

Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012

Mesures demandées par les organisations CGT de la Fonction publique

Questions urgentes appelant des réponses immédiates

- L'emploi (**fiche n°1**)
- Abrogation du jour de carence (**fiche n°2**), des articles de la loi 2009-972 sur la réorientation professionnelle (**fiche n°3**) et le recours à l'intérim (**fiche n°4**), des décrets sur l'intéressement collectif (décrets 2011-1038 pour la FPE, 2012-624 et 625 pour la FPT – **fiche n°5**)
- Augmentation de la valeur du point d'indice, dans un premier temps au niveau de l'augmentation des prix constatée sur les 12 derniers mois et mesures d'urgence sur la grille indiciaire consécutivement à la hausse du SMIC (**fiche n°6**)
- Droits et moyens syndicaux (**fiche n°7**)
- Agents non titulaires : mesures correctives sur les mesures d'application modifiant de manière régressives les dispositions de l'accord du 31 mars 2011 et de la loi 2012-347 (**fiche n°8**)
- Formation professionnelle dans les versants hospitalier et territorial (**fiche n°9**)
- Passage de toutes les infirmières en catégorie A avec la reconnaissance de la pénibilité (**fiche n°10**)
- Résolution des problèmes liés aux transferts entre la FPE et la FPT : prise en compte du service actif pour l'ensemble des agents affectés sur des missions dangereuses sur les réseaux d'infrastructure ; situation du fonds de retraite des Ouvriers des Parcs et Ateliers (FSPOEIE - **fiche n°11**)
- Concertation sur la situation des Groupements d'Intérêt Public (**fiche n°12**)
- Instauration d'un accès linéaire au 8^{ème} échelon de l'échelle 6 pour toute la catégorie C (**fiche n°13**)
- Réouverture de la réforme de la filière sociale (**fiche n°14**)
- Intégration des fonctionnaires de Mayotte dans les corps standards de la Fonction publique (**fiche n°15**)

La situation :

Beaucoup d'approximations – pour ne pas dire davantage – sont véhiculées s'agissant des effectifs dans la Fonction publique.

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

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

Que font-elles apparaître ?

À cette date, la FPE compte 2.392.364 emplois ;

la FPT compte 1.805.936 emplois ;

la FPH compte 1.100.073 emplois ;

Soit un total de 5.298.373 emplois

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

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

FPE : 2.452.095

FPT : 1.266.059

FPH : 904.152

Total : 4.622.306

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

On est alors à **5.253.373** emplois.

Cela représente une augmentation de **13,7 %** par rapport à 1998.

Dans le même temps, la population globale et la population active ont crû aux alentours de **10 %**.

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

De surcroît, les années 2010, 2011 et 2012, une fois connues et stabilisées, vont à l'évidence faire apparaître une régression du nombre d'emplois total de la Fonction publique.

Comme sur le même période, il est tout aussi avéré que la population aura de nouveau augmenté, le rapport nombre d'emplois de la Fonction publique sur la population sera au bout du compte quasi inchangé sur les 15 dernières années.

Les positions de la CGT :

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

Mais, surtout, de nouvelles missions publiques sont apparues et qui ont appelé des réponses en matière d'emploi.

C'est par exemple le cas dans la santé. Qui oserait prétendre qu'il y a trop d'agents dans les hôpitaux publics ?

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

Quant à l'État central, ses effectifs en baisse importante (au moins 150.000 emplois supprimés) conduisent à la mise en péril de pans entiers de l'intervention publique.

La CGT considère donc qu'il faut rompre d'urgence avec une politique dogmatique, dangereuse et, de surcroît, inepte dans sa mise en œuvre. Les agents de la Fonction publique ne sont pas une variable d'ajustement économique.

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

C'est pourquoi, la CGT revendique l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois. Plus aucun poste ne doit disparaître et des créations doivent avoir lieu sans attendre.

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

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

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

SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE

Fiche n°2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Que veut la CGT :

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

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



ABROGATION DE LA REORIENTATION PROFESSIONNELLE

Fiche n°3

Etat des lieux :

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

La position de la CGT :

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

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

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

La situation :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La position de la CGT :

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

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

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

S'agissant des contractuels, la CGT rappelle que leur recours doit être mieux encadré et leurs droits renforcés.

ABROGATION DES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES RELATIVES A L'INTERESSEMENT COLLECTIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Problématique :

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

A ce jour, cette mesure a trouvé une traduction réglementaire dans la FPE (décret 2011-1038) et la FPT (décrets 2012-624 et 625). En ce qui concerne la FPH, l'intéressement collectif ne prévoit pas de rémunération pour les agents mais des retours financiers dans les budgets des pôles et des services. Cette question a fait l'objet d'une concertation symbolique début 2010 sous la forme d'une réunion tenue le 12 mars 2010 en présence de Samuel BARREAULT, directeur de cabinet d'Eric WOERTH, Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.

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

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

La CGT ne peut se reconnaître dans la philosophie générale du dispositif d'intéressement collectif. Celui-ci constitue en effet une nouvelle étape dans l'entreprise consistant à imposer à la Fonction publique une culture de la concurrence et de la rentabilité financière importée du secteur privé. Pour la CGT, ladite logique est contraire à l'intérêt général, qui doit rester le principe directeur des finalités de la Fonction publique.

Le développement de la logique d'objectifs et de résultats risque de conduire les services et donc leurs agents à se concentrer sur certaines missions, plus aisément mesurables, au détriment d'autres et donc de la qualité du service public. Des dérives clientélistes sont possibles.

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

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

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

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

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

Notre organisation ne peut cautionner un mode de rémunération financé par des coupes dans l'emploi public, coupes dont nous maintenons qu'elles procèdent depuis des années d'une logique comptable et non d'un examen démocratique et citoyen des moyens nécessaires à l'exercice des missions.



L'objectif de ces intéressements est de faire moins de service public avec moins de fonctionnaires et agents publics.

Propositions :

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

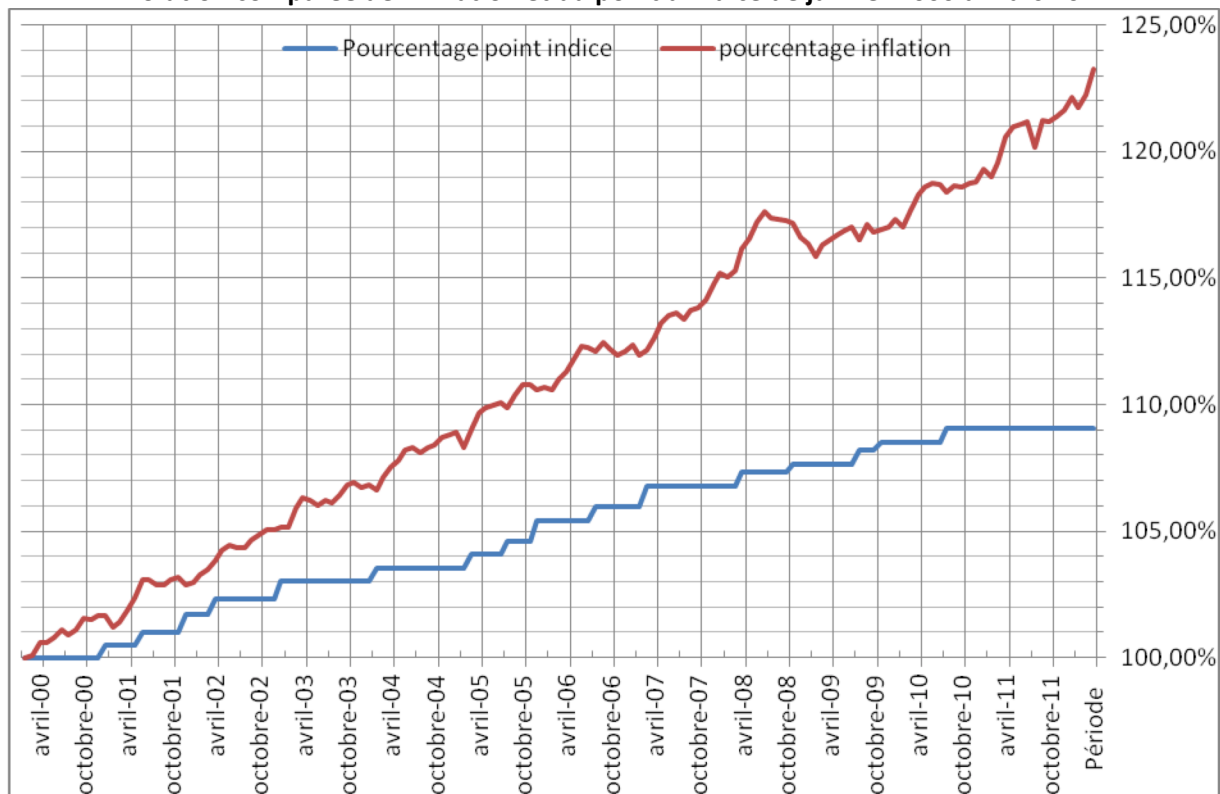
La CGT demande par conséquent l'abrogation de tous les supports législatifs et réglementaires du dispositif d'intéressement collectif dans la Fonction publique.

COMPENSER LES PERTES DE POUVOIR D'ACHAT ET REDONNER DE L'AMPLEUR A LA GRILLE

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

Une divergence structurelle insoutenable entre inflation et point d'indice

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



En mars 2012, le point d'indice a perdu 13% par rapport à l'inflation depuis janvier 2000.

Sur l'ensemble de la période, on voit que l'inflation est sur une pente de + 2,1% par an, correspondant pratiquement à l'objectif de 2% fixé par la Banque centrale européenne.

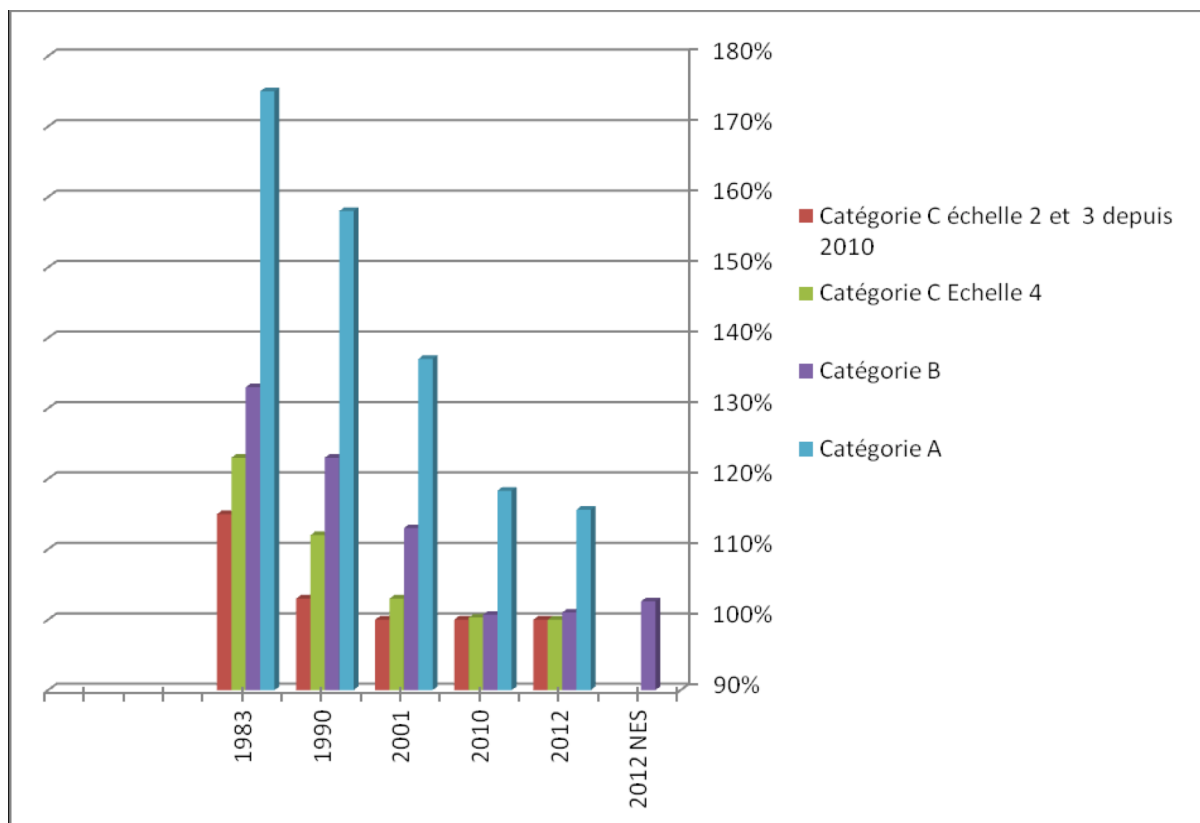
Le point d'indice, quant à lui, évolue en moyenne de + 0,81% par an. En janvier 2010, donc avant le blocage déclaré du point d'indice de juillet 2010, l'augmentation moyenne annuelle n'était que de + 0,85%, donc très proche de celle d'aujourd'hui. Les deux courbes sont assez régulières, et l'évolution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

La conclusion qu'on peut en tirer est que même un rattrapage partiel du point d'indice, à l'occasion de la nouvelle présidence, ne modifiera pas fondamentalement la divergence entre les deux courbes.

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

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

Le résultat en est l'écrasement de la grille indiciaire, avec un début de grille à 100% du SMIC en catégorie C, à 101% en catégorie B, et à 116% en catégorie A.



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

La nécessité d'une autre réponse à la question du pouvoir d'achat

Si on fait le détail de l'évolution de la situation sous le gouvernement Jospin (janvier 2000 à mai 2002), sous Chirac II (mai 2002 à mai 2007) et sous Sarkozy (mai 2007 à mai 2012), les cinq dernières années sont celles du décrochage le plus important.

Cependant, c'est le cas parce qu'elles ont encore aggravé une politique qui a été maintenue dans sa continuité, et pas du fait d'une rupture propre à ce quinquennat.

Reste au quinquennat actuel à choisir de se situer dans la continuité des politiques précédentes, même sous une version éventuellement adoucie, ou de choisir de s'emparer dans toute sa dimension de la question du pouvoir d'achat des fonctionnaires, et au-delà de ceux-ci du pouvoir d'achat des l'ensemble des salariés du privé et des agents publics.

Données

hors tabac	avec tabac	
122,40	123,85	prix au 31 mai 2011 (base Insee 100 en 1998)
124,73	126,30	indices INSEE actualisés au 31 mai 2012
1,90%	1,98%	évolution en % depuis le 31 mai 2011
101,90	101,98	niveau en base 100 au 31 mai 2011
4,6303		point d'indice au 31 mai 2011
4,6303		point d'indice actualisé au 31 mai 2012
0,00%		évolution en % depuis le 31 mai 2011
100,00		niveau en base 100 au 31 mai 2011

Une mesure d'urgence :

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

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

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

hors tabac	avec tabac	
4,718	4,722	point virtuel indexé sur l'indice Insee
-0,088	-0,092	perte avec le point réel

Redonner de l'ampleur à la grille par une attribution uniforme de points

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

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

Une renégociation de l'ensemble de la grille indiciaire de la Fonction publique est nécessaire et inévitable.

Il est nécessaire de redonner de l'ampleur à la grille dès maintenant, de façon à pouvoir renégocier autrement que dans l'urgence. Les pertes de pouvoir d'achat sont conséquentes, et demandent à être compensées.

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

Grille indiciaire après attribution de points d'indice uniforme (<= IM 430 : 20 points ; <= IM 562 : 15 points ; >IM 562 : 10 points)

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

GARANTIR PLEINEMENT ET AMELIORER LE DIALOGUE SOCIAL ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Etat des lieux :

Après la signature en 2008 des accords de Bercy sur le dialogue social dans la Fonction publique, et la publication de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique, un cycle de près d'un an de discussions s'est achevé par la publication par le gouvernement d'un relevé de conclusions unilatéral le 29 septembre 2011. Ce dernier a ensuite fait l'objet d'un travail réglementaire entaché tant sur le fond que sur la forme d'entorses majeures aux accords de 2008 et au résultat des discussions menées en 2010/2011.

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

Mesures d'urgence :

- Clarification des conditions d'utilisation des autorisations spéciales d'absence accordées pour le fonctionnement des organisations syndicales : les ASA doivent être utilisables sur les trois versants pour les réunions des organismes directeurs des syndicats locaux et de l'ensemble des structures interprofessionnelles (point 1a de l'axe II du relevé ministériel de conclusion du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux).
- Clarification des droits pour faire fonctionner les organisations syndicales à tous les niveaux prévus dans les articles 12 et 13 des décrets de la FPE et FPH dans leur nouvelle version.
- Extension des autorisations spéciales d'absence accordées sur convocation de l'administration à l'ensemble des réunions initiées par celle-ci (point 1b de l'axe II du relevé ministériel de conclusion du 29 septembre 2011).
- Abrogation des dispositions de l'article 97 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 sur les obligations particulières des organisations syndicales de la Fonction publique en matière de certification comptable, clause exorbitante par rapport au Code du Travail.
- Attribution des nouveaux moyens syndicaux nationaux indispensables au fonctionnement du Conseil commun de la Fonction publique et au développement du dialogue social de niveau européen (point 1c de l'axe II du relevé ministériel de conclusion du 29 septembre 2011). La CGT demande à cet effet, en sus des droits existants rattachés aux conseils supérieurs, la création d'une enveloppe supplémentaire de droits nationaux répartie en fonction des résultats pris en compte pour la répartition des sièges au CCFP.
- Refonte urgente des règles de fonctionnement du CCFP et des CSFP : rôle et place des suppléants ; organisation des instances par collèges ; présidence des formations spécialisées du CCFP (et place des organisations syndicales dans ce cadre) ; délais de transmission des projets de textes et des propositions d'amendement.

- Réouverture du dossier relatif aux possibilités de mutualisation du droit syndical (point 5 de l'axe II du relevé ministériel de conclusion du 29 septembre 2011) et ouverture d'une concertation dans la FPH car la mutualisation existante est mise en extinction pour fin 2013.
- Ouverture d'une négociation sur la situation des agents investis d'un mandat syndical et la reconnaissance de leur parcours militant (sur les bases des accords de Bercy et de l'axe IV du relevé ministériel de conclusion du 29 septembre 2011).
- Instauration de droits pour les mandatés CHSCT de la FPT et de la FPE équivalents à ceux existants dans la FPH et dans le code du travail (notamment en termes de formation).
- En cohérence avec les points précédents, révision urgente des textes récents et projets de textes en cours (circulaire sur le droit syndical à l'Etat ; décret et circulaire sur le droit syndical de la FPH)
- Rétablissement de la prise en charge des frais de participation des fonctionnaires aux stages des Instituts supérieurs du travail : depuis l'automne 2008, le Ministère du Travail interdit aux instituts du travail d'utiliser la subvention qu'il leur verse pour prendre en charge les frais engagés pour la participation des fonctionnaires aux stages qu'ils organisent. Malgré plusieurs démarches, aucune solution de remplacement n'a été mise en place par les précédents gouvernements.

Mesures de moyen et long terme :

- Ouverture d'une négociation permettant de faire évoluer positivement les restrictions actuelles au droit de grève et de se syndiquer dans la Fonction publique (règle du trentième indivisible à l'Etat ; restrictions au droit de grève – service minimum d'accueil notamment -voire interdiction de faire grève et/ou de se syndiquer pour certaines catégories de personnels – droit d'informer les usagers du service public).
- Ouverture de négociations permettant le développement du droit syndical tel que prévu par les accords de Bercy, les discussions menées en 2011 ayant eu pour cadre imposé par le gouvernement celui d'une réforme menée à moyens constants.
- Ouverture de discussions pour la participation des employeurs publics à la mise en place de droits syndicaux interprofessionnels.

RESPECTER L'ACCORD SUR LES NON TITULAIRES : MESURES D'URGENTES DE MOYEN TERME

Problématique :

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

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

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

Les restrictions au plan de titularisation, en particulier de la part des employeurs publics, déséquilibre le respect de l'accord :

- en limitant le nombre d'ayants-droit
- en limitant l'accès à l'emploi titulaire des ayants-droit

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

a) Limiter le nombre d'ayants-droit

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

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

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

b) Limiter l'accès à l'emploi titulaire des ayants-droit

De nombreuses dispositions ont pour conséquence de limiter l'ampleur du plan de titularisation pour les employeurs publics, qui utilisent pour ce faire les questions : de support budgétaire, de maintien de la mission, de l'existence du support statutaire, de l'ouverture du support statutaire existant, de la sélectivité de l'épreuve de titularisation, des conditions de stage.

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

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

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



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

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

La norme édictée par le projet de circulaire pour la catégorie A dans l'Etat et l'hospitalière est le concours réservé. Dans la territoriale il n'y a que de l'examen professionnel, ce que la CGT approuve. L'article 7 III du décret Etat prévoit le classement par ordre de mérite à l'issue des épreuves, et le projet de circulaire la possibilité d'introduire une épreuve d'admissibilité dans le cadre de l'examen pro, ce qui manifeste la volonté de réintroduire des critères de sélection. Il en est de même dans le projet de décret de la FPH.

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

Le décret de la FPH a été présenté, il respecte globalement la loi mais n'en corrige pas les imperfections. Dans le projet, il a été retenu par l'administration des bilans locaux et nationaux annuellement ainsi qu'une information annuelle aux agents relevant de la loi.

Une possibilité de suivi individualisé et nominatif des agents relevant du dispositif prévu par la loi est envisageable.

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

Propositions :

1° Mesures d'urgence : un engagement politique fort et des mesures immédiates

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

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

Trois engagements concrets devraient s'imposer aux employeurs publics :

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

b) Des mesures immédiates :

Un amendement dans le cadre du projet de loi rectificatif de juillet 2012 à la loi de finances 2012 :
Le début du quatrième paragraphe de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012 est écrit « Les septième et huitième alinéas du I de l'article 4 », à la place de « Le septième alinéa ... ».

Des modifications du décret État et du projet de circulaire :

Modification de l'article 9 sur les conditions de stage, ouvrant sur l'ensemble des dispositions des décrets particuliers : la CGT demande une seule année de stage pour tous et des modalités de formation calées sur celles des lauréats de l'examen professionnel.

Modification de l'article 7 et des dispositions du projet de circulaire introduisant une plus grande sélectivité de l'épreuve de titularisation.

Suppression des dispositions de la circulaire qui établissent le concours réservé comme la norme pour la catégorie A.

2) Des mesures de moyen terme

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

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

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE VERSANT TERRITORIAL ET HOSPITALIER DE LA FONCTION PUBLIQUE

La formation professionnelle est un moyen d'émancipation des salariés, les moyens sont du salaire socialisé qui doit être géré paritairement.

1 - Rétablissement à 1 % de la cotisation des collectivités territoriales au CNFPT :

Etat de lieux :

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

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

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

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

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

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

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

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

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



2 – La formation et la promotion professionnelle un outils d'avenir et de développement de la FPH.

Les fonds de formation, gérés par l'ANFH seul OPCA dans la FPH ou par les établissements, sont de plus en plus insuffisants pour faire face aux besoins de formation des personnels des établissements de santé.

La CGT revendique depuis longtemps une augmentation des budgets de formation, cela doit passer par une élévation de la cotisation salariale, ainsi que par une prise en compte spécifique financière par l'Etat et les régions de l'accès à la promotion professionnelle des agents. Actuellement, les cotisations s'élèvent à 2,9 % toutes confondues, dont 2,1% de cotisation salariale, et 0,6% + 0,2% pour le FMEP + CFP, nous revendiquons 5 % de la masse salariale et 10% du temps de travail consacré à la formation professionnelle par agent. La revalorisation salariale que nous exigeons doit permettre une augmentation de la masse salariale qui agira en faveur d'une élévation des budgets consacrés à la formation.

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

Prenons par exemple la nouvelle formation en licence d'infirmière, qui occasionne des nouveaux problèmes à prendre en compte, qui percutent les modalités et prises en charge de cette formation tant initiale que promotionnelle des personnes qui la suivent. En effet, le taux d'échec semble important avec cette nouvelle formation (nous sommes en attente des résultats et bilans puisque cette nouvelle formation se termine cette année en juin). La modification de cette formation, qui passe par un cursus universitaire, permet l'acquisition du diplôme entre 3 et 5 ans maximum. Comment accompagner les agents pendant leur formation alors que les dispositifs actuels ne prennent en charge que 3 années de formation au mieux ? Comment gérer les nombreux agents demandant un report de formation après avoir obtenu leur concours et admission dans les écoles de formation ? Comment accepter que les agents en promotion professionnelle retournent sur leur lieu de travail pendant les 300 heures de travail personnel incluses dans la formation, alors que ces heures font partie intégrante du module de formation labellisé licence ? Comment assurer pleinement le tutorat des étudiants en formation dans les établissements ?

La loi HPST a mis en place différentes néfastes réformes dont le Développement Professionnel Continu (DPC) et l'OGDPC (organisme de gestion du DPC). Celui-ci nous inquiète vivement, l'obligation de formation est imposée aux salariés médicaux, auxiliaires médicaux et paramédicaux (Personnels administratifs, techniques sont exclus de cette mesure) sur des axes prédéfinis sans concertation avec les représentants du personnel. Il y a dans ce nouveau mécanisme renversement de la responsabilité de l'action de formation, les employeurs vérifient que les salariés ont bien rempli leur obligation sans qu'à aucun moment ils en soient garants. Alors que les agents ne peuvent pas remplir leur obligation de formation tout au long de la vie sans volonté, autorisation et financement préalable de l'employeur. Ce renversement de rôle est d'autant plus inacceptable par le fait que l'obligation de formation est déjà inscrite dans de nombreux décrets de compétences des agents dans notre secteur d'activité, ce devoir n'est souvent pas rempli du fait des agents, mais plutôt issu de la difficulté des établissements à répondre aux multiples demandes de formations des personnels concernés.

Par ailleurs, les axes de formation prédéfinis portent en son sein une reprise en main (à nouveau) d'une partie des fonds de la formation professionnelle par l'Etat, cela pour au final mettre en place uniquement ces réformes et mesures.

Tout cela ramène à travers l'objectif le DPC de maîtriser les dépenses de santé et non de proposer aux agents « une formation tout au long de la vie » dont ils ont réellement besoin sur leur lieu de travail : pour s'adapter, suivre les évolutions technologiques et scientifiques, pour parfaire leurs compétences et leurs qualifications, pour progresser et accéder à une promotion sociale, pour se reconverter éventuellement, afin de répondre à une exigence et nécessité d'épanouissement professionnelle pour accomplir leur mission de qualité après des usagers dont ils ont la charge.

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

Propositions :

POUR LA FPT :

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

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

Dans un deuxième temps, pour répondre aux besoins de formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale et afin de donner plus de moyens au CNFPT, la CGT revendique que la cotisation soit portée à 3 %. (Les collectivités consacrent 2,6% en moyenne à la formation professionnelle et l'état 3%).

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

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

POUR LA FPH :

Développer l'apprentissage dans l'ensemble de la Fonction publique.

Il est urgent d'arrêter immédiatement le DPC avant qu'il soit installé définitivement en 2013 et que les dégâts se font.

Augmentation des moyens de formation dès 2013, notamment pour les promotions professionnelles, 100% des salariés réussissant le concours d'une école paramédicale doit être pris en charge. Nous revendiquons 5 % de la masse salariale et 10% du temps de travail consacré à la formation professionnelle par agent

Les étudiants en étude promotionnelle doivent avoir le même statut que les autres étudiants et avoir les mêmes chances de réussite. Il est urgent de rétablir le bénéfice des congés annuels aux étudiants en promotion professionnelle.



NOTE RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE DES INFIRMIERS-ES HOSPITALIER-ES

Fiche n°10

ÉTAT DES LIEUX :

Le 2 février 2010, Madame Bachelot a supprimé le bénéfice de la catégorie active aux infirmier-es de la catégorie A dans un protocole d'accord *“relatif à l'intégration dans la catégorie A de la Fonction publique hospitalière des infirmiers et des professions paramédicales aux diplômes reconnus dans le LMD par les universités et à l'intégration des corps de catégorie B de la Fonction publique hospitalière dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B”*.

Seul un syndicat non-représentatif de la profession le SNCH, devenu le SMPS¹ (syndicat des managers publics de santé) a signé le volet 1 et 3 du protocole, qui ont supprimé le classement en catégorie active des infirmier-es recruté-es à partir du 1er décembre 2010, et pour les infirmier-es déjà fonctionnaires en catégorie B, qui ont opté individuellement et définitivement pour la catégorie A, avant le 31 mars 2011, dans le dispositif intitulé *“droit d'option”*. Toutes les organisations syndicales représentatives ont dénoncé ce marchandage de la reconnaissance de la pénibilité contre une reconnaissance de la qualification. Il est indéniable que l'immense majorité de la profession plaide et argumente en faveur de la reconnaissance de la pénibilité et de leur qualification.

Actuellement ce chantage est imposé aux infirmier-es spécialisé-es dans le cadre du *“droit d'option”* avant le 30 juin 2011.

Pour mettre en œuvre ce protocole d'accord du 2 février 2010, la majorité parlementaire de droite a adopté la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 *relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique*. Et cette injuste réglementation a été reprise dans la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. De nombreux parlementaires de gauche ont dénoncé cet odieux marchandage lors des débats des deux projets de loi, et ont demandé la reconnaissance de la qualification des infirmier-es en catégorie A ainsi que la reconnaissance de la qualification.

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

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

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

Fiche n°10

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

A l'heure de la pénurie et des difficultés de recrutement pour certains métiers dans la Fonction publique comme pour les infirmier-es et les aides-soignant-es, il est plus que jamais nécessaire de mettre en place un départ anticipé pour permettre un départ à la retraite en bonne santé.

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

PROPOSITIONS :

Suite au positionnement des parlementaires qui soutiennent votre gouvernement, et dans l'intérêt des professionnel-le-s, nous vous demandons d'ouvrir rapidement une négociation pour permettre à toutes les infirmières et infirmiers la reconnaissance de la pénibilité de leur travail.

Pour la CGT, la reconnaissance de la pénibilité est une question de justice sociale et doit faire l'objet d'une reconnaissance interprofessionnelle déclinée aussi pour la Fonction publique.

La CGT revendique :

- un départ anticipé pour les salarié-es qui réalisent des travaux pénibles
- une bonification pour permettre un départ avec une retraite entière (trimestres pris en compte en durée d'assurance et en durée de cotisation) : 1 trimestre pour chaque année d'exposition

LES PROBLEMATIQUES RETRAITE ET PÉNIBILITÉ LIÉE AUX TRANSFERTS DE PERSONNELS VERS LES COLLECTIVITES LOCALES

1 - Le transfert des personnels d'exploitation de l'Équipement :

A) La réforme

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

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

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

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

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

B) Les garanties statutaires perdues

Le service actif (Départ anticipé de 5 ans).

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

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

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

La CGT revendique le bénéfice du service actif de manière collective et pérenne pour tous les personnels de la territoriale qui exercent sur les réseaux et les infrastructures routières, des voies navigables et portuaires.

Nous revendiquons également pour tous ces personnels de l'Etat et des collectivités territoriales l'attribution d'une bonification retraite dans les mêmes conditions que les personnels en bénéficiant (pompiers,...).

Mise en place de Comité d'Hygiène et de Sécurité, Conditions de Travail spécifiques

Les missions exercées par les agents sont d'une dangerosité reconnue. Nous déplorons à nouveau en quelques mois 2 accidents mortels (départements 01 et 42).

Les agents localement contestent des conditions de travail précaires, du matériel pas adaptés, des interventions sur réseaux extrêmement préjudiciables pour les agents et pour les usagers.

Ces conditions de travail ne peuvent pas être banalisées dans des CHSCT locaux départementaux regroupant l'ensemble des catégories quand elles existent.

Il est urgent de mettre en place des CHSCT spécifiques.

L'égalité de traitement

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

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

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

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

2 - Situation des ouvriers des parcs et ateliers :

L'état des lieux

5000 OPA ont été transférés en 2010 et 2011 (loi 2009-1291 du 26 octobre 2009).

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

Deux décrets sont à venir :

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

Nous sommes dans l'attente d'une décision interministérielle, en sachant que le retard pris fait que les agents ne pourront opter pour le statut territorial dans le meilleur des cas qu'au 1^{er} janvier 2014.

Décret d'intégration, la CGT revendique :

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

Décret retraite, la CGT revendique :

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

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

REVENIR SUR LES DERIVES DES GROUPEMENTS D'INTERET PUBLICS (GIP) ET LES GROUPEMENTS DE COOPERATION SANITAIRE (GCS)

Fiche n°12

Fiche n°12

Etat des lieux :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La position de la CGT :

La CGT demande :

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

CATEGORIE C : LINEARITE DE L'ACCES AU 8^{EME} ECHELON DE L'ECHELLE 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La prochaine hausse du SMIC, si par exemple elle fixait l'indice minimum de la Fonction publique à l'indice 322, placerait le 7^{ème} échelon de l'échelle 6 à 134% de l'échelon initial.

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

Le caractère spécial de l'échelon sommital de l'échelle 6 est totalement incompris par les agents, pour qui il est un 8^{ème} échelon.

De plus, à l'heure où des négociations sont ouvertes sur l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes dans la Fonction Publique, nous attirons votre attention sur la forte féminisation des filières administratives et soignantes.

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

Que veut la CGT :

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

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

Pour la FPT, une modification

REVALORISATION STATUTAIRE DE LA FILIERE SOCIALE ET SOCIO-EDUCATIVE

Fiche n°14

Fiche n°14

Le contexte :

Les salariés et agents de la filière sociale et socio-éducative concernés par le passage en statut cadre dans le privé et en cadre A dans le public sont plusieurs centaines de milliers (en particulier assistantes sociales, éducateurs et conseillers en économie sociale familiale), dont plusieurs dizaines de milliers dans la Fonction publique.

Les diplômes de travail social sont définis quel que soit le lieu d'exercice professionnel : dans le Public (Fonction Publique Territoriale, Fonction Publique Hospitalière ou Fonction Publique d'État), à la Sécurité Sociale ou dans le Privé associatif assurant des missions de service public principalement dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant des conventions collectives, menacées de démantèlement, de révision voire de dénonciation notamment celle du 15 mars 1966 (254 000 salariés) et celle du 31 octobre 1951 (237 000 salariés). Les personnels des autres secteurs du privé sont concernés (service d'entreprise, de groupe d'assurance et ou de mutuelle, ...).

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

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

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

Ces formations sont donc toujours reconnues au niveau III français.

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

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

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

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

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

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



Que veut la CGT :

La CGT veut une rupture sur la forme et sur le fond du traitement de ce dossier par le ministère de la Fonction publique.

La CGT demande que les textes présentés au CSFPE boycotté du 10 avril 2012 ne soient pas publiés.

La revalorisation des grilles de salaires de toute la filière dans le privé et le public.

La CGT demande l'ouverture, au niveau de la Fonction publique dans son ensemble, donc ministériel, de négociations pour le passage en catégorie A sur la grille A type des agents de la filière sociale, et une reconnaissance niveau II en France et la revalorisation salariale en catégorie A pour la Fonction publique et en niveau 2 (bac + 3) pour le Privé.

Un corps d'encadrement clairement situé en A+ dans la Fonction Publique et dans les métiers de l'encadrement pour le privé.

Pour la Fonction Publique Hospitalière et Territoriale, l'intégration dans la catégorie B pour les corps restant en catégorie C.

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

INTEGRER LES FONCTIONNAIRES DE MAYOTTE DANS LES CORPS DE DROIT COMMUN

Fiche n°15

Fiche n°15

ETAT DES LIEUX :

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

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

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

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

Que veut la CGT :

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