

## Axes revendicatifs pour la Fonction publique

La politique menée ces cinq dernières années s'est caractérisée par une volonté affichée de réduction des effectifs de la Fonction publique.

Le versant État a perdu plus de 150 000 emplois sur la période et les conséquences négatives sur la qualité du service rendu à l'usager et sur les conditions de travail des personnels sont indéniables.

Les versants territorial et hospitalier souffrent de la dégradation de la qualité de l'emploi par la multiplication des temps incomplets et la précarisation des recrutements.

Les mesures mises en œuvre relèvent pour l'essentiel d'une logique d'ajustement comptable sans prendre en considération les besoins des usagers là où ils vivent et sans rechercher l'ajustement optimal entre ressources allouées et nécessités de fonctionnement.

Une révision des politiques publiques et des conditions de leur mise en œuvre aurait dû correspondre au souci d'efficacité du service et l'UFFA-CFDT n'en conteste pas le bien fondé dans une perspective de réduction des déficits publics.

Mais elle a rejeté les réorganisations à marche forcée qu'a entraînées la RGPP, surtout les plus emblématiques d'entre elles : réorganisation de l'administration territoriale de l'État et non remplacement d'un agent sur deux partant en retraite. Et aujourd'hui, elle demande l'arrêt de la RGPP et un bilan tant quantitatif que qualitatif des effets induits (impact budgétaire, impacts humains, impacts sur les usagers).

**Dans un contexte dégradé doublement (aggravation du déficit et besoins croissants en services du fait de la crise), l'UFFA-CFDT demandera l'ouverture d'une conférence sociale axée sur l'emploi public dans la Fonction publique, et l'adéquation entre effectifs d'agents, compétences et missions confiées à la Fonction publique.**

Elle demandera également la **programmation d'un agenda social** qui intègre l'ouverture immédiate de négociations sur le pouvoir d'achat et sur les carrières et l'ouverture à terme légèrement différé d'une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels (formation, gestion des âges de la vie, mobilité...).

Enfin, les **travaux doivent se poursuivre sans délai sur la base des protocoles d'accord signés par l'UFFA-CFDT (agents contractuels, santé au travail, dialogue social) ou de relevés de conclusions (égalité professionnelle, moyens du syndicalisme).**

## 1 - Conforter la mise en place d'un dialogue social de qualité :

### 1.1 Faire vivre et respecter le cadre fixé par la loi du 5 juillet 2010

La loi a posé deux principes auxquels l'UFFA-CFDT est fortement attachée : la mesure de la représentativité des organisations syndicales de la Fonction publique assise sur des élections en comités techniques et l'élargissement du champ de la négociation.

L'UFFA-CFDT veut que se développe la culture de la négociation à tous les niveaux pertinents sur les sujets énoncés par l'article 1 de la loi. Cet article de la loi est d'application directe mais il y a nécessité à en clarifier les modalités d'application - ce que n'a fait que très insuffisamment la circulaire « négociation » - et à réaffirmer que seules les organisations syndicales représentatives ont place à la négociation.

Si au plan local (y compris ministériel pour la FPE), la notion d'employeur ne suscite guère d'ambiguïté, elle reste à définir au plan national, notamment dans le cadre des négociations conduites à ce niveau.

### 1.2 Donner aux organisations syndicales les moyens de leur action en faveur des personnels

Il faut reprendre la concertation sur les axes du relevé de conclusions « droits et moyens du syndicalisme » qui n'ont pas été traités à ce jour : mutualisations, valorisation des parcours des militants.

Il faut clarifier le droit des agents à s'impliquer dans les structures de leurs organisations.

## 2 - Sécuriser les parcours professionnels des agents de la Fonction publique

**2.1 L'UFFA-CFDT demande l'ouverture d'une négociation sur la formation** tout au long de la carrière, élément clé de la mobilité, qui s'appuie sur un bilan des accords de novembre 2006 dont nous étions signataires. Une attention particulière doit être portée sur le droit à une formation en entrée de carrière et sur les écoles de service public.

**2.2 La question des seniors** se pose aussi dans ce cadre de sécurisation des parcours professionnels. Le rapport sur la gestion des âges de la vie remis par le député Brindeau peut servir de base à une **négociation** sur ce sujet des carrières successives.

**2.3 L'accord du 31 mars 2011** sur la sécurisation des parcours professionnels des **agents contractuels de la fonction publique** a été pour partie traduit par la loi du 13 mars 2012.

Il reste toutefois de nombreux chantiers inachevés listés dans le protocole, outre la révision des textes réglementaires régissant le recours aux contractuels et leurs conditions d'emplois :

- ♦ Apporter des réponses adaptés pour l'accès à l'emploi titulaire dans les départements d'Outre-mer (axe 1, trois versants) ;
- ♦ Amélioration de la situation des lauréats inscrits sur liste d'aptitude (axe 2, versant territorial) ;
- ♦ Adaptation des missions des corps et cadres d'emplois pour mieux prendre en compte les activités nouvelles (axe 2, trois versants) ;
- ♦ Situation particulière de la catégorie B et étude des motifs de recrutement pour apporter les réponses nécessaires (axe 2, trois versants) ;
- ♦ Examen de l'adaptation des règles actuelles aux domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle, des projets informatiques, des fouilles archéologiques et, pour la Fonction publique territoriale, la gestion des fonds européens ou des subventions (axe 2, trois versants) ;
- ♦ Impliquée dans le comité de suivi de l'accord, l'**UFFA-CFDT** agira fortement chaque fois que nécessaire pour la mise en œuvre de l'axe 3 du protocole sur les garanties collectives (rémunérations, conditions d'emploi, indemnité de fin de contrat à durée déterminée...).

**2.4 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, objet du relevé de conclusion d'avril 2012, reste un chantier à parfaire sur la base des revendications portées par l'**UFFA-CFDT** qui n'ont pas été encore transposées dans la loi : organisation du travail et charte des temps, accompagnement dans les parcours de carrière ...

### 3 - Agir pour le pouvoir d'achat

Après deux années de gel de la valeur du point d'indice, après le tassement des grilles engendré par ce gel doublé de l'augmentation du Smic sans refonte des carrières, après des années d'individualisation et d'idéologie du mérite, l'**UFFA-CFDT** souhaite l'ouverture rapide de négociations sur les évolutions souhaitables pour l'année 2012 et les suivantes.

Enfin, il sera indispensable d'ouvrir une réflexion sur l'adéquation entre les niveaux de recrutement et d'emplois et les niveaux de rémunérations.

### 3.1 Mesures générales à porter immédiatement dans les négociations :

- ♦ Augmentation de la valeur du point.
- ♦ Engagement pluriannuel sur augmentation du traitement minimum en point (et non en indemnité différentielle).
- ♦ Égalité salariale hommes-femmes : alignement des grilles des corps administratifs sur celles des corps techniques (en commençant par le décontingement du 8ème échelon de l'échelle 6).
- ♦ Suppression de la **journée de carence** en cas d'arrêt maladie.
- ♦ Ouverture de négociations sur les grilles.

### 3.2 Refonte des Grilles

La **refonte des grilles indiciaires** impulsée par les accords du 25/01/2006, puis par ceux de février 2008 doit être remise à plat. Les objectifs principaux que défendra l'**UFFA-CFDT** viseront à donner de la lisibilité sur la reconnaissance des niveaux de recrutement et à retrouver des amplitudes de carrière au moins égales à 2 pour les trois catégories hiérarchiques.

L'**UFFA-CFDT** s'attachera à l'harmonisation entre les différentes catégories pour développer l'attractivité de l'emploi public et favoriser l'organisation des carrières sur les trois versants. Ainsi, il conviendra de parvenir rapidement à la **généralisation de corps à trois grades**. Cette revendication implique, entre autres, la suppression de l'échelle 3 (catégorie C) tout en maintenant impérativement un accès sans concours, et la fin des corps dits de « petit A ».

Les positions que portera l'**UFFA-CFDT** s'inscriront dans la logique de **fusion des corps** et de constitution de métiers en **filières**. Il conviendra toutefois d'être particulièrement vigilant quant à la prise en compte des spécificités de certains métiers, dès lors que des fusions de corps seront envisagées. Les modifications apportées devront encore faciliter, non seulement les progressions de carrière au sein d'une filière, mais aussi les mobilités volontaires entre corps différents, entre départements ministériels différents et entre les trois versants de la Fonction publique.

Enfin, en vue d'améliorer les **déroulements de carrière**, l'**UFFA-CFDT** continuera de revendiquer l'avancement d'échelon au même rythme pour tous. Ce mode d'avancement a déjà été obtenu, par exemple pour les corps intégrant des « cigem » (corps interministériel à gestion ministérielle) : attachés d'administration, ASS et CTSS. Toujours dans le même objectif de faciliter les déroulements de carrière, l'**UFFA-CFDT** s'attachera à exiger que les ratios « promus-promouvables » soient un des leviers de l'équité entre l'ensemble des agents.

### 3.3 Indemnités statutaires (SFT, IR)

**Le supplément familial de traitement** - versé dès le premier enfant - doit être déconnecté de l'indice de traitement des agents et défini forfaitairement. Il conviendra de reprendre le point auquel les discussions avaient abouti en 2011, en obtenant que le montant forfaitaire à partir du deuxième enfant à charge soit augmenté significativement par rapport au plancher actuel.

L'**UFFA-CFDT** portera également des revendications sur les critères d'éligibilité : le SFT comme tout autre élément de rémunération, ne peut en aucun cas être vecteur de quelque discrimination que ce soit et doit être ouvert aux agents dès lors qu'ils assument la charge effective d'un enfant. Quelle que soit la situation familiale de l'agent (marié, pacsé, union libre, ...), la charge effective de l'enfant peut être vérifiée par la déclaration fiscale. Ainsi, dès l'instant qu'un enfant est déclaré à charge, le droit au SFT serait établi. En cas de séparation, le SFT continuerait d'être versé à l'agent qui aurait la garde de l'enfant. En cas de garde partagée, le SFT pourrait être versé selon la règle du *pro rata temporis*. Enfin, sur la prise en compte de la monoparentalité (initiale ou consécutive à une séparation), l'**UFFA-CFDT** souhaite que soit mise en place une majoration du montant du SFT.

La réflexion doit s'engager sur l'évolution des **indemnités de résidence** afin de tenir compte de la réalité des contraintes territoriales, d'ordre souvent divers.

### 3.4 Autres dispositifs indemnitaires (PFR, intéressement)

Le dispositif « prime de fonction et de résultats » (PFR) opère une refondation du régime indemnitaire existant en globalisant l'ensemble des indemnités aujourd'hui versées aux agents dans une seule et même attribution indemnitaire, et en faisant reposer cette dernière sur deux éléments distincts : le premier, lié aux seules fonctions occupées par l'agent, déterminé par le niveau du poste occupé par un agent ; le deuxième, lié à l'activité de ce même agent, à ses résultats au regard des objectifs qui lui ont été assignés et à sa manière de servir (part R).

Au-delà des objectifs de simplification et de transparence, que l'**UFFA-CFDT** revendique de longue date, la PFR soulève quelques légitimes critiques et interrogations à nos yeux :

- ♦ Les moyens budgétaires pour une mise en œuvre équitable n'ont pas été à la hauteur : plutôt qu'une réelle cotation des postes, l'exercice a été dévoyé afin de maintenir aux agents leur niveau indemnitaire antérieur à la PFR ;
- ♦ La réflexion sur un sujet étroitement lié à la PFR reste à mener : il s'agit de la NBI, dispositif qui semble aujourd'hui redondant avec la part « fonction ».
- ♦ La question de la prise en compte des indemnités dans le calcul du montant des pensions reste à réexaminer.

- ♦ La part « résultats » de la PFR est directement liée au processus d'évaluation qui se réduit considérablement à une mécanique d'attribution de primes le faisant percevoir comme une sanction et non comme porteur de valorisation du travail et de perspectives d'évolutions professionnelles et de mobilité.
- ♦ Notre demande de formation pour l'ensemble des agents, évaluateurs et évalués et la nécessité de transparence sont encore sans réponse satisfaisante à ce jour.
- ♦ Enfin, l'**UFFA-CFDT** attend toujours que soit menée une évaluation des dispositifs d'évaluation, afin d'éviter le risque de voir s'installer et perdurer une usine à gaz productrice de mécontentements et de frustrations pour les personnels. Un bilan tout autant qualitatif que quantitatif de la PFR est indispensable.

Au-delà de ces remarques, il nous apparaît inconcevable que les agents fassent les frais de profondes modifications dans la structure de la rémunération.

Pour l'**UFFA-CFDT**, l'essentiel des améliorations du pouvoir d'achat doit continuer de se faire par **des mesures collectives**.

À ce titre, l'**UFFA-CFDT** prendra toute sa place pour obtenir que **l'intéressement**, s'il doit se mettre en place, le soit dans le respect de nos exigences :

- ♦ Les agents des trois versants doivent en bénéficier, une référence chiffrée aux enveloppes financières susceptibles d'être *a minima* consacrées à l'intéressement collectif doit être annoncée en toute transparence ;
- ♦ L'assurance doit être donnée que le dispositif s'applique à tous les agents quel que soit leur statut ;
- ♦ Une attribution forfaitaire quel que soit le niveau hiérarchique doit être garantie ;
- ♦ Un dialogue social de qualité, au plan national comme au plan local doit être mis en œuvre à chacune des étapes du processus.

### 3.5 Protection sociale complémentaire (PSC)

Outre la suppression immédiate du jour de carence appliqué aux agents publics en cas d'arrêt maladie, l'**UFFA-CFDT** continuera de porter sa revendication d'une participation forte des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents.

Par ailleurs, à l'instar des dispositifs indemnitaires, la participation des employeurs à la PSC des agents ne devra pas constituer un obstacle à la mobilité. Pour cette raison, l'**UFFA-CFDT** s'attachera à obtenir une harmonisation des montants de cette participation par agent.

## 4 - Aller au terme de l'accord Santé Sécurité au travail

### 4.1 Les sujets en cours

Suite à l'accord de novembre 2009, il reste à traiter de l'amélioration du fonctionnement des instances médicales (comités médicaux et commissions de réforme) et de la réparation (imputabilité, invalidité, maintien dans l'emploi).

L'**UFFA-CFDT** défendra la réforme du régime d'imputabilité des accidents du travail et des maladies professionnelles, et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'**UFFA-CFDT** agira pour :

- La mise en place d'une fonction d'observation de la santé et la sécurité au travail au sein du conseil commun Fonction publique qui permette une meilleure connaissance des pathologies du travail et apporte une meilleure transparence sur l'état des risques sanitaires en milieu professionnel et améliore les connaissances sur la santé au travail.
- Une véritable politique de prévention des risques professionnels et de leurs conséquences sur la santé des personnels.

La reconversion des agents dont les métiers sont difficiles est une obligation pour tous les employeurs publics.

L'**UFFA-CFDT** revendiquera un droit à la formation et la possibilité d'une seconde carrière pour tous les agents concernés.

### 4.2 Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique

Les politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées doivent s'intégrer dans une problématique plus large de santé au travail des agents de la Fonction publique.

Pour l'**UFFA-CFDT** l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans les trois versants de la Fonction publique ne doit pas se limiter au recrutement de travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits.

Elle concerne tout autant les agents victimes de mauvaises conditions de travail : victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, agents reclassés ou bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

Tous ces agents ont la qualité de travailleurs handicapés. Ils bénéficient de l'obligation d'emploi et des actions financées par le FIPHFP. Ils entrent dans le calcul des 6% prévus par la loi.

Les actions du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi risquent d'être vaines, à tout le moins incomplètes, si elles ne s'articulent pas avec la mise en place de politiques de prévention efficaces dans les Fonctions publiques.

L'**UFFA-CFDT** revendique :

- Que les employeurs publics impulsent une nouvelle dynamique dans les politiques de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, sur ses trois versants
- Que les actions du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi s'articulent avec la mise en place de politiques de prévention efficaces dans la Fonction publique.

### Confédération Française Démocratique du Travail

Union des Fédérations **CFDT** des Fonctions Publiques et Assimilés

47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19

Tél. 01 56 41 54 40 – Fax 01 56 41 54 44

Email [uffa@uffa.cfdt.fr](mailto:uffa@uffa.cfdt.fr)

Secrétaire générale :

Brigitte JUMEL

Secrétaires générales adjointes :

Mylène JACQUOT

Maité DRUELLE