Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

SUP. N°1 AU
N° 863 01 18

fédération des services publics

la cgt

LES CAHIERS

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

REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA FONCTION PUBLIQUE ET SES AGENTS

la cgt
FONCTION PUBLIQUE

la cgt
FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
Fédération CGT des Services publics

ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 547 – 93515 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155828820
MEL : fdsp@cgt.fr
SITE : https://www.cgtservicespublics.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION :
Sylvie GUINAND

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : A parution
ISSN : 0395-0824
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
Numéro de CPPAP : 1018 S 06646

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

Chères, chers camarades,

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

Bon courage,
Fraternellement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FICHE N° 1

QUELS SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES ?

L'EXISTANT

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

La réforme des collectivités territoriales

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

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

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

La réforme des administrations territoriales de l'État

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

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

La réforme du secteur de la santé:

La loi dit de « Modernisation de notre système de

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

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

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

ANALYSE CRITIQUE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES PROPOSITIONS ET LES REVENDICATIONS DE LA CGT

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

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

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

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

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

Dans l'immédiat, la CGT Fonction publique propose :

– L'arrêt des réformes,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– L'indispensable démocratisation des services publics:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FICHE N° 2

LES EMPLOIS NÉCESSAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

Depuis des décennies, les politiques de tous bords, de nombreux médias, des commentateurs « avisés » ne cessent de nous rebattre les oreilles avec cette double affirmation : « les effectifs de la Fonction publique ont explosé depuis deux ou trois décennies et leur poids est devenu insupportable dans les dépenses publiques », justifiant ainsi les réductions drastiques d'emploi dans toute la Fonction publique. Le gouvernement Macron, qui entend baisser de 60 milliards d'euros la dépense publique sous son quinquennat, suit la même politique et annonce la suppression de 120000 postes de fonctionnaires, 70000 dans la fonction publique territoriale et 50000 dans la fonction publique de l'État.

LA SITUATION ACTUELLE :

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

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

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

- Les fonctionnaires civils : 3,85 millions ;
- Les militaires : 0,3 million ;
- Les contractuels : 0,94 million ;
- Les autres catégories non fonctionnaires (enseignants et documentalistes sous contrat privé, ouvriers d'État, assistantes maternelles, médecins hospitaliers etc.) : 0,35 million ;
- Les apprentis : 10689.

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

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

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

	Ministères et collectivités territoriales		EPA à recrutement de droit public		TOTAL en millions		
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
FPE	1 913674	1 844050	484357	436743	2 398031	2 282535	44%
FPT	1 404117	1277746	485193	441525	1 889310	1713062	34,70 %
FPH			1 163278	1078151	1 163278	1078151	21,30 %
TOTAL FP	3 323310	3 125434	2125002	1 945170	5 450619	5 073748	100%

Total FP : emplois tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, et hors contrats aidés de droit privé (198000 e 31/12/2015 en augmentation de 2,8 % par rapport à 2014).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT:

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

- Ils doivent être corrélés aux missions publiques, vecteur incontournable du progrès social et de l'intérêt général; celles-ci doivent être préservées de la loi du profit, tout en étant productrices de richesses, et ne doivent pas être confiées au secteur privé;
- Ils doivent permettre de rendre la meilleure qualité de service public pour toute la population et sur tout le territoire et garantir l'égalité de traitement des citoyen.es.

C'est pourquoi, la CGT revendique:

- L'arrêt immédiat de toutes les formes de suppressions d'emplois et, dans le même temps, la création de tous les emplois statutaires dont notre société a besoin;
- Un large débat contradictoire doit être organisé entre les différents acteurs (gouvernement, organisations syndicales, employeurs publics, représentants des citoyens, ...) pour apprécier les missions à confier à la Fonction publique.

Par exemple, pour faire face aux missions des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, il faut au plus vite déclencher la création de 100000 emplois par l'intermédiaire d'un plan d'urgence emploi/formation.

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

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

INTRODUCTION

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

Toutefois des dispositions statutaires permettent le recours aux non titulaires:

- Pour des besoins temporaires, s'ils ne peuvent être satisfaits par des titulaires;
- Pour des besoins permanents sur des temps incomplets;
- Pour des besoins permanents sur des fonctions qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

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

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

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

SITUATION ACTUELLE

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

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

Les derniers chiffres publiés parlent d'eux-mêmes:

- 742 327 non titulaires au 31 décembre 2002 soit 14,7 % des emplois de la Fonction publique;
- 914 131 non titulaires au 31 décembre 2012 soit 17 % des emplois de la Fonction publique;
- 942 600 non titulaires au 31 décembre 2014 soit 17,3 % des emplois de la Fonction publique.

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

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

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

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

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

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT :

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

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

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

- Restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;
- Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
- Améliorations des droits et garanties collectives des contractuels.

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

- L'arrêt de recrutements de précaires sur des besoins permanents ;
- La création de nouveaux corps là où les besoins existent ;
- La suppression de la loi intérim de 2009 pour les trois versants de la Fonction publique.
- L'abrogation de l'article 4-2e alinéa du Titre II (cadres A non titulaires sur emploi permanent).
- L'arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 du titre II (non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet) ;
- Pour les GIP administratifs (Groupement d'intérêt public) et les GCS (Groupement de coopération sanitaire) devenus pérennes (maximum 6 ans d'existence) l'intégration des missions et des personnels dans les structures administratives de droit commun (service ou établissement public administratif) et éligibilité des agents contractuels à la titularisation ;
- Le recrutement des titulaires des corps de recherche au plus près de la date d'obtention du doctorat, pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels ;
- Le recrutement sur des emplois en CDI pour les fonctions résiduelles qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

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

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

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

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

- Un plan de titularisation avant la fin 2020 (fin du dispositif Sauvadet dans les EPA dérogatoires) ;
- La mise en œuvre de mesures spécifiques lors de la sortie du dispositif dérogatoire qui garantissent la titularisation à tous les grades et sans perte de rémunération ;
- Un droit d'option pour ceux qui ne souhaitent pas devenir titulaires.

Pour un nouveau plan de titularisation offensif :

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

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

- Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat (public ou privé) sur les trois versants de la Fonction publique. Reprise intégrale, dans les mêmes conditions, de l'ancienneté au moment de la titularisation notamment des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le compte des établissements publics.
- Titularisation sur place et sans conditions de concours, sur emplois créés pour toutes les catégories des agents non-titulaires travaillant sur des besoins permanents à partir de 50 % du temps complet, quelle que soit la base juridique du recrutement, établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées) ;
- Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation ;
- Augmentation de la contribution retraite « employeur » due à la titularisation des contractuels sans diminuer la masse salariale des employeurs publics ;
- Reconnaissance de l'expérience et du niveau de qualification validées en cours de carrière, par une reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;

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

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

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

Pour améliorer les droits et garanties collectives des contractuels

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

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

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

• Revalorisation annuelle de la rémunération;

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

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

• Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité Sociale;

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

FICHE N° 4

MESURES URGENTES POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

SITUATION ACTUELLE

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

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

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

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

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

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

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

Une divergence structurelle insoutenable entre inflation et point d'indice

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

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

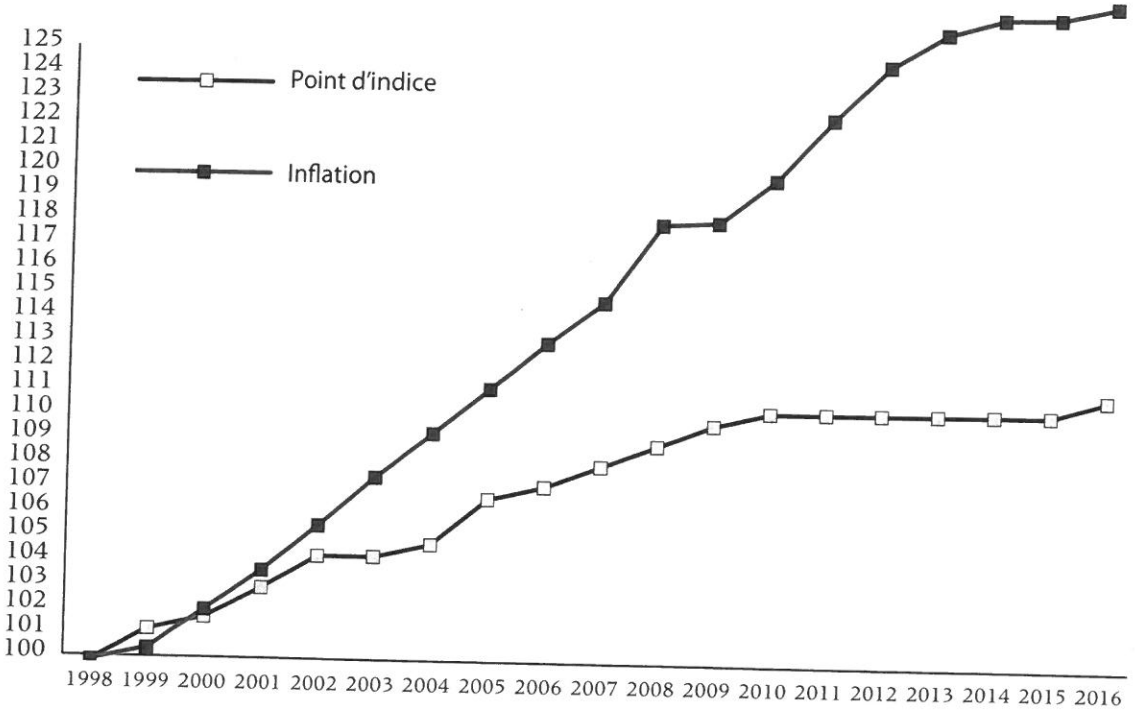
– la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 14,47 % (hors tabac) ;

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

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

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

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



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

Des revalorisations indiciaires insuffisantes avec PPCR

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

• Les effets de PPCR sur la grille indiciaire:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salaire moyen dans les trois versants de la Fonction publique

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

Car de sources sérieuses (DGAFP/DADS/INSEE), en 2014 le salaire moyen par tête (SMPT) dans la Fonction publique est de 2205 € net mensuel pour 2226 € dans le secteur privé et semi-public. C'est donc une quasi égalité sur l'ensemble des salariés.

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

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

• Les écarts de niveaux salariaux entre les trois versants:

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

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

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

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

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT:

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

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

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

Des mesures immédiates:

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

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

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

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

Des mesures nécessitant l'ouverture de négociations:

Pour la CGT la négociation salariale doit s'articuler

Données 2015 (provisoires)		Evolution 2013-2014 en %		Evolution 2014-2015 en %	
		€ courants	€ constants *	€ courants	€ constants
Fonction publique d'État - FPE					
Brut	3030	0,7	0,2	0,8	0,8
Net	2490	0,3	-0,2	0,4	0,4
Fonction publique territoriale – FPT					
Brut	2280	1,7	1,2	1,2	1,2
Net	1890	1,4	0,9	0,8	0,8
Fonction publique hospitalière – FPH					
Brut	2700	1,2	0,7	1	1
Net	2240	0,8	0,3	0,7	0,6

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

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

Pour cela elle revendique :

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

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

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

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

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