

Mémoire

ndum

revendicatif

*A l'offensive
pour le service public !*



Sommaire

Edito	p. 3	Les chèques vacances	p. 43
RECRUTEMENT	p. 5	Les frais de restauration	p. 44
Le concours	p. 5	La prise en charge des frais de transport domicile / travail	p. 44
Conditions propres aux concours externes	p. 6	La prise en charge carburant	p. 44
Le concours sur titre	p. 6	Le supplément familial de traitement (SFT)	p. 45
Le concours interne	p. 7	L'indemnité de résidence	p. 45
Concours 3 ^e voie	p. 7	Le prêt à l'acquisition d'un logement / véhicule	p. 45
Proportionnalité d'ouverture des concours	p. 8	Allocation décès	p. 45
Accès la Fonction Publique Territoriale aux personnes sans qualification	p. 8	Prime médailles du travail	p. 46
Conditions des recrutements	p. 8	Congé de fin de carrière	p. 46
Jury de concours	p. 9	Prime de départ en retraite	p. 46
Obtention de niveau de diplôme ou de diplôme	p. 10	CTP	p. 47
STAGIAIRE	p. 11	Les compétences	p. 47
Démarche d'accompagnement	p. 11	L'organisation	p. 47
FORMATION PROFESSIONNELLE	p. 13	Le droit des élu-e-s	p. 48
La formation	p. 13	Une subvention de fonctionnement	p. 48
Le droit à la formation	p. 13	CAP	p. 49
Les diverses formations	p. 14	Les compétences	p. 49
Le livret de formation	p. 15	L'organisation	p. 49
Le plan de formation	p. 15	Le droit des élu-e-s	p. 49
Droit Individuel de Formation (DIF)	p. 15	Une subvention de fonctionnement	p. 50
Divers	p. 16	PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI	p. 51
ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	p. 19	La fermeture du robinet	p. 51
Structure des carrières	p. 19	Le développement de l'emploi non permanent sur des besoins permanents	p. 51
La gestion collective des carrières	p. 20	Le recours abusif des "contractuels" sur des emplois permanents	p. 51
L'établissement du tableau d'avancement au mérite	p. 20	Les CDD de droit public (3 ans)	p. 55
L'avancement d'échelon	p. 20	Le CDI de droit public	p. 53
Avancement de grade	p. 21	Les " vrais faux " vacataires (sur emploi permanent)	p. 54
Promotion interne	p. 21	Le frein de la nationalité française	p. 55
Les cadres d'emplois	p. 22	Loi de titularisation	p. 55
Architecture des carrières	p. 22	Les emplois aidés	p. 55
La mobilité	p. 23	Les " faisant fonction "	p. 56
Notation / Évaluation	p. 24	L'émergence de nouvelles fonctions	p. 57
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	p. 25	Droits nouveaux pour tous	p. 57
DISCIPLINE	p. 27	Action sociale et protection sociale	p. 58
Les sanctions disciplinaires	p. 27	RETRAITE	p. 59
Le conseil de discipline	p. 27	La défense et la consolidation de la répartition construite sur le principe de la prestation définie	p. 59
TRAVAIL / SANTÉ	p. 29	CNFPT	p. 61
Les objectifs	p. 29	Le Conseil National d'Orientation (CNO)	p. 61
Acteurs de la prévention	p. 29	Le Conseil Régional d'Orientation (CRO)	p. 61
Réparation	p. 30	Budget formation	p. 62
Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP)	p. 30	GPEC	p. 63
Temps de travail	p. 31	CSFPT	p. 65
DROIT SYNDICAL	p. 33	Moyens mis à disposition	p. 65
Loi dialogue social	p. 33	ANNEXES	
Les moyens matériels	p. 33	1 CASC	p. 67
Les moyens de déplacement	p. 34	2 PROPOSITIONS POUR LA PÉRENNITÉ DE L'IRCANTEC	p. 69
Temps syndical et réunions syndicales	p. 34	I- L'affichage alarmiste sur le déficit à venir	p. 69
Droits nationaux	p. 36	Les projections du COR	p. 70
La formation syndicale	p. 36	Les charges indues	p. 71
Les droits rattachés à la personne	p. 37	II - La pérennisation du régime en assurant son équilibre	p. 73
La cotisation syndicale	p. 38	A - Une mesure justifiée et cohérente	p. 74
CASC	p. 39	B - Mise en place d'un taux d'appel de la cotisation employeur modulable	p. 72
La dénomination des organismes	p. 39	3 REGIME DE RETRAITE ADDITIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP)	p. 77
La définition des activités sociales et culturelles	p. 40	L'essentiel sur son fonctionnement	p. 77
Les modalités	p. 40	Argumentaire	p. 77
La composition et l'organisation des élections	p. 40	4 RETRAITE	p. 81
Les moyens de fonctionnement	p. 41	5 ACCORDS DE BERCY	p. 85
Le financement	p. 42		
Les bénéficiaires	p. 42		
ACTION SOCIALE	p. 43		

édito

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eric DORN
Secrétaire fédéral à la politique revendicative





nvo
**SAISISSEZ-VOUS
 DU MAGAZINE
 DE LA CGT !**
www.librairie-nvo.com

1 an pour 59€ Offre valable jusqu'au 31 mars 2012 code origine : VO2010

(Écrire en lettres capitales, merci) Monsieur Madame Mademoiselle

*NOM _____

*PRÉNOM _____ ANNÉE DE NAISSANCE _____

*ADRESSE _____

*CODE POSTAL _____ *VILLE _____

TÉLÉPHONE _____

*FÉDÉRATION _____ *ENTREPRISE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

* champ obligatoire

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

Je souhaite recevoir une facture OUI NON

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

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

Autorisation de prélèvement

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

TITULAIRE DU COMPTE

NOM _____ PRÉNOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER _____

DATE _____ SIGNATURE _____

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

ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE NOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

Le concours

Etat des lieux

Le concours est le principal mode de recrutement des fonctionnaires territoriaux.

Pour certains concours, les candidats qui ne possèdent pas le diplôme requis, mais qui justifient d'un titre ou d'une formation équivalente, peuvent déposer une demande de dérogation auprès d'une commission. Celle-ci doit être saisie au moment de l'inscription au concours. Les candidats titulaires d'un diplôme délivré dans un autre État membre de l'Union européenne ou pays faisant partie de l'espace économique européen doivent demander

l'assimilation de leur diplôme au diplôme français requis, lors de leur inscription au concours et par l'intermédiaire du service chargé de l'organisation du concours.

Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe et interne dans la limite de 25 % de la totalité des places offertes à ces concours. Elle peut porter sur une place au moins.

Propositions CGT

Le concours est le seul mode de recrutement dans la fonction publique. Il permet l'égalité d'accès à l'emploi public statutaire. Il est uniquement sur épreuves.

Le concours assure la neutralité du fonctionnaire et rend sa mission égalitaire pour tous les usagers du service public.

Le concours rend le fonctionnaire indépendant de toute pression politique ou financière.

Le concours est ouvert à tous les citoyens quelle que soit leur nationalité.

Les concours doivent être organisés uniquement par les Centres de Gestion.

Dans le cadre de la gestion collective, les Centres de Gestion, chacun à leur niveau, assurent l'organisation des concours (catégorie C : départementale, catégorie B : régionale et catégorie A : nationale).

Le centre national de gestion veille, en lien avec le CSFPT, au contenu et à la cohérence des épreuves des concours et examens professionnels organisés pour toutes les catégories sur l'ensemble des territoires.

Le concours a une validité indéterminée (le bénéfice d'un concours ne doit pas être perdu).

Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe et interne dans la limite de 15 % de la totalité des places offertes à ces concours ou d'au moins une place.

Conditions propres aux concours externes

Etat des lieux

Les conditions d'âge pour l'accès aux concours de la fonction publique ont été supprimées depuis le 1^{er} novembre 2005, sauf pour les concours donnant accès à des corps classés en service actif (police, pompiers, personnels de l'administration pénitentiaire...) et pour certains concours qui sont suivis d'une période de formation initiale d'une durée su-

périeure ou égale à 2 ans. Pour ces concours, certaines catégories de candidats bénéficient de dérogations qui permettent de supprimer ou de reculer les limites d'âge.

Le diplôme ou le niveau de diplôme requis varie selon la catégorie du concours concerné.

Propositions CGT

Les concours sont composés d'épreuves généralistes et si nécessaires d'épreuves de spécialités.

La nature des épreuves est différente en fonction des catégories A, B, C.

Le concours externe est composé d'au moins :

- d'une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat ;

- d'une épreuve orale d'admission visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public.

- toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

Le concours sur titre

Propositions CGT

La CGT réaffirme que les niveaux de qualification (niveau V à I) constituent l'échelle de référence pour l'accès aux concours externes.

Le concours sur titre (diplôme professionnel réglementé comme infirmière, médecin, ETAPS, ATSEM...).

Le concours sur titre est composé d'au moins :

- d'une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat ;

- d'une épreuve orale d'admission visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public.

- toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

Le concours interne

Etat des lieux

Un concours interne de recrutement de la fonction publique permet à des fonctionnaires de changer de corps, par opposition à un concours externe, dont les candidats ne sont pas encore fonctionnaires.

Ce type de concours permet donc à des fonctionnaires de pouvoir accéder à d'autres fonctions que celles qu'ils exerçaient auparavant.

Le concours interne est également ouvert à cer-

taines personnes non fonctionnaires sous certaines conditions, par exemple pour des vacataires ayant travaillé pendant une longue période pour un établissement public.

Certains concours internes sont ouverts à l'ensemble des fonctionnaires et agents non titulaires, d'autres sont réservés à une catégorie précise de fonctionnaires.

Propositions CGT

Le concours interne permet de changer de catégorie et de filière.

Le concours interne est composé :

- d'une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat ;

- d'une épreuve orale d'admission visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public spécifiques au cadre d'emplois.
- toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

Concours 3^e voie

Etat des lieux

Aucune condition de diplôme n'est exigée pour les pères et mères qui élèvent ou ont élevé au moins trois enfants, ainsi que pour les sportifs de haut niveau, figurant sur une liste fixée chaque année par le ministre chargé de la jeunesse et des sports. Ces dérogations ne sont pas applicables aux concours qui donnent accès à des emplois impliquant la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession (c'est le cas par exemple des professions médicales, des infirmiers, des assistants sociaux...).

Il s'agit de concours ouverts aux candidats qui justifient d'une expérience professionnelle en dehors de l'administration publique (c'est-à-dire en tant que salarié de droit privé, travailleur indépendant, membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou de responsable, y compris bénévole, d'une association). Les règles de suppression de limite d'âge sont également applicables aux troisièmes concours.

Propositions CGT

Le concours 3^e voie est uniquement ouvert si des concours internes et externes l'ont été préalablement.

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

Le 3^{ème} concours est composé d'au moins :

- une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat ;
- une épreuve orale d'admission visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public spécifiques au cadre d'emplois. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

Proportionnalité d'ouverture des concours

Etat des lieux

La proportion varie selon les filières. Des priorités sont données suivant la catégorie concernée et la qualification recherchée.

En général, la proportion du 3^e concours est de 20 %.

Propositions CGT

Afin d'assurer un équilibre entre les trois types de concours et l'évolution de carrière des agents, les proportions pour l'entrée dans un corps doivent être :

- 2 concours internes (soit 40 %) ;
- 2 concours externes (soit 40 %) ;
- 1 concours 3^e voie (soit 20 %).

Accès à la Fonction Publique Territoriale aux personnes sans qualification

Etat des lieux

Les agents sont recrutés sans concours dans l'échelle 3 de la catégorie C.

Propositions CGT

Pour l'accès à la fonction publique des candidats ayant quitté le cursus scolaire sans qualification, une période d'intégration de deux ans leur permet de remplir les conditions par l'acquisition d'un diplôme de niveau V. Puis ils bénéficient d'un an de préparation au concours dispensé par le CNFPT (voir fiche formation professionnelle).

Durant cette période, les agents recrutés dépendent du Centre de Gestion qui en assure la gestion et la rémunération.

Ces trois ans sont rémunérés sur la base du SMIC CGT, soit 1 700 euros bruts.

Cette voie d'accès à la fonction publique ne doit pas dépasser 10 % des recrutements de la catégorie C.

Conditions des recrutements

Etat des lieux

Les agents sont recrutés sans concours dans l'échelle 3 de la catégorie C.

■ **Concours de catégorie C** : certains concours sont ouverts sans condition de diplôme. Dans d'autres cas, il faut être titulaire du diplôme national du brevet ou d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou d'un brevet d'études professionnelles (BEP).

■ **Concours de catégorie B** : baccalauréat, ou pour certains concours précis, diplôme sanctionnant une formation professionnelle après le baccalauréat (ex : diplôme d'Etat d'infirmier, d'assistant de service social, BTS ou DUT...).

■ **Concours de catégorie A** : diplôme de l'enseignement supérieur (le plus souvent licence et plus rarement un diplôme sanctionnant une formation de cinq années après le baccalauréat).

La réussite au concours ne vaut pas recrutement ; le lauréat du concours est inscrit sur une liste d'aptitude pendant un an renouvelable deux fois à sa demande. Pendant cette période, il doit trouver un emploi dans une collectivité locale.

Propositions CGT

Les niveaux de qualifications restent la référence dans le recrutement en rapport avec les catégories :

- **Concours de catégorie C** : Recrutement niveau brevet des collèges ou CAP ;
- **Concours de catégorie B1** : Recrutement niveau BAC ;
- **Concours de catégorie B2** : Recrutement niveau BAC + 2 ;
- **Concours de catégorie A1** : Recrutement niveau BAC + 3 ;
- **Concours de catégorie A2** : Recrutement niveau BAC + 5 ;
- **Concours de catégorie A3** : Recrutement niveau BAC + 8.

L'autorité territoriale déclare obligatoirement au Centre de Gestion compétent les postes à pour-

voir préalablement au concours et a interdiction de recruter avant l'issue du concours. Les concours sont organisés soit par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), soit par les Centres Départementaux ou Interdépartementaux de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG ou CIG), soit dans certains cas directement par les collectivités.

voir préalablement au concours et a interdiction de recruter avant l'issue du concours.

Une liste d'aptitude est établie selon le classement des lauréats au concours par ordre des meilleures notes et dans la limite des postes déclarés vacants. L'employeur a obligation de recruter dans l'ordre de cette liste.

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

À l'issue du concours, l'agent est placé en position de stagiaire pour une période de formation d'intégration et de professionnalisation. Il est ensuite nommé sur un poste pour l'exercice effectif des missions (voir fiche formation professionnelle).

Jury de concours

Propositions CGT

Les jurys de concours doivent respecter les principes de neutralité et de transparence.

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

Le jury du concours est composé paritairément de Femmes et d'Hommes.

Obtention de niveau de diplôme ou de diplôme

Etat des lieux

La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) permet l'accès à un concours en reconnaissant, par équivalence, l'expérience professionnelle correspondant à un diplôme.

Ce dispositif existe déjà partiellement dans la fonction publique par les formes de reconnaissance de l'expérience professionnelle que constitue l'équivalence de titres ou diplômes requis pour se porter candidat à certains concours (3e concours, concours réservés, loi de résorption de l'emploi précaire du 3 janvier 2001).

La REP peut être utilisée pour valider certains modules de formation obligatoire.

La validation des acquis de l'expérience est issue de la loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale.

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de faire reconnaître les compétences acquises par son expérience en vue d'obtenir, tout ou partie, d'un titre, diplôme ou certificat de qualification en rapport direct avec l'expérience détenue.

La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles en rapport direct avec le contenu du titre ou diplôme visé.

Le jury de validation peut accorder la totalité de la certification. Lorsqu'il ne peut délivrer la totalité du diplôme, il indique au candidat les possibilités qui s'offrent à lui pour obtenir les unités manquantes.

Tous les diplômes inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles sont concernés par le dispositif de VAE.

Propositions CGT

La REP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours. En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves.

Chaque équivalence de diplômes doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP concernée.

Mémemorandum

de la Fédération CGT des Services publics

Stagiaire

Etat des lieux

Période de stage d'un an renouvelable six mois à deux ans.

Voir le décret du 4 novembre 1994. Période de stage

prise en compte pour l'évolution de carrière et retraite. Il bénéficie des mêmes droits et obligations.

Propositions CGT

La réussite au concours implique le recrutement en tant que stagiaire par le Centre de Gestion concerné, départemental, régional ou national.

La durée de ce stage est fixée à un an pour chaque corps par les statuts particuliers.

Le stagiaire effectue une formation d'intégration et de professionnalisation organisée et validée par le CNFPT.

Le Centre de Gestion concerné titularise l'agent.

Le stage n'est pas une période de mise à l'épreuve mais d'acquisition progressive des savoir-faire et d'appropriation des missions qui lui sont confiées, ce qui implique :

- Une démarche d'accompagnement ;
- Une période de formation professionnelle ;
- Un tutorat comme condition de réussite.

Démarche d'accompagnement

Propositions CGT

Elle est destinée à faciliter l'appropriation des connaissances et éventuellement le transfert en situation de travail.

L'accompagnement du stagiaire consiste en une aide pédagogique, dispensée par un formateur ou un tuteur à un stagiaire tout au long de son parcours de formation.

À l'issue du stage, l'affectation sur l'emploi est effectuée par le Centre de Gestion concerné, sur la base des choix des lauréats et des collectivités. Les contestations sont soumises à la CAP.



L'enjeu de la formation professionnelle continue

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

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

de corriger ou d'atténuer les inégalités et les échecs de ce système de formation initiale. L'objectif est bien de garder ouverte la possibilité, pour tous, d'un accès permanent et renouvelé à la connaissance.

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

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

Le droit à la formation

Etat des lieux

La formation professionnelle des agents de la FPT est régie par la loi du 19 février 2007. En modifiant l'article 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984, relative à la formation des agents de la FPT, le législateur affirme le principe de « *la formation professionnelle tout au long de la vie* » pour les agents publics. Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 en donne une définition : « La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée a pour objet de leur permettre d'exercer

avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective,

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

Elle regroupe les cinq types de formations mentionnés à l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 susvisé :

- « La formation d'intégration et de professionnalisation » pour les trois catégories d'agents et qui se substitue à la formation initiale jusqu'alors réservée aux agents de catégorie A et B.
- « La formation de perfectionnement ».
- « La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ».
- « La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ».
- « Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ».

L'article 1^{er} précise en outre que tout agent se voit remettre un livret individuel de formation. L'article 2-1 complète ce dispositif par le droit individuel à la formation (DIF), d'une durée de vingt heures par

an, jusqu'à 120h. Le même article précise que les formations éligibles au DIF doivent être inscrites au plan de formation de la collectivité.

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

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

Propositions CGT

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

La CGT distingue quatre formes différenciées de droit à la formation :

1. Une formation obligatoire définie par la loi, adaptée selon les grades et les fonctions ;
2. Une formation élaborée pour l'efficacité de la collectivité et pour l'amélioration du service public définie dans le cadre des plans de formation ;
3. Une formation permettant de favoriser la mobilité choisie et la carrière, appuyée sur un droit opposable garanti par le statut ;
4. Un accès à une formation libre de développement personnel totalement détachée des contingences de l'emploi, également appuyée sur un droit opposable garanti par le statut. Le droit à la forma-

tion est aussi le droit à se former à des loisirs, à des activités civiques et militantes ou à une activité envisagée pour la retraite.

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

Le financement de la formation

Etat des lieux

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

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

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

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

Propositions CGT

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

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

La CGT revendique :

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

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

La CGT revendique, pour le CNFPT, un paritarisme de plein exercice. En son sein, une commission,

à parité salariés et employeurs, présidée par un représentant des salariés, statuera sur l'utilisation de la part de cotisation fléchée pour les mobilités choisies.

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

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

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

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

Etat des lieux

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

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

Le plan de formation doit être construit à partir des besoins de formation des fonctionnaires et du ser-

vice public. Son élaboration doit donner lieu à un avis du comité technique.

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

Propositions CGT

Les formations obligatoires

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

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

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

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

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

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

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

Elles comprennent :

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

Pour la cohérence de ces dispositifs, un projet de développement de carrière pourra être demandé

aux agents, mais celui-ci doit pouvoir être constamment révisable.

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

La formation personnelle

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

Structure des carrières

Etat des lieux

Le point d'indice, base de notre traitement, est gelé actuellement.

Le chapitre IV de la loi 84-53 portant dispositions statutaires dans la fonction publique territoriale expose la structure des carrières en vigueur.

Trois catégories hiérarchiques :

Au sein des différentes filières, le statut de la fonction publique répartit les fonctionnaires entre trois catégories.

La catégorie A correspond aux fonctions de conception et de direction. Le recrutement s'effectue à

partir du niveau minimum de la licence. Les agents de la catégorie A exercent des fonctions d'expertise ou d'encadrement.

La catégorie B correspond à des fonctions d'application. Le recrutement se situe à partir du baccalauréat. Les fonctionnaires de catégorie B peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des services. Ils constituent un encadrement intermédiaire.

La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution, nécessitant pour certains métiers, des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/CAP.

Propositions CGT

Salaires minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT : **1 700 euros bruts en 2011**.

Ce salaire minimum correspond à l'accès des personnes sans qualification.

La CGT revendique l'évolution de la valeur brute du point d'indice en l'indexant au minimum au coût de la vie.

Amplitude de la grille indiciaire : 1 à 4,6

Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, dans le même cadre d'emplois, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète (par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 est assuré de parvenir à l'indice 600 en fin de carrière).

Une infime minorité d'agents, ceux pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination, peut faire l'objet d'une étude distincte et être dans une position hors grille (concerne plus spécifiquement l'Etat).

Grille indiciaire		
Catégorie	Niveau de recrutement	Salaires brut de début
Accès sans qualification		SMIC
C	CAP / Brevet des collèges	1,2 x le SMIC
B1	BAC	1,4 x le SMIC
B2	BAC + 2	1,6 x le SMIC
A1	BAC + 3	1,8 x le SMIC
A2	BAC + 5	2 x le SMIC
A3	BAC + 8	2,3 x le SMIC

La gestion collective des carrières

Propositions CGT

La gestion collective permet de mutualiser les carrières en trois niveaux :

1. National pour les catégories A1, A2 et A3,
2. Régional pour les catégories B1 et B2,
3. Départemental pour la catégorie C.

Elle renforce la séparation du grade et de l'emploi en transférant :

1. La gestion des carrières aux Centres de gestion.
2. La gestion des emplois aux Collectivités Territoriales.

L'affiliation des collectivités aux Centres de Gestion est obligatoire.

Les Commissions Administratives Paritaires seront instituées auprès des trois niveaux de Centres de gestion.

L'employeur collectif permet ainsi d'éviter la gestion locale clientéliste.

L'établissement du tableau d'avancement au mérite

Etat des lieux

Sont inscrits sur le tableau d'avancement de grade les fonctionnaires promouvables qui remplissent les conditions d'avancement : ancienneté, réussite à un examen, notation.

Ce tableau est arrêté par ordre de mérite par l'autorité territoriale après l'avis de la Commission Administrative Paritaire.

L'avancement d'échelon

Etat des lieux

L'avancement d'échelon correspond à une évolution dans le même grade, avec une augmentation de traitement indiciaire, et n'a aucune incidence sur les fonctions exercées. Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées minimale et maximale d'avancement.

Il peut avoir lieu selon différentes modalités : à l'ancienneté maximale, à l'ancienneté minimale ou à une ancienneté intermédiaire, c'est-à-dire à une date comprise entre celle de l'avancement à l'ancienneté minimale et celle de l'avancement à l'ancienneté maximale.

Il est fonction à la fois de critères liés à l'ancienneté et à la valeur professionnelle, et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, ce qui exclut toute possibilité de saut d'échelons (art. 78 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Il est prononcé par l'autorité territoriale et, pour les avancements à une ancienneté autre que l'ancienneté maximale, après avis de la commission administrative paritaire compétente, réunie en formation restreinte ; il fait l'objet d'un arrêté individuel. Cet arrêté ne fait pas partie des actes devant obligatoirement être transmis au représentant de l'Etat pour contrôle de légalité.

Propositions CGT

L'avancement d'échelon est basé sur l'ancienneté et non sur le mérite.

Il s'effectue au minimum, ce qui entraîne la suppression de l'avancement maximum.

Avancement de grade

Etat des lieux

Certains avancements de grade et de promotions internes sont subordonnés à la réussite d'un examen. Sauf dispositions contraires dans le statut particulier, les candidats peuvent subir les épreuves au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les autres conditions d'inscription au tableau d'avancement. La réussite à l'examen demeure valable tant que le lauréat n'est pas inscrit sur une liste d'aptitude.

Par contre, lorsque le lauréat est inscrit sur la liste d'aptitude, la validité de l'examen est liée à celle de la liste, c'est-à-dire un an renouvelable deux fois sur la demande expresse de l'intéressé-e.

La demande de renouvellement doit parvenir à l'autorité compétente dans un délai d'un mois avant le terme de l'inscription en cours.

Le décompte de cette période de trois ans est suspendu pendant la durée du congé parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national (art. 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale).

Propositions CGT

La nomination au grade supérieur est obligatoire à l'issue du dernier échelon du 1^{er} grade.

Un examen professionnel permet un passage accéléré au deuxième grade d'un même corps. Il est composé d'une épreuve visant à apprécier les aptitudes professionnelles du fonctionnaire.

Tous les agents ayant été reçus sont obligatoirement nommés dans l'année de réussite de l'examen professionnel. Ils sont lauréats de l'examen dès lors qu'ils ont obtenu la moyenne (10/20).

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

Promotion interne

Etat des lieux

Elle permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. La date à laquelle s'apprécient les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la

promotion interne est fixée, par l'article 17 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 modifié, au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste.

Proposition CGT

Le changement de catégorie et/ou de filière intervient uniquement par concours interne.

Les cadres d'emplois

Etat des lieux

Huit filières

Administrative, technique, culturelle, sportive, médicosociale, animation, police municipale, sapeurs-pompiers.

Elles correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales et regroupent les cadres d'emplois d'une même famille.

Cinquante-cinq cadres d'emplois

Chaque cadre d'emplois regroupe des agents dont

les emplois et les métiers ont des caractéristiques professionnelles très proches.

Ils ont en commun des savoir-faire, des aptitudes, des connaissances, une formation, des modalités de recrutement, de rémunération et d'avancement.

Chaque cadre d'emplois est divisé en grades qui distinguent les agents en fonction de leur expérience, de leur ancienneté, de leur qualification ou de leur responsabilité.

Propositions CGT

Les corps

Afin de tendre vers l'unification des trois versants de la Fonction Publique, les corps se substituent aux cadres d'emplois en vigueur.

Un corps regroupe les fonctionnaires d'un même niveau de qualification (initiale ou acquise) et pouvant

exercer les missions de service public définies au sein d'une filière, à ce même niveau de qualification.

Le corps comporte deux grades composés d'échelons.

Il y a huit filières, donc 24 corps en catégorie A, 16 en catégorie B et 8 en catégorie C.

Architecture des carrières

Etat des lieux

Au sein des différentes filières, le statut de la fonction publique répartit les fonctionnaires entre trois catégories (A, B et C).

La catégorie C se compose d'un seul cadre d'emplois (sauf la filière technique qui en a 2) composé de quatre grades pour les cadres d'emplois avec un accès à la fonction publique territoriale sans concours au 1^{er} grade (sauf pour les filières Police Municipale, Sapeurs-Pompiers professionnels, sportive et certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale

qui ont un recrutement uniquement sur concours à l'échelle 4). Le recrutement par concours (niveau V) intervient au niveau du 2^e grade.

La catégorie B se compose d'un seul cadre d'emplois, composé de trois grades avec deux niveaux de recrutement. BAC pour le 1^{er} grade et BAC+2 pour le second.

La catégorie A se compose d'un à plusieurs cadres d'emplois suivant les filières.

Propositions CGT

L'architecture de la carrière du fonctionnaire territorial est composée de six catégories.

Chaque catégorie correspond à un niveau de diplôme.

Chaque catégorie est composée de deux grades.

Catégories	Niveaux de diplômes	Nombre de grades
C	V (CAP / BEPC)	2
B1	IV (BAC / BT)	2
B2	III (BTS / DUT / DEUG)	2
A1	II (Licence / Maîtrise)	2
A2	I (Master / DEA / DESS)	2
A3	Doctorat/ Grandes écoles	2

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

Evolution de carrière

On dénombre huit filières.

Administrative, technique, culturelle, sportive, médicosociale, animation, police municipale, sapeurs-pompiers.

Le croisement du nombre de catégories (6) et du nombre de filières (8) crée 48 corps.

Filières	Nombre de Catégories	Nombre de Corps
Administrative	6	48
Animation	6	
Culturelle	6	
Médicosociale	6	
Police municipale	6	
Sapeurs-Pompiers	6	
Sportive	6	
Technique	6	

Sur cette base, des corps communs aux trois versants de la Fonction Publique sont créés.

Pour ces corps, une harmonisation des recrutements et des tronc communs de formation est mise en place.

Des corps nouveaux sont créés partout où les besoins réels l'exigent.

La mobilité

Etat des lieux

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

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

La fonction publique a apporté des modifications significatives en la matière avec notamment :

- la création de l'intégration directe (IV) ;
- la consécration d'un droit à la mobilité au bénéfice des agents.

La loi du 3 août 2009 dite « loi mobilité » permet :

- l'intégration directe d'un agent sur un poste ;
- des licenciements ou des mises en disponibilité d'office sans solde ;
- des postes non complets (temps partiel) cumulés sur les trois versants de la Fonction Publique ;
- le recours à l'Intérim.

Propositions CGT

La mobilité choisie est un droit reconnu à l'agent. Elle est gérée par les Centres de Gestion. Elle doit être volontaire et organisée par le Centre de Gestion concerné. Les contestations sont soumises à la CAP.

Les agents d'une collectivité peuvent demander leur mutation sur un poste déclaré vacant par leur collectivité. Dans ce cas, leur affectation est prioritaire.

La mobilité des agents d'un même corps et d'un même niveau de qualification, en fonction du souhait des intéressés, doit être possible. Une formation de professionnalisation doit accompagner cette mobilité.

La mobilité des agents sur les 3 versants de la Fonction Publique, sur des corps équivalents, doit faire partie des possibilités de carrière des agents.

Notation / Evaluation

Etat des lieux

Décret 14 mars 1986 / 86-493

Les Critères de notations :

Catégorie C :

- connaissance professionnelle ;
- initiative, rapidité d'exécution, finition ;
- sens du travail en commun, et relation avec le public ;
- ponctualité, assiduité.

Catégories A et B :

- aptitude générale ;
- efficacité ;
- qualité d'encadrement ;
- sens des relations humaines.

Définition de l'évaluation :

C'est un acte où l'on formule un jugement de valeur sur une personne, sur son action. Ce jugement se fait en confrontant deux choses, d'une part ce que le fonctionnaire a fait ou produit, d'autre part ce que l'autorité territoriale considère ce qui devrait être fait par le fonctionnaire.

Les fonctions de l'évaluation :

- complémentaire de la formation ;
- outil d'analyse.

Objet de l'évaluation :

- vérifier ce qui a été appris ;
- vérifier les acquis dans le cadre d'une progression ;
- juger un travail en fonction des consignes que sont données et de normes préétablies.

Propositions CGT

L'appréciation est portée sur la bonne exécution des missions décrites dans la fiche de poste et la manière de servir. Elle résulte de l'évaluation à partir des critères statutaires.

La qualité et la sincérité de la notation engagent la responsabilité du notateur qui a la charge de la preuve des appréciations portées.

La notation est fondée sur des critères établis par voie réglementaire, communs à tous les agents de la Fonction Publique, et donc définis de manière nationale.

La notation découle uniquement de l'entretien préalable. Elle doit être en adéquation avec l'appréciation et le contenu de l'évaluation en tenant compte des moyens mis à disposition de l'agent.

Entretien d'évaluation :

Il doit permettre :

- de mesurer l'activité professionnelle de l'agent au regard des missions qui lui sont confiées et allouées,

- d'évaluer l'évolution professionnelle de l'agent,
- d'exprimer les besoins professionnels de l'agent.

À l'issue de l'entretien d'évaluation un compte rendu est systématiquement rédigé et transmis à la CAP en cas de recours.

La fiche de notation/évaluation doit comporter un espace d'expression de l'agent (vœux, observation, contestation...).

Droit de recours :

En cas de contestation de l'agent, un complément d'information contradictoire doit avoir lieu **avant** la CAP concernée.

La possibilité d'être accompagné d'un délégué syndical de son choix doit être obligatoirement signalée à l'agent concerné.

Etat des lieux

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

Article 69

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

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

Cette avancée est à mettre à l'actif de notre fédération, à l'initiative d'un rapport intitulé " Liberté - Inégalité - Fraternité " adopté par le Conseil Supérieur

de la Fonction Publique Territoriale, le 21 décembre 2005. Ce rapport donne des éléments sur les inégalités professionnelles femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale, et se termine par 40 propositions.

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

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

Argumentaire CGT

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

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

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

Propositions CGT

- Elargir l'obligation de plan pluriannuel d'égalité professionnelle femmes-hommes, soumis au CTP, à l'ensemble des personnels.
- Rendre obligatoire la mixité (une représentation minimum qui tient compte de la situation de la collectivité) ou la parité (nombre égal de femmes et

d'hommes) parmi les représentants titulaires des employeurs et les organisations syndicales dans les organismes paritaires ou les délégations où les membres sont désignés.

- Rendre obligatoire le critère à qualification égale salaire égal.

Commentaires

Du local au national, nous nous devons de porter plus et mieux ces questions d'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale. Le rapport du Csfpt, avec ses 40 propositions, est un outil que nous devons connaître, et

faire connaître. Par ailleurs, cette question doit être intégrée en transversale dans nos négociations, nos formations locales, nationales fédérales et confédérales.

Les sanctions disciplinaires

Etat des lieux

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes

Premier groupe :

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

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

Deuxième groupe :

(avec saisine du Conseil de Discipline) :

- L'abaissement d'échelon ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.

Troisième groupe :

(avec saisine du Conseil de Discipline) :

- La rétrogradation ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Quatrième groupe :

(avec saisine du Conseil de Discipline) :

- La mise à la retraite d'office ;
- La révocation.

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

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

Propositions CGT

Premier groupe :

- L'avertissement ;
- Le blâme.

Deuxième groupe :

(avec saisine du Conseil de Discipline)

- L'exclusion temporaire pour une durée maximale de 5 jours ;
- L'abaissement d'échelon.

Troisième groupe :

(avec saisine du Conseil de Discipline) :

- La rétrogradation ;
- L'exclusion de six jours à six mois.

Quatrième groupe :

(avec saisine du Conseil de Discipline) :

- La mise à la retraite d'office ;
- La révocation.

Le conseil de discipline

Etat des lieux

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

Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés par décret

dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens de la présente loi.

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

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

Les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanc-

tion du deuxième, troisième et quatrième groupes peuvent introduire un recours auprès du conseil de discipline départemental ou interdépartemental.

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

Propositions CGT

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

Phase transitoire :

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

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

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

Etat des lieux

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

Des modifications statutaires :

Décret 85/603
Décret 85/397

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

Les objectifs

Propositions CGT

CHSCT

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

Acteurs de la prévention

Propositions CGT

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

Réparation

Propositions CGT

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

Commission de réforme :

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

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

Propositions CGT

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

Temps de travail

Etat des lieux

Pas de texte législatif réel.

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Un "plancher-plafond" de 1.607 heures "imposées" d'une façon très contestable et incohérente.

Les modifications statutaires

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

Propositions CGT

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



Etat des lieux

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

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

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

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

Contenu

Le principe de liberté syndicale recouvre :

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

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

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

Loi dialogue social

Propositions CGT

Être à l'offensive sur les droits syndicaux

A chaque niveau, le droit syndical doit être garanti par des accords collectifs prenant en

compte la question du parcours militant et celle des moyens de fonctionner.

Les moyens matériels

Etat des lieux

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

Propositions CGT

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

Les locaux syndicaux sont équipés au minimum :

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

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

de la prise en charge des consommables.

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

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

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

Les moyens de déplacement

Propositions CGT

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

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

Temps syndical et réunions syndicales

Etat des lieux

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

Propositions CGT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Droits nationaux

Etat des lieux

Voir l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 concernant le nombre total en équivalent temps plein des agents de la fonction publique territoriale

mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national.

Propositions CGT

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

des frais de déplacement dans le cadre des réunions de concertation avec le gouvernement (ministère, DGCL, autres, ...).

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

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

Les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations spéciales d'absence et de la prise en charge

La formation syndicale

Etat des lieux

Voir loi du 26 janvier 1984 et décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la

fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.

Propositions CGT

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

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

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

Le financement des stages syndicaux est assuré par les collectivités.

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

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

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

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

Les droits rattachés à la personne

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

Etat des lieux

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

Propositions CGT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une protection particulière est instituée pour les militants syndicaux et représentants du personnel

à l'occasion de suppressions de poste. Ainsi l'agent protégé par un mandat syndical ou de représentant élu du personnel est obligatoirement reclassé dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement.

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

La cotisation syndicale

Propositions CGT

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

Voir annexe 5

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

CASC

Etat des lieux

Il est important de prendre appui sur les articles 70 et 71 de la loi du 7 Février 2007 qui énoncent le caractère obligatoire de l'action sociale et qui com

plètent l'article 9 du titre I en renvoyant aux collectivités locales le soin de l'organiser et de le financer.

Propositions CGT

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

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

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

La CGT revendique la reconnaissance statutaire des CASC qui permettrait :

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

La dénomination des organismes

Propositions CGT

CASC : Comité d'Activités Sociales et Culturelles

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

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

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

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

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

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

La définition des activités sociales et culturelles

Propositions CGT

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

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

C'est dans un cadre de fonctionnement démocratique qu'on définit, met en commun les objectifs et les moyens de l'activité sociale. Le CASC est finan-

cé par une subvention des employeurs exonérée de toutes charges sociales.

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

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

Exemples :

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

Les modalités

Propositions CGT

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

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

ment de plusieurs collectivités ou établissements publics, Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI), syndicats, comités d'agglomérations, comités de communes, cantons en un seul CASC peut avoir lieu.

La composition et l'organisation des élections

Propositions CGT

Élus titulaires représentants du personnel.

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

Election des représentants du CASC sur listes syndicales.

Les listes sont composées des $\frac{3}{4}$ des postes à pourvoir au minimum et peuvent aller jusqu'au double de candidats afin de prévoir les démissions, etc.

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

La durée du mandat est de 3 ans.

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

CASC

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

Election à la proportionnelle au plus fort reste.

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

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

Le bureau doit être composé au minimum de :

- 1 président-e et 1 vice président-e,

- 1 trésorier-ère (au minimum) voire un trésorier adjoint,
- 1 secrétaire.

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

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

Les moyens de fonctionnement

Propositions CGT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le financement

Propositions CGT

Les repères confédéraux CGT et le mémorandum de la fédération CGT des Services publics proposent 3 % de la Masse Salariale Brute.

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

Les bénéficiaires

Propositions CGT

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

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

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

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

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

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

Voir annexe 1

Etat des lieux

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

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

Propositions CGT

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

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

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

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

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

Les chèques vacances

Etat des lieux

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

Propositions CGT

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

Les frais de restauration

Etat des lieux

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

Propositions CGT

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

Deux possibilités existent :

- Une restauration collective,
- Des titres restaurant.

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

La prise en charge des frais de transport domicile/travail

Etat des lieux

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

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

Proposition CGT

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

La prise en charge carburant

Propositions CGT

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

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

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

Application de ces dispositions aux stagiaires.

Le supplément familial de traitement (SFT)

Etat des lieux

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

Propositions CGT

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

L'indemnité de résidence

Etat des lieux

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

Propositions CGT

Porter l'indemnité de résidence à 3 % pour toutes les collectivités, l'intégrer dans le traitement indiciaire. Mise en place d'un collecteur national (1% logement).

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

Propositions CGT

Dans la mesure où logement et véhicule sont un minimum pour garantir de bonnes conditions à un agent pour venir exercer ses missions, un prêt à taux zéro lui est proposé pour leur acquisition. Le prêt à taux zéro ne doit pas être uniquement réservé pour la première acquisition.

Allocation décès

Proposition CGT

Pour le décès de l'agent en activité.

Prime médailles du travail

Proposition CGT

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

Congé de fin de carrière

Proposition CGT

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

Prime de départ en retraite

Proposition CGT

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

Les compétences

Etat des lieux

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

Propositions CGT

Il doit être également consulté pour avis sur :

- La formation professionnelle.
- Toute modification du temps de travail.
- Le budget de la collectivité, du groupement, ou de l'établissement, ainsi que le compte administratif.
- Toutes les créations de postes.
- Le régime indemnitaire.

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

Le rapport de la collectivité doit être présenté chaque année et les remarques, propositions avec les avis des représentant(e)s du personnel émis

en CTP doivent être portées à la connaissance des agents par tout moyen approprié. Cette information relève de la responsabilité de l'employeur.

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

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

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

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

L'organisation

Propositions CGT

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

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

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

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

CTP

(Comité Technique Paritaire)

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

Le droit des élu-e-s

Propositions CGT

Les membres suppléants doivent pouvoir prendre part aux débats.

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

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

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

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

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

Les représentant(e)s titulaires et suppléant(e)s au CTP bénéficient d'un contingent supplémentaire de

huit heures mensuelles d'absence autorisées, ainsi que d'un crédit d'heures de délégations liées à leurs prérogatives, qui peut-être augmenté en cas de circonstances.

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

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

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

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

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

Une subvention de fonctionnement

Propositions CGT

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

Cette somme est répartie selon les mêmes règles que les décharges d'activité à titre syndical : $\frac{1}{4}$ est

réparti également entre les organisations syndicales représentées au CSFPT, et les $\frac{3}{4}$ restants sont répartis proportionnellement aux résultats des élections au comité.

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

CAP

(Commission Administrative Paritaire)

Les compétences

Etat des lieux

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

Collectivités Territoriales et de leurs Etablissements Publics.

Propositions CGT

Suppression des groupes hiérarchiques.

Dans le cadre de la gestion collective des carrières, une Commission Administrative Paritaire est mise

en place aux plans :

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

L'organisation

Propositions CGT

Les documents doivent être fournis en support papier et numérique.

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

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

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

Le droit des élu-e-s

Propositions CGT

Les membres suppléants doivent pouvoir prendre part aux débats.

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

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

Les élu(e)s doivent obtenir communication de tous les documents ou pièces nécessaires à l'accom-

plissement de leurs fonctions, et ce, au plus tard 15 jours avant la date de la séance. Le non-respect de cette échéance de 15 jours entraîne le report de la CAP.

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

CAP

(Commission Administrative
Paritaire)

Mémoire de la Fédération CGT des Services publics

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

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

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

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

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

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

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

Cette formation doit être délivrée par un organisme agréé.

Une subvention de fonctionnement

Propositions CGT

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

Cette somme est répartie selon les mêmes règles que les décharges d'activité à titre syndical : $\frac{1}{4}$ est

réparti également entre les organisations syndicales, et les $\frac{3}{4}$ restant sont répartis proportionnellement aux résultats des élections de la commission.

Etat des lieux

Le résultat insatisfaisant de 16 plans de résorption de l'emploi précaire impose de modifier aussi des éléments statutaires qui participent au renouvellement des contingents de non titulaires.

Propositions CGT

Principes

Le Statut est l'outil que la République s'est donné pour garantir l'égalité de traitement des citoyens. Le principe d'une sélection par le concours assure l'égalité d'accès à l'emploi public et la neutralité du fonctionnaire. Par conséquent, le recours aux non titulaires doit rester dérogatoire.

Démarche

La démarche CGT est conçue en trois volets interdépendants :

1. La fermeture du robinet : des modifications statutaires visant à limiter le recours aux non titulaires ;

2. Une loi de titularisation pour résorber le contingent des 500 000 non titulaires de la FPT ;

3. Des droits sociaux pour tous notamment pour améliorer la situation des non titulaires et leur garantir des droits identiques aux titulaires.

La fermeture du robinet

Le développement de l'emploi non permanent sur des besoins permanents

Loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 3

Etat des lieux

Alinéa 1 : Remplacement momentané de fonctionnaire : à temps partiel, en congé de maladie, en congé de maternité, en congé parental, en congé de présence parentale, accomplissant leur service civil ou national, le rappel ou le maintien sous les drapeaux, participant à des activités dans le cadre de la réserve opérationnelle, de la réserve de sécurité civile ou de la réserve sanitaire.

Aussi alinéa 1 : Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire (Durée maximum contrat 1 an renou-

velable si la condition de recherche infructueuse est remplie).

Alinéa 2 :

- Besoin saisonnier ou (6 mois maximum pendant une même période de 12 mois),
- Besoin occasionnel (3 mois maximum renouvelables une seule fois à titre exceptionnel).

Propositions CGT

Dispositions générales :

Suppression de la reconstitution des contingents de non titulaires par :

- l'abrogation de la loi Dutreil n°2005-843 du 26 juillet 2005 instituant le CDI dans la Fonction Publique.
- l'abrogation de la loi Intérim n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique.
- plusieurs modifications statutaires dont l'article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.
- requalification des contrats abusifs (loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 126) en emplois permanents de catégorie C et titularisation par intégration directe (article 128).
- création d'un mécanisme de transformation obligatoire de l'emploi non permanent (besoin occasionnel) en un emploi permanent (lorsque le besoin devient permanent).

- pénalités financières aux employeurs en cas d'utilisation abusive des agents non titulaires. Le montant des pénalités doit être dissuasif (salaire annuel brut augmenté d'une amende). Le produit des pénalités doit servir à alimenter un fonds spécial pour résorber l'emploi précaire.
- recours massif en référé en cas de refus de titularisation par les employeurs.
- passage obligatoire des créations et suppressions et remplacements de postes en CTP.
- encadrement strict et précis des conditions de recrutement pour les emplois saisonniers ou occasionnels.
- création des corps nécessaires (les corps sont une revendication CGT à la place des cadres d'emplois).
- constitution d'équipes permanentes de titulaires de soutien (fonction de remplacements et renforts) pour satisfaire les hausses d'activité.

Le recours abusif des «contractuels» sur des emplois permanents

Les CDD de droit public (3 ans)

Loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 3

Etat des lieux

Alinéa 4 : absence de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, CDI).

Alinéa 5 : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (catégorie A) (3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, CDI).

Alinéa 6 : Emplois permanents dans les communes de moins de 1 000 habitants sur du temps incomplet (inférieur ou égal à 17h30 sauf les secrétaires de mairie), (3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, CDI).

Aussi Alinéa 6 : Emploi permanent dans les communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants. (3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, CDI).

Un 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, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique devrait paraître dans le 1^{er} semestre 2012.

Propositions CGT

- Création de tous les postes nécessaires dans les collectivités concernées par cette loi de titularisation.
- Résorption massive et permanente des emplois non titulaires.

Conditions pour une loi de titularisation

Les non titulaires en fonction lors de la promulgation de la loi, ayant vocation à être titularisés, ne doivent pas être licenciés ou non renouvelés en particulier sous prétexte de remplacement par un titulaire ou un lauréat du concours.

- Titularisation sur les fonctions exercées.

C'est la nature du besoin qui détermine l'emploi permanent :

- Occuper un emploi permanent. C'est l'emploi occupé et les fonctions exercées, satisfaisant un besoin permanent, qui déterminent le droit à titularisation et non pas l'article au nom duquel est signé le contrat (alinéas 4, 5 et 6 de la loi 84-53). Par conséquent, c'est la nature du besoin qui détermine la création d'un emploi permanent.
- Être en fonction à la date de sortie de la loi et avoir au moins un an d'ancienneté. Pas de limite dans le temps pour se voir proposer la titularisation.

Ancienneté

- La CGT revendique la reprise de l'ancienneté intégrale des périodes d'activités publiques et privées pour l'ensemble des agents, titulaires et contractuels.
- Les agents non titulaires des catégories A, B et C, détenant la qualification requise (par VAE (Validation des acquis de l'Expérience), diplôme, com-

mission d'équivalence, ...) et ayant accompli des services effectifs d'une durée équivalente à deux années de services à temps complet, relèvent d'une intégration directe.

- Pour les agents des catégories A et B qui ne détiennent pas l'ancienneté requise, la titularisation est soumise, après vérification de la qualification, à la réussite à un examen professionnel.
- La titularisation doit prendre en compte le niveau de l'emploi et la fonction. En cas de conflit, un choix est fait entre la fonction exercée et l'emploi lié à la qualification. Possibilité de recours à une commission d'équivalence (exemple de la loi Le Pors dans laquelle le travail équivalait au diplôme) permettant d'utiliser la VAE et la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle).

Reclassement

- Reclassement dans tous les corps, cadres d'emplois et grades y compris pour les cadres de direction.

Maintien des droits

- Transferts des droits acquis pour chaque agent titularisé : maintien de la rémunération avec indemnitaire différentiel si nécessaire.

Accès à la Fonction Publique

- Abrogation de la condition de nationalité (article 5, loi du 3 juillet 1983).
- Rapport sur la parité femme/homme.

Maintien de l'emploi

- Maintien dans l'emploi des agents qui ne remplissent pas les conditions pour la titularisation.

Le CDI de droit public

Loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 3

Etat des lieux

Alinéas 7 à 10 : Le CDI de droit public pour les alinéas 4, 5 et 6.

Loi n° 2005-843 du 26 janvier 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la Fonction publique.

Recrutement sur la base des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 3 de la loi 84-53.

Réexamen de la rémunération au moins tous les 3 ans au terme d'une évaluation mais pas d'augmentation obligatoire.

En cas de municipalisation d'un service, application de l'article L122.12 pour le transfert du personnel avec son statut d'origine (de CDI privé à CDI public, de CDD privé à CDD public).

Propositions CGT

La CGT est opposée aux CDI dans la Fonction publique et demande l'abrogation de la loi Dutreil. Cependant, dans le cadre de cette loi, le CDI existe. Donc, la CGT propose pour ces agents :

- Transférabilité des droits acquis antérieurement par :
 - Une revalorisation de la rémunération tous les ans.

■ une négociation collective annuelle obligatoire avec les organisations syndicales.

■ En cas d'arrivée ou de retour dans le giron public de personnel issu d'une société privée ou d'une association, les agents doivent avoir un droit d'intégration directe dans un cadre d'emploi.

Les « vrais faux » vacataires (sur emploi permanent)

Etat des lieux

C'est notamment le cas dans le secteur de l'animation, ces agents occupent sur plusieurs années (voire plusieurs dizaines d'années !) des emplois non permanents à temps non complet. Or, la nature du besoin nécessiterait la transformation en emplois permanents à temps complet. Cette multiplication d'agents non titulaires sur ces emplois permet aux collectivités d'ajuster les postes " à faibles charges sociales " en fonction des besoins sociaux, et contribue à la dépréciation de certains métiers (animation), au recrutement de personnes peu qualifiées et provoque une baisse de la qualité du service public.

Le recours abusif de l'emploi à temps incomplet crée une instabilité permanente. En l'état actuel

de la réglementation, aucun texte ne définit la « qualité » de vacataire. Seule la jurisprudence apporte des précisions en la caractérisant par trois conditions cumulatives :

- spécificité (le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé) ;
- discontinuité dans le temps (l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent) ;
- rémunération attachée à l'acte.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme vacataire mais comme agent non titulaire, à moins qu'il ne s'agisse d'une activité accessoire à une activité publique principale, et le régime général qui lui est applicable est celui précisé par le décret du 15 février 1988.

Propositions CGT

- Création de corps pour les missions nouvelles.
- Requalification en emplois permanents.

■ Abrogation des articles autorisant le recours à l'Intérim.

Le frein de la nationalité française

Etat des lieux

L'exigence de la nationalité française pour l'accès à la fonction publique résulte d'une tradition ancienne, concrétisée par une règle édictée dans le statut général des fonctionnaires de 1946, maintenue dans les versions de 1959 et de 1983-1984. Ajoutons que le code de la nationalité spécifiait que les naturalisés ne pouvaient accéder à la fonction publique pendant un délai de 5 ans à compter de la naturalisation, jusqu'à l'abrogation de cette condition restrictive en 1978. Il résultait cependant de la jurisprudence que la condition de nationalité ne s'appliquait pas, en principe, aux non titulaires.

La loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a inclus un article 5 bis dans le titre I du statut général des fonctionnaires, ouvrant aux ressortissants des pays

membres de l'Union européenne l'accès « aux corps, cadres d'emplois dont les attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques ».

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

Propositions CGT

■ Suppression de la condition de la nationalité française (loi 83-634 du 13 juillet 1983, article 5) pour accéder à l'emploi public.

■ Étendre à tous les agents exerçant dans une collectivité les droits à la formation.

Loi de titularisation

Les emplois aidés :

Etat des lieux

40 ans de précarité entretenue. Pour rappel, la mise en œuvre des contrats aidés remonte à plusieurs décennies. Ces contrats sont conclus dans le cadre de dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi : les Travaux d'Utilité Collective (TUC), les Contrats en Alternance (CA), les Contrats Initiative Emploi (CIE), les Contrat Emplois Solidarité (CES), les Contrats Emplois Consolidés (CEC), les "emplois-jeunes", les stages de formation rémunérés par l'État, les Contrats d'Insertion Professionnelle (CIC) et dès avril 2009 les "contrats passerelles" du type Contrat d'avenir ou Contrat d'Accompagnement à l'Emploi (CAE).

Ces contrats précaires concernent les agents considérés comme des "personnes en insertion". A aucun moment, ces politiques de lutte contre le chômage n'ont été efficaces, bien au contraire. Ainsi, en 1974, seulement 5% des jeunes de moins de 26 ans exerçant une activité professionnelle étaient employés sous le régime d'un contrat spécifique à la jeunesse, contre seulement 40% en 1999. Et de 1975 à 2005, le taux de chômage des 15-24 ans est passé de 6% à 23 %.

Depuis plus de 30 ans d'emplois aidés, c'est plutôt le circuit de précarisation par le biais de la « dérégularisation » des contrats de travail, avec l'exonération de cotisations, qui s'est renforcé. Ces contrats sont utilisés de plus en plus par substitution à la création d'emplois publics.

La loi de finances de 2009 prévoyait 330 000 contrats aidés dans le secteur public. En 2008, 230 000 contrats aidés avaient été prévus, mais une rallonge de 60 000 contrats supplémentaires était intervenue en cours d'année.

Propositions CGT

La CGT est opposée à l'emploi aidé car il est trop souvent un outil politique et idéologique pour faire croire qu'on va réduire le chômage. Il remet en cause l'égalité de traitement à l'embauche ou dans l'accessibilité à un poste.

La CGT propose :

- La prise en charge par l'employeur de la préparation aux concours en dehors du 1% ainsi que la formation des tuteurs.
- Un plan national de formation et d'insertion dans l'emploi stable, et utilisation des fonds pour créer des emplois publics statutaires qualifiés.

■ L'interdiction d'embaucher des contrats aidés sur des emplois permanents et donc obligation d'être en sur effectif.

■ L'obligation pour l'employeur d'établir un plan d'accueil, de suivi, de tutorat dans sa collectivité en cas d'embauches pour répondre à un besoin d'insertion de public en difficulté.

■ Le suivi avec les organisations syndicales du plan d'insertion des agents sous contrats aidés afin de vérifier la mise en œuvre des exigences ci-dessus.

Les " faisant fonction "

Etat des lieux

Les agents qui sont sur un grade de catégorie C et qui remplissent des missions d'un poste de catégorie supérieure (exemples : un adjoint administratif

sur des missions de rédacteur/ un rédacteur sur des missions d'attaché).

Propositions CGT

- Requalification des postes sur les fonctions exercées.

L'émergence de nouvelles fonctions

Etat des lieux

Aujourd'hui, une partie des agents non titulaires occupe des emplois permanents qui n'ont pas fait l'objet d'intégration dans un cadre d'emploi (par exemple les assistantes maternelles et familiales...). D'autres agents non titulaires doivent passer un

concours qui n'existe pas dans leur filière (emplois dans le domaine du développement durable, de la culture, les médiateurs culturels...) et préfèrent rester non titulaires.

Propositions CGT

- Intégrer les nouvelles fonctions dans les corps et cadres d'emplois existants.
- Adaptation des concours.

Droits nouveaux pour tous

Etat des lieux

Droit à la formation : Les agents non titulaires n'ont pas de garanties.

Gestion collective :

Rôle des Comités Techniques Paritaires (CTP) : difficulté d'accès à l'information sur l'état des emplois non titulaires.

Aucune application de la GPEC. L'absence de prévision de l'évolution des besoins de service public impacte les modes de gestion de l'emploi public.

Besoin d'améliorer les règles concernant :

- les conditions d'embauche et de renouvellement de contrats.
- la contestation d'un acte administratif en cas d'abus.

Rémunération et droit individuels garantis collectivement (action sociale, protection sociale) : aucune revalorisation de la rémunération n'est garantie aujourd'hui.

Propositions CGT

Droit à la formation :

- Obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de formation individuel pour l'agent recruté dès l'embauche, afin de préparer un concours ou un autre parcours professionnel, avec temps de formation compris dans le contrat de travail.
- Un entretien d'évaluation obligatoire par an visant à la définition des besoins de formation et au développement des capacités professionnelles.
- Création, dès l'embauche, d'un carnet « Parcours Professionnel » en vue de valider les acquis de l'expérience (VAE).

Une consultation des instances de dialogue social doit être obligatoire avec :

- Un rapport annuel en Comité Technique Paritaire présentant l'état et l'évolution des emplois non titulaires (y compris vacataires et intérimaires).
- Un registre obligatoire des entrées et sorties des non titulaires précisant la nature et la durée de chaque contrat et les fonctions exercées.

L'application d'une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières** (GPEC) afin de pallier aux départs à la retraite et aux évolutions de l'emploi public.

Les **règles de gestion** doivent permettre un recours efficace au tribunal administratif. La notion de licenciement abusif existe aussi pour les employeurs publics. Sa définition doit dépendre du contrôle des emplois ouverts au recrutement des non titulaires par les Comités Techniques Paritaires. La gestion globale des emplois des non titulaires, de leurs droits, doit être sous la surveillance des organisations syndicales :

- Contrôle des conditions d'embauche à la demande des représentants du personnel siégeant au CT.
- Les employeurs doivent avoir l'obligation de motiver le non renouvellement des contrats.
- Recours systématique en cas d'utilisation ou de suppression abusive des emplois non titulaires.
- Prime de précarité de 10% en cas de non-renouvellement d'un CDD comme dans le secteur privé.

- Versement immédiat des indemnités de chômage en cas de fin de contrat sinon maintien de la rémunération jusqu'au versement des indemnités.

- Indemnité de licenciement pour inaptitude physique sur la base de 100 % du salaire (au lieu du dernier salaire qui peut être de 50% pour maladie).

- Congé de maladie : pas de délai de carence. Droit aux 3 mois à plein traitement comme les titulaires.

La CGT revendique une reconnaissance de la qualification cohérente avec les grilles de fonctionnaires.

- Revalorisation individuelle de la rémunération sur la base de l'avancement d'échelon du grade correspondant.

- Les droits en matière de rémunération doivent être opposables et garantir la parité avec les titulaires.

- Négociation collective annuelle obligatoire avec les organisations syndicales.

■ Action sociale et protection sociale

Propositions CGT

Amélioration des droits pour tous et contribution des employeurs publics au financement des mutuelles dans les mêmes conditions que les titulaires.

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

Etat des lieux

Les réformes (1993 – 2003 – 2010) prétendant « sauver » la répartition, accélèrent la transition vers un mécanisme « à cotisation définie ». La confiance des nouvelles générations dans la répartition, condition indispensable à son bon fonction-

nement, ne peut être assurée que par la perspective sûre d'un taux de remplacement élevé, c'est-à-dire par un mécanisme « à prestation définie ». La CGT s'oppose au principe de la capitalisation pour la retraite.

Propositions CGT

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

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

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

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

- La reconnaissance de la retraite à 60 ans doit rester une priorité. Dans ce cadre, la suppression de la décote est impérative.
- Nous demandons le rétablissement de la bonification pour enfant pour les femmes, ceci compte

tenu des inégalités financières constatées au terme de leur carrière professionnelle. La situation des hommes ayant élevé seuls leurs enfants doit être examinée.

- Pour maintenir l'équilibre financier de notre régime de retraite, le maintien de tous les postes avec titularisation des précaires est une nécessité pour la défense et l'amélioration d'un service public de qualité.
- La transformation de toutes les primes ayant un caractère de complément de salaires en rémunération indiciaire et donc soumises à cotisation retraite (voir fiche Evolution de carrière).
- L'État doit participer au financement des retraites des Fonctionnaires d'Etat intégrés dans les Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière.
- La suppression immédiate de la surcompensation, ainsi que la renégociation de la compensation démographique où la CNRACL compense des régimes de non salariés sont des mesures nécessaires.
- L'indexation des retraites sur les salaires doit être revendiquée par tous, actifs et retraités.

Retraite

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

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

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

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

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

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

Voir annexes 2, 3 et 4

Mémorandum

de la Fédération CGT des Services publics

CNFPT

Etat des lieux

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

Fonctionnement

Le CNFPT est composé paritairement d'un Conseil d'Administration (CA), d'un conseil national d'orien-

tation (CNO) et de conseils régionaux d'orientation (CRO).

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

Propositions CGT

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

Fonctionnement

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

Le Conseil National d'Orientation (CNO)

Etat des lieux

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

Le Conseil Régional d'Orientation (CRO)

Etat des lieux

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

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

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

Missions

Sa mission est essentiellement recentrée par la loi de 2007 sur la **Formation des agents territoriaux** en assurant :

1. Les formations obligatoires ;
2. Les formations facultatives ;

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

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

Les autres missions concernant :

- 1. La mise en œuvre des procédures de la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) ;
- 2. Le suivi de demandes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et de bilan professionnel ;

- 3. La gestion de l'observatoire de l'emploi des métiers et des compétences ;
- 4. Le répertoire des métiers ;
- 5. Les emplois de direction.

Pour les Agents de catégorie A+

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

Propositions CGT

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

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

Budget formation

Etat des lieux

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

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

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

Propositions CGT

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

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

GPEC

(Gestion Prévisionnelle
des Emplois et Compétences)

Etat des lieux

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

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

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

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

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

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

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

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

Propositions CGT

Les objectifs

- faire de la GPEC un outil de dialogue social au niveau du CHS-CT et du CTP ;
 - faire de la GPEC une opportunité de démocratisation des questions du travail à débattre avec les agents ;
 - interpeller les objectifs de la GPEC en matière d'organisation du travail, car on ne modifie pas le contenu du travail sans conséquences sur l'organisation du travail.
- Considérer les approches relevant de la GPEC comme étant de l'ordre du CTP car de nature à impacter l'organisation du travail ;
 - Associer le CHC-CT chaque fois que les conditions de travail sont modifiées ;

- Demander que soit réalisé le lien entre GPEC et plan de formation et spécifiant les actions liées à la GPEC ;
- Refuser toute approche quantitative sans approche qualitative en termes d'évolution du travail (des activités), de transformation des profils de poste de définition des missions liées aux postes, de définition de parcours de formation pour les populations concernées mais aussi individuellement, que ce qui touche aux transformations du travail soit réalisé sans y associer suffisamment le personnel.



Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

CSFPT

(Conseil Supérieur de la
Fonction Publique Territoriale)

Propositions CGT

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

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

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

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

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

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

Les membres suppléants doivent pouvoir prendre part aux débats.

Le remplacement d'un titulaire momentanément absent peut se faire par un suppléant quel qu'il soit sur la liste officielle.

Nous proposons que le travail du CSFPT s'organise autour de six formations spécialisées :

- FS1 Formation nationale de recours en matière disciplinaire en particulier pour les salariés protégés
- FS2 Questions organiques
- FS3 Questions statutaires
- FS4 Questions sociales
- FS5 Prospectives et études
- FS6 Questions transversales à la FP, territorialité, Europe et égalité professionnelle

Moyens mis à disposition

Propositions CGT

Il est attribué des droits supplémentaires aux membres du CSFPT :

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

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

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

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

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

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

Mémoire

de la Fédération CGT des Services publics

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

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

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

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

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

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

CASC

■ Commentaires sur le chapitre "Proposition de dénomination des organismes"

Le CASC devient un outil de gestion des activités sociales et culturelles et non plus une association, il faut donc prévoir un autre cadre juridique comme organisation statutaire.

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

■ Commentaire sur le chapitre "durée du mandat" :

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

■ Commentaires sur le chapitre "Composition du CASC et élection des membres" :

Il peut également être prévu que chaque organisation syndicale qui présente des listes, ait au moins un membre du bureau.

■ Commentaires sur le chapitre "les bénéficiaires du CASC" :

Faut-il définir un seuil de temps de travail minimum pour les temps non complets ?

Chaque CA peut-il le définir ?

Ces questions sont à rapprocher des propositions en matière de financement.

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

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

■ Commentaires sur la différence entre Actions sociales et Activités sociales :

Actions sociales :

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

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

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

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

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



Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

L'Ircantec se porte bien, c'est un régime excédentaire à ce jour et dans les années à venir malgré les déclarations alarmistes. En l'état actuel des choses, d'après le COR⁽¹⁾, il est capable d'assurer les retraites pendant près de 25 ans et 10 ans de plus avec l'annulation des charges indues. Ce régime est totalement tributaire de la politique de

l'emploi public, ce qui implique que les employeurs publics sont pleinement responsables de son bon fonctionnement. L'Ircantec restera durablement viable sous réserve de dispositions d'ajustement du financement pour garantir les droits des affiliés que nous proposons à la discussion.

I- L'affichage alarmiste sur le déficit à venir

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

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

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

l'apparition du déficit est repoussée d'ores et déjà à **2020**.

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

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

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

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

Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

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

Les projections du COR De l'importance des hypothèses d'évolution : effectifs cotisants et salaires

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

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

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

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

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

Mais les projections effectuées avec des hypothèses identiques pour toutes les caisses ignorent les spécificités de chaque régime. En particulier, elles ne

peuvent pas et ne devraient pas être prises en l'état pour redéfinir les paramètres de l'Ircantec, comme les ministres l'ont fait en 2005 pour élaborer des projets de réforme, comme l'a encore réclamé en janvier 2007 M. Woerth, ministre du budget et de la fonction publique.

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

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

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

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

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

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

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

Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

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

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

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

■ **les salaires**, deuxième composante de l'évolution des recettes de cotisations, est elle aussi durant ces dernières années sous calibrée dans les prévisions d'équilibre technique glissantes à 4 ans fournies chaque année au conseil d'administration.

- prévisions techniques 2003-2006 : 1,7% en moyenne
- prévisions techniques 2006-2009 : 3,0% en moyenne
- prévisions techniques 2008-2011 : 3,1% en moyenne

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

Rappelons qu'une augmentation moyenne de 1% par an des effectifs de cotisants ou des salaires permet de repousser l'échéance d'un éventuel

déficit technique de 2 à 3 ans, ce qui montre la sensibilité du régime à ces hypothèses.

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

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

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

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

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

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

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

Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

Le montant de ces versements pour transfert est extrêmement important. Il atteint 137 millions d'euros pour l'année 2007.

Le principe de ces versements est **en contradiction complète avec le principe de répartition** : les cotisations recueillies durant l'activité d'un PNT ont servi aux versements de pensions durant la même période, et de plus un enrichissement sans cause de l'Etat.

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

Depuis juillet 1983, cette mesure grève de façon importante l'équilibre technique de la caisse par le jeu combiné de deux facteurs :

- L'amoindrissement des ressources : les cotisations anciennement perçues de 60 à 65 ans, ne le sont plus.

- L'attribution d'allocation dès l'âge de 60 ans engendre des dépenses supérieures.

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

Le rapport CHADELAT (décembre 2000) indique à ce sujet :

- Que chaque année, 6 à 7 % du montant des pensions versées correspondent à l'application de l'abaissement de l'âge de la retraite ; pour l'année 1998 cette dépense voisinerait les 4000 MF courants.

- Que «pour la période 1983 – 1998, le surcoût cumulé s'élèverait à 4,2 milliards de francs courant.

- Que «le surcoût annuel devrait croître au même rythme que les prestations et donc tripler à l'horizon 2020 atteignant entre 1,2 et 1,5 milliard de francs ».

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

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

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

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

Il s'agit, là encore, d'une situation anormale car non réglée correctement, par exemple par le versement d'une soulte calculée de façon actuarielle.

C'est aussi le cas qui se reproduit actuellement avec le transfert (décidé par la loi de juillet 2005) des agents actifs de la CCI Paris de l'IRCANTEC vers l'ARRCO – AGIRC sans dispositifs financiers ad hoc, à l'identique de ce qui s'est passé lors de la privatisation de TF1.

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

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

Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

■ 12,4 milliards d'euros de **transferts**, les transferts s'élevaient en 2007 à 137 millions d'euros, soit 9% des dépenses d'allocations,

■ 12,5 milliards d'euros des effets de l'abaissement de l'âge de la retraite, qui s'élèvent à 111 millions par an en 2007, si elles représentent 7% des dépenses d'allocations.

■ 5,1 milliards d'euros estimation du coût de la facture des retraites des EPST.

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

II- La pérennisation du régime en assurant son équilibre

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

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

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

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

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

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

Des simulations seront à demander à l'actuariat du régime pour confirmer ces estimations.

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

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

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

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

⁽⁷⁾ Le pourcentage d'appel : paramètre d'ajustement du flux financier des cotisations pour tenir compte de certaines évolutions structurelles du régime.

⁽⁸⁾ Taux fixé: à 60% en 1972, à 80% en 1983, 100% en 1988, 109% en 1989, 120% en 1991.

Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

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

A - une mesure justifiée et cohérente

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

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

Ce taux de cotisation est :

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

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

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

Compte tenu de la différence des taux, l'employeur public est plutôt enclin, lorsqu'il a le choix, à s'orien-

ter vers l'embauche d'un non titulaire que d'un titulaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

Propositions pour la pérennité de l'Ircantec

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Régime de Retraite Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

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

L'essentiel sur son fonctionnement

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

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

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

Sur l'âge d'ouverture des droits au RAFP

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

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

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

Régime de Retraite Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Exemple de calcul :

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

*Cotisations versées (agent + employeur)
en 2008 = 60 euros*

*Nombre de points acquis au titre
de 2008 = 60 : 1,03537 = 58 points*

*Cotisations versées (agent + employeur)
en 2009 = 62 euros*

*Nombre de points acquis au titre
de 2009 = 62 : 1,04572 = 59 points*

*Cotisations versées (agent + employeur)
en 2010 = 62 euros*

*Nombre de points acquis au titre
de 2010 = 62 : 1,05095 = 58,9 points*

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

*Montant de la rente annuelle =
175 x 0,04304 = 7,53 euros*

La capitalisation

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

Argumentaire

Sur la nature du régime

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

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

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

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

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

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

**Régime de Retraite Additionnel
de la Fonction Publique (RAFP)**

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

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

Il en est ainsi déjà de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat).

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

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

**Sur le contenu de l'alternative
revendicative de fond**

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

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

Bien entendu, cet arrimage de la bataille concernant le RAFP à la bataille générale des retraites inclut la dimension relative au financement, prise sous l'angle particulier de la fonction publique, c'est-à-dire posant la question de la part des richesses créées socialisées, et plus particulièrement celle affectée au fonctionnement de la fonction publique, soulevant ainsi aussi la question des prélèvements sociaux, de la fiscalité, de leurs bases et de leurs niveaux et modalités de prélèvement...

La revendication de la CGT : en finir avec ce fonds de pension par sa mise en extinction et par l'intégration des primes dans le calcul de la retraite des fonctionnaires et plus largement dans le traitement.



Retraite

Etat des lieux

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

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

Rappel :

La réforme Balladur de 1993

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

La réforme FILLON de 2003 :

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

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

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

■ d'autre part, c'est la baisse du montant de la pension.

Les fonctionnaires sont les salariés qui paient le plus lourd tribut à la réforme des retraites, qui pourtant n'apparaît que comme un deuxième volet de réforme, après celle de 2003, et avant les suivantes. Sur les 25 milliards d'euros d'économies, pris sur le dos des salariés et des retraités, attendues de la réforme en 2020, 9 milliards viennent des fonctionnaires, soit une ponction par agent double de celle que subissent les salariés du privé.

Les mesures d'âge valent pour 4,2 milliards, et les mesures spécifiques pour 5 milliards : 800 millions pour les mères de trois enfants, un milliard pour le minimum garanti, ce qui est proprement scandaleux, et 3 milliards pour la hausse du taux de cotisation de 2,7%.

Les mesures d'âge

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

Retraite

Cotisation:

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

Les mères de trois enfants :

Le gouvernement, complètement irresponsable sur ce sujet, a amendé de très nombreuses fois l'article prévoyant la disparition de cette possibilité de départ anticipé, et a plongé les femmes concernées dans de grandes difficultés.

Jusqu'au 31 décembre 2010, pour une date d'effet au 1^{er} juillet 2011, une demande de départ en retraite permettait de conserver le mode de calcul antérieur à 2003 (2% par an et pas de décote). Ce maintien concerne les femmes (théoriquement les parents) ayant eu à la fois 15 ans de service et trois enfants jusqu'au 31 décembre 2003. Les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2011 conserveront leur droit au départ anticipé, mais avec le mode de calcul actuel de la réforme Fillon de 2003. Le départ anticipé est supprimé pour les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants à partir du 1^{er} janvier 2012.

Les femmes ayant atteint ou dépassé au 1^{er} janvier 2011 l'âge d'ouverture des droits de 60 ans, ou pour les services actifs 55 ans (voire 50 ans), conservent le mode de calcul actuel, donc celui antérieur à 2004 pour celles qui en bénéficient déjà. Il en est de même pour le minimum garanti.

Cette disposition est étendue aux fonctionnaires qui étaient au 1^{er} janvier 2011 à 5 ans ou moins de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. C'est à dire qui ont eu 55 ans au moins au 1^{er} janvier 2011, ou 50 ans pour les « services actifs ».

La condition de cessation d'activité est complétée par une condition de réduction d'activité qui est précisée par décret.

Enfin l'âge d'annulation de la décote est maintenu à 65 ans pour les mères de trois enfants ayant eu 55 ans le 1^{er} janvier 2011.

Le minimum garanti

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

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

Dorénavant, comme dans le privé pour le minimum contributif, pour bénéficier du minimum garanti, il faut :

- une durée complète d'assurance (41 ans en 2012, 41 ans et 1 trimestre en 2013),
- ou atteindre l'âge du taux plein (65 ans et 9 mois en 2012, 67 ans en 2017).

Ainsi, ce minimum garanti permettait à un grand nombre de fonctionnaires de partir avec un niveau de pension plus favorable que sur la seule base de calcul strictement liée à la rémunération indiciaire. Aujourd'hui, ce dispositif est rendu caduc par les conditions d'obtention.

La CGT revendique le maintien du minimum garanti avec une pension au moins égale à 1 700 euros (montant correspondant à celui revendiqué pour le SMIC) pour une carrière complète.

Exemple : un agent a 60 ans en 2011. Il comptabilise 15 ans en constitution du droit, 54 trimestres en liquidation, 125 trimestres en durée d'assurance.

Avant la loi : pension relevée au minimum garanti soit **557 euros mensuel brut**.

A partir du 1^{er} janvier 2011, calcul fait sur 163 trimestres avec application de la décote.

Plus d'application du minimum garanti. Montant de la pension : 327 euros brut mensuel

Différence : **230 euros mensuel**.

A compter du 1^{er} juillet 2013, pour ceux qui auraient la totalité de leurs trimestres ou atteint l'âge d'annulation de la décote, si le montant mensuel total de la pension personnelle de droit direct excède un montant fixé par décret, l'excédent est soustrait du minimum garanti.

De plus, tous ceux qui partiront sans liquider toutes leurs pensions en même temps n'auront plus le minimum garanti.

Retraite

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

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

Nous exigeons le retrait de ce projet de décret.

Service actif

La durée de service pour en bénéficier passe de 15 à 17 ans.

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

Bonifications

Un rapport sur les bonifications devait être remis au Parlement avant le 31 mars 2011, dans l'objectif premier de supprimer les bonifications hors d'Europe, dont bénéficient les fonctionnaires des Dom-Tom.

Les bonifications autres que familiales ne comptent pas pour la surcote.

L'élimination progressive des bonifications, qui sont une spécificité de la fonction publique, faisait partie des objectifs du gouvernement Sarkozy.

Nous devons être vigilants pour que soient maintenues les bonifications qui sont une spécificité de la fonction publique et dont l'objectif du gouvernement Sarkozy était de les éliminer.

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

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

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

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

Cessation progressive d'activité

Le dispositif est supprimé, ceux qui en bénéficient peuvent y renoncer à tout moment !

La suppression de départ à 60 ans, supprimée par la réforme de 2010, a été rétablie par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 applicable à dater du 1^{er} novembre 2012 dans le cadre des longues carrières.

Carrières longues

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

Dernier salaire: on ne paye plus !

Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leurs employeurs, indemnité qui est selon le code du travail d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans. Par contre, le dernier salaire des fonctionnaires leur est payé en totalité, mais sans primes, s'ils partent en retraite le 2 ou le 3 du mois. Ce qu'ils font presque tous.

Grâce à Jean Arthuis, président centriste de la commission des Finances, cet abominable privilège par rapport au privé est lui aussi aboli. A partir du 1^{er} juillet 2011, si on part le 2 avril, on touchera sa retraite fin mai, et on ne percevra aucune rémunération du 3 au 30 avril, comme tout le monde !

La perspective d'unification des régimes fait revisiter toutes les dispositions existantes ! Mais toujours pas question d'indemnité de départ en retraite en compensation pour la Fonction publique.

CNRACL

La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales fut Créée en 1945.

Avec plus de 2,1 millions d'actifs et 850 000 retraités, la CNRACL est un des plus importants régimes

Retraite

de retraite en France, sous le contrôle d'un Conseil d'Administration composé de 22 membres (8 représentants salariés et 8 représentants employeurs)

C'est une des seules caisses où le CA est élu : c'est un atout majeur pour la démocratie et la défense des intérêts des personnels.

La situation de la CNRACL serait particulièrement confortable sans les ponctions opérées depuis des décennies par les compensations qui représentent plus de 10 % de la masse des cotisations en 2011, soit 1,6 milliards d'euros pour 16 milliards d'euros de cotisations.

De 1974 à 2011, la CNRACL a contribué à hauteur de 65 milliards d'euros au titre des compensations.

De plus, la multiplication des emplois précaires, la stagnation du montant du salaire indiciaire, le développement des primes de toutes sortes, les privatisations participent à la baisse du financement de la CNRACL.

Sa situation serait parfaitement saine sans ces ponctions opérées depuis 1974 pour la compensation et 1985 pour la surcompensation.

Avec un rapport démographique de 2,21 actifs pour un retraité, c'est 15 milliards d'euros de pensions versés pour 16 milliards d'euros de cotisations perçus.

Toutefois, la baisse progressive du taux de la surcompensation qui a été supprimée en 2012

aurait du améliorer sensiblement son équilibre financier mais le recours à l'emprunt est nécessaire depuis plusieurs années pour assurer toutes les charges financières auxquelles la CNRACL doit faire face.

Avec la mise en place de la décentralisation, l'intégration des agents de l'Education Nationale (ATOS), de la DDE et de la Poste, notre caisse deviendrait exsangue sans une compensation de l'Etat puisque c'est le dernier régime auquel est affilié le fonctionnaire qui doit financer sa retraite. Nous demandons une négociation et une analyse sur la compensation.

Une délibération a été votée à l'unanimité au CA de la CNRACL pour la mise en place, à dater de 2010, d'un dispositif de neutralisation et de compensation financière entre l'État et la CNRACL.

Pour les retraités actuels, la baisse du montant de leur pension est déjà bien amorcée puisque, depuis le 1^{er} janvier 2004, ils sont déconnectés des actifs pour ce qui est de l'augmentation de leur pension et ne bénéficient plus de possible péréquation lorsqu'il y a progression de la valeur du point d'indice.

Les pensions sont maintenant indexées sur l'indice des prix à la consommation hors tabacs.

Accords de Bercy

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

La rénovation du dialogue social

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

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, parue au J.O. du 6 juillet 2010.

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

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

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

l'exercice du mandat syndical dans la construction des parcours professionnels.

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

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

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

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

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

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

Accords de Bercy

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

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

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

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

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

Point de vue du groupe de travail fédéral " droits syndicaux " :

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

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

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

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

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

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

Mémemorandum revendicatif



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

www.spterritoriaux.cgt.fr



MNFCT* VOS SOLUTIONS SANTÉ & PRÉVOYANCE



LES PACKS SANTÉ TERRITORIAUX

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

CRÉATEUR DE SOLIDARITÉ DEPUIS 1933

MNFCT*



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

service développement 0 810 46 47 48



Mutuelle
Nationale des
Fonctionnaires des
Collectivités
Territoriales



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

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

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

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

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

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

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr

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