

LA FONCTION PUBLIQUE DU 21^E SIECLE



CE QUE NOUS
VOULONS N'EST
PAS UNE FICTION



LES INTERVENANTS



CCT Fonction Publique

Adresse mail : contact@cgtfonctionpublique.fr

Adresse du site internet : <https://10pour100.cgtfonctionpublique.fr/>



FA-FPT

Contact : Martine GRAMOND-RIGAL

Numéro de téléphone : 06.65.64.17.71

Adresse mail : m.gramond-rigal@fafpt.org

Adresse du site internet : www.fafpt.org



FSU

Contact : Benoît TESTE

Numéro de téléphone : 01 47 63 27 32

Adresse mail : sg@fsu.fr

Adresse du site internet : www.fsu.fr



Solidaires FP

Contact : Gaëlle MARTINEZ

Numéro de téléphone : 06 73 39 36 78

Adresse mail : contactfp@solidaires.org

Adresse du site internet : www.solidaires.org

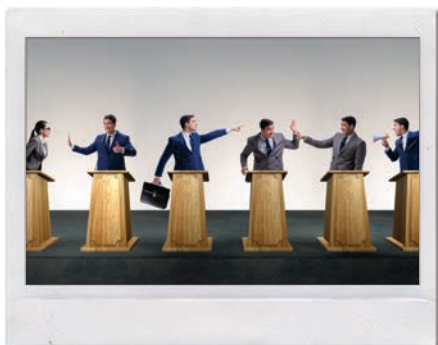
05



SERVICES PUBLICS

Quels services publics dans les territoires, pour quoi faire, pour qui, avec quels moyens ?

11



POLITIQUE SALARIALE

Malgré des revalorisations et le gel du point d'indice, nos OS tiennent réaffirmer leur total opposition à ce type de pratique.

12



RETRAITE

Les retraites dans la Fonction publique, élément du statut

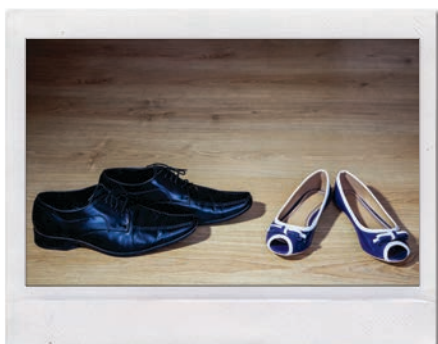
15



RENFORCEMENT ET RENOVATION

Pour le renforcement et la rénovation du statut général, l'abrogation de la loi de « transformation de la Fonction publique »

17



ÉGALITÉ

Pour l'égalité entre les femmes et les hommes, CGT, FAFP, FSU, Solidaires ont publié un texte début 2020.

POUR L'INTERET GÉNÉRAL ET LE PROGRÈS SOCIAL, UNE DÉMARCHE INÉDITE AFIN DE CONSTRUIRE LA FONCTION PUBLIQUE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

En s'engageant dans l'élaboration de ce mémorandum, nos organisations syndicales ont fait le choix assumé d'une démarche unitaire inédite dans la Fonction publique.

Les textes qui suivent, conçus et écrits en commun, nourrissent en effet l'ambition d'être porteurs d'un projet nouveau et alternatif pour les trois versants de la Fonction publique. Dans cette perspective, nous ne nous sommes pas cantonné-es dans une simple contestation des politiques mises en œuvre depuis trop longtemps mais nous versons au débat public un ensemble de propositions indispensables à nos yeux pour bâtir les services publics dont notre pays et ses citoyen-e-s ont besoin.

Certes, chacune de son côté, nos organisations syndicales ont, sur telle ou telle thématique, déjà avancé des analyses et travaillé des revendications.

Mais, le faire ensemble en tentant de se livrer à un exercice global et cohérent, voilà qui constitue une initiative inédite.

Clairement pour nous, il s'agit d'être à la hauteur des enjeux actuels – que la crise sanitaire a rendu plus prégnants encore qu'auparavant – et ne pas se limiter à des formules incantatoires sur « le jour d'après ».

Car, si la situation exceptionnelle et lourde que nous traversons depuis plusieurs mois, a favorisé moult déclarations d'amour en direction de nos services publics et des agentes et agents qui y œuvrent au quotidien, y compris parfois de celles et ceux qui depuis des années ont prôné leur réduction drastique quand ce n'est leur démantèlement, il y a loin de la coupe aux lèvres et des paroles affichées aux actes concrets et indispensables.

Or, il faut opérer d'urgence une véritable rupture avec les politiques d'austérité que nous subissons budget après budget, avec cette conception aux conséquences catastrophiques qui fait des personnels une

simple variable d'ajustement économique et avec cette frénésie coupable cherchant à mesurer la qualité du service public rendu à l'aune de la performance quantitative, de la mise en concurrence et des profits dégagés.

Oui, nous le disons d'une seule voix : il n'y aura pas de progrès social pour le plus grand nombre si les missions de la Fonction publique ne sont pas renforcées.

Oui, nous l'affirmons à l'unisson : pour améliorer la qualité du service public, il faut créer de nombreux emplois dans tous les secteurs.

Oui, nous persistons ensemble : le statut des fonctionnaires, qu'il convient d'affermir, constitue un atout et une garantie irremplaçables pour les citoyen-nes.

Cette initiative unitaire souligne notre conviction que, sans nier nos identités, nous ne pourrions pas gagner cette bataille décisive en demeurant chacune dans notre coin.

Nous n'avons nulle crainte du débat. Au contraire, nous le sollicitons, nous le réclamons.

Un véritable débat au fond, loin des caricatures, qui s'émancipe des raccourcis pernicious complaisamment relayés et des décisions autoritaires.

On ne voit que trop aujourd'hui où ces dérives nous ont conduits.

Nous soutenons sans réserve les nombreuses actions qui placent la défense et la reconquête des missions publiques au cœur de leurs préoccupations, et nous sommes également disponibles, avec toutes celles et ceux qui le désirent car l'intérêt général est l'affaire de tous, pour les démarches permettant de construire une Fonction publique du vingt et unième siècle dans un projet porteur de progrès social et d'espoir.

**I : QUELS SERVICES PUBLICS DANS LES
TERRITOIRES, POUR QUOI FAIRE, POUR QUI,
AVEC QUELS MOYENS ?**





1 - Critique de l'existant

a - Une territorialisation pensée comme une réduction du périmètre et de la capacité d'agir des services publics

Depuis plusieurs années, existe une volonté politique de remettre en cause l'égalité sur l'ensemble du territoire. Ainsi, les régions ont été dotées d'un pouvoir réglementaire d'adaptation locale des normes (loi NOTRe), des services déconcentrés ont été encouragés à la « différenciation », des préfets ont été autorisés à déroger aux normes et aux règlements. En recourant massivement à la contractualisation budgétaire, l'État a accru sa main mise sur les collectivités territoriales.

La loi OTE (organisation territoriale de l'Etat) mélange les missions des agent-es, nivelle les cultures professionnelles et les soumet à une tutelle préfectorale étendue, à travers des fusions d'établissements et d'opérateurs, mais aussi à travers la généralisation de l'organisation des services en directions départementales interministérielles et la mutualisation de leurs crédits et fonctions supports dans des secrétariats généraux départementaux.

Cela permet surtout d'accroître la mainmise des préfets, en particulier sur les missions sensibles, au profit des intérêts économiques locaux. Ces réorganisations relèvent de la soumission à un objectif comptable sur la base d'indicateurs immédiatement mesurables qui ne permettent pas d'évaluer l'efficacité des missions alors que la demande de services publics croît sans cesse.

Les « maisons France Services », après les maisons de service au public, se substituent aux services publics préalablement fermés. Elles proposent aux usager-es un service minimaliste dégradé, avec quelques agent-es et un accès limité. Cela ne répond en rien à la demande d'un service public de qualité et de proximité. C'est aussi une négation des métiers et de la qualification nécessaire pour les exercer.

Enfin, le projet de loi 4D (décentralisation différenciation, déconcentration, décomplexification) vise «une meilleure adaptation des politiques publiques aux spécificités locales».

Il s'agira de transférer aux collectivités la totalité d'une compétence (et plus seulement des « bouts »), ainsi que les financements et les responsabilités qui les accompagnent. Il s'agit bel et bien d'un nouvel acte de décentralisation... mais « adapté » à chaque territoire. Le D de «différenciation », consiste à attribuer par la loi des compétences spécifiques à une collectivité territoriale ou la capacité des collectivités territoriales à exercer de manière différente une même compétence.

C'est la possibilité d'adapter la loi à un contexte local, au détriment de l'unicité de traitement normalement assuré par l'État. Ainsi, une loi pourrait-elle être d'application différente d'une région à l'autre... au gré des pressions locales de toutes natures. Loin de nier les spécificités locales, la main laissée aux collectivités territoriales pour appliquer une loi risque de soumettre cette application aux pressions locales, à la privatisation et donc au clientélisme, à mille lieues de l'intérêt des citoyens.

Déjà, par le passé, les différentes vagues de réforme ont été souvent l'occasion rêvée par certains pour externaliser missions ou activités, c'est-à-dire privatiser. Les partisans de ces privatisations avancent les arguments du moindre coût, d'une meilleure efficacité des agents. Cette vision des choses est purement idéologique et quantité d'exemples de privatisation d'entreprises publiques ou de services publics locaux nous démontrent le contraire : distribution de l'eau, transports, collecte des déchets, restauration, espaces verts, logement social, etc. ...

Les privatisations n'ont amené aucune amélioration de qualité de service, mais plutôt une restriction de la couverture du territoire et l'exclusion d'une partie des usagers, avec bien souvent une absence de maîtrise des coûts.

Or le projet de loi 4D, allié à la loi de transformation de la Fonction publique pourrait être le levier parfait pour une nouvelle phase de démantèlement des services publics.

Ce projet de loi prévoit une série de transferts de compétences comme les services de santé scolaire, avec des transferts de personnels de l'Etat vers les collectivités territoriales ou, pour d'autres, leur placement sous autorité fonctionnelle de la collectivité locale en plus de celle de l'Etat.

b- les enjeux du numérique

Trop souvent, la dématérialisation, est conçue en remplacement du nécessaire lien humain qui fait le service public, telle que la relation d'accueil par les agent-e-s. Elle accentue l'isolement des usager-e-s.

L'alerte du défenseur des droits en janvier 2019 pointe les situations d'exclusions territoriales, sociales, culturelles et générationnelles de populations pour qui la dématérialisation « crée des distances et des obstacles » (fracture numérique, illettrisme). Elle justifie la disparition de services devenus distants et ainsi déconsidérés car présentés comme n'étant plus en adéquation avec les attentes de proximité des populations.

Par ailleurs, c'est la transformation des politiques publiques et un État devenu « plateforme » qui est prônée avec la promotion de la « start-up nation ». Le recours par l'État ou des organismes publics à des prestataires privés (stockage de données publiques par les GAFAM,...) illustre les processus d'externalisation, de privatisation, de marchandisation mis en œuvre qui touchent les missions de services publics, les personnels et les usager-e-s et placent en situation d'assujettissement à des intérêts privés des pans particulièrement sensibles de l'action publique.

2- Nos propositions

Nous défendons un aménagement cohérent du territoire répondant aux besoins fondamentaux de la population et l'accès partout à des services publics de qualité.

Les transformations de la société, vieillissement, garde des enfants, handicap, élévation du niveau de qualifications, formation continue, font augmenter les besoins... Les mobilités matérielles et immatérielles nécessitent des infrastructures accessibles à tous et sobres énergétiquement. Les enjeux collectifs environnementaux nécessitent des investissements gigantesques et un traitement cohérent. Pour répondre à tous ces défis de manière plus efficace, les services publics, producteurs de richesses, doivent être considérés comme un investissement pour l'avenir, pour une société juste et solidaire.

Les politiques publiques doivent identifier les besoins et répondre à la demande sociale forte et légitime de services publics de qualité, partout et pour toutes et tous : la route, le train, l'école, l'hôpital, la sécurité...

Des collectifs de défense locaux n'ont cessé de revendiquer le maintien de services efficaces, au plus proche des besoins, avec des orientations nationales pour permettre l'égalité de traitement. Il faut cesser la soumission à un objectif comptable sur la base d'indicateurs immédiatement mesurables qui ne permettent pas d'évaluer l'efficacité des missions.

Il n'y a aucune fatalité à ce que la « révolution du numérique », aboutisse au cauchemar actuel. Le numérique peut être source d'accès supplémentaire aux services et informations. Plus rapide, plus commode, il peut permettre de simplifier les échanges. Les services publics doivent donc se donner les moyens de mettre en place des outils informatiques performants à destination des personnels et des usager-es..

Dans le contexte du développement des démarches en ligne, l'ensemble des procédures numérisées doit systématiquement s'accompagner du maintien d'une procédure papier ou d'accompagnement en présentiel. La simplification des démarches en ligne ne doit pas signifier la suppression des possibilités d'entretiens, aides et accompagnements.



SANS L'HÔPITAL PUBLIC, ET SANS PROTECTION SOCIALE, PAS D'ÉGAL ACCÈS DE TOUS À CE BIEN COMMUN FONDAMENTAL QU'EST LA SANTÉ ?



Focus hôpital public

La crise sanitaire a montré que l'hôpital public est au bord de l'implosion, faute de moyens humains et budgétaires, la part belle ayant été faite au secteur privé, qui assure les spécialités les plus rentables. Du fait de cette évolution libérale, on assiste ainsi à une véritable marchandisation de la santé.

La recherche permanente de réduction des coûts a appauvri l'hôpital public avec notamment la tarification à l'activité (T2A), qui impose des normes en matière de durée de séjour – en les restreignant. Son financement se trouve ainsi pénalisé concernant les prises en charges lourdes, souvent de nécessité vitale, que les cliniques privées n'assurent pas.

Ces dernières facturent d'ailleurs cher leurs prestations, aggravant ainsi les inégalités sociales. Leur seule préoccupation est la rentabilité maximum.

Outre la suppression d'hôpitaux de proximité, les fermetures de lits des hôpitaux publics se sont multipliées et se poursuivent encore, et s'ajoutent aux fermetures antérieures.

En 2019, 3400 lits d'hospitalisation ont été fermés, pas moins de 8 000 sur les deux dernières années.

Et face à la crise COVID 19, la France ne dispose que de 6 000 lits de réanimation contre 15 000 en Allemagne, soit la moitié moins.

Le Ségur de la Santé annonçait un plan d'investissement massif pour l'hôpital, annonce sans suite concrète.

En réalité les coupes dans les dépenses de santé hors COVID se poursuivent dans la loi de financement de sécurité sociale. L'hôpital public continue de pâtir de restrictions budgétaires.

Il faut embaucher (400 000 emplois sont nécessaires dans la santé, le social- aide à la personne, et le médico-social –EHPAD), créer des lits d'hospitalisation, améliorer le maillage territorial du réseau hospitalier, notamment dans les grandes banlieues. Ces dernières font l'objet d'une véritable relégation et manquent grandement de moyens face à une population défavorisée qui peine à accéder aux soins, faute de moyens financiers et en l'absence d'infrastructures hospitalières suffisantes.

Le droit à la santé est un droit essentiel qui doit trouver sa concrétisation par un accès aux soins de tous, avec un rôle central restitué à l'hôpital public seul capable de répondre à tous les besoins dans l'intérêt général ainsi qu'à l'exigence première de l'égalité devant les soins. Cela passe bien sûr aussi par la gratuité de l'accès aux soins et l'amélioration du système de protection sociale.

Focus sur les SDIS

Le fameux modèle de « Sécurité Civile à la française » repose sur un faux-semblant.

Les sapeurs-pompiers volontaires - SPV - en représentent la grosse majorité des effectifs. Leur engagement doit être reconnu comme une action citoyenne consentie librement au service des autres citoyens de notre pays. C'est bien évidemment, au regard des risques qu'il comporte, un engagement vertueux qu'il s'agit de valoriser.

Pendant, ce système de participation citoyen à l'action de Sécurité Civile de l'Etat a évolué au fil des ans vers une dérive que nous dénonçons régulièrement auprès des gouvernements successifs.

L'effet de ciseaux généré par la hausse des interventions couplée à une baisse des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels a créé de fait une sur-sollicitation de nos collègues pompiers volontaires. Elle se traduit notamment sur le terrain par le remplacement des professionnels par des volontaires dans les effectifs minimum dévolus à chaque centre d'incendie et de secours ; par le paiement des heures supplémentaires des professionnels en indemnités volontaires ; par une activité annuelle de certains pompiers volontaires supérieure à un ETP d'un professionnel.

Nous assistons donc là à la création d'une catégorie de pompiers « précaires », rémunérés au taux horaire du SMIC, sans

prélèvement de charges sociales et patronales, pour qui les employeurs publics territoriaux peuvent s'exonérer des normes protectrices du temps de travail et dont l'activité peut s'arrêter à tout moment, surtout en cas de blessure; Piètre reconnaissance !



Nous appelons de nos vœux une évolution du modèle de « Sécurité Civile à la française » dans le sens d'un rééquilibrage des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels, d'un retour à la raison dans l'emploi des sapeurs-pompiers volontaires par le cadrage de leur activité, en quelque sorte la fin du dévoiement de leur engagement citoyen si utile à notre pays.



De l'intérêt du statut : l'exemple des enseignant-es.

Recruter des personnels sous statut à l'école, c'est l'assurance que la mission d'intérêt général assignée à l'école et le lien très particulier qu'elle entretient avec la République sera pris en compte.

L'école doit en premier lieu assurer à tou-tes l'effectivité du droit à l'éducation et l'égalité d'accès à ce droit. C'est la raison pour laquelle la Constitution de 1958 dans son préambule affirme que « l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État » et que « la nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à la formation professionnelle et à la culture. ». C'est en raison de la nécessité d'assurer cette continuité de l'action publique que, notamment, l'enseignant fonctionnaire doit aller là où on a besoin de lui, après que l'on a pris en compte ses vœux d'affectation mais en regard de l'intérêt du service.



C'est aussi pour cette raison de nécessité de continuité de l'action éducative que les organisations syndicales dénoncent le recours à du personnel contractuel, car comment assurer cette continuité avec des personnels qui n'ont aucune pérennité ? Comment leur demander de s'investir pleinement dans leurs missions quand ils sont considérés comme des salariés jetables sans garantie ? Comment assurer un travail en équipe de qualité ? Comment garantir l'égalité de traitement de tous les élèves sur tout le territoire dans ces conditions ?

Au-delà de cela, grâce au statut, l'enseignant-e n'est pas subordonné-e aux intérêts particuliers d'une collectivité, d'un groupe de pression de quelque nature que ce soit, d'un pouvoir économique ou politique local. C'est particulièrement important pour l'école qui a besoin de cette indépendance et de cette légitimité pour enseigner non pas ce que tel groupe de pression ou même les familles pensent nécessaire d'enseigner, mais les connaissances établies par la science, il ne s'agit pas d'inculquer aux élèves une morale ou un savoir officiels : il s'agit de leur permettre de se construire comme individus libres et éclairés, citoyens responsables et travailleurs aux qualifications reconnues et maîtres de leur activité.

II : QUELLE POLITIQUE SALARIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?



Malgré les deux revalorisations de 0,6 % de la valeur du point, intervenues en juillet 2016 et en février 2017 après six années de gel intégral, puis un nouveau gel de la valeur du point d'indice depuis 2018, nos organisations syndicales tiennent réaffirmer à leur total opposition à ce type de pratique.

Nos organisations demandent donc l'ouverture de véritable une négociation salariale et que celle-ci soit l'occasion de prendre rapidement de mesures générales visant à revaloriser le point d'indice et restaurer le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique par le biais d'une augmentation uniforme du point d'indice dans les trois versants de la Fonction Publique.

Dans le cadre de nos revendications salariales, nos organisations demandent au vu de l'urgence sociale pour toutes et tous les agents titulaires et contractuels de la Fonction Publique :

- La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice
- L'attribution de points d'indice supplémentaires
- Un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat intervenues ces dernières années
- L'amélioration des carrières, notamment féminisées et de la grille indiciaire, cette priorité allant à l'encontre de l'individualisation et de la rémunération au mérite et d'appliquer le principe : « un salaire égal pour un travail de valeur égale »
- Harmoniser encore davantage les grilles de rémunérations et mieux reconnaître les qualifications
- Des dispositions exigeantes pour faire respecter l'égalité professionnelle
- Des mesures en faveur des bas salaires
- L'abrogation du jour de carence
- Une véritable et pérenne compensation de la hausse de la CSG, hausse dont nous n'étions en rien demandeurs, malgré la dernière modification positive à ce propos
- La poursuite de la politique de transfert prime/points pour en finir avec les indemnités constituant des compléments de salaire, comme le RIFSEEP, instaurant l'inégalité de traitement entre les agents, afin que cela soit pris compte dans le calcul du niveau des retraites L'arrêt des suppressions d'emplois et les créations statutaires dans les nombreux services qui en ont besoin et non un plan destiné à accompagner de nouvelles et massives suppressions
- Un nouveau plan de titularisation de toutes et tous les agents contractuels, de nouvelles mesures pour combattre la précarité et non pour favoriser son extension comme le préconise le gouvernement
- La défense et la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers
- Le développement de l'emploi public statutaire par des créations nettes, dans les très nombreux secteurs qui en ont besoin
- Des moyens financiers à la hauteur des besoins de service public
- La défense d'un service public de proximité garant de la cohésion sociale



Trimestres	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K
ITB-GI	100,00	100,47	101,16	101,56	102,04	102,49	102,92	102,92	103,17	103,65	103,67	103,69	103,69
Années	2000	2001			2002			2003					
ITB-GI (moyenne annuelle)	100,00	101,31			102,88			103,68					
Inflation	100,00	101,60			103,53			105,70					
Tx Inflation		1,60 %			1,90 %			2,10 %					

Trimestres	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K
ITB-GI	100,00	104,21	104,21	104,22	104,25	104,60	104,77	105,38	105,94	106,22	106,22	106,80	107,11
Années	2000	2004			2005			2006					
ITB-GI (moyenne annuelle)	100,00	104,22			105,17			106,59					
Inflation	100,00	107,92			109,76			111,62					
Tx Inflation		2,10 %			1,70 %			1,70 %					

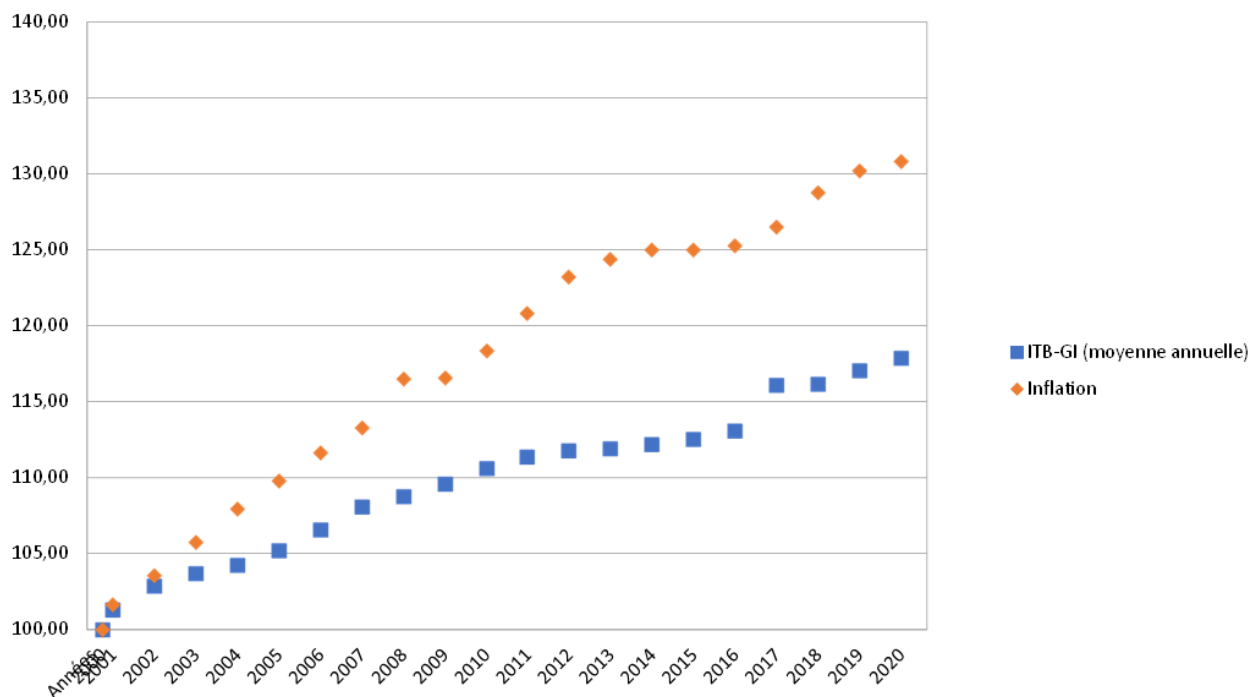
Trimestres	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K
ITB-GI	100,00	107,85	108,13	108,14	108,14	108,34	108,74	108,80	109,13	109,15	109,20	109,76	110,09
Années	2000	2007			2008			2009					
ITB-GI (moyenne annuelle)	100,00	108,07			108,75			109,55					
Inflation	100,00	113,30			116,47			116,59					
Tx Inflation		1,50 %			2,80 %			0,10 %					

Trimestres	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K
ITB-GI	100,00	110,13	110,13	110,83	111,16	111,27	111,28	111,33	111,37	111,67	111,77	111,80	111,85
Années	2000	2010			2011			2012					
ITB-GI (moyenne annuelle)	100,00	110,56			111,31			111,77					
Inflation	100,00	118,34			120,82			123,24					
Tx Inflation		1,50 %			2,10 %			2,00 %					

Trimestres	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K
ITB-GI	100,00	111,87	111,87	111,92	111,93	112,11	112,18	112,20	112,22	112,47	112,47	112,48	112,50
Années	2000	2013			2014			2015					
ITB-GI (moyenne annuelle)	100,00	111,90			112,18			112,48					
Inflation	100,00	124,35			124,97			124,97					
Tx Inflation		0,90 %			0,50 %			0 %					

Trimestres	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B	K
ITB-GI	100,00	112,70	112,70	113,43	113,43	115,86	116,09	116,11	116,16	116,16	116,16	116,16	116,16
Années	2000	2016			2017			2018					
ITB-GI (moyenne annuelle)	100,00	113,07			116,05			116,16					
Inflation	100,00	125,22			126,47			128,75					
Tx Inflation		0,20 %			1,00 %			1,80 %					

Trimestres	K	T1	T2	B	K	T1	T2	B
ITB-GI	100,00	117,02	117,03	117,03	117,09	117,88	117,88	117,88
Années	2000	2019			2020			
ITB-GI (moyenne annuelle)	100,00	117,09			117,88			
Inflation	100,00	130,16			130,82			
Tx Inflation		1,10 %			0,50 %			



III : LES RETRAITES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, ÉLÉMENT DU STATUT



1 - L'existant

Depuis 1993, en utilisant de manière fallacieuse l'argument du financement, les pouvoirs exécutifs de droite ont mis en œuvre des contre réformes des retraites qui ont conduit à faire reculer lourdement les droits de tous les salariés.

Force est de constater que les majorités de gauche parvenues au pouvoir durant ces 25 dernières années n'ont pas remis en cause ces profondes régressions. Bien au contraire puisque les annuités requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein ont été portées à 43 ans - 172 trimestres - en 2014.

Or, si elles ont gravement porté atteinte aux légitimes conquêtes des salariés, ces dispositions successives n'ont rien réglé sur le fond.

Particulièrement impactés à l'occasion des dernières séquences, les agent-es de la Fonction publique le savent bien.

Trois éléments soulignent l'ampleur des reculs occasionnés.

Depuis 2010, l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires a été reculé d'environ 3 ans.

Dans le même temps, leurs cotisations sont passées de 7,85% de leurs traitements de base à 11,10%.

Enfin, le niveau moyen des pensions, en euros constants, a baissé de plus de 5%.

Autrement dit, en travaillant bien plus longtemps, en cotisant davantage - et de beaucoup - , le résultat le plus visible est le décrochage du niveau des pensions perçues.

Les pensions des fonctionnaires sont calculées sur le salaire des six derniers mois. De plus, seule une partie marginale des régimes indemnitaires est prise en compte dans le calcul occasionnant au moment du départ à la retraite des pertes conséquentes de pouvoir d'achat. Ce n'est en rien un « avantage » ou un « privilège » puisque dans les faits cela ne conduit pas à des taux de remplacement par rapport au revenu antérieur plus élevés dans le public que dans le privé, les primes n'étant quasiment pas comptées dans la base de calcul.

En revanche, à travers cette disposition, il s'agit de reconnaître le droit à la carrière des agents publics : ils et elles commencent très souvent avec des rémunérations plus faibles que dans le privé à qualification égale, mais ont la garantie d'une progression de carrière.

Et si les rémunérations des fonctionnaires progressent tout au long de leur carrière, c'est pour les protéger de l'arbitraire qu'induirait une négociation de gré à gré de leur salaire avec les pouvoirs publics. Les meilleurs salaires dans le public sont en fin de carrière, c'est donc bien ce revenu qui doit servir de base si on veut assurer un traitement continué qui remplace le meilleur revenu.

A l'inverse, ne plus utiliser les 6 derniers mois du salaire hors primes comme référence et y substituer la rémunération primes comprises aboutirait à augmenter encore l'importance de la part des primes, primes qui ont été un instrument de l'individualisation et de la mise en concurrence des personnels, au détriment de la qualité du service rendu. Cela augmenterait les inégalités à la retraite (entre femmes et hommes, entre cadres et non cadres, entre administrations...la part des primes variant de 5% à 30 % de la rémunération dans la fonction publique).

De plus, la prise en compte de la carrière complète (43 ans) au lieu des six derniers mois dans le public (ou des meilleures années dans le privé), constitue un fort recul, réduisant le niveau des retraites et pénalisant celles et ceux qui ont eu une carrière heurtée, des périodes interruptives. La paupérisation frappe un nombre de plus en plus important de retraité-e-s et plus particulièrement encore les femmes.

Par ailleurs, il existe dans la Fonction publique des métiers dits de catégorie active exposés à la pénibilité (aides-soignantes, éboueurs, métiers de protection et de sécurité...) du fait de situations de travail particulières et astreignantes (horaires décalés, travail de nuit, postures pénibles, dangerosité des missions...). La reconnaissance de la pénibilité de leurs missions leur permet en général un départ anticipé à la retraite de 5 ans. Excepté les missions de protection et de sécurité, la réforme des retraites par points leur en ferait perdre le bénéfice. Cela représente plus d'un million d'agent-es.

Outre l'aspect financier, ces contre réformes sont soit-disant justifiées par un pseudo souci d'équité, en particulier entre les salariés du secteur privé et ceux du public. Nous avons déjà précisé plus haut que les taux de remplacement entre les diverses catégories de salariés étaient en vérité tout à fait comparables.

De surcroît, une étude récente de l'INSEE vient enfoncer le clou en spécifiant : ». Il y aurait, dans tous les cas, peu de sens à réduire la question à celle de l'identité ou de l'uniformité des règles, puisque des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont pas toujours une garantie d'équité, tandis que, à l'inverse, une diversité des règles n'implique pas nécessairement des inégalités de retraite ».

On ne saurait mieux dire !



Si la réforme régressive par points doit purement et simplement être définitivement abandonnée, des dispositifs doivent être négociés permettant d'améliorer la situation de l'ensemble des salarié.e.s .

C'est bien ce que pense nos organisations qui sont favorables à des mesures visant à l'élévation des droits pour toutes et tous, dans le cadre d'un système de retraite pleinement solidaires, nécessitant le maintien des régimes dits spéciaux puisqu'ils permettent la prise en compte de situations spécifiques tout en étant compatibles avec l'existence de grands principes communs.

2 - Nous revendiquons :

- Une amélioration et une consolidation de nos retraites, avec le maintien et l'amélioration des régimes existants et un taux de remplacement garanti de 75% par rapport au revenu antérieur pour toutes et tous dans le public comme dans le privé
Pas de retraite en dessous du SMIC, dans le public comme dans le privé

- La retraite à 60 ans pour tout-es, et un départ anticipé de 5 ans par rapport à cet âge par une réelle prise en compte de toutes les formes de pénibilité des métiers exposés, ce qui implique le maintien de la catégorie active, contrairement à ce que prévoit le projet gouvernemental de retraite à points, et la mise en place de bonifications permettant un départ anticipé en bénéficiant d'un taux plein.

- Des mesures visant à garantir l'égalité des femmes et des hommes en matière de retraite. Parmi celles-ci, une intégration progressive des primes ayant un caractère de complément salarial dans les traitements bruts. En effet, une des conséquences négatives des primes – et, consécutivement, de leur augmentation – c'est qu'elles donnent lieu à des versements discriminatoires dont les femmes sont les premières victimes.

- Une amélioration du régime complémentaire de l'IRCANTEC pour assurer des pensions augmentées pour les non titulaires.

- L'indexation de l'évolution des retraites et des pensions sur celle des salaires moyens.

- La prise en compte des années d'études effectuées dans le calcul des retraites et des pensions.



**IV : POUR LE RENFORCEMENT ET LA
RÉNOVATION DU STATUT GÉNÉRAL ET,
PAR VOIE DE CONSÉQUENCE, L'ABROGATION
DE LA LOI DE «TRANSFORMATION DE LA
FONCTION PUBLIQUE»**



En opposition à la conception d'un fonctionnaire « sujet » silencieux, qui sert, travaille et se tait, nos organisations syndicales réaffirment l'idée et l'exigence d'un fonctionnaire « citoyen ».

Dès lors qu'ils ont vocation à servir l'intérêt général, le progrès social et l'émancipation humaine, les obligations, les droits et les garanties des fonctionnaires ne sauraient relever du contrat mais de la loi.

C'est par différentes lois, plus particulièrement sur la période 1981 - 1986, que le statut général des fonctionnaires et la conception d'une fonction publique constituée de trois versants [Etat - Collectivités territoriales - Établissements publics hospitaliers] ont été construits sur la base d'un édifice législatif articulant dispositions générales et particulières à chaque versant.

Pour nos organisations syndicales, les principes constitutifs du statut général des fonctionnaires doivent être réaffirmés, consolidés et améliorés :

- **Le principe d'indépendance**, prévoyant la séparation du grade et de l'emploi, caractéristique du système dit « de la fonction publique de carrière », protège le fonctionnaire de pressions de toute nature [avec la possibilité de refuser des ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public, de dénoncer et de s'opposer aux pressions politiques, économiques, religieuses, criminelles, etc.]. Ce principe constitue ainsi une protection fondamentale des citoyen-n-e-s et des usager-e-s qui bénéficient d'un service public rendu par des agent-es neutres et impartiaux-ales.
- **Le principe de responsabilité** du fonctionnaire qui lui reconnaît les libertés d'opinion, de penser et d'expression. Ces droits doivent garantir aux fonctionnaires des pouvoirs d'intervention dans la conception même et la mise en œuvre des missions de service public dévolues à la fonction publique. Par ailleurs, c'est au nom de ce principe que le fonctionnaire doit rendre compte de la qualité du service public qu'il rend au service de l'intérêt général.
- **Le principe d'égalité** garantissant l'égalité d'accès aux services publics et à la fonction publique pour les citoyen-e-s et les usager-e-s mais aussi l'égalité de traitement entre les différents agents de la fonction publique. Ce principe d'égalité doit aussi se traduire par une réelle égalité d'accès aux emplois publics. Par ailleurs, l'effectivité de ce principe doit être garantie par les pouvoirs publics en assurant sur l'ensemble du territoire y compris en Outre-Mer l'implantation de services publics de proximité et de plein exercice des missions dévolues à la Fonction publique.

Le statut général et ses principes constitutifs sont une des conditions de la mise en œuvre de politiques publiques et de missions de services publics au service de l'intérêt général, de la satisfaction des droits fondamentaux et des besoins de toutes et tous.

Constitutifs d'obligations et de droits pour les fonctionnaires, de garanties pour les citoyen-e-s et les usager-e-s, le statut général doit être consolidé et amélioré. Sa rénovation est le corollaire d'un des fondements de la fonction publique, celui de son adaptabilité pour répondre notamment aux évolutions de la société, dans ses dimensions internationales, européennes, nationales et territoriales, apporter de nouvelles réponses à de nouveaux besoins dont l'exigence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement protectrice de la planète et de son environnement. C'est dans ce sens que nos organisations syndicales proposent que plusieurs chantiers soient ouverts.

Outre un processus d'unification plus grande du statut, les principes d'indépendance, de responsabilité et d'égalité pourraient être renforcés en actionnant différents leviers.

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, nous citerons les pistes suivantes : le maintien de la garantie de l'emploi du fonctionnaire ; la démocratisation de l'accès à la fonction publique, des parcours scolaires et universitaires ; la limitation au strict minimum des recrutements sans concours ; la réforme des épreuves de concours ; la titularisation

des agent-es non-titulaires ; le renforcement du droit d'expression et de la liberté d'opinion du fonctionnaire ; l'instauration d'une véritable démocratie sociale par le maintien et le renforcement des prérogatives des instances de représentation des personnels ; la démocratie au travail en accordant des droits et des pouvoirs nouveaux aux personnels ; le renforcement des moyens permettant aux personnels de faire vivre le principe de laïcité, passant notamment par un affermissement de la formation initiale et continue ; le respect et l'extension du droit de grève et de celui de se syndiquer...

Tels ne sont pas les choix aujourd'hui mis en œuvre par la présidence de la République, le gouvernement et sa majorité parlementaire. En effet, les contre-réformes initiées au titre notamment des chantiers baptisés « Action Publique 2022 » et de la nouvelle organisation territoriale des services publics, conjuguées à la poursuite de l'austérité budgétaire, organisent un processus d'abandons, des missions de service public mise en œuvre par la fonction publique.

Dans le même temps, constitutive d'une boîte à outils de ce processus, la loi portant transformation de la fonction publique a pour objectif d'en finir avec le statut général des fonctionnaires. Outre la démolition des instances de représentation des personnels, c'est la mise en extinction des corps de fonctionnaires qui est organisée, une contractualisation et une précarité toujours plus grande de l'emploi public, une individualisation de la gestion des personnels, une nouvelle mise en cause du droit de grève.

Porteuse d'une autre conception des finalités, du rôle et de la place de la fonction publique, des moyens de financement public devant être alloués, du statut général, des droits et des obligations du fonctionnaire, nos organisations exigent par voie de conséquence l'abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique. Il ne s'agit pas d'une bataille corporatiste mais d'un véritable choix de société dans l'objectif de construire la Fonction publique du XXIème siècle une civilisation des services publics.



V : POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Les organisations syndicales **CGT, FA-FP, FSU, Solidaires** ont publié un texte début 2020 qui pourrait être repris dans la présente fiche. Sur la bataille pour l'égalité femmes hommes, même s'il fait donc à juste titre l'objet d'une partie spécifique, l'axe revendicatif égalité pro mérite aussi de figurer dans la partie sur les 10 propositions relatives à la politique salariale.

Les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont plus à prouver dans la Fonction publique : inégalités salariales, d'évolution de carrières... On est aujourd'hui très loin du compte si l'on parle d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, les inégalités de salaires sont de 19 % dans la Fonction publique car les femmes sont davantage à temps partiel, sont plus nombreuses sur des emplois précaires, bénéficient moins des promotions et subissent le plafond de verre (frein aux évolutions de carrière pour l'accès aux catégories supérieures), perçoivent moins de primes et de parts variables de rémunération, sont majoritairement présentes dans des professions et filières moins valorisées. En effet, les métiers à prédominance féminine dans la santé, le social, l'aide à la personne, l'éducation, la petite enfance, les services administratifs, ne sont toujours pas reconnus à la hauteur de leur utilité sociale.

À cela s'ajoutent la non-mixité des métiers, les pressions des hiérarchies, les dégradations des conditions de travail et la persistance des violences sexistes et sexuelles.

Les politiques d'austérité (gel du point d'indice, suppressions d'emploi et restructurations dans les services publics et abandons de missions...) et les régressions sociales portées par la loi de transformation de la fonction publique ne font qu'aggraver la situation pour les femmes : plans de départs volontaires, précarité, individualisation des rémunérations, réduction des instances représentatives du personnel...

Nous ne pouvons plus admettre et nous habituer à ces situations. Nos organisations exigent que l'égalité prenne enfin toute sa place et devienne réalité dans la vie quotidienne et professionnelle. Nos organisations revendiquent ainsi une augmentation générale des salaires et des pensions, des mesures ambitieuses, urgentes et financées pour mettre fin aux inégalités salariales et aux inégalités concernant les déroulements de carrière, l'ouverture de véritables négociations sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine : «un salaire égal pour un travail de valeur égale», des créations d'emplois pour les services publics et un plan de titularisation, une protection fonctionnelle renforcée pour toutes les victimes de violences sexuelles, sexistes, et la sanction réelle des agresseurs, ainsi que la prise en compte des violences conjugales détectées sur le lieu de travail, des mesures pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée, un renforcement du service public de la petite enfance et des créations de places en crèche sur l'ensemble du territoire à la hauteur des besoins.



LA FONCTION PUBLIQUE DU 21^E SIECLE



CE QUE NOUS
VOULONS N'EST
PAS UNE FICTION

