

Pour nous, changer c'est « ça » !

(Les « revendications fonction publique » rappelées par la CGT lors de la conférence sociale).

Dans la Fonction Publique comme ailleurs, donner du sens au changement annoncé demande de répondre avant tout à une exigence : que les mesures et orientations prises aujourd'hui aillent dans le sens du progrès social. Donc des revendications des personnels comme des exigences d'un service public à même de répondre aux besoins exprimés par la population et à ceux de l'aménagement du territoire, de l'efficacité sociale et économique.

A l'impossible nul n'est tenu ... mais le possible dépend des moyens dont on se dote et de la fermeté de l'engagement.

La présentation des fiches revendicatives qui suivent sont le fruit d'une synthèse d'un document remis à la Ministre le 7 juillet dernier.

Elles constituent autant d'outils permettant d'aller à la rencontre des salariés, de mettre en débat et de préparer leur intervention.

Parce que, il ne faut pas se leurrer : le travail important ainsi effectué au travers de la constitution d'un tel document, ne prendra tout son sens que s'il est un vecteur pour entraîner la conviction des salariés.

Et, de ce point de vue, les enjeux de la Fonction publique ne peuvent être dissociés des grandes questions autour de la dette et des déficits publics. D'ailleurs, pour s'en convaincre, il n'est qu'à voir les premières orientations du nouveau gouvernement en la matière.

Une voix différente pour une voie différente

On n'en sort pas.

De nouveau, les antiennes habituelles sont ressassées : une dette insupportable, un danger imminent, un risque d'explosion... C'est à qui noircit le plus le tableau.

En corollaire, c'est aussi les sempiternelles ritournelles sur les dépenses publiques trop élevées, le taux insupportable des prélèvements obligatoires, l'exagérée pression fiscale qui nuit à la compétitivité, etc.

Enfin, pour boucler la boucle, on nous parle d'un nombre global d'agents de la Fonction publique qui doit être stabilisé aujourd'hui et pour les années à venir, de salaires des fonctionnaires qui doivent être contenus avec un point d'indice dont le dégel n'est absolument pas annoncé...

Outre, encore une fois, que ce ne sont pas les salariés qui ont provoqué la crise actuelle, que l'on ne compte pas sur l'UGFF – CGT pour accrédi- ter des assertions que rien n'étaie.

Des alternatives aux politiques précédemment menées existent tout à fait. Il est urgent de les emprunter et de les mettre en œuvre.

Quelques vérités bonnes à rappeler

A l'heure où d'aucuns érigent l'Allemagne comme l'unique modèle de comparaison, il n'est pas inutile d'élargir le champ des analyses.

Allons par exemple au Danemark. Là-bas les recettes publiques se situent au-dessus de la France depuis nombre d'années. En 2011, elles se situent à 55% du PIB contre 50,8% chez nous. Pourtant, entre 2000 et 2010, la croissance moyenne annuelle y est de 3,8% lorsqu'elle est de 1,8% en France.

CQFD : un taux soutenu de recettes publiques n'handicape pas la croissance, bien au contraire.

Et, puisqu'on parle de croissance, à

l'heure où le gouvernement annonce de fortes amputations dans les crédits de fonctionnement et d'intervention et n'exclut donc pas la poursuite du gel du point d'indice, une précision s'impose. D'après les chiffres fournis par l'INSEE, sur les 20 dernières années, la croissance en France, en moyenne, été tirée pour près d'un tiers par la consommation des administrations publiques et celle des agents de la Fonction publique ! Par ailleurs, rappelons une nouvelle fois que 5% d'augmentation de la valeur du point, c'est environ 500 millions d'euros supplémentaires de recettes pour l'assurance – maladie via les cotisations salariales.

Et que dire sinon s'effarer et condamner, cette minorité pour qui, la crise n'existe pas et qui continue à empiler les milliards d'euros de revenus et de profits ! Oui, on peut donc tout à la fois s'at-

taquer à la diminution de la dette publique en apportant des réponses aux exigences d'une Fonction publique de haut niveau et aux légitimes attentes des agents qui y travaillent.

Pour cela, il faut mettre résolument en œuvre une politique de justice et d'efficacité sociales procédant à une autre répartition des richesses créées.

Nouveau gouvernement, nouvelle écoute

Un faisceau d'indicateurs significatifs souligne combien le nouveau Président et le nouveau gouvernement ont, dans ce domaine, besoin de quelques électrochocs salutaires.

Même en matière de concertation, qui constitue pourtant un leitmotiv

dans leurs déclarations, on est encore loin du compte. Par exemple, les arbitrages sur les emplois n'ont fait l'objet d'aucune discussion avec les organisations syndicales.

La RGPP, c'est fini nous dit-on. Mais, pour tous les secteurs où des suppressions d'effectifs vont venir aggraver encore et brutalement une situation déjà dégradée, quelle est la différence ?

N'est-il pas toujours aussi inepte, par exemple, d'envisager de nouvelles coupes dans l'emploi aux Finances Publiques quand la Cour des Comptes estime les dégâts de la fraude fiscale entre 25 et 50 milliards d'euros annuels ?

Véritablement, l'urgence est à changer de cap sur le fond et sur la forme.

Ces fiches revendicatives n'ont d'autres ambitions.

DES MESURES IMMEDIATES

POUR LES EMPLOIS

Loin des affirmations des ultras libéraux de tous poils, de leur utilisation de données statistiques qui n'intègrent pas les évolutions de modalités de calcul des effectifs, la fonction publique n'a pas connu, bien au contraire, une explosion de ses emplois. Dans la fonction publique de l'état ce sont quelques 150 000 emplois qui ont été supprimés en une dizaine d'années.

« 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. »

UN MORATOIRE SUR LES SUPPRESSIONS DE SERVICES ET LES PRIVATISATIONS.

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

« Pour remplir correctement les missions de service public du secteur santé action sociale, nous demandons l'arrêt des projets de fermetures, de suppressions d'emplois et de restructurations. »

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

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

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

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

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

A PROPOS DU JOUR DE CARENCE

« La circulaire Fonction publique

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

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

La perte de salaire équivaut au trentième indivisible pour chaque période de congé maladie.

Cette mesure attaque encore le pouvoir d'achat des fonctionnaires, alors que le point d'indice est gelé depuis juillet 2010, et que la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation depuis janvier 2000 atteint 13%.

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

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

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

ABROGATION DES CLAUSES DE « RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE »

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

Plus largement, la CGT revendique dans les trois versants, une garantie

d'emploi pour tous les fonctionnaires et la garantie de la mobilité choisie.

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

SUPPRIMER LES POSSIBILITÉS DE RECOURS À L'INTERIM

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

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

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

METTRE FIN À L'INTÉRESSEMENT COLLECTIF

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

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

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

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

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

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

que dans une partie des services de l'État.

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

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

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

... « 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. »

DES MESURES URGENTES ET TRANSITOIRES POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT

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

Alors que sur l'ensemble de la période l'inflation est sur une pente de + 2,1% annuels, le point d'indice, quant à lui, évolue en moyenne de + 0,81% par an.

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

Une renégociation globale de la grille indiciaire, et une évolution du



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

« 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. »

Des mesures urgentes et transitoires liées au SMIC :

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

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

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

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

POUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL

Après la signature en 2008 des « accords de Bercy » et la publica-

tion d'un relevé de conclusion unilatéral, le 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 conduit aujourd'hui à de graves dysfonctionnements et entraves à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique.

Des dispositions immédiates novatrices et porteuses de progrès dans ce domaine aussi s'imposent. :

- « Clarification dans la FPE et la FPH des conditions d'utilisation des autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées pour le fonctionnement des organisations syndicales : les ASA doivent être utilisables sur les trois versants pour les réunions des organismes directeurs des syndicats locaux et de l'ensemble des structures interprofessionnelles (point 1a de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux).
- Extension des autorisations spéciales d'absence accordées, sur convocation de l'administration, à l'ensemble des réunions initiées par celle-ci (point 1b de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011).
- Abrogation des dispositions de l'article 97 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 sur les obligations particulières des organisations syndicales de la Fonction publique en matière de certification comptable, clause exorbitante par rapport au Code du Travail.
- Attribution de nouveaux moyens syndicaux nationaux indispensables au fonctionnement du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) et au développement du dialogue social de niveau européen (point 1c de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011). La CGT demande à cet effet, en sus des droits existants rattachés aux conseils supérieurs, la création d'une enve-

loppe supplémentaire de droits nationaux répartie en fonction des résultats pris en compte pour la répartition des sièges au CCFP.

- Refonte urgente des règles de fonctionnement du CCFP et des Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP) : rôle et place des suppléants ; organisation des instances par collèges ; présidence des formations spécialisées du CCFP (et place des organisations syndicales dans ce cadre) ; délais de transmission des projets de textes et des propositions d'amendement.
- Réouverture du dossier relatif aux possibilités de mutualisation du droit syndical (point 5 de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011) et ouverture d'une concertation dans la FPH car la mutualisation existante est mise en extinction à la date des prochaines élections.
- Ouverture d'une négociation sur la situation des agents investis d'un mandat syndical et la reconnaissance de leur parcours militant (sur les bases des accords de Bercy et de l'axe IV du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011).
- Instauration de droits pour les mandatés aux Comités d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de la FPT et de la FPE équivalents à ceux existants dans la FPH et dans le code du travail (notamment en terme de formation).
- En cohérence avec les points précédents, révision urgente des textes récents et projets de textes en cours (circulaire sur le droit syndical à l'Etat ; décret et circulaire sur le droit syndical de la FPH)
- Rétablissement de la prise en charge des frais de participation des fonctionnaires aux stages des Instituts supérieurs du travail. Depuis l'automne 2008, le Ministère du Travail interdit aux instituts du travail d'utiliser la subvention qu'il leur verse pour prendre en charge les frais

engagés pour la participation des fonctionnaires aux stages qu'ils organisent. Malgré plusieurs démarches, aucune solution de remplacement n'a été mise en place par les précédents gouvernements. »

NON-TITULAIRES

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

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

◆ Trois engagements concrets devraient s'imposer aux employeurs publics :

- l'ouverture au recrutement spécifique, par chaque employeur public, d'ici le 12 mars 2016, d'un nombre de postes équivalent au nombre d'ayants-droit recensés, volontaires à la titularisation, qu'ils soient au moment de l'épreuve dans ou

hors l'emploi public. Cette disposition rendra inutile l'ensemble des dispositions restrictives à la titularisation, et contraindra les employeurs à intégrer au plan de titularisation l'ensemble des agents placés hors de l'emploi public.

- la garantie donnée aux agents éligibles d'être maintenus dans l'emploi public, quelle que soit leur situation vis à vis de la titularisation.
 - Un calendrier respectueux des engagements du protocole, les recrutements ne devront pas être concentrés en fin de période des 4 ans.
- ◆ « Un amendement dans le cadre du projet de loi rectificatif de juillet 2012 à la loi de finances 2012 :

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

◆ Des modifications du décret État et du projet de circulaire :

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

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

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

SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES VERSANTS TERRITORIAL ET HOSPITALIER

« A LA FPT :

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

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

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

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

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

A LA FPH :

Nous revendiquons :

- la mise en place d'un plan urgence emploi formation et augmenter les quotas de places dans les écoles paramédicales ;
- le développement de l'apprentissage avec un financement spécifique dédié ;
- l'augmentation des moyens de formation dès 2013, notamment



pour les promotions professionnelles. La totalité des salariés réussissant le concours d'une école paramédicale doit être pris en charge. Nous revendiquons 5 % de la masse salariale et 10% du temps de travail consacré à la formation professionnelle par agent. La revalorisation salariale que nous exigeons doit permettre une augmentation de la masse salariale qui agira en faveur d'une élévation des budgets consacrés à la formation.

- L'obtention pour les étudiants en étude promotionnelle (la promotion sociale par la formation qualifiante) du même statut que les autres étudiants et d'avoir les mêmes chances de réussite. Il est urgent de rétablir l'équité de traitement aux étudiants en promotion professionnelle.
- L'assurance de l'accès à la totalité du programme de formation, incluant notamment le temps de travail personnel.

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

RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DES INFIRMIER-E-S HOSPITALIER-E-S

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

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

La CGT revendique :

- un départ anticipé pour les salariés-e-s qui réalisent des travaux pénibles
- une bonification pour permettre

un départ avec une retraite entière (trimestres pris en compte en durée d'assurance et en durée de cotisation) : un trimestre pour chaque année d'exposition ».

PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX TRANSFERTS DE PERSONNELS AUX COLLECTIVITÉS LOCALES

Concernant les personnels d'exploitation de l'équipement...

« Nous revendiquons :

- le bénéfice du service actif de manière collective et pérenne pour tous les personnels de la territoriale qui exercent sur les réseaux et les infrastructures routières, des voies navigables et portuaires.
- l'attribution, pour tous ces personnels de l'État et des collectivités territoriales, d'une bonification retraite dans les mêmes conditions que les personnels en bénéficiant (pompiers,...).
- La mise en place de Comité d'Hygiène de Sécurité, et des Conditions de Travail spécifiques Les missions exercées par les agents sont d'une dangerosité reconnue. Nous déplorons à nouveau en quelques mois 2 accidents mortels (départements 01 et 42).
- Les agents localement contestent : des conditions de travail précaires ; l'utilisation de matériels inadaptés ; des interventions sur réseaux extrêmement préjudiciables pour les agents et pour les usagers. Ces conditions de travail ne peuvent pas être banalisées dans des CHSCT locaux départementaux regroupant l'ensemble des catégories quand elles existent. Il est urgent de mettre en place des CHSCT spécifiques.

- L'égalité de traitement Dans le cadre des transferts, des agents ont opté pour l'intégration dans la Fonction publique territoriale. D'autres restent par choix détachés sans limitation de durée (loi du 13 août 2004). Ces agents subissent une discrimination car les élus locaux leur refusent, la plupart du temps, dans le cadre de la double carrière, un déroulement de carrière identique aux autres agents de la collectivité :
 - Avancement d'échelon retardé,
 - Refus de promotion,
 - Voire refus de mutation.
 Nous demandons qu'une circulaire ou un décret mette fin à cet état de fait. Les agents ont subi cette loi, ils ne doivent pas être pénalisés sur leur carrière. ».

... et la situation des OPA.

- ◆ « Décret d'intégration, nous revendiquons :
 - 23 points d'indice supplémentaires pour que les OPA puissent retrouver un déroulement de carrière en catégorie C ;
 - Le reclassement des techniciens 1° (OPA) au grade de technicien territorial principal de 1ère classe ;
 - Une homologation directe pour accéder en catégorie A et la suppression du recours à une commission nationale de classement
- ◆ Décret retraite, nous revendiquons :
 - Le choix entre une pension unique FSPOEIE, ou une pension CNRACL avec la prise en compte de la cotisation FSPOEIE sur la partie OPA.
 - Une table ronde sur le décret retraite avec l'ensemble des interlocuteurs (MEDDE, Fonction publique (DGCL, DGAFP), Organisations Syndicales.

La CGT demande la sortie concomitante des deux décrets afin que

les OPA puissent disposer de tous les éléments au moment de leur option. »

ARRÊTER LES DÉRIVES DES GROUPEMENTS D'INTÉRÊT PUBLIC (GIP) ET DES GROUPEMENTS DE COOPÉRATION SANITAIRE (GCS)

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, ont été pris sans aucune concertation avec les organisations syndicales.

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

Au fil du temps la possibilité de création de GIP a été ouverte à pratiquement tous les domaines de la fonction publique et les modalités de fonctionnement ont été singulièrement assouplies.

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

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

De nombreux GIP, qui devaient être éphémères, sont en fait reconduits d'année en année, certains, existant depuis près de 30 ans. Parallèlement, alors que les personnels recrutés propres devaient être l'exception

stricte, ils sont aujourd'hui majoritaires dans la plupart des cas.

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

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

La loi Warsmann permet la généralisation de ce type d'organismes.

Les possibilités de création de GIP sont désormais élargies à presque toutes les activités de service public et pourront désormais gérer de façon pérenne des missions généralistes, et de plus par des personnels de droit privé.

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 ! Il est urgent de stopper ces processus.

« Nous demandons :

- **L'arrêt immédiat de l'applica-**

tion du décret 2012-91 ;

- **L'ouverture d'une concertation pour réformer la loi du 18 mai 2011 ;**
- **L'arrêt immédiat des GCS employeurs »**

CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE C

Depuis de nombreuses années, la grille de la catégorie C, son écrasement, illustrent le besoin d'une renégociation rapide de l'ensemble des grilles 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.

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

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

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

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

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

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

REVALORISATION STATUTAIRE DE LA FILIÈRE SOCIALE ET SOCIO-ÉDUCATIVE

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

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

Un grand nombre de ces agents sont titulaires d'un diplôme d'État acquis à la suite d'une scolarité de trois ans, et les décrets parus au JO ont reconnu à ces diplômés d'État le niveau 6 européen, c'est à dire l'équivalent du niveau licence dans la classification LMD.

Par contre, le gouvernement précédent a refusé de transposer cette reconnaissance en droit français (Registre National des Certifications

Professionnelles), maintenant ces formations au niveau III français. Les corps restent sur le haut du B (NES) avec un débouché sur le « petit » A.

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

Pour la CGT :

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

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

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

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

- *le passage en catégorie A, sur la grille A type, des agents de la filière sociale, et une reconnais-*

sance niveau II en France.

- *Un corps d'encadrement clairement situé en A+ dans la Fonction Publique.*

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

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

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

INTÉGRATION DES FONCTIONNAIRES DE MAYOTTE

« 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. ».



Ouvrir des négociations sur :

LES RETRAITES

Les réformes successives des retraites de 2003 et 2010 n'ont eu de cesse de baisser le niveau des pensions en France, pour les fonctionnaires comme pour l'ensemble des salariés.

Ces réformes se sont même attaquées aux plus pauvres, rendant le minimum garanti inaccessible à beaucoup.

Les femmes fonctionnaires sont les plus pénalisées par les réformes successives et "régressives" des retraites.

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

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

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

Certaines questions relèvent d'une démarche plus spécifique au régime des fonctionnaires :

◆ La reconnaissance de la pénibilité

Nous revendiquons :

- « de fonder la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction

publique sur un décret listant les conditions de travail et de dangerosité y ouvrant droit, en s'inspirant du décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels dans le code du travail ;

- que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification, pour rendre possible les départs anticipés, quelle que soit l'évolution de la carrière. Les conditions de durée de service pour bénéficier des bonifications, qui sont dissuasives à la mise en oeuvre d'une politique de prévention, doivent être supprimées.

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

◆ Le minimum garanti

Nous revendiquons :

- « l'abandon de la double condition (d'avoir la durée d'assurance totale ou d'atteindre la limite d'âge) pour pouvoir bénéficier du minimum garanti ;
- l'harmonisation des conditions de calcul du minimum garanti pour les agents ayant moins de 15 ans de service ;
- l'abandon de l'écrêtement du MG, prévu au 1^{er} juillet 2013 (par comparaison avec les autres minima du même pensionné), et en conséquence l'abandon de la condition de liquidation de toutes les pensions à compter du 1^{er} juillet

2013 ;

- la prise en compte des bonifications, a minima celles pour enfant, pour le calcul du MG ;
- l'inventaire et le réexamen des dossiers actuellement en contentieux à la CNRACL et au Service des Retraites de l'État, sur les départs entre le 10 novembre 2010 à mai 2011, ayant occasionné une perte du MG anticipé à partir de la législation antérieure. ».

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

Le « Régime Additionnel de la Fonction publique » (RAFP) destiné à procurer aux fonctionnaires un supplément de retraite à partir de cotisations appliquées sur les primes et indemnités est en fait un fonds de pension, soumis aux aléas des marchés financiers.

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

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

Le taux de 75 % pour une carrière complète, appliqué au seul traitement indiciaire, produit en réalité et en moyenne un taux de remplacement de 62 % (FPE) en raison de la non-prise



en compte des primes et indemnités.
 « *La CGT demande l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.*

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

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

◆ Rétablissement de la bonification d'un an par enfant

Tant que les inégalités de pension entre femmes et hommes existent, des mesures de compensation sont légitimes.

La réforme de 2003 a réduit ce droit familial, avec le passage d'un an de bonification par enfant à 6 mois de durée d'assurance (durée validée qui sert seulement pour le calcul de la décote), pour les enfants nés à partir de 2004.

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

◆ Jours de grève

Les journées de grève sont signalées à la CNRACL par les établissements hospitaliers et les collectivités territoriales, et défalquées de la durée ouvrant droit à pension.

Or les articles 5 et 9 du Code des pensions ouvrent le droit pour les services accomplis en position d'activité. Pendant une grève, les fonctionnaires sont en position d'activité. La CGT estime qu'il s'agit là d'une discrimination du traitement des fonctionnaires ainsi que d'une atteinte au droit de grève.

« *La CGT réitère sa demande que les jours de grève ouvrent droit à pension pour tous les fonctionnaires.* »

◆ CNRACL et compensation inter-régimes

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

« *La CGT est favorable à la com-*

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

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

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

LES NON TITULAIRES

Il convient de faire – comme prévu pour le printemps 2013 - le bilan de l'application de la loi et d'en tirer les conséquences, y compris en apportant des modifications à celles-ci. D'ores et déjà cela devrait être le cas

- « Pour la titularisation des agents sur contrats temporaires

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

- « Pour les agents sur statut dérogatoire

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

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

titularisation, se reposera (adjoints de sécurité,...).

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

LA SUBROGATION DE LA LOI HPST

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

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

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

« *Nous revendiquons :*

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

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

LA SUBROGATION DE LA RÉFORME TERRITORIALE DU 16 DÉCEMBRE 2010

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La CGT revendique :

- *« l'abrogation de la loi portant réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 ;*
- *l'affirmation dans le cadre d'une véritable décentralisation du caractère social, démocratique, unitaire et décentralisé de la République, assurant une égalité de traitement, pour toutes et tous, sur l'ensemble du territoire national ;*
- *le renforcement de l'autonomie financière des collectivités locales, par la possibilité pour ces dernières de fixer librement le taux des impôts locaux ;*
- *la mise en œuvre d'une réforme fiscale d'ampleur, permettant un financement solidaire et pérenne des missions de service public et de l'emploi public et le renforcement de la péréquation financière entre collectivités locales ;*
- *la légitimité démocratique de chaque échelon de décision des collectivités locales et des Éta-*

blissements Publics de Coopération Intercommunale:

- *la création d'un pôle financier public, pour un financement pérenne des politiques publiques et en particulier des investissements ;*
- *l'instauration d'outils d'évaluation et de contrôle permettant de contribuer à la nécessaire adaptation des services publics aux évolutions des besoins sociaux;*
- *la création d'espaces de dialogue social de démocratie sociale et citoyenne qui dépassent de façon structurelle l'information ou la consultation ».*

UN STATUT UNIFIÉ DES FONCTIONNAIRES

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

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

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

- *D'une grille unique de rémunération, renforcée et renouvelée, assurant partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La*

refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.

- Pour des missions données, de corps transversaux communs ayant fonction de passerelles entre les trois versants
- D'un système d'entrée dans la fonction publique fondé uniquement sur le recrutement par concours et assurant que la réussite à celui-ci se traduise par une embauche effective
- Des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages,...)
- D'instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité».

Parallèlement « Il paraît indispensable de garantir le principe d'unicité du service public sur l'ensemble des territoires et le débat public au plus près des usagers, des besoins sociaux et de la réalité socio-économique territoriale.

C'est la raison pour laquelle la CGT propose la mise en place de Conseils Territoriaux de la Fonction Publique (CTFP), au niveau régional et départemental. Ces conseils seraient en lien avec le Conseil Commun au niveau national et pourraient être saisis pour avis par ce dernier.

Les CTFP seraient consultés pour donner un avis sur les questions relatives aux conditions d'élaboration, d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique, le développement et l'aménagement du territoire sur le plan départemental et régional.

Ils seraient composés du préfet ou de son représentant, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des organisations syndicales représentatives, des représentants des usagers, des représentants des acteurs économiques et associatifs. ».

Les CFPT auraient pour prérogatives :

- « L'examen de la situation de la

fonction publique et de la qualité du service public à rendre en termes de localisation, de temps et de conditions d'accès, et en termes de fonctionnement et d'organisation.

- L'appréciation de l'utilisation de l'emploi public statutaire en termes quantitatifs et qualitatifs (rapports annuel de l'emploi public et statistiques).
- L'évaluation des besoins sociaux à satisfaire fondée sur l'évolution démographique et les modifications socio-économiques du territoire.
- La consultation paritaire des acteurs locaux sur le développement économique et social, l'emploi public statutaire, l'aménagement du territoire. Ces analyses qui intégreront les contraintes propres à chaque département déboucheront sur des propositions d'amélioration.
- Le CTFP détermine des missions en auto-saisine et d'expertise territoriale. »

LA GRILLE INDICIAIRE

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

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

Après les mesures d'urgence il est impératif d'entreprendre un grand chantier à l'issue d'un cycle de négociations.

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

« Sur la conception globale

- Une fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi
- La requalification de nombreux emplois actuellement « sous-valorisés ».
- Un recrutement basé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent être renouvelées et donner lieu à nomination par ordre de mérite aux concours.
- Une grille indiciaire unique pour les 3 versants de la Fonction publique.
- La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

Sur la grille et les qualifications

- Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT (1.700 euros bruts en 2012).
- Amplitude de la grille indiciaire : 1 à 4,6
- Les cadres dirigeants- ceux pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination – pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille.
- Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète
- Augmentation uniforme de 70 points d'indice comme revalorisation immédiate.
- Catégories et qualifications :
- Sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme.
- Catégorie C
Recrutement niveau brevet des collègues ou CAP.
Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.
- Catégorie B 1
Recrutement niveau BAC
Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.
- Catégorie B 2
Recrutement niveau BAC + 2
Salaire de début : 1,6 fois le

SMIC.

- **Catégorie A 1**
Recrutement niveau BAC + 3
Salaire de début : 1,8 fois le SMIC.
- **Catégorie A 2**
Recrutement niveau BAC + 5
Salaire de début : 2 fois le SMIC.
- **Catégorie A 3**
Recrutement niveau BAC + 8
Salaire de début : 2,3 fois le SMIC.

- Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps
- Carrière complète :
Maximum Minimum
C 35 ans 2/3 durée maximale
B1 34 ans 2/3 durée maximale
B2 33 ans 2/3 durée maximale
A1 32 ans 2/3 durée maximale
A2 31 ans 2/3 durée maximale
A3 30 ans 2/3 durée maximale
- Passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade.
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel.
- Intégration de toutes les primes, ayant un caractère de complément salarial, en rémunération indicée.
- Suppression de toute forme de rémunération au mérite.
- Maintien des seules indemnités liées à des sujétions particulières (travaux pénibles, de nuit, du dimanche...). Simplification et transparence de ces régimes indemnitaires.

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

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

Sur le déroulement de carrière

- Mise en place d'un système de notation visant à l'objectivité et reflétant pleinement les qualités professionnelles de l'agent.
- La qualification mise en œuvre doit mieux être retranscrite dans la carrière du fonctionnaire.

L'agent peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté dans l'échelon dans la limite de 3 mois par an.

- La mise en œuvre des qualifications doit s'apprécier à partir de critères qui ne soient pas contestables ou sujets à interprétation. Ceux-ci doivent exclure tout ce qui relève de la discipline, du zèle, d'objectifs quantifiables.
- Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans pas plus de 3 ans).

Les réductions d'ancienneté doivent être totalement déplafonnées et le nombre d'agents pouvant en bénéficier ne doit pas être limité.

Sur les corps

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

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

- La RAEP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours.
- En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves.
- Chaque équivalence doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP

concernée.

- A qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié du privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires. Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.
- Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.
- Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de l'ancienneté au titre du secteur privé et / ou comme agent non titulaire de droit public, doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.

LE RATTRAPAGE DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE

Depuis le 1^{er} janvier 2000, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation est de 13 %. Le décrochage par rapport à l'inflation date en fait de la désindexation du point d'indice mise en œuvre depuis 1984.

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

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

Il est nécessaire de sortir de cette situation de blocage.

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

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

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les inégalités professionnelles dans la Fonction publique sont encore très importantes. Le rapport annuel de la Fonction publique en 2010 signale des écarts moyens de salaires entre les femmes et les hommes de 15,4 % dans la FP d'Etat, de 12,8 % dans la FP territoriale et de 27,5 % dans la FP hospitalière.

Le constat du rapport de la députée Françoise Guégot en 2011 est édifiant, et relève entre autre ; une forte spécialisation des métiers entre les femmes et les hommes, qui reproduit, à l'image des représentations traditionnelles du rôle de la femme, leurs rôles respectifs dans le monde du travail et dans la société ; des écarts de rémunérations toujours au désavantage des femmes ; une sous représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant ; un déroulement de carrière beaucoup moins linéaire (interruption, temps partiel...) qui influe fortement sur leur niveau de pension.

Des « pseudos » négociations ont eu lieu en 2011 avec le gouvernement précédent, sur l'égalité professionnelle, et dans le même temps, sans consultation des organisations syndicales, des mesures en « trompe l'œil » ont été introduites au sein du projet de loi « relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi

des agents contractuels dans la fonction publique » (quotas de nomination dans la haute fonction publique).

L'État, les collectivités locales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent être exemplaires en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes : c'est un enjeu de société majeur, l'affaire de toutes et tous, qui appelle des réponses fortes et ambitieuses pour en finir avec les inégalités.

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

Démarche intégrée de l'égalité

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

Suppression de tous les écarts de salaires

Un rapport annuel de situation comparée (RCS) à tous les niveaux des titulaires et non titulaires, doit permettre un état des lieux précis pour mieux identifier les inégalités femmes/hommes avec des éléments d'analyse et de compréhension, et des indicateurs d'évolution dans le temps....

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

L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » doit être la règle en particulier pour la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine par leur réévaluation dans les grilles salariales

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

Les femmes doivent pouvoir exercer les mêmes missions que les hommes et vice-versa. Des cam-

pagnes de communication pour promouvoir l'égalité dans la formation, l'embauche, la promotion professionnelle sont indispensables.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'éradication de la précarité sous toutes ses formes dans la Fonction



publique et la lutte contre l'insécurité sociale, passent par l'interdiction du temps partiel imposé, la titularisation des personnels non titulaires et contractuels qui le souhaitent, et une sécurisation des parcours professionnels.

Articulation vie privée/vie professionnelle

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

- Un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) doit être amélioré : aménagement des horaires, vigilance quant aux heures de réunion.
- Neutralisation de l'impact du congé maternité et des congés pathologiques qui lui sont afférents, idem pour le congé d'adoption et le congé paternité. Ce dernier doit être augmenté à un mois, et neutralisation aussi pour les congés pour enfants malades ou personne en fin de vie.
 - Le congé parental doit être plus partagé entre les parents, plus court et rémunéré (sur la base du dernier salaire)
 - Un véritable service public d'accueil de la petite enfance doit être mis en place.
 - L'accueil à l'école Publique doit être possible dès l'âge de deux ans
 - Des mesures doivent être prises pour un accueil hors temps scolaire pour les enfants.

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

- respect de la santé des femmes
- reconnaissance de la pénibilité des travaux pénibles des femmes avec un droit de départ anticipé à la retraite avec une pension entière (exemple les soignantes qui soulèvent des poids importants, horaires de nuit, postés...)
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans vio-

lences et agressions sexuelles ou discriminations.

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

Une juste représentation des femmes

Des objectifs chiffrés doivent être fixés pour assurer :

- une mixité des listes présentées aux élections professionnelles, devant être le reflet du corps électoral
- une mixité dans les délégations qui négocient et dans les instances comme les conseils supérieurs de la Fonction Publique...

Des retraites décentes pour les femmes

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

Suivi des mesures et obligation de résultats

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

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

LES COMPÉTENCES ETAT/COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

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

La CGT est porteuse du principe d'une complémentarité d'interven-

tion entre l'Etat et les collectivités locales, mais aussi entre collectivités locales.

L'architecture actuelle de l'intervention publique est loin d'être un ensemble idéal et il est évident que l'organisation des missions de la Fonction publique est perfectible. C'est d'ailleurs l'adaptabilité de la Fonction publique qui lui a permis par le passé de répondre efficacement aux évolutions de notre société. Cela dit, les principes fondateurs qui ont structuré l'intervention publique demeurent pertinents et ils doivent constituer le socle du nécessaire renouveau de la Fonction publique. Afin de garantir de manière pérenne l'effectivité du principe angulaire d'égalité de traitement, deux grands axes de réforme doivent être promus, en matière de démocratie et d'organisation des missions.

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

- L'échelon national – au travers de la représentation parlementaire et de l'appareil d'Etat- doit être confirmé et renforcé dans son rôle de garant des principes et des moyens qui permettent d'assurer l'effectivité des droits sur tout le territoire. Ainsi, à titre d'exemple, les moyens consacrés par l'État aux missions de contrôle du droit du travail, du prélèvement de l'impôt et de l'utilisation de l'argent public doivent être développés.
- Le caractère démocratique de la décision, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques doit être renforcé.
 - A chaque échelon de la décision doit correspondre une instance assise sur la légitimité démocratique
 - Pour une meilleure mise en œuvre des politiques publiques, des lieux d'échange et d'évaluation doivent être conçus, associant décideurs politiques, usagers et agents. Dans ce cadre, des outils objectifs d'évaluation et de contrôle peuvent être mis au point afin de contribuer à la nécessaire adaptation des ser-

vices publics aux évolutions des besoins sociaux. Un pouvoir d'auto-saisine exercé par ces instances serait également un facteur de dynamisme.

- *A partir des versants actuels du statut de la fonction publique, l'édification d'un statut unifié renforcerait l'adaptabilité de la fonction publique et faciliterait la mobilité choisie de ses personnels. Ce statut unifié, renforcé dans les garanties qu'il offre à ses agents au service de l'intérêt général, serait un facteur puissant de cohérence dans le cadre de la complémentarité territorial/national.*

Pour une organisation plus efficace de l'intervention publique

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

Une réforme fiscale d'ampleur est la condition indispensable pour une intervention publique assurant l'efficacité des droits. Cette réforme doit permettre un financement équitable et pérenne des missions de service public dans le cadre d'une conception axée sur la complémentarité entre échelons d'exercice des missions et la solidarité entre terri-

toires. Elle doit, dans le cadre du maintien et de l'extension de la clause générale de compétence à l'ensemble des collectivités territoriales, garantir une véritable autonomie fiscale des collectivités territoriales (capacité de fixer librement l'assiette et les taux d'imposition locaux).

Pour un état des lieux

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

L'AMÉLIORATION DES DROITS SYNDICAUX

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

Ouverture de négociations permettant le développement du droit syndical tel que prévu par les accords de Bercy, les discussions menées en 2011 ayant eu pour cadre imposé par le gouvernement celui d'une réforme menée à moyens constants. Ouverture de discussions, dans un cadre interprofessionnel, pour la participation des employeurs publics à la mise en place de droits syndicaux interprofessionnels. ».

LA SANTÉ, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Depuis novembre 2009, un accord a été signé par la plupart des organisa-

tions syndicales, dont la CGT. Cet accord se décline en 3 axes, 15 actions et 63 propositions. Cet accord a été en partie mis en œuvre mais des points essentiels n'ont toujours pas été traités ou traités partiellement.

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

Des CHSCT ont été mis en place dans la fonction publique d'État et seront mis en place dans la Fonction publique territoriale. Ces CHSCT ont suscité un grand espoir chez les agents tant les risques psychosociaux se sont développés et les conditions de travail dégradées. Les CHSCT mis en place actuellement ne bénéficient que de peu de droits.

En marge des droits, le périmètre de création des CHSCT ainsi que leur composition posent une difficulté supplémentaire.

Au niveau des professionnels de santé, les médecins de prévention sont en nombre nettement insuffisant dans la Fonction publique à tel point que nombre de visites médicales obligatoires ne se font pas.

L'engagement était également pris dans l'accord de « s'assurer que l'ensemble des documents uniques est établi. ». Nous en sommes très loin.

Les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, les risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction n'ont toujours pas fait l'objet d'un bilan ni d'un plan d'action. Le repérage de l'amiante dans l'ensemble des administrations doit être effectué et analysé.

Au niveau des instances médicales, leur fonctionnement est complètement hétéroclite.

Enfin, le conseil commun de la fonction publique a été mis en place et, en son sein, une formation spécialisée sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail a été créée. Depuis cette mise en place, le 31 janvier 2012, cette commission n'a jamais été réunie.

Concernant le suivi professionnel et post-professionnel des agents exposés aux fameux produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques), nous sommes encore loin du compte. Or, ce dont nous avons besoin, c'est d'une véritable politique de prévention des risques professionnels en matière d'exposition à

l'ensemble des CMR évitant ainsi de nombreuses contaminations, d'un suivi tout au long et au delà de la carrière (englobant retraités et pensionnés) des agents exposés avec une traçabilité de l'ensemble des expositions professionnelles.

« Pour la CGT il faut

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

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

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

Un réel suivi professionnel

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

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

- Une formation des agents et des responsables en matière de prévention et de santé au travail.
- L'État doit mettre en place un véri-

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

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

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

LES DROITS DES ORIGINAIRES D'OUTRE-MER

L'application des droits particuliers dans les versants de la Fonction Publique est remise en cause de plus en plus systématiquement, quand ce n'est pas un refus d'application (indemnité d'installation, congé bonifié ...).

Arrivés en masse en métropole par le BUMIDOM (bureau de migration pour les DOM) véritable déportation, les originaires des DOM sont aujourd'hui, avec la 2^{ème} et la 3^{ème} génération, environ 1 500 000, dont à peu près 1 million en Ile de France.

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

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

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

Se mettre aussi d'accord sur 2 ou 3 indices dans le faisceau pour

démontrer son centre des intérêts matériels et moraux etc ... Avec extension de ce droit aux non titulaires et aux précaires de la Fonction publique. Les agents n'auront à faire la preuve de leur CIMM qu'une fois.

- renégocier le principe d'une indemnité d'éloignement pour tous
- agir sur le prix des billets d'avion en faisant la transparence sur l'élaboration du coût et de la part croissante des taxes. Mettre en place une agence publique avec des moyens politiques et financiers pour obtenir des tarifs sociaux pour tous dans le cadre de l'obligation pour l'ÉTAT d'un minimum de service public des transports vers les DOM qui sont aussi le territoire de la France.
- il doit y avoir une priorité de mutation pour les fonctionnaires originaires ; à qualification égale dans toute la Fonction publique (voir un accord avec les confédérations des DOM)
- retraite : prise en charge par l'employeur du coût du déménagement et intégration de la vie chère dans le montant de la pension.
- enfin agir au développement du tourisme social dans les DOM via les comités d'entreprise ou œuvres sociales pour la construction et la gestion de centres de vacances :
 - pour faciliter des échanges de population afin de faciliter le « mieux vivre ensemble »
 - pour loger à bas prix des bénéficiaires de congés bonifiés ne pouvant être reçu dans les familles.

◆ En ce qui concerne les discriminations

- transformer l'ADOM en établissement public administratif et lui donner les moyens pour accomplir ses missions ;
- lutte impérative contre les discriminations à l'embauche, à l'évolution de carrière, à la formation professionnelle, à l'octroi des droits particuliers etc... ;
- lutte contre toutes les formes de racisme et de xénophobie par

des débats, l'information, la formation syndicale ex 21 mars etc...

◆ **En ce qui concerne l'histoire**

- *poursuite avec une implication plus grande des organisations de la CGT du travail sur « le devoir de mémoire » 10 mai, date de l'ONU, le 04/12 etc ...*
- *obtenir un jour férié chômé et payé pour marquer le crime contre l'humanité pour toute la population*
- *obtenir du Président de la République des excuses officielles et publiques pour la participation de la France dans le plus grand crime contre l'humanité*
- *travailler sur des droits en réparation. ».*

UNE RÉFORME DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT

La Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (Réate) est devenue, comme la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) elle-même, le symbole des politiques rejetées par les personnels comme par les usagers.

Un bilan désastreux des politiques mises en œuvre

Les réformes des administrations territoriales de l'État s'accélérent depuis le début des années 2000 avec notamment les expérimentations lancées dans le département du Lot en 2006, critiquées par la CGT. Ces expérimentations ont préparé le terrain à la RGPP qui se met en œuvre à partir de 2007. La "Réate" en est une pièce maîtresse. Elle prend tout son sens avec l'ensemble des autres réformes touchant les services de l'État dans les territoires : la carte judiciaire, la fusion impôts-trésor, la création de Pôle Emploi,... Ces réformes ont été menées à la hussarde sans aucune concertation avec les organisations syndicales, la représentation nationale, ni même avec l'encadrement supérieur des ministères. Les nouveaux services sont peu

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

L'exemple de la DGCCRF (Direction Générale de la Concurrence Consommation et Répression des Fraudes) est révélateur. Les effectifs en 5 ans sont passés de 3800 à 3000. Cette administration est exsangue dans de nombreux départements et ne disposent ainsi plus de moyens d'assurer l'ensemble des missions. L'action interministérielle, plutôt que de favoriser le développement de l'action coordonnée des services de l'État dans les territoires, a accompagné l'affaiblissement et la perte d'efficacité de ces services résultant de la mise en œuvre RGPP et de la Réate.

« Pour la CGT, l'administration territoriale de l'État au cœur des enjeux du service public dans les territoires

La CGT n'a jamais été porteuse du statu quo. Elle revendique une démarche de modernisation permanente pour plus et mieux de service public pour les droits de chacun, le développement des territoires et du pays. Elle a dénoncé et combattu à ce titre la RGPP et la Réate (...)

◆ **L'exigence d'un moratoire**

(...) la CGT demande en premier lieu de porter un coup d'arrêt aux réformes, et en particulier aux suppressions des services de proximité. Un moratoire doit être décidé. Un état des lieux et un bilan des réformes intervenues sont indispensables. L'ensemble des éléments d'expertise existant, notamment les rapports d'inspection de l'administration, doit être porté à la connais-

sance des organisations syndicales. L'accès à ceux portant sur la Réate a été refusé jusqu'à présent! Aucun bilan social n'a pas, non plus, été effectué dans les nouveaux services interministériels mis en place...

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

◆ **Des services de l'État de plein exercice dans les territoires**

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

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

◆ **Une autre conception de l'interministérialité**

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

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