, autour de **35 ans,** et de l'importance du nombre total de comptes d'actifs (**14 millions)** rapporté au nombre de cotisants chaque année (2,5 millions).

Dans les projections du COR, le déficit technique devrait apparaître vers **2017,** d'une part en raison d'hypothèses d'évolution de l'effectif cotisant très restrictives, et d'autre part des charges indues (transferts, retraite à 60 ans, coût des EPST[3]) supportées par le régime. Une actualisation rapide des projections qui tiennent compte des cotisations réellement perçues en 2006 et 2007 montre que l'apparition du déficit est repoussée d'ores et déjà à **2020**.

D'autres projections[4] complémentaires et alternatives montrent que l'échéance peut être repoussée d'au moins 10 ans si on tient compte des charges indues et à nouveau d'une dizaine d'années si l'évolution de l'effectif cotisant pris en compte est plus conforme à la réalité du régime. Ce qui, compte tenu des réserves accumulées, **5 milliards d'euros en 2007**, devrait nous amener aux environs de 2050, sinon plus.

Ceci ne nous exonère pas d'envisager le problème de l'équilibre technique du régime à très long terme.

Diverses causes peuvent en effet perturber l'équilibre de ce régime. Pour l'essentiel, elles relèvent d'une part de la responsabilité de l'Etat au titre de son pouvoir législatif et réglementaire, et d'autre

(1) COR : Conseil d'orientation des retraites
(2) CDC : Caisse des dépôts et consignations
(3) EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique
(4) Projections réalisées par les actuaires de la caisse

part des différents employeurs publics recrutant des agents relevant du champ de l'Ircantec. Cette perspective de déséquilibre due à des causes extérieures au régime sera l'objet d'une étude dans la suite du document.

Les projections du COR

De l'importance des hypothèses d'évolution : effectifs cotisants et salaires

Dans les rapports officiels qui se sont succédé depuis 10 ans, les projections financières sont fondées sur des hypothèses d'évolution d'effectif cotisant particulièrement pessimistes qui montraient que le régime IRCANTEC devait être en déficit à partir de 2002 dans le rapport Charpin (1998), échéance repoussée à 2004 dans le rapport Chadelat (2000).

En 2005, l'actualisation des projections effectuées à la demande du COR montre que le déficit technique n'apparaîtrait plus qu'en 2013, et l'épuisement des réserves en 2026.

Dans la dernière projection de 2007, avec des hypothèses sensiblement voisines de celles de 2005, il s'avère que le déficit technique est repoussé à nouveau de 4 ans et l'épuisement des réserves de 5 ans.

En prenant en compte les cotisations réellement encaissées en 2006 et 2007[5], le déficit technique serait encore repoussé de 3 années, il n'interviendrait qu'en 2020 et l'épuisement des réserves après 2035.

On peut admettre que les projections à 2050 à la demande du COR soient réalisées par chaque régime de retraite dans le cadre d'un même scénario macroéconomique pour donner une photographie globale du paysage de la retraite en 2050. Encore faut-il s'interroger sur la validité de projections à si long terme.

Mais les projections effectuées avec des hypothèses identiques pour toutes les caisses ignorent les spécificités de chaque régime. En particulier, elles ne peuvent pas et ne devraient pas être prises en l'état pour redéfinir les paramètres de l'Ircantec, comme les ministres l'ont fait en 2005 pour élaborer des projets de réforme, comme l'a encore réclamé en janvier 2007 M. Woerth, ministre du budget et de la fonction publique.

Pour l'Ircantec, prendre l'hypothèse d'évolution de l'effectif cotisant, à l'image de celle de l'emploi salarié total, montre une méconnaissance de la réalité du régime et/ou un choix délibéré de sous estimer systématiquement les futures recettes du régime et ainsi justifier l'urgence et la nécessité d'une réforme sous couvert de déficit imminent.

C'est ainsi que la réforme proposée en 2005, basée sur cette étude, prévoyait la baisse de 40% du taux de remplacement, avec une revalorisation des retraites aux 2/3 de l'inflation seulement et une augmentation du taux de cotisation.

Dans les projections financières et démographiques de 2007 à horizon 2050, on observe que :

- **l'effectif de pensionnés** et les dépenses de prestations qui en découlent sont dans l'ensemble bien calibrés et augmentent régulièrement, mais peu, d'une projection à l'autre.

- **l'effectif cotisant** est systématiquement sous-évalué dans toutes les projections, sous couvert de prudence, et (ou) de difficultés à connaître l'évolution de l'emploi public, mais le biais va systématiquement dans le même sens. Ceci a permis dans le passé d'imposer une forte augmentation du taux d'appel (125%) alors que rien ne le justifiait.

Dans ces mêmes projections, les effectifs augmentent en moyenne de 0,3% par an sur la période alors que le nombre de cotisants à l'Ircantec entre 1989 et 2007 augmente en moyenne de 2,5% par an. Dans les prévisions à 4 ans de l'actuariat, cette

(5) Les cotisations ont augmenté respectivement de 8,1% et 9,2%, contre 4,5% et 4,6% dans le document sur les prévisions techniques de décembre 2007, soit 97 et 241 millions d'euros encaissés de plus.

évolution est limitée à environ 1% par an et est systématiquement revue à la hausse d'une prévision à l'autre. Si nous prenons en particulier les années 2006 (+3,6%) et 2007 (entre 3 et 4% minimum) contre 1 à 1,2% prévu),compte tenu de la forte croissance des cotisations encaissées.

Par le passé, l'évolution du nombre des cotisants Ircantec a été extrêmement rapide du fait des différentes politiques de recrutement menées tant par l'employeur Etat que les collectivités locales et ce malgré les politiques de titularisation régulières. Le départ à la retraite de nombreux fonctionnaires titulaires dans les années à venir posera le problème de leur remplacement. L'Ircantec pourrait ainsi par ce biais voir grossir ses effectifs. Ce manque de cohérence du recrutement de l'employeur public le rend encore plus responsable des éventuelles difficultés du régime à venir.

Si dans les administrations publiques le recours à l'intérim se développe, comme il est prévu dans des projets de loi, cela aura aussi des conséquences sur le nombre de cotisants.

■ **les salaires**, deuxième composante de l'évolution des recettes de cotisations, est elle aussi durant ces dernières années sous calibrée dans les prévisions d'équilibre technique glissantes à 4 ans fournies chaque année au conseil d'administration.
- prévisions techniques 2003-2006 : 1,7% en moyenne
- prévisions techniques 2006-2009 : 3,0% en moyenne
- prévisions techniques 2008-2011 : 3,1% en moyenne

L'évolution constatée de la masse salariale soumise à cotisation est en fait plus rapide que celle prévue, d'environ 0,5% à 1% par an. Cela résulterait de l'effet conjugué de l'augmentation de l'assiette moyenne et de l'effet de structure[6].

Rappelons qu'une augmentation moyenne de 1% par an des effectifs de cotisants ou des salaires permet de repousser l'échéance d'un éventuel déficit technique de 2 à 3 ans, ce qui montre la sensibilité du régime à ces hypothèses.

Nous demandons la mise en place de projections glissantes à 5, 10 ou 15 ans qui serviraient à mieux comprendre et analyser l'évolution du régime, et d'anticiper de manière plus crédible les décisions à prendre pour l'avenir du régime.

Les charges indues :
30 milliards d'euros sur la période de projection

Les projections effectuées ne tiennent pas compte des demandes réitérées par la parité syndicale de neutraliser **l'impact des charges indues et (ou) non financées**. En particulier les transferts de cotisations vers les régimes de titulaires, le coût pour le régime de la retraite à 60 ans, et le coût des retraités des EPST.

Cette charge **«indue»** a été reconnue comme telle par plusieurs rapports officiels : Chadelat en 2000, IGAS et la Cour des comptes en 2003.

1 Les coûts des transferts de périodes validables suite à la titularisation.

La période d'activité de service à titre de personnel non titulaire (PNT), validable comme services pour la retraite de fonctionnaire, donne lieu à reversement de cotisations de l'IRCANTEC vers les régimes de titulaire (PCM – CNRACL). Il en est de même dans l'autre sens pour les titulaires sans droits.
Conformément au rapport Chadelat, ces mouvements devraient être annulés, tout en conservant les droits aux retraités, comme pour l'AGIRC et l'ARRCO.

(6) Traduit l'évolution des postes de travail : stabilité ou permanence des emplois, qualification, répartition en tranche A/tranche B, ...

Le montant de ces reversements pour transfert est extrêmement important. Il atteint 137 millions d'euros pour l'année 2007.
Le principe de ces versements est **en contradiction complète avec le principe de répartition** : les cotisations recueillies durant l'activité d'un PNT ont servi aux versements de pensions durant la même période, et de plus un enrichissement sans cause de l'Etat.

2 Les effets de l'abaissement de l'âge de la retraite.

Depuis juillet 1983, cette mesure grève de façon importante l'équilibre technique de la caisse par le jeu combiné de deux facteurs :
- L'amoindrissement des ressources : les cotisations anciennement perçues de 60 à 65 ans, ne le sont plus.
- L'attribution d'allocation dès l'âge de 60 ans engendre des dépenses supérieures.

Contrairement aux régimes AGIRC et ARRCO, il n'y a pas eu de participation financière de l'Etat au moment de la mise en place du dispositif. Pourtant, en 1987, le principe d'un « dédommagement » avait implicitement été acté puisque, suite à une évaluation de cette charge indue (ultérieurement reconnue comme très sous-évaluée), le Ministère du budget avait alors versé 495 millions de francs au profit de l'IRCANTEC.

Le rapport CHADELAT (décembre 2000) indique à ce sujet :
- Que chaque année, 6 à 7 % du montant des pensions versées correspondent à l'application de l'abaissement de l'âge de la retraite ; pour l'année 1998 cette dépense voisinerait les 4000 MF courants.
- Que «pour la période 1983 – 1998, le surcoût cumulé s'élèverait à 4,2 milliards de francs courant.
- Que «le surcoût annuel devrait croître au même rythme que les prestations et donc tripler à l'horizon 2020 atteignant entre 1,2 et 1,5 milliard de francs ».

Rappelons qu'un dispositif spécifique aux Caisses AGIRC – ARRCO (l'ASF/AGFF) a pallié pour celles-ci les effets financiers négatifs de cette mesure sociale, par ailleurs justifiée.

L'IRCANTEC, jusqu'à maintenant, a du supporter cette charge sans compensation (autres que les 495 millions cités précédemment) et cela au détriment des intérêts des ressortissants, notamment les actifs qui ont vu leurs cotisations d'appel passer à 125 % du taux théorique.

3 La charge des pensions versées aux retraités originaires d'organismes dont les personnels, soit sont devenus massivement fonctionnaires, soit au contraire ont été privatisés.

C'est le cas des retraités d'organismes devenus EPST ; la quasi-totalité de leurs agents en activité sont devenus fonctionnaires. Il y a eu tarissement des cotisations d'actifs alors que demeure, à charge de l'IRCANTEC, la charge des pensions servies aux retraites de ces mêmes organismes.

Il s'agit, là encore, d'une situation anormale car non réglée correctement, par exemple par le versement d'une soulte calculée de façon actuarielle.
C'est aussi le cas qui se reproduit actuellement avec le transfert (décidé par la loi de juillet 2005) des agents actifs de la CCI Paris de l'IRCANTEC vers l'ARRCO – AGIRC sans dispositifs financiers ad hoc, à l'identique de ce qui s'est passé lors de la privatisation de TF1.

Toutes ces charges ont fait l'objet d'évaluation par le service de l'actuariat (transferts et coût de la retraite à 60 ans). L'annulation de ces dépenses compensées par des cotisations (retraite à 60 ans comme pour les autres régimes complémentaires) ou l'annulation des transferts, et le remboursement au régime des factures liées aux retraités des EPST, France-télécom... (Comme l'Etat l'a demandé pour lui -même lors de la privatisation de France-télécom) **repousserait de 10 à 11 ans le déficit technique et d'environ 18 ans l'épuisement des réserves, qui n'interviendront au plutôt qu'en 2030 et 2050.**

Ainsi, les projections du COR montrent que les charges indues cumulées jusqu'à 2050 alourdissent les dépenses du régime de :

- 12,4 milliards d'euros de **transferts**, les transferts s'élevaient en 2007 à 137 millions d'euros, soit 9% des dépenses d'allocations,
- 12,5 milliards d'euros des effets de l'abaissement de l'âge de la retraite, qui s'élèvent à 111 millions par an en 2007, si elles représentent 7% des dépenses d'allocations.
- 5,1 milliards d'euros estimation du coût de la facture des retraites des EPST.

Cette masse financière représente plus de 75% des déficits financiers affichés à partir de 2031 jusqu'en 2050 dans les projections 2007.

II- La pérennisation du régime en assurant son équilibre

Assurer l'équilibre du régime par la mise en place d'un taux d'appel de la cotisation employeur modulable selon les besoins du régime.

Le taux d'appel[7] des cotisations est un paramètre qui peut varier selon les besoins pour assurer l'équilibre technique du régime (cotisations/prestations). Ce taux peut varier dans les deux sens.

Pendant longtemps inférieur à 100%[8], ce taux bas nous a été imposé par l'Etat à la création de l'Ircantec (60%), il a été augmenté progressivement pour assurer l'équilibre financier. Ce taux est resté figé depuis 1992 à 125% alors que le régime est largement excédentaire, plus de 400 millions d'euros en 2007.

- **baisser le taux à 110%** (salarié et employeur) laisserait encore un excédent moyen de plus 150 à 200 millions d'euros qui perdurerait plusieurs années.

- **baisser le taux des salariés à 100%**, pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés, en laissant en l'état celui des employeurs. Dans ce cas l'excédent dépasserait encore les 250 millions d'euros.

On pourrait envisager que ces taux soient revus tous les 5 ans en fonction des prévisions techniques, cette modulation des taux serait sans risque pour les affiliés puisque nous disposons d'un fonds de réserve s'élevant à près de 3 années de prestations, et cela permettrait de redonner tout son sens à ce paramètre.
Des simulations seront à demander à l'actuariat du régime pour confirmer ces estimations.

En l'état actuel des choses, il est particulièrement injuste que les affiliés aient à assurer financièrement les conséquences à long terme des décisions politiques prises par les seuls employeurs publics, comme le proposait le projet de réforme de 2005. Les employeurs, et en particulier l'Etat, garant du régime, doivent assumer leurs responsabilités.

Pour ce faire, nous proposons la mise en place d'un **taux d'appel «modulable»** de la cotisation employeur destinée à financer les coûts occasionnés à l'Ircantec par les décisions concernant la politique d'emploi des non titulaires. Cette proposition se justifie d'autant plus que **les taux de cotisations employeurs publics à l'Ircantec ne représentent que la moitié de la cotisation employeur versée à la Cnracl et le quart de celle de l'Etat au titre des pensions civiles et militaires.**

L'équilibre du régime serait ainsi obtenu par l'ajustement du taux d'appel employeur en tant que de besoin.

Des études montrent que c'est une proposition réaliste puisque l'augmentation générée serait faible et n'interviendrait que dans l'hypothèse d'un déficit et représenterait au maximum 5 points supplémentaires de cotisation en 2050 dans le cadre des projections du COR, ceci en tenant compte de toutes

[7] Le pourcentage d'appel : paramètre d'ajustement du flux financier des cotisations pour tenir compte de certaines évolutions structurelles du régime.
[8] Taux fixé: à 60% en 1972, à 80% en 1983, 100% en 1988, 109% en 1989, 120% en 1991.

les charges citées précédemment (effets d'abaissement de l'âge de la retraite, transferts, retraites des EPST), et l'évolution démographique.

A - une mesure justifiée et cohérente

Il avait été demandé à l'actuariat de faire des simulations sur cette base. Dans un premier temps, des simulations tenant compte d'une part de la mise en place d'un taux d'appel des cotisations employeurs afin de rapprocher les taux de cotisation Ircantec avec ceux des employeurs ayant des agents titulaires, selon les modalités indiquées dans le point I-2, puis dans un second temps de trouver le taux d'équilibre permettant de neutraliser le déficit (point I-3), et enfin après neutralisation des charges indues calculer le nouveau taux d'équilibre.

En effet, dans les régimes de titulaires, le taux de cotisation employeurs est supérieur à celui de l'Ircantec, ce taux est connu pour la Cnracl, et il est «fictif» au titre des PCM, mais nous pouvons l'appréhender à partir du taux de cotisation demandé à la CDC par l'Etat pour la mise à disposition de personnel titulaire ; ce taux s'élève à 50% en 2007 (33% en 2006).

Ce taux de cotisation est :

- pour les agents titulaires relevant de la Cnracl : **27,3%** et pour l'Etat de **50%**
- pour les agents non titulaires à la Cnav : 8,20% en tranche A +1,60% sur la totalité de la rémunération

On observe ainsi qu'une collectivité qui embauche un non titulaire verse à l'Ircantec une cotisation retraite de **13,18%** (8,20+1,60+3,38) et **13,15%** (1,60 +11,55) en tranche B, mais **27,3%** à la Cnracl (seulement sur le traitement indiciaire, ce qui reviendrait à 22-24% sur la rémunération totale).

Une remarque : le taux de cotisation de la part «salarié» des non titulaires (Cnav+Ircantec) est supérieur à celui des fonctionnaires.

Compte tenu de la différence des taux, l'employeur public est plutôt enclin, lorsqu'il a le choix, à s'orienter vers l'embauche d'un non titulaire que d'un titulaire.

Il serait pour le moins **équitable** que les plus gros employeurs de non titulaires soient aussi les plus gros contributeurs et qu'une compensation s'impose en proportion des déséquilibres qu'ils provoquent.

De plus, cette différence importante a pour conséquence le développement de l'emploi précaire au détriment de l'emploi permanent, le constat est tangible au niveau de l'Ircantec où la rotation des effectifs en 2005 montre plus de **750 000** entrées et **750 000** sorties d'affiliés du régime quelle que soit la fonction publique concernée[9], soit 30% des cotisants. Il y a 10 ans cela concernait seulement 500 000 agents, ce que confirme la durée moyenne d'affiliation au régime de moins de 8 ans 11 mois et l'âge moyen des affiliés qui reste très jeune (35 ans) comparée à la population active française (âge moyen 41,5 ans en 2005 contre 38,5 ans en 1996).

Conséquences pour le régime des frais de gestion importants, car le régime doit gérer **14 millions** de comptes d'actifs pour seulement 2,5 millions d'actifs cotisants chaque année.

L'Ircantec doit gérer près de 11,5 millions de comptes d'affiliés, appelés les radiés, qui ont passé de quelques heures à plusieurs années[10], avant de partir dans un autre régime et parfois en revenir, ce nombre de comptes progresse régulièrement d'année en année. En 2000 il y avait 9,2 millions de comptes.

Quelle est la signification du rapport démographique affichée pour l'Ircantec : nombre de cotisants de l'année /nombre de retraités. Une piste de réflexion pour un indicateur plus pertinent serait de tenir compte de tout (ou partie) des comptes d'actifs radiés :

(cotisants de l'année + actifs radiés) / nombre de retraités

(9) Les 3 fonctions publiques sont responsables de 83% de cette rotation

(10) En 2005, la durée moyenne de cotisation de cette population : 5,8 années

La majorité des liquidations est le fait d'actifs radiés. Il faudrait peut-être affiner ce ratio pour tenir compte en particulier des capitaux uniques, et de la durée de cotisations...

B - Mise en place d'un taux d'appel de la cotisation employeur modulable

Ce taux " d'appel modulable " est destiné à financer les surcoûts occasionnés à l'IRCANTEC par les décisions concernant la politique d'emploi des non titulaires. Elle permettrait par ailleurs une politique de l'emploi public plus saine.

Les simulations effectuées par l'actuariat de l'Ircantec à la demande de la parité syndicale ont portées sur plusieurs situations :

1 Neutralisation du déficit technique par un appel à cotisation supplémentaire auprès de l'employeur

Les simulations réalisées en 2005 montrent que les augmentation des taux d'appel employeur en tranche A et B qui permettent de neutraliser le déficit technique aboutiraient à une augmentation du taux de cotisation respectivement de : **+0,83% en 2020, + 2,41% en 2030 et +4,86% en 2050**.

Le taux d'appel employeur en 2050 s'élèverait à 8,24% en tranche A et 16,41% en tranche B, soit encore loin des 27,3% de la Cnracl.

2 Neutralisation des flux financiers avec les régimes spéciaux et remboursement du coût de la retraite à 60 ans

La neutralisation des transferts pour titularisation et le décompte du coût de la retraite à 60 ans des prestations versées permettraient de repousser l'année de déficit technique de 4 ans pour chaque mesure.
Dans ce nouveau scénario, les augmentations de taux d'appel employeur en tranche A et B qui permettraient de neutraliser le déficit technique résiduel sont respectivement de **+1,1%** en 2030 et **3,3%** en 2050, soit un taux d'appel employeur de **6,70%** en tranche A et **14,88%** en tranche B.

En aucun cas les ressortissants Ircantec ne doivent être mis à contribution pour pallier l'attitude inconséquente des employeurs publics et de l'Etat.

- Le pilotage du régime à court et à moyen terme serait facilité et sa pérennité assurée.
- La tendance lourde du recrutement des personnels non titulaires (essentiellement à temps partiels) dans les trois fonctions publiques, due notamment à des taux de cotisations retraite employeur très inférieurs serait contrecarrée.
- Les taux d'appel des cotisations employeurs pourront si nécessaire être modulés pour tenir compte des problèmes d'équilibre technique du régime.

Les déclarations ministérielles développées ces derniers mois au sujet de l'avenir de l'Ircantec montrent que le gouvernement veut renouveler des opérations de dramatisation artificielle de l'avenir de l'Ircantec, pour nous imposer rapidement un projet de réforme radicale du régime, à l'instar de celui de 2005, qui pourrait conduire à une baisse drastique du niveau d'acquisition des droits à la retraite pour les affiliés, alors que la situation excédentaire du régime ne le nécessite pas.

Nous devons ensemble combattre ces orientations allant dans le sens d'une diminution du taux de remplacement, car d'autres solutions sont parfaitement possibles pour assurer la pérennité du régime, nous disposons de temps pour en discuter tranquillement.

ANNEXE 3

Régime de Retraite Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Textes de référence :
Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004
Arrêté du 26 novembre 2004

L'essentiel sur son fonctionnement

Applicable aux seuls fonctionnaires, à l'exclusion donc de tout agent contractuel y compris de droit public, il concerne les divers éléments de la rémunération qui ne donnent pas lieu à cotisations pour le régime de retraite CNRACL et notamment les diverses primes et indemnités, les heures supplémentaires, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les avantages en nature pour leur valeur fiscale déclarée, etc. (les textes font référence aux « éléments de rémunération de toute nature... mentionnés à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale »). Concernant les éléments « mentionnés » dans cet article traitant de la CSG, il est à noter que cela peut dépasser les éléments « soumis » à CSG, par exemple pour ce qui est des rémunérations complémentaires versées dans les TOM.

Il s'agit d'un régime par points : les cotisations versées sont transformées en nombre de points à partir d'une valeur d'acquisition du point fixée par le Conseil d'Administration. Ce dernier arrête également une valeur de service du point servant au calcul de la rente versée à partir du nombre cumulé de points acquis.

La valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,05620 euros pour l'année 2011. La valeur de service du point est de 0,04304 pour l'année 2011.

Sur l'âge d'ouverture des droits au RAFP

À partir du 1er juillet 2011, l'âge d'ouverture des droits au RAFP actuellement fixé à 60 ans suivra l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite et sera progressivement relevé de 4 mois par génération pour atteindre 62 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1er janvier 1956. Cette nouvelle mesure commencera à s'appliquer aux personnes nées après le 1er juillet 1951.

Cela s'applique aussi pour les fonctionnaires bénéficiant de départs anticipés. La rente doit être demandée lors de leur départ (à défaut, les sommes versées au titre des cotisations continuent d'être gérées par le régime).

Enfin, les règles de réversion suivent celles du régime CNRACL.

Exemple de calcul :
Brigitte (adjoint technique) ayant 60 ans et partie en retraite début février 2011 (3 ans de cotisation au RAFP)

Cotisations versées (agent + employeur)
en 2008 =60 euros
Nombre de points acquis au titre
de 2008=60 : 1,03537=58 points

Cotisations versées (agent + employeur)
en 2009=62 euros
Nombre de points acquis au titre
de 2009=62 :1,04572=59 points

Cotisations versées (agent + employeur)
en 2010=62 euros
Nombre de points acquis au titre
de 2010=62 :1,05095=58,9 points

Total des points acquis au titre de
2008+2009+2010=175 points
Valeur de service du point
en 2011= 0,04304

Montant de la rente annuelle =
175x0,04304=7,53 euros

La capitalisation

A l'inverse de la répartition où les cotisations paient les retraites en cours, le régime par capitalisation (abusivement appelé « répartition » provisionnée) consiste à couvrir tous les engagements (prestations à verser dans le futur) correspondant aux droits acquis (+ les frais de gestion), par des actifs, ceux-ci étant placés sur les marchés financiers et leur rendement constituant une des dimensions agissant sur le niveau des rentes qui seront servies.

Argumentaire

Sur la nature du régime

1/ S'agissant d'un régime par capitalisation, il existe un lien étroit de dépendance entre le rendement des placements financiers, et le niveau des prestations servies. D'où le caractère aléatoire de celui-ci puisque nous ne sommes plus dans un régime à prestations définies mais dans un régime à cotisations définies. Mais aussi l'inscription dans une politique de financiarisation dont on connaît les dégâts notamment sociaux, au nom d'une « politique des actionnaires » (réponse aux exigences de rentabilité financière par l'accroissement de la productivité au détriment des conditions de travail, des salaires, de l'emploi...).

D'où les propositions de la CGT pour que les placements soient effectués en respectant des critères d' « Investissement Socialement Responsable (ISR) », afin d'entraver des logiques de rendement financier maximum.

C'est ainsi que le conseil d'administration, sous l'impulsion de la CGT, a adopté une charte ISR, ainsi qu'un référentiel et des modes opératoires pour ce qui concerne le placement de la totalité des actifs du régime.

Le dispositif s'appuie sur 5 grands domaines de valeur (Etat de droit et droit de l'homme ; progrès social, démocratie sociale ; développement durable ; bonne gouvernance et transparence) et vise à n'ouvrir la possibilité d'effectuer des placements qu'auprès des émetteurs (entreprises, Etats, collectivités, organismes supra nationaux) qui satisfont le mieux aux quelque deux cent critères retenus.

Ce dispositif qui constitue une première sous bien des aspects, n'a pas vocation à donner bonne conscience aux logiques du capital mais à tenter d'en entraver les effets les plus destructeurs. C'est ainsi que nous en mesurons bien tant la portée que les limites.

2/ Il ne s'agit pas d'un régime complémentaire, mais d'un régime additionnel, une nuance qui est loin de relever de la simple sémantique. En effet si un régime complémentaire s'applique à la même assiette que le régime principal, quitte à avoir ses propres modalités de calcul, il n'en va pas du tout de même pour ce régime additionnel qui non seulement est de nature totalement différente que le régime CNRACL, mais de plus s'applique à des éléments différents de ceux pris en compte par ce dernier. Il en résulte que

" la retraite " du fonctionnaire est ainsi de fait structurée sur deux bases et avec deux régimes, rompant son unicité et instaurant l' « additionalité » au lieu et place de la complémentarité qui existe dans le secteur privé, ce qui n'est pas neutre... par exemple pour ce qui est du lien entre salaire et retraite. Si dans les textes la référence à l'indice détenu durant les 6 derniers mois n'a pas été abrogée, dans les faits le " décrochage " très important de l'évolution de la valeur du point au regard de celle des prix, a un impact considérable sur le niveau des pensions servies lors du départ en retraite... sans que celui-ci puisse être impacté dans le cadre du régime par la revalorisation d'éléments annexes à la rémunération puisqu'ils ne sont pas dans l'assiette. D'où la possibilité d'agir ainsi sur la structure de la rémunération, les politiques salariales, et de poursuivre une politique de compression des dépenses de retraites.

C'est ainsi que le risque est grand d'aller plus loin encore, que soit imposé le « déplafonnement » des 20% du traitement brut, dans le cadre de l'accompagnement de la déstructuration de la politique salariale – et des fondements statutaires -, par le développement de la part des rémunérations accessoires et une part de plus en plus marginale de l'évolution de la valeur du point.
Il en est ainsi déjà de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat).

3/ A l'inverse du système par répartition qui repose sur la solidarité intergénérationnelle, ce régime par capitalisation rompt ce type de solidarité, fragilise tout ce qui en découle telle par exemple la question du lien à l'emploi, et entend écarter toute réponse sociale solidaire à la donnée majeure que constitue l'allongement de la durée de vie pour en limiter le contenu au recul des droits des actifs, ignorant délibérément la dimension du niveau des richesses créées et de leur répartition.

4/Il s'inscrit dans une logique de transfert de charge puisque l'employeur ne cotise qu'à hauteur de 5% sur cette assiette contre 27,3% sur le régime de pension CNRACL, confirmant ainsi son « désengagement des charges de retraites », en promouvant ce système par capitalisation.

Sur le contenu de l'alternative revendicative de fond

La bataille concernant le régime additionnel ne saurait être séparée de celle concernant l'ensemble des retraites : elle en est pleinement partie intégrante. En proposant une alternative reposant sur une réforme de la grille, nous intégrons d'une part la contre offensive indispensable face à la destruction bien engagée du système de rémunération, dans le même temps que celui de la fonction publique de carrière qui y est lié, et d'autre part nous inscrivons la dimension revendicative concernant le RAFP, dans la bataille générale sur les retraites qui passe par la défense et le développement des régimes par répartition, et la réponse qui est fondamentale à la question du financement.

La réforme de la grille que nous proposons et qui est articulée autour de points de repères majeurs (minimum de revendication, valeur du point, catégories, bornages et amplitudes des carrières...) doit s'effectuer en intégrant les éléments annexes de rémunération dans le traitement, y compris avec, lorsque ces éléments annexes ont non seulement pour objet d' amortir – partiellement – la baisse du pouvoir d'achat du traitement statutaire mais aussi tenter de masquer une déclassification, un reclassement du cadre d'emploi concerné.

Bien entendu, cet arrimage de la bataille concernant le RAFP à la bataille générale des retraites inclut la dimension relative au financement, prise sous l'angle particulier de la fonction publique, c'est-à-dire posant la question de la part des richesses créées socialisées, et plus particulièrement celle affectée au fonctionnement de la fonction publique , soulevant ainsi aussi la question des prélèvements sociaux, de la fiscalité, de leurs bases et de leurs niveaux et modalités de prélèvement...
La revendication de la CGT : en finir avec ce fonds de pension par sa mise en extinction et par l'intégration des primes dans le calcul de la retraite des fonctionnaires et plus largement dans le traitement.

ANNEXE 4

Retraite

Etat des lieux

La réforme des retraites 2010, adoptée aux forceps et malgré une large opposition des salariés a de lourdes conséquences sur les droits à retraite des salariés, en particulier des femmes et des jeunes.

Cette réforme n'est qu'une suite logique des réformes Balladur (1993) et Fillon (2003) visant à déstructurer notre système de retraite par répartition à prestation définie.
Rappel :

La réforme Balladur de 1993

- Indexation des pensions sur les prix
- Prise en compte des 25 meilleures années pour le calcul de la retraite
- Passage de 150 à 160 trimestres pour une carrière complète (salariés du privé)

La réforme FILLON de 2003 :

- Pose le principe d'un partage des gains d'espérance de vie entre la durée de cotisation pour une retraite à taux plein et la durée de retraite.
- Engage un allongement de la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein d'un trimestre par an : 150 trimestres en 2003 à 164 trimestres en 2012 puis à 167 trimestres au moins en 2020.
- Mise en place de la décote : 0,125% en 2006 à 1,25% en 2015 par trimestre manquant.
- Suppression de la bonification pour enfants à compter du 1er janvier 2004.
- Suppression du congé de fin d'activité (CFA).
- Suppression de la cessation progressive d'activité (CPA).

L'application de la décote depuis le 1er janvier 2006 pour tous ceux qui n'ont pas le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein a pour conséquences inéluctables :

- d'une part la poursuite de l'activité bien au-delà de soixante ans et maintenant 62 ans et pour les catégories actives, c'est également la poursuite d'une activité dans des travaux pénibles avec des conséquences prévisibles sur la dégradation de leur santé.
- d'autre part, c'est la baisse du montant de la pension.

Les fonctionnaires sont les salariés qui paient le plus lourd tribut à la réforme des retraites, qui pourtant n'apparaît que comme un deuxième volet de réforme, après celle de 2003, et avant les suivantes.
Sur les 25 milliards d'euros d'économies, pris sur le dos des salariés et des retraités, attendues de la réforme en 2020, 9 milliards viennent des fonctionnaires, soit une ponction par agent double de celle que subissent les salariés du privé.
Les mesures d'âge valent pour 4,2 milliards, et les mesures spécifiques pour 5 milliards : 800 millions pour les mères de trois enfants, un milliard pour le minimum garanti, ce qui est proprement scandaleux, et 3 milliards pour la hausse du taux de cotisation de 2,7%.

Les mesures d'âge

La réforme s'applique à partir du 1er juillet 2011 pour les agents nés à partir du 1er juillet 1951 jusqu'au 1er janvier 1955. Elle augmente l'âge de départ initial, à raison de 5 mois de plus par an par rapport à l'âge de 60 ans, jusqu'à 62 ans en 2017. La même logique s'applique à l'âge d'annulation de la surcote, qui passe de 65 à 67 ans mais 5 ans plus tard.
Pour le service actif, qui reconnaît la pénibilité par un départ anticipé, les âges de naissance sont du 1er juillet 1956 au 1er janvier 1960.

ANNEXE 4

Mémorandum
de la Fédération CGT des Services publics

Retraite

Cotisation:
Elle passe de 7,85% du salaire brut à 10,80 % sur 10 ans. C'est une journée de salaire en moins pour chaque agent, dans un contexte de blocage du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Aucune amélioration de la prise en compte de l'ensemble des éléments de rémunération n'est en perspective !

Les mères de trois enfants :
Le gouvernement, complètement irresponsable sur ce sujet, a amendé de très nombreuses fois l'article prévoyant la disparition de cette possibilité de départ anticipé, et a plongé les femmes concernées dans de grandes difficultés.
Jusqu'au 31 décembre 2010, pour une date d'effet au 1er juillet 2011, une demande de départ en retraite permettait de conserver le mode de calcul antérieur à 2003 (2% par an et pas de décote). Ce maintien concerne les femmes (théoriquement les parents) ayant eu à la fois 15 ans de service et trois enfants jusqu'au 31 décembre 2003. Les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2011 conserveront leur droit au départ anticipé, mais avec le mode de calcul actuel de la réforme Fillon de 2003. Le départ anticipé est supprimé pour les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants à partir du 1er janvier 2012.
Les femmes ayant atteint ou dépassé au 1er janvier 2011 l'âge d'ouverture des droits de 60 ans, ou pour les services actifs 55 ans (voire 50 ans), conservent le mode de calcul actuel, donc celui antérieur à 2004 pour celles qui en bénéficient déjà. Il en est de même pour le minimum garanti.
Cette disposition est étendue aux fonctionnaires qui étaient au 1er janvier 2011 à 5 ans ou moins de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. C'est à dire qui ont eu 55 ans au moins au 1er janvier 2011, ou 50 ans pour les « services actifs ».
La condition de cessation d'activité est complétée par une condition de réduction d'activité qui est précisée par décret.
Enfin l'âge d'annulation de la décote est maintenu à 65 ans pour les mères de trois enfants ayant eu 55 ans le 1er janvier 2011.

Le minimum garanti
De façon scandaleuse, le gouvernement a décidé d'attaquer dans sa réforme les retraites les plus faibles.

Le minimum garanti est un dispositif spécifique permettant de relever les pensions dans la fonction publique lorsque les carrières sont incomplètes. Celui-ci correspond à une fraction d'un traitement de référence (indice 227 au 1er janvier 2013), calculée au prorata de la durée effective de service. Lorsque la pension d'un fonctionnaire est calculée, celle-ci est comparée au minimum garanti. Si ce dernier est plus élevé, c'est le minimum garanti qui est versé.

Dorénavant, comme dans le privé pour le minimum contributif, pour bénéficier du minimum garanti, il faut :
- une durée complète d'assurance (41 ans en 2012, 41 ans et 1 trimestre en 2013),
- ou atteindre l'âge du taux plein (65 ans et 9 mois en 2012, 67 ans en 2017).

Ainsi, ce minimum garanti permettait à un grand nombre de fonctionnaires de partir avec un niveau de pension plus favorable que sur la seule base de calcul strictement liée à la rémunération indiciaire.
Aujourd'hui, ce dispositif est rendu caduc par les conditions d'obtention.
La CGT revendique le maintien du minimum garanti avec une pension au moins égale à 1 700 euros (montant correspondant à celui revendiqué pour le SMIC) pour une carrière complète.

Exemple : un agent a 60 ans en 2011. Il comptabilise 15 ans en constitution du droit, 54 trimestres en liquidation, 125 trimestres en durée d'assurance.
Avant la loi : pension relevée au minimum garanti soit **557 euros mensuel brut.**
A partir du 1er janvier 2011, calcul fait sur 163 trimestres avec application de la décote.
Plus d'application du minimum garanti. Montant de la pension : 327 euros brut mensuel
Différence : **230 euros mensuel.**

A compter du 1er juillet 2013, pour ceux qui auraient la totalité de leurs trimestres ou atteint l'âge d'annulation de la décote, si le montant mensuel total de la pension personnelle de droit direct excède un montant fixé par décret, l'excédent est soustrait du minimum garanti.
De plus, tous ceux qui partiront sans liquider toutes leurs pensions en même temps n'auront plus le minimum garanti.

Bien évidement, ce ne sont pas ces mesures qui permettront de financer de manière pérenne les régimes de retraite ; par contre les conséquences seront dramatiques pour ces salariés.

Le minimum garanti restera alloué sans condition d'âge ou de durée d'assurance uniquement pour les départs en retraite pour invalidité, les départs anticipés pour les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires parents d'un enfant handicapé.

Nous exigeons le retrait de ce projet de décret.

Service actif

La durée de service pour en bénéficier passe de 15 à 17 ans.
Un Observatoire de la pénibilité est créé au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, « chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé ». Les tentatives de suppression du service actif risquent de passer par là.

Bonifications

Un rapport sur les bonifications devait être remis au Parlement avant le 31 mars 2011, dans l'objectif premier de supprimer les bonifications hors d'Europe, dont bénéficient les fonctionnaires des Dom-Tom.
Les bonifications autres que familiales ne comptent pas pour la surcote.
L'élimination progressive des bonifications, qui sont une spécificité de la fonction publique, faisait partie des objectifs du gouvernement Sarkozy.
Nous devons être vigilants pour que soient maintenues les bonifications qui sont une spécificité de la fonction publique et dont l'objectif du gouvernement Sarkozy était de les éliminer.

Les « titulaires sans droits » ayant moins de 15 ans de service et validations de service

Avant la réforme, il fallait 15 ans de services et validation de services pour ouvrir des droits à la CNRACL. Les agents ayant moins de 15 ans voyaient leurs droits reversés au régime général (CNAV) et l'IRCANTEC (pour la complémentaire).

A compter du 1er janvier 2011, 2 ans suffiront pour une retraite dans la Fonction publique.

Seulement, le gouvernement accompagne cette mesure de la suppression de toute possibilité de validation de périodes de contractuels, vacataires ou auxiliaires aux fonctionnaires titularisés à partir du 1er janvier 2013. Cette mesure aura de lourdes conséquences sur les agents qui souvent cumulent de longues années de contractuels avant d'être titularisés.

Cessation progressive d'activité

Le dispositif est supprimé, ceux qui en bénéficient peuvent y renoncer à tout moment !
La suppression de départ à 60 ans, supprimée par la réforme de 2010, a été rétablie par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 applicable à dater du 1er novembre 2012 dans le cadre des longues carrières.

Carrières longues

Les nouvelles dispositions sont prévues au 1er juillet et seront précisées par décret.

Dernier salaire: on ne paye plus !

Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leurs employeurs, indemnité qui est selon le code du travail d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans. Par contre, le dernier salaire des fonctionnaires leur est payé en totalité, mais sans primes, s'ils partent en retraite le 2 ou le 3 du mois. Ce qu'ils font presque tous.
Grâce à Jean Arthuis, président centriste de la commission des Finances, cet abominable privilège par rapport au privé est lui aussi aboli. A partir du 1er juillet 2011, si on part le 2 avril, on touchera sa retraite fin mai, et on ne percevra aucune rémunération du 3 au 30 avril, comme tout le monde !
La perspective d'unification des régimes fait revisiter toutes les dispositions existantes ! Mais toujours pas question d'indemnité de départ en retraite en compensation pour la Fonction publique.

CNRACL

La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales fut Créée en 1945.
Avec plus de 2,1 millions d'actifs et 850 000 retraités, la CNRACL est un des plus importants régimes

de retraite en France, sous le contrôle d'un Conseil d' Administration composé de 22 membres (8 représentants salariés et 8 représentants employeurs)
C'est une des seules caisses où le CA est élu : c'est un atout majeur pour la démocratie et la défense des intérêts des personnels.
La situation de la CNRACL serait particulièrement confortable sans les ponctions opérées depuis des décennies par les compensations qui représentent plus de 10 % de la masse des cotisations en 2011, soit 1,6 milliards d'euros pour 16 milliards d'euros de cotisations.
De 1974 à 2011, la CNRACL a contribué à hauteur de 65 milliards d'euros au titre des compensations.
De plus, la multiplication des emplois précaires, la stagnation du montant du salaire indiciaire, le développement des primes de toutes sortes, les privatisations participent à la baisse du financement de la CNRACL.
Sa situation serait parfaitement saine sans ces ponctions opérées depuis 1974 pour la compensation et 1985 pour la surcompensation.
Avec un rapport démographique de 2,21 actifs pour un retraité, c'est 15 milliards d'euros de pensions versés pour 16 milliards d'euros de cotisations perçus.
Toutefois, la baisse progressive du taux de la surcompensation qui a été supprimée en 2012 aurait du améliorer sensiblement son équilibre financier mais le recours à l'emprunt est nécessaire depuis plusieurs années pour assurer toutes les charges financières auxquelles la CNRACL doit faire face.
Avec la mise en place de la décentralisation, l'intégration des agents de l'Education Nationale (ATOS), de la DDE et de la Poste, notre caisse deviendrait exsangue sans une compensation de l'Etat puisque c'est le dernier régime auquel est affilié le fonctionnaire qui doit financer sa retraite. Nous demandons une négociation et une analyse sur la compensation.

Une délibération a été votée à l'unanimité au CA de la CNRACL pour la mise en place, à dater de 2010, d'un dispositif de neutralisation et de compensation financière entre l'État et la CNRACL.
Pour les retraités actuels, la baisse du montant de leur pension est déjà bien amorcée puisque, depuis le 1er janvier 2004, ils sont déconnectés des actifs pour ce qui est de l'augmentation de leur pension et ne bénéficient plus de possible péréquation lorsqu'il y a progression de la valeur du point d'indice.
Les pensions sont maintenant indexées sur l'indice des prix à la consommation hors tabacs.

ANNEXE 5

Accords de Bercy

L'Assemblée nationale a adopté le 27 avril en 1ère lecture le projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique.

La rénovation du dialogue social

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ont ouvert une nouvelle ère de démocratie sociale dans la fonction publique autour de deux principes clés : un dialogue social plus large et plus efficace ; des acteurs plus légitimes et plus responsables.

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans 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**, parue au J.O. du 6 juillet 2010.

À l'exception des dispositions relatives à la négociation qui sont d'application directe, ces dispositions requièrent l'intervention de décrets d'application. Ces décrets, notamment ceux relatifs aux instances de concertation, devraient être publiés d'ici la fin de l'année afin de permettre l'entrée en vigueur la plus rapide possible des nouvelles règles.

Sur le fond, deux objectifs sont plus particulièrement poursuivis par les accords de Bercy : l'amélioration des garanties de carrière et d'évolution professionnelle des représentants syndicaux et l'adaptation des moyens matériels et humains aux nouvelles réalités du dialogue social.

La vitalité du dialogue social suppose des moyens syndicaux proportionnés aux enjeux et des droits capables de garantir et de valoriser l'engagement syndical. Il s'agit non seulement d'éviter toute discrimination à l'encontre de ces personnels dans le déroulement de leur carrière, mais également de mieux reconnaître l'expérience acquise au titre de l'exercice du mandat syndical dans la construction des parcours professionnels.

Le statut permettra ainsi la reconnaissance, dans le titre I du statut général des fonctionnaires, des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre de la promotion des agents investis d'un mandat syndical, qu'il s'agisse des concours internes ou des promotions de corps par voie d'inscription sur un tableau d'avancement ou d'examen professionnel.

En complément, un groupe de travail avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs des trois fonctions publiques a été mis en place en juin 2010 pour examiner les pistes d'évolution réglementaires possibles dans le prolongement des travaux d'évaluation des droits et moyens syndicaux effectués par la mission interministérielle. A la suite de la promulgation de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social et conformément aux Accords de Bercy signés le 2 juin 2008 par Éric Woerth, ministre de la Fonction publique, Georges Tron, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, a ouvert le 15 juillet les concertations sur les droits et les moyens des organisations syndicales.

www.fonction-publique.gouv.fr/article1018.html

La CGT a paraphé " les accords de Bercy " du 22 juin 2008.

Au titre des accords de Bercy (juin 2008), relatifs à la rénovation du dialogue social, un groupe de travail fédéral est mis en place dans le cadre de la négociation sur le droit syndical.

Il rappelle que le droit syndical n'est pas un privilège pour les agents et les organisations syndicales.

ANNEXE 5

Mémorandum
de la Fédération CGT des Services publics

Accords de Bercy

C'est une des conditions indispensables à un dialogue social assurant d'une part la juste représentation des personnels et d'autre part contribuant à l'amélioration du service public.

La Cgt entend promouvoir une démarche syndicale au plus près des salariés.

Le syndicat est à la base de l'activité syndicale et du dialogue social indispensables à la fois à l'efficacité du service public et à la défense des intérêts des agents.

Sur le droit syndical, il est nécessaire pour donner corps à notre démarche :

- de clarifier les moyens de fonctionner,
- d'élargir les droits existants afin de les adapter à l'évolution de la structuration de la Fonction publique territoriale,
- de doter les responsables et mandatés syndicaux permanents et non permanents de garanties fortes pour conjuguer à la fois carrière et mandat syndical.

Point de vue du groupe de travail fédéral " droits syndicaux " :
Une commission interministérielle d'évaluation a réalisé un état des lieux de la pratique du droit syndical dans les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Hospitalière, Territoriale) et a produit une note intermédiaire dont cinq points ont retenu notre attention :

- la notion de fongibilité des différentes autorisations d'absence et des décharges de service,
- la multiplication des structures de concertation et le temps de préparation et de restitution pour ces réunions,
- la « non-consommation » des autorisations spéciales d'absence,
- la question du remplacement des agents bénéficiant de droit à l'absence de leur lieu de travail,
- la modernisation des moyens de fonctionnement

La note reconnait que la distinction et le cloisonnement entre les différents types d'autorisation d'absence pour mener l'activité syndicale sont dépassés pour de nombreuses collectivités. D'autant que se multiplient aujourd'hui différents lieux de concertation (groupe d'études, réunions de concertation, etc.) autres que les lieux institutionnels statutaires (CTP, CAP, CHS, ...). Cela soulève de pair, comme le rapport d'étape l'indique, la question des temps nécessaires à la préparation et à la restitution de ces réunions.

Concernant la non-consommation des autorisations spéciales d'absence, ce qui pourrait paraître en contradiction avec le premier point, on ne peut en déduire comme le fait la commission à une suffisance du quota mais plutôt le problème du contenu de l'article 14 et les difficultés pour les collègues des petites collectivités affiliées au Centre de Gestion à en bénéficier sans oublier plus généralement les pressions faites sur les agents.

Pour la question du remplacement des agents bénéficiant de droit à l'absence de leur lieu de travail, celle-ci sera reprise dans la partie proposition du groupe de travail fédéral.

S'agissant de la modernisation des moyens de fonctionnement, la commission reconnaît que la terminologie du décret de 1985 est dépassée, mais nous sommes toutefois en désaccord avec sa vision angélique qui consiste à conclure que les organisations syndicales bénéficient au final du minimum de droit nécessaire.

Les mises à jour de ces fiches
seront téléchargeables
sur notre site *Internet*

www.cgtservicespublics.fr

MNFCT*
VOS SOLUTIONS SANTÉ & PRÉVOYANCE

LES PACKS SANTÉ TERRITORIAUX

CONSULTATIONS, PHARMACIE,
HOSPITALISATION,
DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES,
CHAMBRE PARTICULIÈRE,
PROTHÈSES ET IMPLANTS DENTAIRES,
ORTHODONTIE, OPTIQUE,
CHIRURGIE DE LA MYOPIE, CONTRACEPTION ET MATERNITÉ,
SEVRAGE TABAGIQUE,
AIDE À L'ACCÈS AUX SOINS,
CAUTIONNEMENT DE PRÊT IMMOBILIER,
ETC.

CRÉATEUR DE SOLIDARITÉ DEPUIS 1933

MNFCT*

* Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales
22 rue des Vignerons - 94686 Vincennes Cedex
tél. 01 41 93 49 49 - fax. 01 41 93 49 99 - www.mnfct.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

service développement 0 810 46 47 48

MNFCT Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité - Numéro d'immatriculation au registre national des mutuelles : 784 442 899 - document non contractuel, 2011.
Agence : LE GOFF & GABARRA | www.lgrg.fr

100 pages
Parution
5 décembre 2011
~~6~~ €
facturé 5 €

- 65 ans d'action avec les salariés
- Editorial de Bernard Thibault
- Incidences économiques, sociales, syndicales, salariales et sociologiques sur la **mission des IRP** du secteur privé, des fonctions et services publics
- **Démocratie sociale**
- **Représentativité**
- **Enjeux européens**
- **Droits** et moyens nouveaux
- Formations
- Mutualisation, solidarité, proximité
- Quelles IRP ? Pour quel « **dialogue social** »?, entretien avec Agnès Naton, secrétaire de la Cgt

Bon de commande HORS-SÉRIE ÉLUS ET MANDATÉS

Je commande au comptant ❑ Je commande sur compte ❑ (quantité minimum sur compte 20 ex.)

N° du compte diffuseur _____ Tél. _____ Fédé. _____

Passez votre commande *

Code article 04111208 / Prix unitaire : 5 €

Nbr. ex. _____ × 5 € = ... €

Pour les commandes au comptant ci-joint :
Chèque n° .....
Banque .....
À l'ordre de la Vie Ouvrière
d'un montant de .....

*Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

SOCIÉTÉ _____
(à préciser seulement si nécessaire à l'expédition)

NOM _____

PRÉNOM _____

N° _____ RUE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

Vous pouvez aussi commander sur **www.librairie-nvo.com**

BON DE COMMANDE À ADRESSER : Nouvelle SA La VIE Ouvrière - Case 600
263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 69 60 - 01 49 88 68 50 - Fax : 01 49 88 68 66

ON VOUS CONFIE DES RESPONSABILITÉS... CONFIEZ-NOUS LES RISQUES

Pour une vraie protection, efficace et étendue, choisissez le contrat MAS C.E. (Multigarantie Activités Sociales) de la Macif.

Il couvre l'ensemble des risques pouvant survenir dans le cadre des activités de votre comité d'entreprise :

- **Responsabilité civile**
- **Protection des droits de l'assuré**
- **Dommages corporels**
- **Assistance pour tous**
- **Garanties voyages si besoin**

Le contrat MAS C.E. peut également garantir les locaux utilisés par votre C.E.

Et pour aller plus loin ensemble, la Macif propose à tous les C.E. une gamme complète en prévoyance collective :
complémentaire santé, épargne salariale, prévoyance, plan d'épargne entreprise...

Vous souhaitez en savoir plus ?
Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr

Macif - Mutuelle assurance des commerçants et industriels de france et des cadres et salariés de l'industrie et du commerce.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.

Dir Com Groupe - 11/10 - Crédit photo : Éric Audras / GettyImages - Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.