union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

#jevotecgt le6décembre

Recueil des principaux tracts de l'UFSE-CGT ou CGT
sur la période du 1er janvier au 15 septembre 2018 (ordre chronologique)

Dans la perspective des prochaines mobilisations et des élections professionnelles du 6 décembre prochain dans la Fonction publique, vous avez ci-jointes, pour rappel, les principales productions de l'UFSE-CGT, CGT-FP ou CGT.

- Financement de la Sécurité sociale : 4 pages CGT
- 4 pages CGT « Les 5 défis auxquels il faut répondre pour reconquérir la Sécurité sociale »
- Violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique : la CGT fait des propositions
- Reforme des retraites : les propositions de la CGT-Fonction publique
- La dette : les vrais et les faux enjeux
- Rendez-vous salarial : lettre CGT-FP du 13 juin 2018 aux ministres
- Action publique. Pour les missions publiques, l'intérêt général, les citoyens : les propositions de la CGT
- Revendications de la CGT pour la Fonction publique et ses agents
- Document UGFF-CGT « Appareil d'État : éléments pour le débat »
- Les 70 ans du statut général des fonctionnaires : Livret CGT
- Retraites : savez-vous ce qui vous attend ?
- Pour les missions publiques, l'intérêt général, les citoyen-ne-s, les agents ! Proposons d'autres choix !
- Salaires - Pourquoi les augmentations générales sont indispensables
- 4 pages CGT-Fonction publique « Salaires-Pouvoir d'achat et les revendications CGT sont finançables »

- Nos revendications sont parfaitement finançables !
- Egalité Femmes/Hommes : la CGT s'engage pour que ce droit élémentaire soit une réalité

Par ailleurs, il va être publié prochainement :

- 4 pages CGT-FP « Démocratie sociale – rôle des instances »

- 4 pages CGT-FP « Enjeux des élections »

- Deux 4 pages CGT-FP « Cadres et encadrement »

- 4 pages CGT-FP « Originaires Outre-mer »

- 4 pages CGT-FP « Non-titulaires »

- Guide CGT-FP « Egalité Femmes/Hommes »

- 4 pages CGT-FP « Protection sociale complémentaire »

- Tract UFSE « Bilan du Conseil supérieur FPE et Conseil commun FP »

Enfin, vous avez sur le site de l'UFSE-CGT l'ensemble des tracts produits en fonction de l'actualité.
Ainsi que ceux concernant « Action publique 2022 » et Refonder le contrat social avec les agents publics : les 4 chantiers.

CONQUÉRIR LES MOYENS DE FINANCEMENT NÉCESSAIRES POUR UNE RECONQUÊTE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Depuis trente ans, les gouvernements successifs et le patronat n'ont de cesse de stigmatiser « le trou abyssal de la Sécurité sociale » et d'enchaîner les plans d'économies pour équilibrer les comptes de la Sécu. La diminution drastique depuis dix ans du taux d'évolution des dépenses d'assurance maladie dans le cadre de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie (Ondam), fixé par le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, illustre parfaitement cette volonté (voir graphique « Évolution du taux de croissance des dépenses d'assurance maladie (Ondam) depuis le Plan Juppé »).

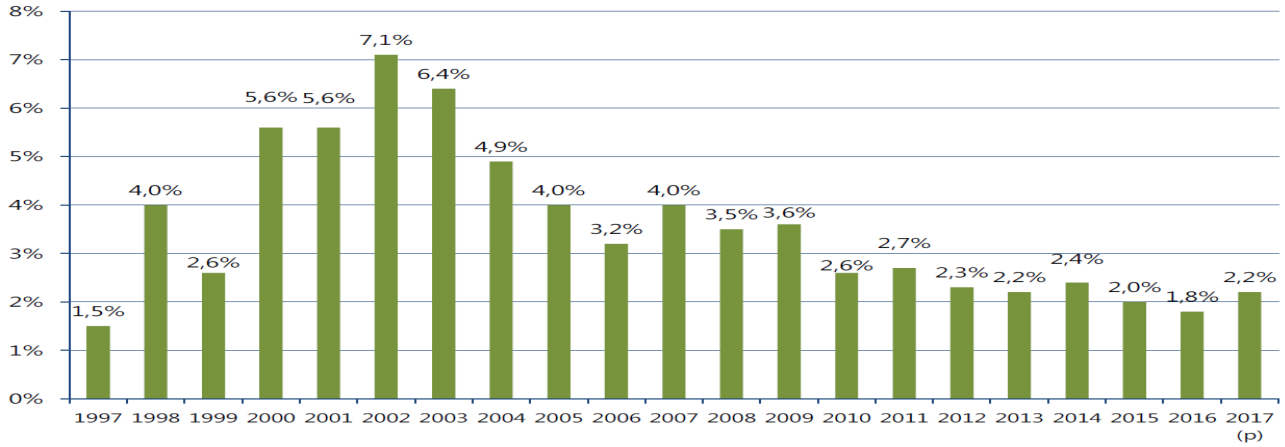
Cette obsession des économies est la cause première des reculs de notre Sécurité sociale solidaire :

- baisse des remboursements des dépenses de santé, réduction drastique des moyens de l'hôpital public, augmentation des renoncements à des soins pourtant nécessaires ;
- succession de réformes des retraites régressives depuis la réforme Balladur de 1993 ;
- remise en cause de l'universalité des prestations familiales…

LA BASE DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EST LE SALAIRE SOCIALISÉ

Le financement de la Sécurité sociale repose **encore principalement** sur les cotisations sociales, assises sur les salaires **qui rétribuent la force de travail**. Ce ne sont pas des charges – comme veut le faire croire le patronat – mais la part socialisée du salaire qui est mutualisée entre les salariés pour répondre à des besoins sociaux, comme les dépenses nécessaires pour se soigner ou demeurer en bonne santé, les allocations familiales ou les pensions de retraite, et qui contribuent donc au bien-être des salariés et de leurs ayants droit avant, pendant et après la vie active. Ces dépenses sont donc financées par le travail des salariés, comme leur salaire direct. De ce point de vue, il n'existe aucune différence entre les cotisations sociales des salariés (qui viennent en déduction du salaire brut) ou les cotisations dites patronales. Par conséquent, quand le gouvernement diminue les cotisations dites « patronales », il baisse le salaire des salariés (et au bénéfice des profits du capital). De plus, cela n'augmente en rien le pouvoir d'achat, puisqu'il y aura forcément transfert vers l'impôt. La création de richesses par le travail

Évolution du taux de croissance des dépenses d'assurance maladie (Ondam) depuis le Plan Juppé



dans le cadre de l'entreprise est la base du financement de la protection sociale solidaire.

Les cotisations sociales qui financent les retraites complémentaires ou l'assurance chômage font aussi partie du salaire socialisé.

L'EXPLOSION DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Depuis une vingtaine d'années, les exonérations de cotisations sociales se sont multipliées. Elles représentent aujourd'hui près de 30 milliards d'euros par an (voir graphique « Évolution des exonérations de cotisations sociales depuis 1992 »).

Pour les salariés concernés, elles constituent une baisse de leur salaire socialisé. Aujourd'hui, dans la pratique, les cotisations sociales sont devenues progressives jusqu'à 1,6 Smic. Au niveau du Smic, il n'y a plus de cotisations de Sécurité sociale patronales, à l'exception d'une partie de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP).

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoit la transformation du CICE[1] en baisse de cotisations sociales, ce qui conduira à exonérer les cotisations patronales de Sécurité sociale, mais également les cotisations patronales au titre des retraites complémentaires et de l'assurance chômage. Au niveau du Smic, il n'y aura quasiment plus de cotisations employeurs au titre de l'ensemble de la protection sociale !

La majorité de ces exonérations sont compensées, soit directement par le budget de l'État, soit par affectation à la Sécurité sociale de certaines recettes fiscales, principalement les taxes sur le tabac.

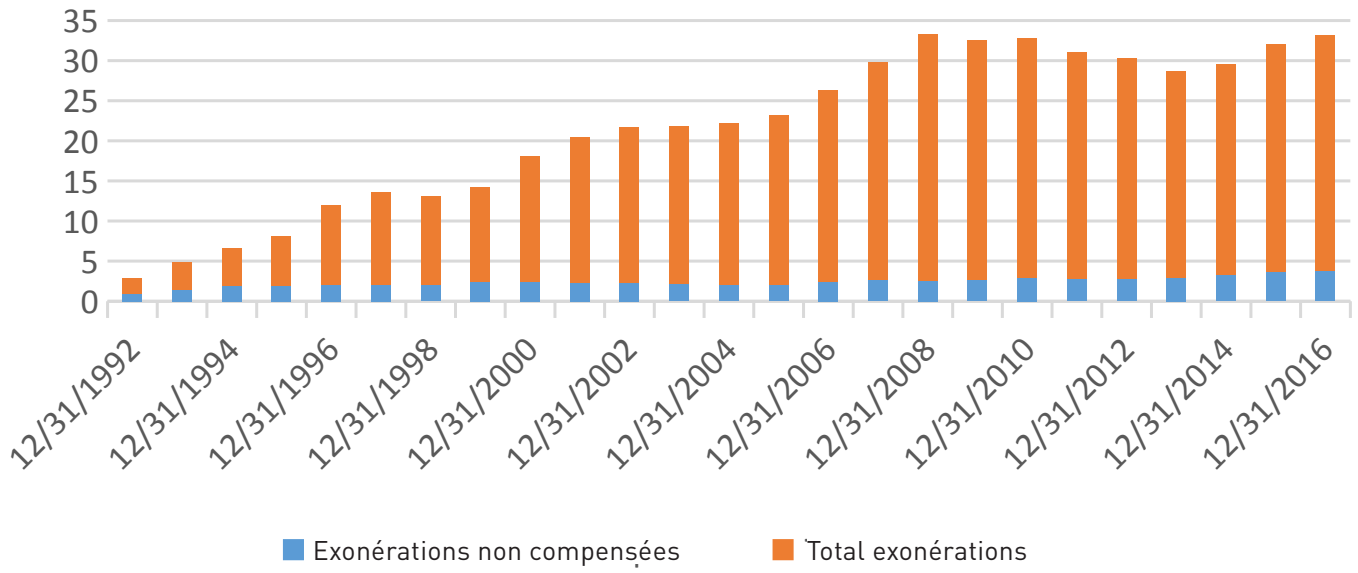
Les cotisations exonérées ne sont pas financées par les entreprises **– qui sont les grandes gagnantes de ce « tour de passe-passe » – mais par des mécanismes de solidarité nationale.** Elles sont **donc à court terme** sans conséquence sur les droits des salariés : un salarié payé au Smic bénéficiera d'une retraite sur la base du Smic bien que l'entreprise n'ait pas versé les cotisations correspondantes (ses prestations de retraite seront financées par les taxes tabac qu'il soit fumeur ou non).

En revanche, certains éléments de la rémunération **de la force de travail** comme l'intéressement et la participation n'ouvrent pas de droits à protection sociale (ils ne sont par exemple pas pris en compte pour le calcul de la retraite, des indemnités journalières ou pour les prestations d'assurance-chômage), **diminuant ainsi la part du salaire socialisé.** Les spécialistes parlent d'exemptions de cotisations sociales.

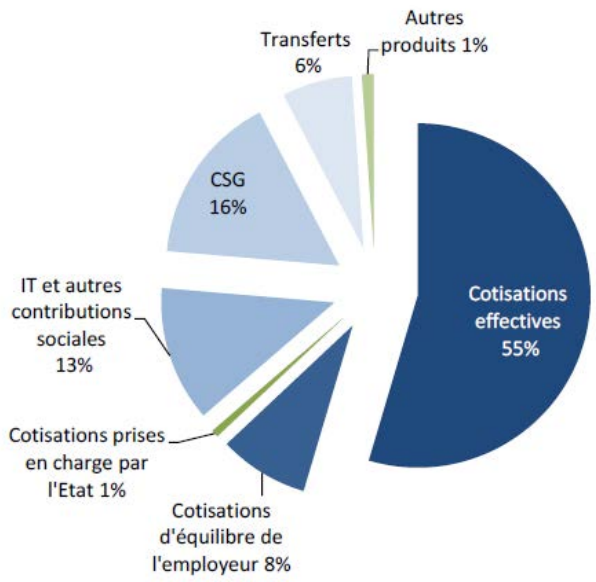
La part des cotisations sociales dans les recettes de la Sécurité sociale a régulièrement diminué depuis vingt ans. Cette baisse a deux causes : l'explosion des exonérations de cotisations sociales compensées par des taxes

1. Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) est une réduction de l'impôt sur les sociétés calculé en fonction des salaires payés par l'entreprise. Son effet est proche d'une exonération de cotisations sociales.

Évolution des exonérations de cotisations sociales depuis 1992



Structure des recettes de la sécurité sociale



comme celle sur le tabac, et le remplacement d'une part croissante des cotisations salariales par la contribution sociale généralisée (CSG), qui est payée également par les retraités, contrairement aux cotisations.

Actuellement, les cotisations sociales ne représentent plus que les deux tiers des ressources de la Sécurité sociale (voir le graphique « Structure des recettes de la Sécurité sociale »).

POUR UNE RÉFORME DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les gouvernements successifs ont ainsi poursuivi depuis les années 1980 des politiques fondées sur la baisse « du coût du travail » **et donc du salaire socialisé.** Elles ont contribué à diminuer les ressources de la Sécurité sociale tout en diminuant de manière drastique les droits des assurés sociaux.

Cette politique d'austérité n'a pas permis d'équilibrer les comptes sociaux, bien au contraire. Les promoteurs de ces politiques oublient que les dépenses de protection sociale sont aussi des recettes pour l'économie : ainsi, le secteur de la santé représente plus de 10 % du produit intérieur brut. De même, les pensions de retraite permettent aux retraités de consommer et sont donc un facteur de développement économique.

La logique de ces choix économiques – baptisés économie de l'offre – est totalement contraire aux besoins des salariés et retraités, comme aux nécessités du développement économique. les exonérations de cotisations sociales dissuadent Les employeurs d'augmenter les salaires et encouragent le développement d'emplois à faible niveau de qualification **et/ou précaires.** C'est

LES PROPOSITIONS CGT DE RÉFORME DU MODE DE CALCUL DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

- **repenser le taux de cotisation employeurs**

  Le taux de cotisation serait différencié en fonction de la masse salariale et des choix de gestion de l'entreprise par la création d'une surcotisation « patronale ». Le but serait de faire cotiser plus l'entreprise qui ferait le choix de la précarité et de bas salaires ;

- **réaliser l'égalité salariale femmes-hommes**

  L'égalité salariale femmes-hommes apporterait à terme plus de 5 milliards d'euros de recettes nettes à la Caisse nationale assurance vieillesse (cotisations nouvelles nettes des prestations) ;

- **supprimer les exonérations de cotisations patronales et le CICE ;**

- **déplafonner des cotisations salariales et patronales ;**

- **transformer la CSG en cotisation salariale et patronale (cf. 4 pages CSG) ;**

- **soumettre à cotisations sociales les fonds d'épargne salariale**

  L'intéressement, la participation et l'abondement patronal au plan d'épargne d'entreprise et au plan épargne pour la retraite collective (Perco), ainsi que les stock-options et les attributions d'actions gratuites dont bénéficient certains salariés, seraient soumis à cotisations sociales et permettraient d'acquérir des droits, notamment en matière de retraite ;

- **mettre à contribution les revenus financiers des entreprises**

  La CGT propose la création d'une contribution sociale assise sur les intérêts et dividendes versés par l'entreprise à ses actionnaires et aux souscripteurs d'obligations.

tout le contraire de ce dont aurait besoin l'économie française, c'est-à-dire le développement des emplois, stables qualifiés, et bien rémunérés, pour permettre notamment la reconstruction de l'industrie et **des services publics** et pour conduire l'économie vers le plein-emploi. C'est indispensable pour remettre le travail au cœur de la société.

L'économie française souffre d'une insuffisance chronique des investissements productifs **respectueux de l'environnement et facteurs de progrès social**, tandis que les placements financiers et les distributions de dividendes sont de plus en plus dominants.

C'est pourquoi la CGT propose une réforme ambitieuse du financement de la Sécurité sociale visant à remettre le travail et l'emploi au cœur du modèle productif de l'économie française.

La Sécurité sociale doit rester financée par le salaire socialisé, mais le mode de calcul de la cotisation dite « patronale » doit être profondément réformé.

Il faut mettre en œuvre une logique qui pénalise les investissements financiers au profit d'une logique d'investissements productifs, créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification et de rémunération ainsi que les capacités de production. Le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement de la masse salariale et non inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés. D'où notre revendication d'une surcotisation sur les contrats précaires.

Le mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. D'où **la proposition** d'une **réelle** mise à contribution des revenus financiers des entreprises.

UNE PROTECTION SOCIALE SOLIDAIRE POUR TOUS

la cgt

Conception – réalisation : Espace Information et Communication de la CGT – 05/01/2018

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

LES 5 DÉFIS AUXQUELS IL FAUT RÉPONDRE POUR RECONQUÉRIR LA SÉCURITÉ SOCIALE

ALLER VERS LE « 100 % SÉCU » : DOCUMENT POUR MENER LE DÉBAT

La CGT est engagée dans une campagne ambitieuse pour la reconquête de la Sécurité sociale depuis un an.

Elle s'appuie sur les principes fondateurs de la Sécu que sont la solidarité et l'universalité et vise, à partir de ces principes, à répondre aux besoins des personnes quel que soit leur âge ou leur situation professionnelle et bien entendu en intégrant de nouveaux besoins non encore couverts.

Il s'agit d'imaginer la Sécurité sociale du XXIe siècle.

La CGT propose de mettre ses propositions pour une Sécurité sociale intégrale en débat dans les organisations, fédérations, unions départementales et syndicats.

Cette sécurité intégrale doit être fondée sur le principe d'un système simplifié, clair et accessible. C'est pourquoi la Sécurité sociale doit devenir interlocuteur, collecteur et payeur unique.

Ces propositions revendicatives posent une série de questions pour parvenir à une Sécu à 100 % sur l'ensemble des branches de la Sécurité sociale.

Elles s'inscrivent dans la perspective d'un système plus juste et égalitaire, où les richesses créées par le travail doivent être au service de l'intérêt général – donc collectif – et de la réponse aux besoins sociaux de toutes et tous.

Pour la CGT, la reconquête de la Sécu, c'est permettre à chacune et à chacun de faire face à tous les événements ou aléas de la vie.

L'URGENCE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE INTÉGRALE

Délais de plus en plus longs pour obtenir un rendez-vous pour les médecins généralistes comme pour certaines spécialités, engorgement des urgences, multiplication des déserts médicaux… L'accès aux soins est de plus en plus difficile et le système de santé est de plus en plus sous tension.

L'augmentation du reste à charge (RAC) supporté par les familles illustre également, de la manière la plus concrète, le recul de notre Sécurité sociale solidaire par rapport à l'origine. C'est pourquoi il est indispensable de faire naître une Sécurité sociale solidaire, fondée sur le principe : chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins.

LES 5 DÉFIS AUXQUELS IL FAUT RÉPONDRE

La CGT propose « une reconquête de la Sécurité sociale ». Pour que cette reconquête ne reste pas seulement un slogan, elle doit s'incarner dans des propositions précises. Nous proposons de répondre à 5 défis :

1. Défendre l'unité et l'universalité de la Sécurité sociale

La Sécurité sociale, ce n'est pas seulement l'assurance-maladie.

Depuis sa création en 1945, la Sécurité sociale a vocation à protéger l'ensemble de la population contre l'intégralité des risques sociaux. C'est dans cette approche que s'inscrit la démarche de reconquête de la Sécurité sociale portée par la CGT.

La reconquête de la Sécurité sociale concerne par exemple les retraites : garantir à toutes et à tous un haut niveau de retraite. Elle concerne aussi la famille.

La Sécurité sociale inclut également la perte d'autonomie. Pour la CGT, cette question, qui fait naturellement partie intégrante des missions de la Sécurité sociale, devrait constituer un nouveau droit dans le cadre de la branche maladie de la Sécurité sociale, et non être individualisée dans une 5e branche, et ce quel que soit l'âge de sa survenue.

Enfin, la Sécurité sociale devrait inclure la garantie d'un revenu de substitution en cas de perte d'emploi. Pour la CGT, la Sécurité sociale devrait aller vers une Sécurité sociale professionnelle.

L'AUGMENTATION DU RESTE À CHARGE

Les statistiques officielles affichent une stabilité de la part des dépenses de santé prises en charge par l'assurance-maladie, autour de 76 % des dépenses.

Ce chiffre est trompeur et même tronqué, du fait de la forte croissance de la part des dépenses relevant du régime des affections de longue durée (ALD), qui sont prises en charge à 100 %. Comme le signalait la Cour des comptes en 2016, l'augmentation du reste à charge des ménages a été de 3 % entre 2002 et 2013 pour les assurés sociaux qui ne sont pas en ALD, et qui représentent plus de 80 % de la population.

Ce reste à charge peut atteindre dans certains cas des niveaux insupportables : selon la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), il dépasse 2 000 € pour les 10 % qui supportent le RAC le plus élevé. Les personnes âgées sont particulièrement concernées. Selon le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM), les personnes de plus de 70 ans supportent un reste à charge moyen supérieur à 700 € par an, qu'ils soient en ALD ou non.

L'assurance-maladie rembourse particulièrement mal l'optique, le dentaire et l'audition. L'essentiel des dépenses est financé, soit par les assurances complémentaires, soit directement par les ménages concernés. Il en résulte que de nombreux assurés renoncent à effectuer les soins dentaires nécessaires ou à acquérir un appareil auditif.

Le coût d'acquisition d'une mutuelle est souvent difficilement supportable pour un retraité modeste, qui doit fréquemment dépenser plus de 100 € par mois pour sa mutuelle.

2. Il faut modifier profondément l'organisation du système de santé à partir de la promotion du travail et de la santé, en s'engageant dans une démarche de prévention, d'éducation sanitaire et de promotion du travail et de la santé.

Une transformation du système – donc de sa logique – est indispensable. Il faut d'abord se dégager d'une culture réparatrice, redistributive, compensatrice des dégâts accomplis par le travail pour s'engager dans des démarches de prévention d'éducation et de promotion du travail et de la santé. Pour la CGT, il importe d'affirmer fortement les liens entre les enjeux du travail et de la santé, intégrant Sécurité sociale et sécurité sociale professionnelle.

3. Tout ce qui contribue aux soins doit être remboursé par l'assurance-maladie

Il y a de très grandes inégalités de prise en charge des soins : autour de 90 % en moyenne pour l'hospitalisation, 70 % pour les généralistes ou les médicaments, un peu plus de 30 % pour les dentistes, moins de 5 % pour les lunettes.[1]

Certaines dépenses ne sont pas prises en charge par l'assurance-maladie. Ce non-remboursement est parfois justifié, mais il doit reposer sur des règles claires et compréhensibles. Par ailleurs, les dépassements d'honoraires ne sont pas remboursés (ce qui est normal : ces dépassements d'honoraires ne devraient pas exister).

Une question essentielle est celle de l'autorité qui décide de ce qui doit être remboursé et à quel taux. L'estimation du service médical rendu relève de la responsabilité de la technostructure de la Cnam, en collaboration avec la Haute Autorité de santé (HAS).

Les choix concernant l'autorisation de mise sur le marché des médicaments et leur admission au remboursement devraient être placés sous la responsabilité du Conseil d'administration de la Cnam, émanation des assurés sociaux.

Il faut donc d'abord définir le périmètre remboursable, ce qui doit se faire selon des règles transparentes. Tout ce qui est nécessaire devrait être inclus dans le périmètre remboursable, mais pas ce qui relève du luxe (par exemple pour l'optique, les montures les plus chères ou certaines caractéristiques des verres particulièrement coûteuses sans être véritablement justifiées médicalement).

Une fois défini le périmètre remboursable, se pose la question du taux de remboursement. Actuellement, le taux de remboursement par l'assurance-maladie est, comme on l'a vu, très variable : 100 % pour les ALD, 70 % en moyenne pour les médicaments, 15 % pour les médicaments dont l'assurance-maladie considère que le service médical rendu est insuffisant. Il est particulièrement bas pour le dentaire, l'optique et les prothèses auditives (10 % voire moins).

La détermination de ce périmètre remboursable et du taux de remboursement constitue un enjeu central de la reconquête de la Sécurité sociale. Cela implique une discussion stratégique au sein de l'assurance-maladie sur ce qui doit être remboursé : le principe devrait être que tout ce qui permet de soigner devrait être remboursé. Rien ne justifie en particulier la faiblesse de la prise

1. Données issues des comptes de la santé 2017, portant sur l'année 2016. Ce sont des moyennes, qui ne permettent pas de faire une distinction entre les dépenses remboursées à 100 % et les autres

en charge du dentaire, de l'optique et de l'audition par l'assurance-maladie, comme les différences des taux de remboursement des médicaments. Plus fondamentalement, il y a lieu de s'interroger sur le bien-fondé du ticket modérateur[2], qui existait déjà avant la création de la Sécurité sociale en 1945. Sa justification est d'éviter la « surconsommation médicale » : il s'apparente à la franchise des assurances. Mais dès lors que les soins ont été prescrits par un médecin, ils sont présumés être médicalement justifiés : un patient ne se prescrit pas des médicaments à lui-même ! Nous proposons de tendre vers un remboursement à 100 % des dépenses de soins, dès lors qu'ils ont été prescrits par un médecin et que les traitements ont été reconnus comme efficaces. En revanche, les médicaments inutiles n'ont aucune raison d'être remboursés par la Sécurité sociale.

S'agissant du dentaire, de l'optique et de l'audition, il faut engager d'urgence une reconquête de leur remboursement par la Sécurité sociale permettant de passer de la situation actuelle – où le taux de remboursement est de l'ordre de 10 % – à un remboursement intégral par l'assurance-maladie.

Nos propositions sont donc très différentes de celles formulées par Emmanuel Macron au congrès de la Mutualité française. Nous proposons d'aller vers un remboursement à 100 % du dentaire de l'optique et de l'audition par la Sécurité sociale, alors que le président de la République propose que ce remboursement soit opéré par les complémentaires – qui devraient pour ce faire augmenter leurs cotisations. En outre, le 100 % ne serait garanti que pour des équipements standards relativement bas de gamme, les assurés sociaux ayant la possibilité d'opter pour des équipements plus coûteux mais non pris en charge à 100 %.

4. Dégager les ressources nécessaires implique une réforme du financement

Une prise en charge par l'assurance-maladie au même niveau que les autres soins du dentaire, de l'optique et de l'audition aurait bien sûr un coût pour cette dernière, augmenté par le fait qu'un certain nombre de patients qui renoncent aujourd'hui à se soigner y auraient recours. L'exemple de l'audition en est un bon exemple : de très nombreux patients renoncent à acquérir une prothèse auditive qui coûte environ 1 500 € l'unité et dont environ les 2/3 restent à leur charge (après intervention de leur mutuelle).

En sens inverse, cette réforme générerait des gains d'efficacité, qui permettraient d'éliminer des dépenses inutiles.

2. Part des soins non remboursés par la Sécurité sociale.

L'exemple du régime local d'Alsace-Moselle, qui comporte une complémentaire obligatoire permettant un taux de remboursement de 90 % des soins courants et 100 % sur l'hospitalisation (y compris le forfait hospitalier) montre que ce coût pourrait être relativement limité.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT POUR TRANSFORMER LE SYSTÈME DE SANTÉ

La CGT a formulé un certain nombre de revendications en ce sens : développement de centres de santé pluriprofessionnels, avec des professionnels de santé salariés, financement forfaitisé dépendant du nombre de patients traités, remise en cause de la séparation ville/hôpital, mise en place d'une médecine de parcours pilotée par l'assurance-maladie (et non par les complémentaires ou les assureurs comme c'est le cas actuellement)…

Il faut développer un maillage d'hôpitaux de proximité, qui corresponde à une logique d'aménagement du territoire. L'hôpital de proximité serait un établissement doté d'un service d'urgence, d'une maternité, de services de médecine et de chirurgie, de soins de suite et de structures pour personnes âgées (Ehpad, USLD). Il serait en lien avec un réseau de centres de santé et de structures de psychiatrie.

Le mode de financement des établissements hospitaliers devrait être revu en sortant du financement à l'acte (tarification à l'activité ou T2A) pour passer à un financement forfaitaire sur la base d'objectifs de santé intéressant le territoire.

Il est également nécessaire de mettre en œuvre une véritable politique industrielle dans le secteur des produits de santé : imagerie médicale ou nucléaire à usage médical, sans oublier bien sûr le médicament, domaine dans lequel il n'y a plus de recherche-développement en France.

Enfin, il est impératif de mettre en place une régulation du prix du médicament, en particulier les médicaments innovants. L'exemple du coût faramineux du traitement de l'hépatite C a été au premier plan de l'actualité, mais certains médicaments anticancéreux ou visant au traitement de certaines maladies orphelines sont encore plus coûteux. L'assurance-maladie n'a pas pour fonction d'enrichir les multinationales du médicament.

Au total, une telle réforme se traduirait par une augmentation des cotisations d'assurance-maladie qui serait sans doute comprise entre 1 et 2 points de cotisation.

Ce coût n'est pas négligeable, mais n'est pas non plus hors d'atteinte. En même temps, cela renforce la nécessité d'une réforme du mode de financement des cotisations employeurs. Cette mesure pourrait être financée de diverses manières, par exemple par l'institution d'une contribution patronale sur les intérêts et dividendes. Par ailleurs, du fait du changement de périmètre de prise en charge, cette hausse serait compensée par la baisse des cotisations des complémentaires santé.

En tout état de cause, c'est le travail et les richesses qu'il crée qui doivent financer, par la cotisation, la Sécurité sociale, notre protection sociale, condition unique pour préserver un système solidaire.

5. Un rôle nouveau de la protection sociale complémentaire

Cette réforme impliquerait de redéfinir le rôle de la protection sociale complémentaire (mutuelles et institutions de prévoyance). Il conviendrait de concevoir une nouvelle complémentarité entre l'assurance-maladie et les complémentaires, avec comme objectif un désengagement de la couverture santé au profit de la Sécurité sociale. Ces dernières devraient se recentrer essentiellement sur la prévention et la prévoyance lourde. Des milliers de postes ont été supprimés ces dernières années à la Sécurité sociale avec les conséquences néfastes que l'on connaît pour les patients et usagers : fermeture de caisses, délais de traitement des dossiers excessivement longs, éloignement d'un service de proximité… De par leurs compétences et expériences, avec un minimum de formation si besoin, nombre de salariés des mutuelles pourraient intégrer les effectifs de la Sécurité sociale, la replaçant dans sa dimension de service public au service de l'usager.

Pour ce faire, elle pourrait s'appuyer sur son très important réseau de services de soins et d'accompagnement : hôpitaux, cliniques, centres de santé, centres d'optique et d'audition, Ehpad… La mutualité compte au total près de 2 600 établissements. Elle pourrait aussi aider à développer la coopération et la mise en réseau des différents acteurs du système de santé.

Pour compléter ce document de débat, vous avez une série de matériels à disposition sur le site cgt.fr : diaporama, 4-pages permettant d'approfondir votre réflexion sur chaque point particulier et d'alimenter le débat dans les syndicats.

Conception – réalisation : Espace Information et Communication de la CGT – SC – 03/07/2018

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

Propositions de la CGT Fonction publique : prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Nous attendons du gouvernement une position forte. Pour rappel, l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 était une première avancée importante. Aujourd'hui, cet accord n'est pas ou très peu décliné dans les administrations, collectivités, établissements de santé. Malgré le volet juridique très riche, nous ne voyons aucune avancée réelle dans la prévention des violences. Nous ne sommes pas pour la mise en place d'un nouveau dispositif mais plutôt de conforter l'existant et d'aller plus loin dans la prévention, l'accompagnement et la réparation des victimes.

L'exemplarité de l'Etat et de son administration doit être un levier pour lutter contre les violences sexuelles au sein de la société et notamment les violences faites aux femmes au travail.

1/ Prévenir

Constat : l'administration est tenue de mettre en œuvre les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1125-1 et L. 1153-1 ».

Propositions :

- Obligation dans un délai contraint, avant le 1er janvier2019, de mise en place d'un protocole de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles dans toutes les administrations françaises, approuvé par le CHSCT (avis obligatoire et conforme) ;
- Obligation de constituer un comité de suivi sur les violences sexuelles au sein du CHSCT. Il devra mener un programme de prévention de façon indépendante, au sein de l'administration sur la base d'un budget alloué de façon obligatoire par l'administration ;
- Formation obligatoire des membres du CHSCT, des agent-es, des encadrant-es, des directrices et directeurs, RH, médecins du travail sur les violences sexuelles et des personnels des services d'accueil des victimes (police, gendarmerie, hôpitaux, services sociaux);
- Formation obligatoire dans les écoles de l'Administration et autres écoles ou instituts de formation professionnelles des 3 versants.
- Une personne référente dans chaque ministère de tutelle pour répondre aux directions si besoin d'aide
- Éditer une brochure « Lutte contre les violences » à distribuer aux agent-e-s dans toute la Fonction publique.

2/ Traiter les signalements et les plaintes :

Constat : l'administration a un devoir de protection de ses agent-es, malgré cela, les victimes de violences sexuelles doivent se battre pour faire reconnaître leur souffrance et leurs droits. Toutes n'ont pas les moyens de le faire. La plupart du temps, les victimes sont déplacées dans une autre direction, ce qui n'est actuellement pas interdit juridiquement. Il est inconcevable que le présumé agresseur reste sur le même lieu de travail que la victime. Pour que les victimes se sentent autorisées à parler et dénoncer ces situations intolérables, elles doivent être rassurées et réellement protégées.

Propositions :

- Une enquête administrative indépendante doit pouvoir être diligentée le plus rapidement possible. Dans un premier temps il peut s'agir d'une pré-enquête de nature à déterminer si une enquête plus approfondie est nécessaire et quel doit être son périmètre.
- Le CHSCT devra obligatoirement être saisi.
- Dans l'attente de l'établissement des faits, une mesure interne de changement d'affectation de l'agresseur présumé peut être prise, et si des recommandations de l'enquête le prévoient, la suspension de l'agresseur doit être prononcée en attente du verdict du conseil de discipline.
- Sauf accord explicite et écrit de la victime, interdiction de la déplacer.
    - Obligation faite aux administrations d'informer les victimes (et l'ensemble des agents) sur leur droit à la protection fonctionnelle et notamment le droit de bénéficier de la prise en charge de frais d'avocat, y compris dans le cadre non-pénal et pré-contentieux (ce qui est actuellement admis par la jurisprudence mais qui devrait figurer dans le statut).
    - Obligation pour l'administration de faire l'avance des frais d'avocat sur la base d'une convention d'honoraire qu'elle peut refuser si et seulement si elle démontre l'existence de tarifs prohibitifs par rapports aux tarifs du marché.
    - Possibilité de rencontrer les professionnel-les de santé pour tous les agent-es du service et plus largement, ceux impliqués dans l'enquête.

3/ Qualifier :

Constat : les textes qui définissent les différentes violences sexuelles et notamment le harcèlement et les agressions sexuelles sont assez clairs et ne nécessitent pas d'être modifiés.Il existe actuellement une jurisprudence de plus en plus importante de la Cour de cassation et du Conseil d'état sur ce corpus législatif, créant une plus grande sécurité juridique des victimes

Propositions :

- A l'issue de l'enquête, l'administration, après avis conforme du CHSCT, doit adresser un courrier motivé à la victime sur la/les procédures qu'elle entend mener, la façon dont elle entend la protéger.
- La victime, si elle le souhaite, doit pouvoir être reçue par l'employeur.
- L'agent auteur des faits sera normalement reçu comme dans le cadre du contradictoire qui s'impose à la procédure disciplinaire.

4/Sanctionner :

Constat : il existe la procédure disciplinaire et l'action indemnitaire. Elles ne sont bien sûr pas exclusives d'une action pénale.

Propositions :

- Sanctionner l'agresseur : la procédure disciplinaire

  • Elle doit rester à l'initiative de l'employeur mais avec un droit de proposition d'un niveau de sanction par le CHSCT. L'employeur devra motiver le recours à une sanction inférieure à celle proposée.
  • Reconnaître le droit à la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme **«intervenant volontaire»**. Ce statut lui donnera le droit de participer au débat contradictoire si elle le souhaite et d'y être accompagnée. Elle pourra apporter des éléments et en particulier dans le cas où l'agresseur userait de mensonges et de calomnie à son égard. L'administration devra alors identifier l'ensemble des victimes et les informer de leur droit à intervenir de façon volontaire à la procédure disciplinaire. Si les victimes ne souhaitent pas intervenir devant le conseil de discipline, cela ne doit pas leur être préjudiciable et d'autres possibilités de recueil de leur parole doivent leur être proposées.
  • A l'issue de la procédure disciplinaire, l'arrêté de sanction est transmis, en plus de son destinataire, au CHSCT, à la /aux victimes.
  • La victime devrait être destinataire d'1 information écrite des suites données sur le plan de l'organisation du travail.
  • Durée de la procédure : Un délai de 4 mois entre la plainte et la décision éventuelle de sanction semble être un maximum.

- Sanctionner les manquements de l'employeur non-diligent ou en situation de conflit d'intérêt avec l'agresseur :

Il convient de conserver des garde-fous qui doivent permettre aux victimes de se plaindre non seulement de leur agresseur mais également de la violence institutionnelle qui constitue la fameuse « double peine » et qui fait aussi souffrir les victimes. Elles devraient pouvoir déposer une plainte auprès du référent « violences sexuelles » qui pourra en référer au CHSCT. Cette instance pourra alors mettre en place des mesures d'enquête si nécessaire afin d'établir les faits. Sur cette base la victime pourra soit envisager une action pénale contre l'auteur/les auteurs des faits si leur attitude est pénalement qualifiable, soit une action en responsabilité pour faute de l'administration.

5/ Reconnaître

Constat : très souvent les victimes de harcèlement bénéficient d'arrêts de travail. Il est totalement injuste que ces arrêts, au-delà de 3 mois ne soient rémunérés qu'à mi-traitement. Par ailleurs, elles sont parfois obligées d'être médicamentées. Les frais médicaux ne doivent pas être supportés par elles. Cependant, une reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail (si un fait unique à l'origine de la maladie) peut être encore une nouvelle épreuve difficile à surmonter dès lors qu'il n'y a pas de caractère d'automaticité de cette reconnaissance.

Propositions :

- Faciliter la reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail en inscrivant a tableau les maladies du type : névrose post-traumatique en lien avec les événements vécus sur le lieu de travail / état anxieux et dépressif lié aux difficultés sur le lieu de travail...

6/ Réparer :

Constat : la victime peut directement s'adresser à son employeur public pour engager la responsabilité de la personne morale du fait de la faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service d'un de ses agents. Néanmoins ce droit est très méconnu et les victimes n'osent pas demander réparation des dommages subis.

Propositions :

- Obligation de l'employeur de porter à la connaissance des victimes ce droit ;

7/ Contrôler :

L'ensemble des mécanismes de protection des victimes de violences sexuelles devront être évalués tous les ans.

Recensement sexué dans les bilans sociaux des cas de violences sexistes et sexuelles.

RÉFORME DES RETRAITES MACRON

QUE VEUT LA CGT DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

fonction publique la cgt

FIER-E-S D'ÊTRE FONCTIONNAIRES !

LA RÉFORME MACRON DES RETRAITES

Le président de la République a nommé un haut-commissaire aux retraites, M. Delevoye, pour faire passer l'ensemble des régimes de retraite existant sur un système par points (les cotisations achètent des points, les retraites sont calculées avec la valeur de service des points achetés, comme par exemple à l'IRCANTEC ou à l'ARRCO-AGIRC).

Un projet de loi serait présenté en 2019. La même valeur d'achat et de service serait utilisée pour l'ensemble des régimes. Cette harmonisation rendrait inutile de fusionner tous les régimes de retraite en un seul, du moins dans un premier temps.

Tout laisse penser qu'un tel système se traduirait par une baisse de la pension pour la majorité des fonctionnaires, même dans l'hypothèse, non confirmée à ce stade, d'une intégration des primes dans la cotisation.

De façon certaine, ne plus lier la pension de retraite à la grille de carrière des fonctionnaires ferait perdre au statut des fonctionnaires toute sa cohérence.

La volonté politique du gouvernement d'aligner le public sur le privé conduit à une remise en cause générale du service public et de la défense de l'intérêt général.

DES RÉGIMES DIFFÉRENTS ADAPTÉS AUX RÉALITÉS PROFESSIONNELLES

La retraite des fonctionnaires n'a rien d'un privilège, elle est un mécanisme adapté à la situation statutaire et aux carrières des agents publics.
Tout comme le mécanisme du régime général est adapté à la situation contractuelle et conventionnelle des salariés du secteur privé.
Si on appliquait à un salarié du secteur privé les conditions de la fonction publique, plus de la moitié d'entre eux verraient leur pension s'effondrer, avec une durée d'assurance acquise en durée travaillée réelle (au lieu d'avoir un trimestre d'assurance acquis pour chaque tranche de salaire de 150 heures de SMIC), et avec une retraite liquidée sur le dernier salaire travaillé (au lieu d'une moyenne des meilleurs salaires).
De même, si on appliquait aux fonctionnaires les règles du régime général, la moitié des retraités verraient leur pension amputée.
Si les mécanismes sont différents, parce qu'ils correspondent à des déroulements de carrière différents, ils produisent au final, pour une carrière complète publique ou privée, un niveau comparable de pension à niveau de qualification égal.

Ce qui est sûr, en revanche, c'est que le passage à une retraite totalement en points produira des dégâts et une baisse des pensions dans les deux cas, privé et public.

Simulation de la retraite du privé pour les fonctionnaires

La Dress a publié une étude en 2017 (http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3956.pdf) simulant l'application des retraites du privé (CNAV + Arrco-Agirc) pour les fonctionnaires nés en 1958.
Pour des pensions aujourd'hui en moyenne équivalentes à celles des salariés du privé, la moitié des fonctionnaires verraient leur pension baisser.
Ce sont les fonctionnaires ayant le plus bas taux de primes, et en particulier les enseignants, les agents à carrière incomplète, les agents ayant un départ anticipé au titre de la pénibilité (service actif et insalubre), les catégories C et les femmes.
Tout laisse penser que le passage à une retraite par points baisserait la pension des mêmes catégories de fonctionnaires, de façon encore plus importante.

LA RETRAITE PAR POINTS
UNE PENSION DE BAS NIVEAU

Le gouvernement tente de nous vanter les avantages d'une retraite par points où un euro cotisé donne des droits identiques à tous les salariés. Quelle est la réalité dans les régimes qui fonctionnent déjà selon ce principe ?
Le problème est qu'avec ce système, le salarié n'a aucune visibilité sur le niveau de sa pension, qui dépend en partie de facteurs qu'il ne maîtrise pas. À ce titre, l'exemple de l'IRCANTEC, le régime complémentaire de retraite par points des non titulaires de la Fonction publique, est éclairant.

1 Actuellement, ce système verse des pensions très faibles, notamment pour les femmes qui subissent souvent des carrières incomplètes, et qui ne bénéficient pas de la garantie d'un niveau de pension minimum (ce qu'on appelle une prestation définie et que la CGT revendique à 75 % du salaire des 6 derniers mois de carrière).
Alors que le niveau global des pensions tous régimes confondus chez les femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes (1 050 € contre 1 730 € de droits directs), dans un régime comme l'IRCANTEC la situation pour celles qui ont fait toute leur carrière comme non-titulaire est catastrophique :
le montant de leur pension totale (sécurité sociale et IRCANTEC) est de 693 euros par mois (sous le niveau du minimum vieillesse).

2 Dans ce type de régime, tant la valeur d'achat du point (x euros pour acquérir1 point) que sa valeur de service (1 point donne x euros de pension) peuvent varier au fil du temps.
La réforme de l'IRCANTEC de 2008, basée sur des prévisions alarmistes du gouvernement, a fait varier ces deux éléments en défaveur des salariés : augmentation du nombre d'euros nécessaire pour acquérir un point et diminution du nombre d'euros auxquels donne droit 1 point. **Cela se traduira à terme par une baisse des pensions pour les nouveaux cotisants d'environ 25 %.**

DÉFENDRE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES, C'EST DÉFENDRE LE STATUT DES FONCTIONNAIRES

Le statut général n'est pas une convention collective qui protège le fonctionnaire du licenciement.
Sa première justification est de donner aux citoyens la garantie que la politique décidée par leur vote démocratique sera véritablement mise en œuvre par les fonctionnaires, avec neutralité, impartialité, en toute indépendance partisane et sans corruption.
Le statut général est fondé sur la séparation du grade et de l'emploi. La puissance publique dispose de l'emploi du fonctionnaire et peut le changer d'affectation en fonction des besoins et de l'intérêt général, mais le fonctionnaire conserve sa qualification et sa rémunération (son grade), ce qui le garantit de toute sorte de pression, politique en premier lieu.
A contrario, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) privilégie la rémunération « au mérite » au détriment du grade et des missions, constituant en cela une atteinte au principe d'indépendance.
La grille de carrière garantit le maintien de la rémunération en cas de changement d'emploi, la construction de la rémunération est liée à une grille, et non à des choix individuels de la hiérarchie, ouvrant la porte à des pressions contradictoires avec la neutralité.

C'est pourquoi la retraite est calculée par rapport à la grille de carrière, et au dernier échelon du grade (6 derniers mois).
C'est pourquoi le statut exclut tout licenciement sur un emploi permanent : il n'y a pas de causes économiques aux restructurations dans la fonction publique, mais les causes ne peuvent être que politiques et budgétaires. Les seuls motifs possibles de licenciement sont la faute grave, l'insuffisance professionnelle et l'inaptitude.
Il y a une cohérence entre la remise en cause du statut par le gouvernement actuel et l'attaque contre les régimes de retraite des fonctionnaires :
• élargissement des cas de recours aux contractuels,
• « assouplissement » du statut pour aller d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi, où le « métier » de l'agent est strictement lié à son emploi d'affectation, comme pour les contractuels, qui sont licenciables en cas de disparition de leur poste,
• mise en œuvre du licenciement de fonctionnaire pour suppression de poste dans l'hospitalière, jusqu'alors jamais appliqué,
• plans de départ volontaire suite à externalisation ou suppression de missions publiques.

Le passage à une retraite calculée en points accompagnerait parfaitement pour le gouvernement le passage à une fonction publique d'emploi.

Alors qu'aujourd'hui la retraite est calculée à partir du même montant pour tous les agent.e.s ayant le même grade et le même échelon, demain ce serait le salaire moyen de l'ensemble de la carrière qui serait pris en compte, avec une éventuelle intégration des primes (à quel niveau ?). La rémunération de chaque année permettrait d'acheter plus ou moins de points.
Dans le système où le niveau de retraite dépend de l'acquisition de points, les agents ayant eu des promotions plutôt sur les dernières années d'activité auraient une retraite plus faible par rapport au système actuel puisqu'ils auront eu un début de carrière avec de plus faibles rémunérations. Il s'agit donc bien là d'une remise en cause de la Fonction publique de carrière.
Les agents ayant le niveau de primes le moins élevé auraient une retraite plus faible, alors que de façon générale le niveau de primes est plus lié à l'identité de l'employeur public qu'à l'intensité de la sujétion.

La grille indiciaire, qui rémunère la qualification mise en œuvre par le fonctionnaire, ne deviendrait plus qu'un des éléments de la rémunération, donc de la retraite.
Quel besoin dans ce cas d'un statut unifié en trois versants ? D'ailleurs, Macron propose de différencier la valeur du point d'indice suivant les versants (Etat, territorial ou hospitalier), divisant la Fonction publique en trois statuts pour mieux les attaquer séparément.

Quel besoin dans ce cas de régimes particuliers de retraite pour les fonctionnaires (Etat et CNRACL), fondés sur le code des pensions civiles et militaires ?
Un compte individuel de retraite par points facilitant le passage sans différences du public au privé conviendrait pour une fonction publique d'emploi, où le fonctionnaire est lié à son poste d'affectation et peut être licencié, où ce n'est plus la qualification mais « l'employabilité » qui serait rémunérée. La CGT s'y oppose fermement.

La CGT refuse la généralisation de la retraite par points. La CGT veut le maintien du calcul de la retraite sur l'indice de l'échelon détenu les 6 derniers mois de la carrière, avec un taux de 75 % pour une carrière complète.
L'objectif de la CGT est le maintien du niveau de vie entre l'activité et la retraite, et le maintien du pouvoir d'achat des pensions. La CGT refuse la capitalisation qui est plus présente dans le public que dans le privé (retraite additionnelle) et considère qu'un système de retraite doit garantir un niveau de pension au moment du départ en retraite, et pas un niveau de cotisation pour les employeurs.
La CGT veut que le code des pensions civiles et militaires, qui s'applique directement aux fonctionnaires d'Etat, soit aussi directement applicable aux fonctionnaires de la territoriale et de l'hospitalière. Aujourd'hui, des décrets transcrivent les textes de loi modifiant le code des pensions, et ne le font pas toujours totalement, comme dans le cas du service actif pour l'hospitalière, au prix de perte de droits pour les agents.
La CGT défend la CNRACL, dont la pérennité doit être garantie pour les territoriaux et les hospitaliers.
La CGT veut l'intégration des primes ayant valeur de complément de traitement dans la grille indiciaire. En moyenne, les fonctionnaires ont entre 20 % et 30 % de leur rémunération versés en primes. Les agents les plus mal dotés sont les enseignants (10 %) et les agents de nombreuses collectivités territoriales.
La CGT veut défendre et renforcer la fonction publique de carrière, le code des pensions étant un élément du statut général des fonctionnaires.

RÉFORME DES RETRAITES MACRON |
QUE VEUT LA CGT DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

LA CGT REVENDIQUE

• Garantir la possibilité d'un départ à 60 ans, la décision étant à l'initiative de l'agent, avec un niveau de pension d'au moins 75 % du salaire d'activité des 6 derniers mois dans la Fonction publique, pour une carrière complète.
• L'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.
• Pour les agents exposés à la pénibilité ou à la dangerosité, départ anticipé à 55 ans dans le cadre du service actif et possibilité de départ à 50 ans pour certains corps ou cadres d'emploi. Même possibilité de départ anticipé pour les salariés du privé exposés à la pénibilité.
• L'ensemble des agents des corps et cadres d'emplois exposés à la pénibilité et à la dangerosité doivent bénéficier d'un trimestre de bonification et de départ anticipé par année d'exposition.
• Elever le minimum de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète.
• Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur celle des prix.
• Une politique volontariste d'égalité salariale femmes/hommes, abondant la retraite des femmes et améliorant les ressources des régimes.
• Rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour les femmes, qui compte pour le calcul de la pension.
• suppression de la décote, qui ne permet pas aux agent.e.s de choisir réellement leur date de départ en retraite
• Aménagement des fins de carrière, par le rétablissement d'un dispositif de cessation progressive d'activité, permettant un travail à temps partiel avec compensation salariale et complément de l'acquisition des droits à retraite.
• Mise en extinction de la retraite additionnelle de la Fonction publique, garantie des droits acquis et intégration de ces droits dans les régimes de retraite des fonctionnaires.
• Intégration des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers aux assujettis directs du code des pensions civiles et militaires, avec maintien de la CNRACL.

Note Économique

Numéro 151

Mai 2018

la cgt

Pôle économique

La dette : les vrais et les faux enjeux

la cgt 52e CONGRÈS 13-17 MAI 2019 | DIJON

La dette publique est un sujet récurrent de l'actualité. Elle a encore occupé une large place dans les médias, du fait du lien avec le mouvement contre la réforme de la SNCF. Pourtant, la dette n'est pas propre au secteur public.
La dette des ménages a été le facteur déclencheur de la crise financière de 2007, dont les conséquences continuent de peser sur l'emploi et les capacités de répondre aux besoins.
En effet, depuis la crise financière de 2007, la dette de l'ensemble des « agents » – notamment la dette privée – a fortement augmenté. L'insistance des libéraux sur la dette publique et leur silence sur la dette privée reflètent des enjeux importants : il s'agit d'imposer des politiques régressives, notamment dans le domaine social, au nom de la dette publique, tout en exonérant le capital de sa responsabilité dans les difficultés.

Pourquoi faut-il aussi parler de la dette privée ?

Au moins deux raisons justifient que l'on aborde le sujet de la dette privée. Tout d'abord, l'endettement privé aura été un élément explicatif de la crise financière de 2007 et la crise économique et sociale qu'elle a provoquée. De plus, la dette privée a fortement progressé au cours des deux dernières décennies (ménages, entreprises, banques).

Une hausse vertigineuse depuis la crise financière de 2007

L'accumulation des actifs financiers, contrepartie de la dette, est un facteur de fragilité extrême des marchés financiers, au point que tous les experts alarment sur une nouvelle crise financière. Ainsi, dans son dernier rapport sur l'état de la dette mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) tire la sonnette d'alarme. La dette publique et privée dans le monde – hors secteur financier – atteint des niveaux sans précédent : au total, 164 000 milliards de dollars (132 500 milliards d'euros) comptabilisés à la fin 2016, soit 225 % du produit intérieur brut (PIB) mondial (source : Fiscal Monitor, publié mercredi 18 avril 2018). Elle a augmenté de 40 % depuis 2007. Trois pays (États-Unis, Chine, Japon) concentrent plus de la moitié de cette dette.

Dette des agents non financiers privés et publics (septembre 2016, en % du PIB)

	Dette des agents non financiers privés	Dette des administrations publiques*
États-Unis	148,3	102,4
Japon	144,8	211,5
Zone Euro	123,3	90,1
Allemagne	90,1	69,4
France	126,1	97,6
Italie	112,3	132,7
Espagne	139,1	100,3
Royaume-Uni	148,5	88,2

Source : Banque de France
** Dette au sens de Maastricht (voir définition en annexe 3) pour les pays de l'Union européenne, exprimée en valeur nominale.*

La hausse de la dette depuis 2007 est surtout liée aux centaines de milliards injectées par les banques centrales (d'abord aux États-Unis, puis dans le reste du monde, y compris en Europe) pour soutenir – « sauver » – les banques et les financiers. Cette politique a conduit à une baisse considérable des taux d'intérêt. Les États et les entreprises ont profité de ces liquidités déversées sur les marchés pour emprunter à bon compte. Le risque d'une remontée des taux d'intérêt, malgré une reprise de l'activité économique qui semble se confirmer, est présenté par les experts du FMI comme une menace sérieuse. Ils en profitent pour inviter les gouvernements à « resserrer les boulons ».

D'après Vitor Gaspar, responsable du département des finances publiques du FMI : *« Il faut profiter de la reprise économique pour accumuler des réserves financières en prévision des temps orageux qui finiront par arriver… Nous pressons les responsables politiques d'éviter les programmes pro-cycliques fournissant un stimulus inutile au moment où l'activité accélère déjà »* (*Le Monde*, 20 avril 2018).

Pourquoi ne parle-t-on alors que de la dette publique ?

On ne parle pas de la dette privée pour ne parler ni des raisons de cet endettement – surtout pour les ménages – ni du coût du capital pour les entreprises.

La faiblesse des revenus salariaux est à l'origine de la dette des ménages : l'endettement des ménages se présente comme une « réponse » à l'insuffisance des revenus salariaux, notamment pour soutenir la consommation.

S'agissant des entreprises, un détour est nécessaire. Une entreprise finance ses activités soit par autofinancement (essentiellement à partir de la valeur ajoutée créée par les salariés), soit en ayant recours aux acteurs externes (banques, marchés financiers, le recours aux marchés financiers prenant deux formes, émission d'actions et émission d'obligations).

La distinction entre les différents modes de financement est importante, car la conséquence n'est pas la même – surtout en ce qui concerne le partage des richesses. La rémunération des pourvoyeurs de fonds (banques, marchés financiers et autres acteurs) s'opère à partir de la valeur ajoutée créée par les travailleurs. Il y a cependant une différence majeure entre les deux. Le financement pas le marché nécessite l'existence d'une épargne préalable. Tel n'est pas le cas en ce qui concerne le crédit bancaire : en prêtant aux agents, les banques « créent de la monnaie » sans que cela suppose l'existence d'une épargne préalable.

Cette différence majeure crée des possibilités de financement de l'activité économique en fonction des critères d'efficacité économique, sociale et environnementale (emploi stable et bien rémunéré, égalité femmes/hommes, recherche et développement, formation, investissement productif, transition énergétique, etc.). Tel n'est pas le cas des marchés financiers où le seul critère est la rentabilité immédiate.

De plus, contrairement à ce que laisse entendre l'expression « finance directe » (autre appellation du financement par les marchés financiers), le recours aux marchés financiers entraîne des coûts importants voire parfois exorbitants. Ainsi, une étude du cabinet de conseil Degest estime que sur 100 euros d'emprunt sur les marchés financiers, seuls 41 euros servent à financer le réseau ferré, les 59 euros disparaissant dans l'intermédiation financière (étude citée par les universitaires J. Finez et L. Quessette, *Le Monde*, 29 avril 2018).

En effet, au cours des trois dernières décennies, le financement par le marché (principalement les émissions d'actions et d'obligations) a fortement augmenté. De plus, et contrairement au discours libéral, le développement des marchés financiers n'a pas permis de réduire le coût du capital, c'est-à-dire la somme des prélèvements financiers opérés sur la valeur ajoutée. Au contraire, ce coût a augmenté.

Ceci étant posé, la financiarisation de l'économie et la pression des marchés financiers n'ont pas épargné les banques. Celles-ci se rangent parmi les principaux acteurs et vecteurs de ce même marché. Ainsi, la dette privée contribue à la hausse du coût du capital. En effet, au moins une partie de la dette des entreprises est contractée non pas à des fins de production, mais à des fins de rémunération du capital (par exemple dans le cadre d'opérations de rachat par effet de levier, voire pour rémunérer les actionnaires).

Une crise (annoncée) de la dette privée est une nouvelle manifestation économique et sociale du coût du capital, comme cela a été le cas de la crise financière de la fin des années 2000.

Cela explique le silence sur la dette des entreprises : le patronat et les libéraux ne veulent pas qu'on parle du coût du capital.

Dette publique : quels sont les vrais enjeux ?

La France, comme la plupart des pays de l'OCDE, a un niveau de dette publique élevé. Loin d'être une catastrophe, la capacité de l'État à emprunter est un outil de pilotage macroéconomique qui peut être utile. Il n'y a donc pas de raison d'entretenir un discours catastrophiste à son sujet, d'autant plus que celui-ci est souvent un moyen pour justifier le démantèlement de l'État social et des services publics.

Depuis une décennie, les taux d'intérêt sont très bas et les liquidités abondantes. Dans un tel contexte, et indépendamment du sujet crucial de la nature des dépenses et des recettes de l'État, l'endettement et le déficit budgétaire ne posent donc pas de problèmes économiques plus graves que par le passé, comme le laisse entendre le discours du pouvoir actuel. Pour autant, la dette pose un problème politique puisque la menace d'une envolée des taux constitue une arme de dissuasion contre toute politique de rupture avec l'orientation libérale. Enfin, l'endettement de l'État est constitutif d'un rapport de classe, actuellement favorable aux détenteurs de capitaux, puisqu'elle est un moyen de sécuriser et rémunérer le capital et les ménages aisés – d'autant que l'imposition de ceux-ci tend à se réduire.

Définition de la dette publique

La dette publique représente la somme des déficits publics passés. Un déficit survient lorsque la somme des dépenses publiques excède la somme des recettes (essentiellement ce que les experts appellent « prélèvements obligatoires », c'est-à-dire les impôts et les cotisations sociales).

Contrairement à un ménage, un État a théoriquement la capacité de s'endetter sans limite : l'État ne meurt jamais, il peut donc infiniment emprunter à nouveau pour rembourser ses précédents emprunts[1]. La seule chose que coûte la dette, ce sont les intérêts payés régulièrement. Ainsi, alors qu'actuellement la dette publique française avoisine les 100 % du produit intérieur brut (PIB), le coût économique de la dette n'est que d'environ 2 points de PIB (40 milliards d'euros, précisément parce que les taux d'intérêt sont bas). C'est loin d'être négligeable, et on pourrait argumenter que cet argent serait mieux utilisé à d'autres fins. Mais c'est par exemple moins que le coût des exonérations de cotisations sociales et du CICE réunis. Ce qui, évidemment, pose la question de la nature des dépenses et des recettes publiques, car ces exonérations et autres crédits d'impôt sont autant d'argent qui n'entre pas dans les caisses de l'État et qui accroissent le déficit budgétaire – et par voie de conséquence la dette.

Pour un État, ce n'est pas un problème en soi d'être endetté

D'un point de vue macroéconomique, il peut être tout à fait utile pour un État de dépenser plus qu'il ne perçoit pour au moins deux raisons : d'abord, tant que l'économie croît[2] – ce qui est en moyenne toujours le cas – faire du déficit signifie simplement dépenser par avance les richesses que nous allons créer. Les entreprises ne font pas autre chose lorsqu'elles s'endettent.

En second lieu, tant que l'économie est confrontée à des problèmes d'insuffisance de la demande, augmenter la dépense publique – même à crédit – peut générer un effet de relance tout à fait favorable pour l'économie (c'est ce que les économistes appellent « le multiplicateur »).

1. On pourra d'ailleurs remarquer que toutes les entreprises en croissance sont endettées et s'endettent de manière croissante. Mais comme leur activité augmente, le coût de leur dette devient supportable. Au contraire, les entreprises qui se désendettent le font généralement parce qu'elles n'ont plus de projet. De ce point de vue, s'il faut vraiment une métaphore, il vaut mieux comparer l'État à Amazon (qui s'endette pour croître), qu'à un ménage qui emprunterait, puis rembourserait son crédit.

2. On parle ici d'une croissance du PIB estimé en monnaie, qui n'implique pas nécessairement une consommation croissante des ressources physiques.

Au contraire, certaines dépenses publiques sont à l'origine d'une création de richesses futures, publiques et privées : les dépenses d'éducation, de santé, de services publics, de protection sociale… sont à la fois utiles socialement et constituent un véritable atout pour l'économie. Les cures d'austérité telles que celles qui ont eu lieu dans l'Europe du Sud ont quant à elles considérablement appauvri les économies concernées.

Que signifie « maintenir la dette sous contrôle » ?

Le problème financier que peut poser la dette, c'est lorsque les taux d'intérêt sont plus élevés que le taux de croissance.
Dans ce cas se produit un effet « boule de neige » : du seul fait des intérêts, le ratio dette/PIB augmente car le numérateur augmente plus vite que le dénominateur. Si cela se produit, l'État est conduit à emprunter non plus pour rembourser la dette (ce qui est normal), mais pour payer les intérêts (ce qui ne l'est pas).
Maintenir la dette sous contrôle nécessite donc à la fois des taux d'intérêt raisonnables et de maintenir une croissance supérieure au taux d'intérêt. C'est d'ailleurs pour cette raison que la politique de rigueur n'a pas permis, sous le mandat Hollande, de diminuer le poids de la dette : la rigueur visait à réduire le déficit, mais en prélevant plus et en dépensant trop peu, l'État a cassé la croissance… et finalement le rapport déficit/PIB ne s'est pas réduit.
Cette année, c'est bien le retour de la croissance qui devrait permettre, selon les projections du gouvernement, la réduction du déficit public.

La menace de l'envolée des taux est un instrument des libéraux pour discipliner les politiques économiques

Si jamais les taux d'intérêt réel sont sensiblement plus élevés que le taux de croissance, le coût financier de la dette devient un problème. C'est par exemple ce qui est arrivé à la Grèce. Il faut noter que cela ne s'est pas produit par hasard, ou à cause de la « santé » (mauvaise) de l'économie grecque : ce qui peut déclencher ce mécanisme, c'est la spéculation sur les marchés financiers, combinée à l'inaction de la Banque centrale. Dès lors qu'elle intervient – ou dit qu'elle va le faire – la Banque centrale est capable de ramener les intérêts (et donc la dette) sous contrôle, ce qui pose évidemment la question du statut et les objectifs de la Banque centrale. Ainsi, la Banque centrale européenne se vante d'être indépendante, – sous-entendu des États – mais cette indépendance cache en réalité sa dépendance vis-à-vis des marchés financiers.
Néanmoins, le niveau d'endettement peut présenter un danger réel – ou constituer un moyen de pression contre la France – dans une situation particulière : si la France s'engageait par exemple dans une politique économique de rupture vis-à-vis de l'Union européenne (à l'instar du Brexit, par exemple) et si les grands pays européens et la Banque centrale manifestaient une absence de solidarité, les taux d'intérêt pourraient s'élever rapidement (même de quelques points) et coûter cher aux finances publiques, constituant ainsi un moyen de pression important pour ceux voulant forcer à l'abandon d'une politique de rupture[3].

3. Ce scénario n'est pas sans solution (par exemple un contrôle temporaire des mouvements de capitaux), mais génère une situation de crise. Par exemple, on peut envisager raisonnablement qu'il se serait produit, du fait de la réaction des marchés et des gouvernements européens, en cas de deuxième tour entre le Front national et la France insoumise à l'élection présidentielle. Avant même que le nouveau gouvernement s'installe, l'envolée des taux aurait sensiblement dégradé les marges de manœuvre budgétaires, qui auraient été réduites de plusieurs dizaines de milliards. Avec une moindre ampleur, on peut aussi interpréter une partie des orientations du début du quinquennat Hollande (privilégier la maîtrise du déficit sur la réduction du chômage), comme dictée par le souci principal de « rassurer les marchés », c'est-à-dire à donner des signes de politique économique ne générant pas une hausse des taux d'intérêt.

Décomposition analytique des origines de la dette en France

Dans un article de 2011, Muriel Pucci et Bruno Tinel présentaient une analyse des sources de l'endettement français. Schématiquement l'analyse était la suivante :

- en 1979, la dette représentait 20 points de PIB ;
- la crise du début des années 1990 est responsable d'environ 10 points de PIB (plus faible PIB, donc moindres recettes fiscales, alors que les dépenses sont maintenues) ;
- l'effet « boule de neige », c'est-à-dire la ponction de la rente sur l'économie liée à des taux d'intérêt réels (taux d'intérêt de l'emprunt déduction faite de l'inflation) supérieurs au taux de croissance économique, est responsable de 20 points de PIB de dette sur la période 1979-2007 ;
- les baisses d'impôts (et notamment de l'impôt progressif) et la hausse des « dépenses fiscales » (« cadeaux fiscaux ») avec un maintien global des dépenses sur la période 2000-2008 sont responsables d'un creusement de l'endettement (non chiffré dans l'article, de l'ordre de 10-15 points de PIB) ;
- enfin, 25 points de PIB de dettes sont apparus depuis 2008. Cette forte augmentation est essentiellement imputable à la récession puis à la faible croissance économique, d'abord due à la crise (2008-2010), puis aux politiques de rigueur, dont des hausses de prélèvements au mauvais moment (2010-2014).

Sur cette dernière période, l'augmentation de la dette n'est pas un problème en soi : les taux d'intérêt sont très bas, il n'y a pas d'effet boule de neige, il peut être pertinent de faire du déficit. Le problème, c'est que ce déficit a été généré par la faible croissance économique (et donc de faibles rentrées fiscales), et non par une dynamique d'investissement dans les services publics et les infrastructures (économiquement et socialement nécessaires).

La dette, un rapport de classe

Contrairement à l'image souvent véhiculée, la dette ne consiste pas à faire payer nos dépenses « par les générations futures ». En effet, de tout temps et pour toutes les générations, si l'État est endetté, c'est que des ménages détiennent des titres de dette, soit directement, soit indirectement *via* les banques et les assurances. La dette est donc un emprunt de l'État auprès des épargnants, principalement les ménages aisés, qui ne sont pas nécessairement français car une partie de la dette publique est détenue par les « non-résidents ».

La faiblesse de l'impôt progressif est une double opportunité pour les ménages aisés : ils paient moins d'impôts et en même temps ils placent leur épargne dans des titres de dettes (notamment publics), bénéficient d'intérêts et surtout de la garantie de l'État sur leur épargne. Pour autant, il serait un peu hâtif de conclure que toute la dépense publique doit nécessairement être financée par l'impôt et sans déficit : les deux outils peuvent être combinés, surtout quand l'activité économique est faible ou quand – comme aujourd'hui – les taux d'intérêt sont bas.

La dette est également un élément du rapport de classe car elle constitue un levier pour le discours dominant et les politiques libérales. Par « la politique des caisses vides[4] », on commence par baisser les recettes avant de baisser les dépenses, ce qui génère du déficit et de la dette. Or, le discours catastrophiste sur le haut niveau de dette est un levier politique puissant pour tenir un discours de démantèlement de l'État social et des services publics : il faudrait absolument réduire les protections, les dépenses, les régulations, soi-disant pour se désendetter. C'est en substance ce que veut dire l'expression du président de la République : *« Il n'y a pas d'argent magique. »*

Bien sûr, ce discours est renforcé par les traités européens, qui font de la maîtrise du déficit et de l'endettement les lignes directrices de la politique économique.

Comme le rappelle Bruno Tinel dans son article paru dans la revue *Analyses et documents économiques* (*ADE*, n° 122, juin 2016) : *« En effet, tout le monde n'y perd pas dans la situation actuelle. Les classes dominantes gagnent sur les deux tableaux, en tant que contribuables et en tant que possédants détenteurs de l'essentiel des titres de la dette publique. Elles ont donc intérêt à faire perdurer cette situation aussi longtemps que possible. En tant que contribuables, les ménages aisés bénéficient de l'insuffisance de la progressivité qui induit une hausse du ratio d'endettement public et leur permet, en tant qu'épargnants, d'accroître leurs placements sur les marchés finan-*

4. Caractéristique de la période 2000-2008, mais qu'on voit réapparaître avec les baisses d'impôt pour les ménages aisés du quinquennat en cours.

ciers, et donc de détenir (au moins indirectement) une fraction non négligeable de titres sur les dettes publiques, dont elles ont grand besoin pour diversifier leurs portefeuilles de titres financiers. Entre-temps, les autres classes sont soumises au régime sec en supportant, d'un côté, une part relative de fiscalité plus forte et, d'un autre côté, une dégradation des services publics et des droits sociaux. L'épouvantail de la dette sert à reproduire ce rapport de classe qui se caractérise par une situation de crise, d'austérité et d'urgence permanente, donnant ainsi une prise subjective à cette politique du chantage perpétuel qui, sinon, ne pourrait pas s'imposer parce que l'immense majorité des citoyens n'en veut pas. Elle est un prétexte pour faire diversion et tenir le discours qui sert de justification pour entreprendre l'amoindrissement continuel de l'État social, partout où cela peut arranger non pas nos concitoyens mais les intérêts privés des classes possédantes et dirigeantes. La « mauvaise dette » que produit la politique actuelle est la contrepartie même de ce rapport de classe défavorable à l'immense majorité. Cette trajectoire marque le retour d'un État de classe et antirépublicain, c'est-à-dire un État qui tourne le dos à l'universalisme en acte de l'État social[5]. En ce sens, la dette publique produite par le néolibéralisme, non pas depuis le tournant de l'austérité en 2010, mais depuis le tournant de la rigueur en 1983, est illégitime[6]. »

En guise de conclusion : éléments de propositions à partir de quelques questions qui viennent dans le débat

Le débat sur la dette publique n'est pas neutre. C'est pourquoi la CGT et ses organisations formulent, avec les salariés et sur la base des problèmes auxquels ils sont confrontés, des propositions et les mettent en débat. Ces apports permettent d'élever le niveau du débat, comme en atteste le conflit des cheminots : en effet, les propositions de la CGT ont permis d'élargir le débat au-delà de la seule question du statut des cheminots (question autour de laquelle le gouvernement voulait « mobiliser » les usagers contre les agents) et de poser d'autres questions fondamentales comme celle de la dette de la SNCF.

La dette publique est un problème, mais pas pour les raisons évoquées par le gouvernement. Dans la mesure où la dette résulte de l'insuffisance des recettes par rapport aux dépenses, il faut porter le débat sur la nature de celles-ci.

En absolu, les charges de la dette amputent la capacité de l'État à dépenser. Sous réserve de l'absence de dépenses inutiles, il faut réduire la dette pour mieux répondre aux besoins.

Le traitement de la dette publique suppose de renforcer les capacités productives. Cela passe par :

- des emplois qualifiés, stables et bien rémunérés (emploi, qualification, salaires) ;
- la recherche et développement ;
- une politique industrielle ;
- le développement des services publics ;
- un meilleur usage des fonds publics ;
- une fiscalité plus juste et plus efficace, ce qui suppose aussi d'améliorer les moyens pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales ;
- une mobilisation du système financier au service du développement économique et social (pôle financier public, crédits sélectifs…) ;
- un renforcement des mécanismes démocratiques.

S'agissant des finances publiques, cela suppose de rompre avec la logique libérale de la fameuse « Révision générale des politiques publiques » (RGPP) pour établir une véritable évaluation des politiques publiques au service du développement économique et social et un contrôle d'usage des fonds publics.

5. *Christophe Ramaux (2012),* L'État social pour sortir du chaos néolibéral, *Mille et une nuits.*
6. *François Chesnais (2011),* Les dettes illégitimes, *raisons d'agir.*

La dette de la SNCF : les propositions de la CGT

ORIGINE

La dette du système ferroviaire est antérieure à la création de la SNCF en 1937. Elle provient en partie des différentes compagnies privées qui ont fait faillite avant la nationalisation.
La dette de la SNCF est une dette d'État consécutive d'investissements publics exigés par l'État pour la construction et la modernisation du Réseau ferré national (RFN) avec notamment les lignes à grande vitesse (LGV).

CHIFFRES CLEFS

Montant actuel (endettement financier net référence budget 2018) :

- **SNCF Réseau** : 49,998 Mds€ ;
- **SNCF Mobilités** : 4,934 Mds€ (+ 3,751 Mds€ sur le groupe SNCF, c'est-à-dire les filiales en France et dans le monde).

Total GPF : 54,932 Mds€.
La partie infrastructure représente 91 % de la dette du GPF.
Intérêts : 1,7 Md€/an (dont 1,5 Md€ pour SNCF Réseau).

COUR DES COMPTES

En 2008, la Cour des comptes préconisait la reprise par l'État d'au moins 12 Mds€ de la dette de RFF sur les 30 Mds€ de l'époque…

EUROPE

La directive européenne 91 440 prévoit la reprise de la dette des opérateurs historiques par les États membres. Cela a été fait en Allemagne en 1994 où la dette de la DB de 35 milliards d'euros a été reprise intégralement.
La dette de Network Rail (gestionnaire d'infrastructure au Royaume-Uni) s'élève à **51,8 Mds€ en 2017** (SNCF Réseau 49 Mds€) et devrait atteindre **59 Mds€ en 2019** pour un réseau qui compte de 17 000 km de voies contre 29 000 km en France. Le ferroviaire est pourtant ouvert à la concurrence au Royaume-Uni depuis de nombreuses années.
Dans son rapport du 15 février 2018, Jean-Cyril Spinetta concède que *« l'ensemble du système souffre d'un déficit de financement »* (page 7).
Page 27, Jean-Cyril Spinetta explique que l'accroissement de la dette entre 2010 et 2016 est dû à :

- 4 projets simultanés de lignes à grande vitesse ;
- un effet vieillissement du réseau sans qu'il soit possible de distinguer d'éventuels défauts de productivité ;
- la montée en charge des investissements sur le réseau existant (vieillissant) ;
- une hausse des frais financiers due à l'augmentation de la dette.

CE QUE LA CGT PROPOSE

- **créer une Caisse d'amortissement de la dette ferroviaire de l'État** (Cadefe) afin de libérer le système ferroviaire de ce poids (1,7 Md€ d'intérêts par an) et ainsi mobiliser toutes les énergies pour la reconquête d'un service public ferroviaire efficace ;
- **les ressources de cette structure de défaisance** de la dette (Cadefe) reposeraient sur l'activité économique des transports dans le cadre d'un politique multimodale tournée vers le report modal ;
- la CGT propose de **nationaliser les autoroutes** et d'utiliser les profits pour alimenter la Cadefe ;
- **l'écotaxe poids lourd,** dans le cadre de la transposition en droit français de la directive Euro Vignette, permettrait d'apurer la dette.

Références :
Pucci M. et Tinel B. (2011), « Réductions d'impôts et dette publique en France », Revue de l'OFCE, *(1), 125-148.*
Tinel B. (2016), Dette publique : sortir du catastrophisme, *Raisons d'agir.*
Toussaint E. (2017), Le Système dette, histoire des dettes souveraines et de leur répudiation, *Les liens qui libèrent.*

FONCTION PUBLIQUE

des femmes et des hommes artisans du quotidien

#LE6DÉCEMBREJEVOTECGT

Annexe 1

Débats autour de la dette publique : un jeu de questions-réponses

Ne vaut-il pas mieux un budget équilibré, voire excédentaire ?

Il faut bien se garder d'une approche comptable du budget. Derrière le budget, il y a des questions fondamentales : choix de société, solidarité entre générations et dans le temps.

Les citoyens font des choix sur les bases démocratiques et fixent des objectifs. Pour les atteindre, l'État procède généralement à la levée d'impôts, qui servent à financer ses dépenses.

Le choix des impôts (directs ou indirects, sur le capital…) n'est pas neutre. Des impôts directs et progressifs qui tiennent compte de la capacité financière des ménages (de telle sorte qu'avec la hausse du revenu, les gens paient relativement plus d'impôts) contribuent à la justice sociale et en même temps engendrent des ressources permettant à la puissance publique de répondre aux besoins de la société. Inversement, les impôts indirects – qui ne tiennent pas compte de la capacité financière des ménages – pèsent sur les ménages à revenu modeste. Ils intensifient l'injustice sociale et en même temps ont un impact négatif sur l'activité économique, car ils réduisent la consommation de ces ménages.

Il en va de même en ce qui concerne les dépenses. De par ses dépenses, l'État peut influer sur le profil de l'activité économique et par là même sur ses recettes : les dépenses d'investissement en formation, santé, recherche, infrastructures, les dépenses sociales… améliorent les conditions de vie des citoyens. En même temps, elles permettent d'accroître l'activité, l'emploi et les revenus, donc les recettes provenant notamment des impôts. Elles permettent aussi de faire des économies sur les dépenses issues de l'accumulation des difficultés (par exemple, dépenses liées au chômage).

Un budget déficitaire qui sert à préparer l'avenir est nettement plus utile qu'un budget excédentaire obtenu au prix de la souffrance pour les travailleurs et les plus démunis. C'est précisément ce qui s'est produit en Allemagne : l'excédent budgétaire est obtenu au prix lourd des conditions de vie détestables, notamment pour une partie importante de retraités.

C'est dire que l'accumulation de la dette ne s'explique pas par l'excès des dépenses utiles. Elle s'explique d'une part par la faiblesse des recettes, et d'autre part, par le gaspillage des fonds publics liés aux choix favorables aux riches et peu favorables à l'emploi et à l'investissement productif.

C'est en ces termes qu'il convient de parler aussi des **contreparties** de la dette : une dette qui finance les infrastructures n'est pas la même chose qu'une dette qui est générée à cause de la baisse des impôts sur les ménages aisés et très aisés.

Selon l'Observatoire français de conjonctures économiques (OFCE) : *« L'investissement public adéquat augmente la croissance potentielle à long terme, l'activité à court terme et permet d'atteindre des objectifs de transition énergétique.*

À long terme, les estimations des effets de l'investissement public varient du simple au double. Ces effets dépendent de manière cruciale de la sélection, de l'évaluation et de la gouvernance des projets d'investissement. Pour éviter les effets d'aubaine ou d'éviction, l'évaluation des projets d'investissement public doit être transparente.

Par conséquent, une hausse de l'investissement public doit au préalable identifier les projets à la fois nécessaires et utiles. Les investissements pour la transition écologique, pour une amélioration du système éducatif ou encore les infrastructures de transport dans les villes congestionnées sont des candidats naturels. Ils représentent un effort de 1 ou 2 % du PIB pendant quelques années selon l'ambition affichée.

À court terme, une hausse de 1 % du PIB de l'investissement public générerait une hausse du PIB de 1,1 % à trois ans et une réduction de 245 000 chômeurs si elle est financée par de la dette. Elle conduit cependant à une légère réduction de la balance courante et à un accroissement de la dette publique rapportée au PIB de 0,4 %. Une hausse de l'investissement public financée par une réduction des autres dépenses publiques conduit à une hausse du PIB de 0,4 % à trois ans.

Par ailleurs, on ne trouve pas d'effet d'éviction de l'investissement public sur l'investissement privé en France sur données agrégées. »

(Source : OFCE, « Investissement public, capital public et croissance », 2016).

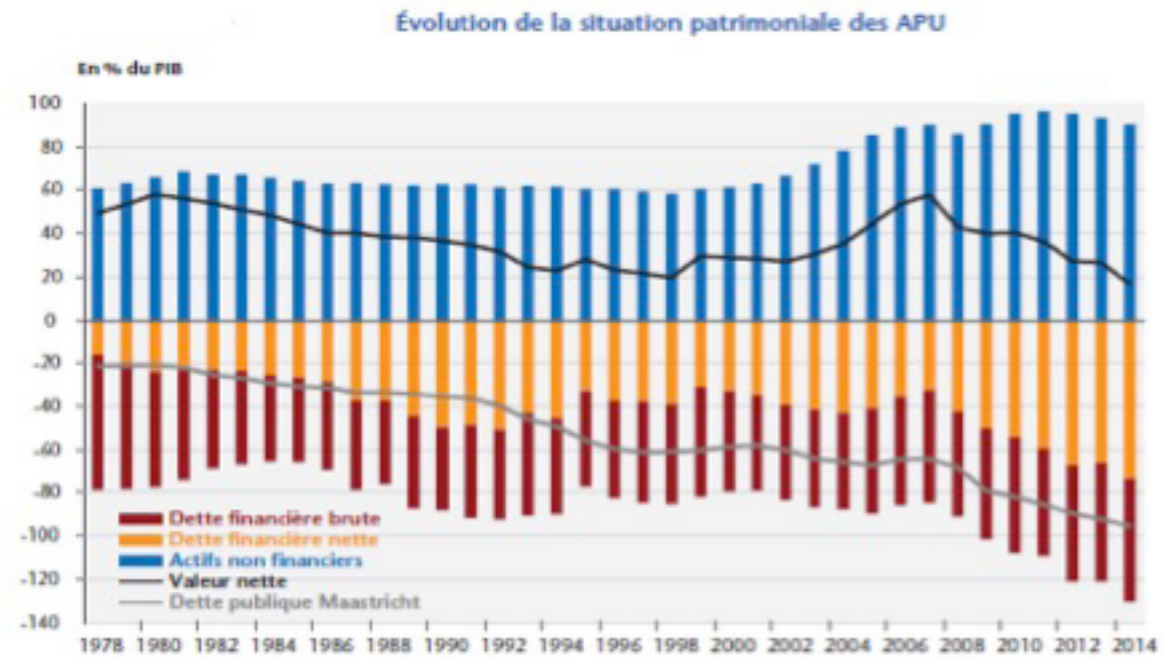
Quelle est la contrepartie de la dette publique ?

En principe, un emprunt est contracté pour réaliser un projet d'investissement. Dans le cas de l'État, on parle alors de « l'investissement public ». Ces investissements alimentent le « patrimoine de l'État ».

Les libéraux ont l'habitude de diviser le montant de la dette par le nombre des habitants pour dire que chaque Français a tant de dettes, et que la génération présente transfère cette dette vers les générations futures. Ce discours démagogique vise à mettre en opposition les générations. Si une telle vision dominait les choix politiques d'entre les deux guerres mondiales et après la seconde, les générations suivantes seraient privées des infrastructures et des services publics de qualité. Sous réserve d'une utilisation efficace des fonds publics, les investissements publics d'aujourd'hui seront utiles pour les générations futures. De plus, l'argument libéral mettant l'accent sur la dette néglige complètement la contrepartie de la dette, c'est-à-dire la raison d'être et la destination des dépenses d'investissement.

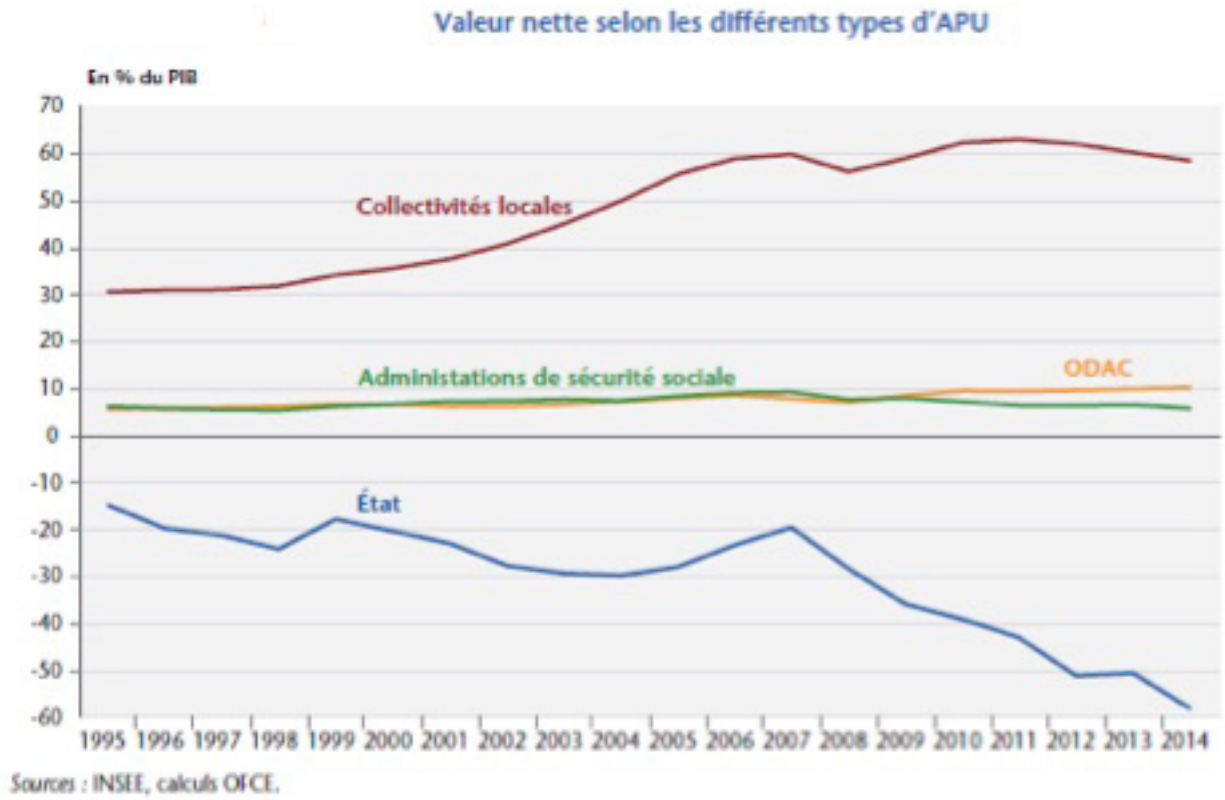
En termes comptables, c'est-à-dire si l'on tient compte de la valeur de ce patrimoine (« actifs ») et si on la compare avec le montant de la dette, on constate que le solde général est excédentaire.

Le graphique suivant retrace la valeur du « patrimoine » public avec la dette : la valeur nette est positive (courbe en trait noir). Néanmoins, plus de deux tiers des investissements sont réalisés par les collectivités, le solde est excédentaire dans leur cas, contrairement à l'État au sens strict du terme.



Sources : INSEE, calculs OFCE.

Annexe 1



L'État ne doit-il pas pouvoir emprunter directement auprès de la Banque centrale ?

L'État devrait pouvoir emprunter auprès de la Banque centrale, y compris parce que cela permet de réduire les charges d'intérêt de la dette. Rappel : la baisse des taux d'intérêt a permis d'économiser plusieurs dizaines de milliards d'euros, notamment depuis 2010. Mais ce n'est pas tout. La question fondamentale est de savoir à quoi doit servir cet argent. Dans l'intérêt des travailleurs, il doit servir au développement économique et social.

Faut-il réduire la dette à tout prix ?

La question n'est pas tant la réduction de la dette elle-même mais que son objectif.

Oui, il faut réduire la dette, car ses charges d'intérêt handicapent l'économie et les possibilités d'intervention publique. La question fondamentale est la suivante : comment réduire la dette et pour quoi faire ?

Certainement pas en réduisant les dépenses utiles, mais en renforçant le potentiel productif du pays. Plusieurs enjeux se présentent alors :

- créer des emplois qualifiés et stables ;
- augmenter les salaires ;
- développer des infrastructures, la recherche-développement, les services publics… Ce qui suppose une hausse des dépenses utiles.

Inversement, il faut mettre fin au gaspillage des fonds publics.

Ne faut-il pas annuler la dette ?

La question de l'annulation de la dette comporte plusieurs dimensions :

- légitimité juridique de la dette : l'État français est un État démocratiquement élu ;
- définir la partie « illégitime » de la dette (*cf.* audit citoyen de la dette) ;
- mettre à contribution les financiers qui ont profité de la dette…

Au-delà des aspects techniques, deux questions majeures se posent :

- mettre fin aux mécanismes qui conduisent à l'accumulation de la dette : les recettes et dépenses de l'État favorisent-elles le développement économique et social ou, au contraire, sont-ce surtout les plus aisés qui en bénéficient (*cf.* par exemple, la suppression de l'ISF, la baisse de l'impôt sur les sociétés, les cadeaux fiscaux comme le CICE, etc.) ;
- créer de rapports de force pour atteindre ces objectifs.

La dette publique détenue par les non-résidents est-elle un problème ?

Plus de la moitié de la dette publique (55 %) est détenue par les non-résidents. Cela crée évidemment une dépendance et nul ne saurait minimiser son importance, surtout politique. Ainsi, une dette détenue principalement par les non-résidents risque de réduire les possibilités d'emprunter à des conditions plus favorables.

Il convient cependant de relativiser l'importance de la « nationalité » des détenteurs de la dette :

- dans la logique des marchés financiers, la nationalité compte peu. Ce qui compte, c'est ce que rapporte le placement ;
- les non-résidents, ce sont aussi des banques et compagnies d'assurance françaises basées à l'étranger, par exemple pour optimisation fiscale.

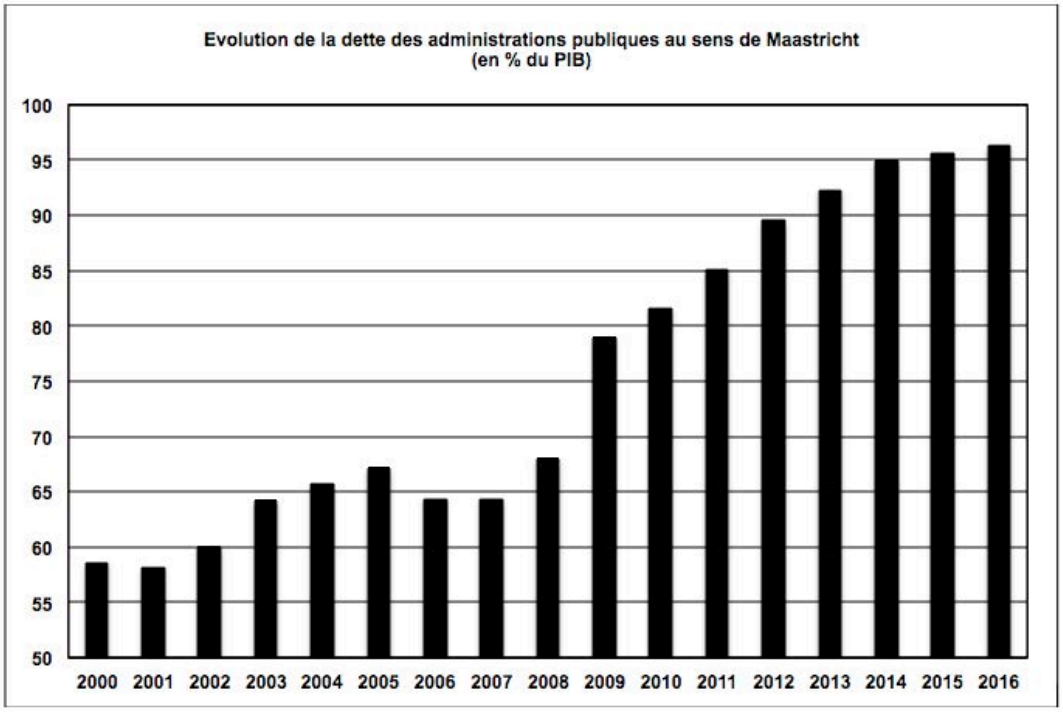
Source : Bulletin mensuel de l'Agence France Trésor

Annexe 2

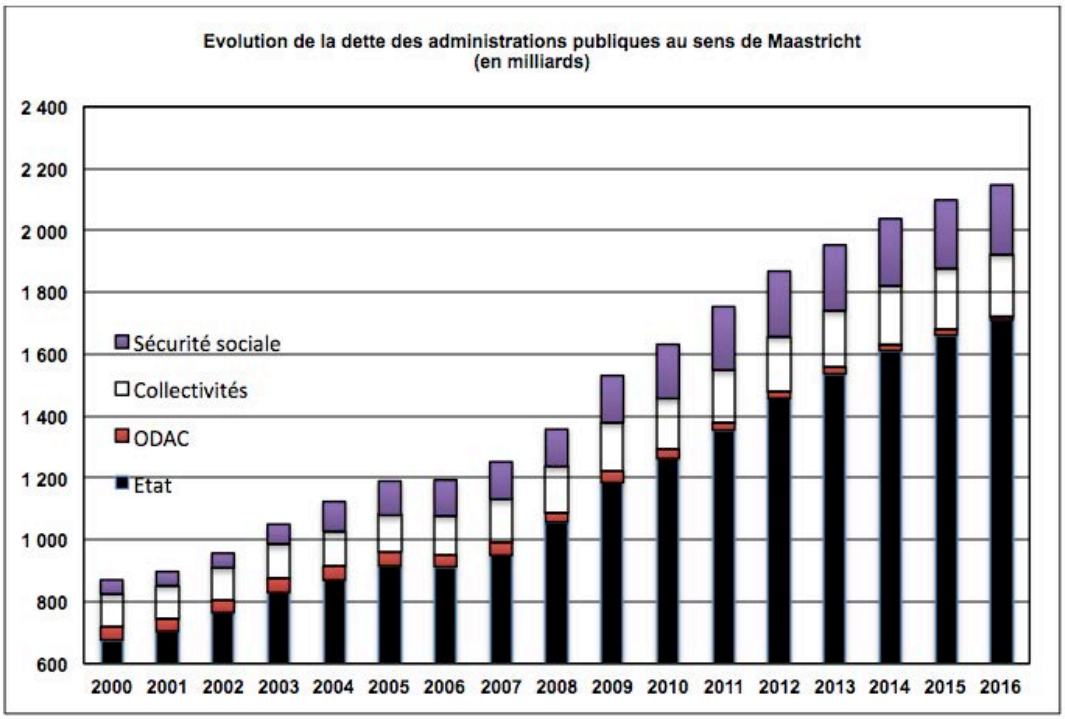
Évolution de la dette publique

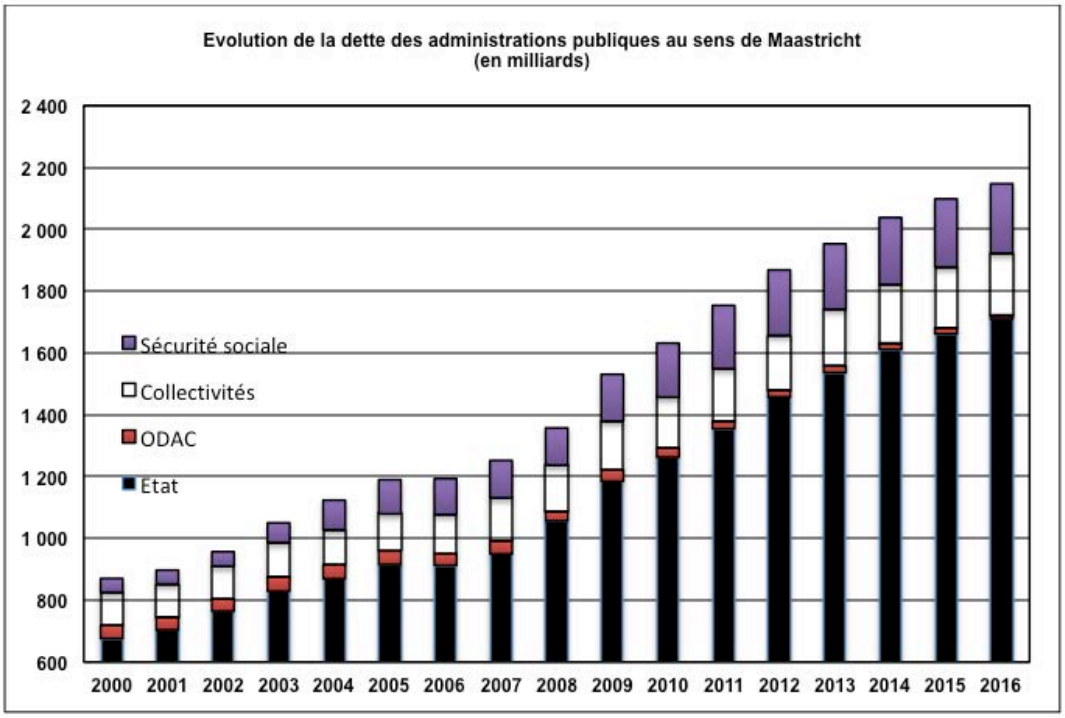
Selon les données de la Comptabilité nationale, de 1995 à 2016, la dette publique au sens de Maastricht, soit celle de l'ensemble des administrations publiques (APU ; voir annexe 3, définitions), s'élève en valeur de 683,6 à 2 147,2 milliards d'euros. Elle est donc multipliée par trois. Sur l'ensemble de la période, le produit intérieur brut (PIB) passe, lui, de 1 225 à 2 228,9 milliards, et est donc à peine multiplié par deux. Le taux de l'endettement public passe donc de 49,6 à 96,3 %. Une hausse majeure intervient suite à la crise financière dite « des *subprimes* » de 2008. Celle-ci induit un accroissement des dépenses d'intervention de l'État, mais aussi un fort ralentissement d'activité : le taux de croissance est de - 2,8 % en 2009, et c'est la première fois depuis 1950 qu'une baisse du PIB est constatée en valeur…

Les variations de cette masse de créances s'expliquent principalement par celles de l'endettement de l'État. Par exemple, suite à la crise des subprimes, la dette publique progresse de 8,4 % en 2008, puis de 12,8 % en 2009 – la progression n'avait été « que » de 4,9 % en 2007. Selon nos calculs, la contribution de l'État à ces deux hausses s'est élevée respectivement à 8,6 et 9,4 points de pourcentage[7].



7. En 2008, la contribution des « organismes divers d'administration centrale » est négative (- 1 point).


Evolution de la dette des administrations publiques au sens de Maastricht
(en milliards)
2 400
2 200
2 000
1 800
1 600
1 400
1 200
1 000
800
600
Sécurité sociale
Collectivités
ODAC
Etat
2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016


Evolution de la dette des administrations publiques au sens de Maastricht
(en milliards)
2 400
2 200
2 000
1 800
1 600
1 400
1 200
1 000
800
600
Sécurité sociale
Collectivités
ODAC
Etat
2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016

Ce constat n'a rien de surprenant au regard du poids important de cet agent dans la dette publique : 79,6 % en 2016 contre 10,5 % pour les « administrations de sécurité sociale » et 9,3 % pour les « administrations publiques locales ».

L'étude de l'évolution de la répartition de cet agrégat entre agents (publics) permet d'identifier plusieurs séquences correspondant à des hausses ou à des baisses annuelles continues en points de pourcentages, séquences présentées dans le tableau ci-après :

Évolution de la répartition de la dette publique entre administrations publiques

	1995	*2002*	*2007*	*2008*	*2011*	*2016*	*2016*
État	*71,47*	+8,43	-4,07	+2,04	-0,63	+2,39	79,63
Odac	*7,15*	-3,06	-0,63	-1,20	-0,87	-0,81	0,59
Collectivités	*16,40*	-5,31	-0,05	-0,05	-1,30	-0,39	9,30
Sécurité sociale	*4,97*	-0,06	+4,75	-0,79	+2,80	-1,19	10,48
Ensemble	***100,00***						***100,00***

Il apparaît ainsi que de 1995 à 2002, la part de l'État ne cesse de croître, pour gagner 8,4 points. Les cinq années suivantes, elle décline régulièrement (- 4,1 pts) tandis que celle de la Sécurité sociale s'accroît (+ 4,7 pts). Cette modification structurelle fait suite au « passage à l'euro » le 1er janvier 2002. Elle est temporairement interrompue par la crise des *subprimes* (+2 pts de 2007 à 2008), « temporairement » car la part étatique se remet ensuite à baisser du moins jusqu'en 2011. La période suivante est en effet marquée par la crise de la zone euro et le soutien financier apporté par la France et d'autres pays « riches » à la Grèce, l'Irlande, le Portugal, etc.

Soulignons que sur l'ensemble de la période considérée, la part des « organismes divers d'administration centrale » – dits aussi « opérateurs de l'État[8] » – et celle des collectivités locales ne cessent tendanciellement de se réduire : les pertes sont respectivement de 6,6 et 7,1 pts. Ces administrations se caractérisent par une absence de maîtrise de leurs recettes.

L'étude de l'évolution de la charge de la dette publique ne permet pas de mettre en évidence de séquences particulières, ni de transformations structurelles. Cette charge s'élevait en 2016 à 35,5 milliards d'euros et représentait alors 2 % de l'endettement public, soit le pourcentage le plus faible constaté depuis 1995 (5,9 %) et sans doute bien avant. Ce dernier n'a cessé de se réduire en vingt ans, du fait principalement de la baisse des taux d'intérêt. Une hausse est simplement constatée en 2007 et 2008.

8. Les Odac sont des organismes de statut juridique varié – souvent des établissements publics à caractère administratif – souvent dotés de la personnalité juridique, auxquels l'État a confié une compétence fonctionnelle, spécialisée, au niveau national. Ils seraient environ 700, parmi lesquels des groupements d'intérêt public, l'Institut national des études démographiques, la Société de prise de participations de l'État, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, le Commissariat à l'énergie atomique, des parcs nationaux, les agences régionales de santé, fonds de financement de la couverture maladie universelle, etc.

Annexe 3

1. Quelques définitions

Dette publique

La dette publique est le total des engagements financiers de l'État.

Elle résulte du cumul des besoins de financement de l'État, c'est-à-dire de la différence, année après année, entre ses produits (recettes fiscales, produits de privatisations, etc.) et ses charges (dépenses budgétaires, prises de participation, etc.).

Il existe deux types de dette :

- dette négociable, c'est-à-dire contractée sous forme d'instruments financiers échangeables sur les marchés financiers (obligations et bons du Trésor) ;
- dette non négociable, correspondant aux dépôts de certains organismes (collectivités territoriales, établissements publics, etc.) sur le compte du Trésor et qui constitue, elle aussi, un moyen de financement de l'État.

La dette publique au sens Maastricht

La dette des administrations publiques au sens du traité de Maastricht mesure l'ensemble des engagements financiers des administrations publiques (APU), à l'exception des crédits commerciaux et des décalages comptables.

Il s'agit d'une dette brute, ce qui signifie que les avoirs financiers des APU (dépôts monétaires du Trésor auprès de la Banque de France, pensions, participations de l'État, placements en valeurs mobilières des caisses de retraite) ne viennent pas en déduction de celle-ci.

La dette Maastricht est mesurée en valeur nominale et non en valeur de marché.

Elle est consolidée, ce qui signifie qu'elle exclut les dettes contractées entre APU, notamment les dépôts des collectivités locales auprès du Trésor public.

Administrations publiques

Par administrations publiques, on entend :

- Les administrations centrales (État, Organismes divers d'administration centrale – Odac) ;
- Les administrations locales ;
- Les administrations de la Sécurité sociale.

Il convient de bien distinguer la dette de ces différentes entités. Par exemple, la dette des collectivités territoriales doit couvrir uniquement leurs investissements. Tel n'est pas le cas des autres administrations.

2. Comment le déficit budgétaire alimente la dette

- Dette : accumulation des déficits budgétaires annuels dont une partie correspond à la capitalisation de charges d'intérêt de la dette antérieure.
- Solde budgétaire : recettes moins dépenses.
- Solde primaire : solde budgétaire à l'exclusion des charges d'intérêt de la dette.
- Si le solde primaire est déficitaire, l'État s'endette aussi pour verser des intérêts à ses créanciers, ce qui équivaut à une capitalisation des charges d'intérêt.

Exemple

Année 1 :

- Déficit = 1 000 €.
- L'État emprunte sur le marché à 10 %.
- Dette = 1 000 €.

Année 2 :

- Le budget est encore déficitaire de 1 500 €, dont 100 € pour les charges d'intérêt de la dette de l'année 1.
- Solde primaire = – 1 400 €.
- L'État doit emprunter – 1 500 €.
- Dette = 2 500 € dont 100 € pour les charges de la dette de l'année 1.

Les 100 euros, ce sont des intérêts capitalisés.

3. Effet boule de neige

Pour la dette publique, on compare le taux d'intérêt réel des emprunts (taux nominal déduction faite de l'inflation) avec le taux de croissance du PIB en volume (hors inflation). Si le taux d'intérêt réel est supérieur au taux de croissance du PIB, les charges d'intérêt de la dette alourdissent le stock de la dette.

Ainsi, en l'absence d'effet boule de neige, la dette publique aurait été en 2008 de 43,8 % du PIB au lieu de 67,4 %.

4. Le déficit budgétaire et le besoin de financement annuel

Le besoin de financement = le déficit budgétaire de l'année en cours + la dette arrivant à échéance.

Exemple (chiffres année 2012)
- Déficit = 78,7 Mds€.
- Dette à long terme = 55,5 Mds€.
- Dette à moyen terme = 42,4 Mds€.
- Dette à court terme = 1,3 md €.
- Total = 177,9 Mds €.

Problèmes structurels et accumulation de la dette

Généralement, trois problèmes structurels expliquent l'accumulation de la dette :
- l'insuffisance des recettes ;
- une utilisation des fonds publics qui n'est pas toujours efficace ;
- des taux d'intérêt réels supérieurs au taux de croissance économique (« effet boule de neige de la dette »).

Ce troisième point a perdu de son importance ces dernières années du fait de la baisse considérable des taux d'intérêt.

Ces problèmes produisent un cercle vicieux, avec l'enchaînement suivant :
- la faiblesse de l'emploi et des salaires conduit à la faiblesse de l'activité économique, donc à la faiblesse des recettes de l'État. Elle conduit aussi à la hausse des dépenses pour « entretenir » la crise de l'emploi ;
- cet ensemble produit un déficit budgétaire récurrent depuis quarante ans, donc à une accumulation de la dette ;
- à cela s'ajoute, dans les conditions où les taux d'intérêt sont haut, la faiblesse du taux de croissance économique eu égard aux taux d'intérêts réels alourdit les charges d'intérêt de la dette (« effet boule de neige » expliqué plus haut).

Exemple de la récession de 2009
- Avec le ralentissement de la croissance économique, les recettes de l'État ont diminué de 51 milliards d'euros entre 2007 et 2009, soit une baisse de 15 %.
- Les dépenses publiques ont augmenté de 27 milliards d'euros.
- Le déficit budgétaire a donc augmenté de 78 milliards d'euros, soit 4 points de PIB supplémentaires.

Attention : dans cette récession, la dette publique a pris le relais de la dette privée.

Poids des problèmes structurels

Déficit budgétaire (2010) : 130 Mds€, soit 7,5 % du PIB.

Facteurs explicatifs de ce déficit :
- Effet conjoncture (récession) : 1,5 point.
- « Plan de relance » : 1 point.
- Effet structure : 5 points.

Cour des comptes : la crise n'explique que 31 à 38 % du déficit budgétaire de 2010.

Comment les politiques favorables aux riches contribuent-elles à accroître la dette ?

L'exemple de la baisse des impôts

L'État réduit l'impôt sur les hauts revenus et sur le capital. Il emprunte ensuite, entre autres, des fonds auprès de ceux qui profitent de ces baisses d'impôts. De plus, il leur paie des intérêts alors qu'ils profitent aussi d'autres cadeaux : niches fiscales, exonérations de cotisations sociales, etc. Au nom du déficit, l'État réduit donc les dépenses utiles et les moyens des services publics. De nombreux rapports officiels reconnaissent que les baisses d'impôt ont conduit à la hausse de la dette publique. Ainsi, selon le rapport Champsaur-Cotis (2010), les baisses d'impôts décidées depuis 2000 ont entraîné 400 milliards d'euros de dette publique supplémentaire dans la décennie 2000, soit 20 % du PIB. Selon Gilles Carrez, rapporteur général de la Commission des Finances de l'Assemblée nationale, sans les baisses d'impôts, le déficit budgétaire de 2009 aurait été de 3,7 % du PIB (au lieu de 7,5 % observés) et des excédents budgétaires auraient été enregistrés en 2006, 2007 et 2008. La dette publique aurait alors atteint 54,6 % du PIB et non 77,4 %.

L'exemple des « Niches fiscales et sociales » dont bénéficient les entreprises

Selon le dernier rapport officiel connu, le coût total des « niches fiscales et sociales » est de 172 milliards d'euros, soit 5 fois plus que l'impôt sur les sociétés (chiffre 2010, Conseil des prélèvements obligatoires, « Entreprises et niches fiscales et sociales », ctobre 2010).

- Niches fiscales :
  - 35 Md€ : dépenses fiscales (293 mesures), soit 14 % de recettes fiscales nettes de l'État,
  - 71 Md€ : mesures dérogatoires déclassées ;
- Niches sociales (91 dispositifs) : 66 Md€, soit 15 % des recettes de la Sécurité sociale, dont 31,5 Md€ sous la forme d'allègements généraux et d'exonérations ciblées.

Question :

- Quelle place pour les salariés pour utiliser efficacement ces fonds ?
  - Définition des objectifs,
  - Contrôle de l'usage,
  - Quelle réforme fiscale ?
- Une véritable évaluation des politiques publiques au service des citoyens et non pour réduire les moyens des services publics.

Derniers numéros parus

Numéro 149 — Plan 500 000 formations supplémentaires

Numéro 150 — Mettre fin à la désindustrialisation Redonner du souffle à l'activité industrielle La démarche CGT en territoire

Numéro 147 — Pour faire avancer la mise en sécurité sociale des salariés, se battre sur les évolutions réelles plutôt que pour ou contre un slogan Mise en perspective du débat sur le « revenu de base » Michaël Zemmour

Numéro 148 — FN 2017 Vieilles idées et nouveaux habits

Numéro 145 — Une charte pour les administrateurs salariés : propositions de la CGT

Numéro 146 — Rémunération des dirigeants d'entreprise : contre l'iniquité sociale, agir pour une nouvelle efficacité économique

Numéro 143 — La base de données économiques et sociales

Numéro 144 — De quelques aspects et enjeux économiques des 32 heures

Numéro 141 — Union bancaire européenne : de quoi s'agit-il ?

Numéro 142 — Face au risque de déflation, une seule solution : rompre avec l'austérité

Numéro 139 — Changer de cap maintenant

Numéro 140 — Le taux de marge des entreprises face à l'offensive patronale

Numéro 137 — Pour une fiscalité des entreprises favorable à l'emploi et à l'investissement productif

Numéro 138 — « Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » : une logique contestable et contestée

Conception-réalisation : La CGT, espace Revendicatif, Pôle Économique, case 3-2, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
Maquette : Espace Information & Communication - SC 16/03/2018
Imprimé par nos soins - Ne pas jeter sur la voie publique

Montreuil, le 13 juin 2018

Monsieur Gérald Darmanin,
Ministre de l'action et des comptes publics

Monsieur Olivier Dussopt,
Secrétaire d'État, chargé de la Fonction publique

Objet : Rendez-vous salarial du 18 juin 2018.

Messieurs les Ministres,

En amont du rendez-vous salarial que vous avez fixé au 18 juin, la CGT souhaite porter à votre connaissance les principales revendications qu'elle portera à l'occasion de cette importante réunion.

En tout premier lieu, nous aspirons vivement à ce que cette rencontre soit l'occasion d'une véritable négociation où les différents points de vue soient entendus et pris en compte, à l'inverse des chantiers que vous avez ouverts depuis des semaines où seules les grandes options gouvernementales ont droit de cité.

Pour en venir au cœur des enjeux du 18 juin – les salaires et le pouvoir d'achat de plus de 5 millions d'agents, la CGT y portera notamment les exigences suivantes :

- Les mesures générales :

Contrairement aux dispositifs imposés ces dernières années, que vous avez repris à votre compte pour 2018, la CGT considère que le gel de la valeur du point d'indice est tout à la fois profondément injuste, porteur de lourds préjudices pour les salariés qui le subissent et gravement attentatoire à la grille indiciaire.

Depuis 2010, le décrochage entre la valeur du point et l'indice des prix à la consommation a dépassé les 7%.

Si l'on remonte 20 ans en arrière, début des politiques où la valeur du point a connu des revalorisations significativement plus faibles que l'inflation, il est aisé – et objectif – de constater les effets extrêmement négatifs de cette austérité salariale.

Nous nous limiterons ici à en relever quelques-uns :

- Il y a 20 ans donc, 10% des agents des 3 versants étaient rémunérés dans une fourchette comprise entre le SMIC et le SMIC + 10%.
  C'est 18% aujourd'hui.
- Il y a 20 ans, un agent de catégorie C déroulait une carrière complète sur deux grades et bénéficiait d'une amplitude de carrière de 40 %.

C'est 28% aujourd'hui avec une durée de carrière plus longue de 6 ans.

- La même illustration vaut aussi pour la catégorie B où l'amplitude de carrière sur les deux premiers grades était de 100% pour ne plus être à présent que de 67%.
- Enfin, un agent de catégorie A était recruté à 50% au-dessus du SMIC il y a 20 ans.
  C'est moins de 20% aujourd'hui.

Bien d'autres exemples pourraient être apportés soulignant ce processus de smicardisation massive et de délitement. La cause n'en est pas contestable : la quasi-stagnation de la valeur du point corrélée à des mesures bas salaires, le plus souvent insuffisantes, correspondant à des obligations légales ont comprimé la grille indiciaire de manière insupportable.

C'est pourquoi, la CGT revendique l'augmentation de la valeur du point.

Sur les principes pérennes, notre organisation syndicale entend que l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation soit mise en débat.

S'agissant de l'urgence, la CGT demande une première mesure de revalorisation équivalente à l'inflation prévue sur 2018 et 2019, soit 2.5%, sous réserve évidemment que celle-ci ne connaisse pas un dérapage à la hausse.

Par ailleurs, compte tenu du passif salarial, la CGT réclame la prorogation du dispositif de la GIPA.

Enfin, nous maintenons notre exigence de l'abrogation du jour de carence qui, entre autres conséquences négatives, pénalise le pouvoir d'achat des agents.

- <u>La compensation de la CSG.</u>

C'est peu de dire que la CGT n'était pas favorable à la hausse de la CSG, contribution qui pose de sérieuses questions de justice sociale et sur le financement de la protection sociale.

Ceci posé, nous déplorons que, contrairement à ses engagements, le Président de la République ait choisi, pour les agents de la Fonction publique, un dispositif de compensation ne correspondant à aucune augmentation du pouvoir d'achat. Pire, au-delà de 2019, c'est une baisse en bas de la feuille de paie qui interviendra.

Sans revenir à ce stade sur notre désaccord de principe, la CGT revendique de reprendre la discussion sur la base d'une mesure assise sur l'octroi de points d'indice – et pas une indemnité – permettant une amélioration du pouvoir d'achat.

- <u>Prise en charge des frais de mission.</u>

Les frais engagés par les personnels dans l'exercice de leurs missions, de leurs formations et de leurs mandats ne sont pas pris en charge de manière satisfaisante.

Depuis de nombreuses années, les revalorisations en matière d'indemnités kilométriques, de remboursement de repas et d'hébergement ont été beaucoup trop faibles.

En conséquence, la CGT demande les réponses du gouvernement suite aux discussions menées sur ces sujets depuis plusieurs mois, afin d'aboutir à une prise en charge totale par les employeurs publics.

- Les primes ayant un caractère de complément salarial.

La CGT persiste à penser que le quasi doublement de la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est tendanciellement une mauvaise chose.

Cet accroissement vertigineux augmente les inégalités entre les agents, constitue un frein majeur à la mobilité choisie et pose de graves problèmes s'agissant des droits à pension.

Notre organisation observe qu'une grande part des primes n'est pas liée à des sujétions particulières et, de fait, correspond à un complément salarial.

Pour insuffisante qu'elle ait été, la CGT a salué la mesure qui a consisté à intégrer une part des primes dans le traitement brut. Il faut aller beaucoup plus loin et mettre en place un plan pluriannuel en poursuivant ce processus pour les primes ne découlant pas de sujétions ou d'astreintes.

A ce stade, la CGT tient à affirmer de nouveau son opposition au salaire au mérite, dangereux dans son principe même et adossé sur un nouvel accroissement des primes et donc des inégalités salariales.

En revanche, notre organisation rappelle qu'elle est favorable à reconnaitre la manière de rendre le service public dans le déroulement de carrière, principe que le statut général a toujours explicitement prévu et mis en œuvre. Il va de soi que cela doit se faire dans les conditions et les exigences d'aujourd'hui.

- Egalite salariale.

La CGT tient fermement à rappeler que l'égalité salariale est, pour elle, l'une de ses priorités salariales.

Il est aisé de constater que cette exigence, dont nous avons entendu à maintes reprises qu'elle était partagée par le Président et vous-mêmes, trouvera plus facilement à se traduire en actionnant le levier de la valeur du point plutôt que la part aléatoire de la rémunération qui, c'est malheureusement une constante, joue en la défaveur des femmes.

Il s'agit clairement de faire augmenter et de revaloriser significativement le traitement indiciaire dans la rémunération.

Au-delà, la CGT a déjà fait connaitre de nombreuses propositions permettant de faire en sorte que l'égalité salariale ne soit pas une simple formule incantatoire mais devienne une réalité tangible. A ce jour, nous attendons toujours les réponses de votre part.

- Les retraités.

Même si, par construction, un rendez-vous salarial a d'abord vocation à traiter de la situation des actifs, notre organisation syndicale n'entend pas faire l'impasse sur celle des retraités.

Évidemment, l'indispensable revalorisation des pensions passe nécessairement par l'amélioration dans l'acquisition des droits et les modalités de calcul. De notre point de vue, les dernières réformes ont emprunté un chemin inverse, pour tout dire hautement régressif et, malheureusement, celle qui s'annonce nous semble également s'orienter dans la mauvaise direction.

Ceci posé, la CGT revendique un dispositif d'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen, des dispositions renouvelées permettant aux retraités de bénéficier des réformes statutaires des actifs et une revalorisation du minimum garanti.

Comme pour les actifs la CGT rappelle ses critiques à l'encontre de la CSG et plus particulièrement encore son opposition à sa hausse génératrice de perte de pouvoir d'achat inacceptable pour les retraités.

- Les carrières.

Notre organisation syndicale ne tient pas d'avantage aujourd'hui qu'hier à mélanger les questions liées aux déroulements de carrières, aux promotions et à la reconnaissance des qualifications, à celles strictement salariales.

Une telle confusion est suffisamment entretenue et utilisée par toutes celles et ceux qui, en faisant un savant mélange des deux, nous expliquent que les salaires des agents de la Fonction publique augmentent sans revaloriser le point d'indice ! D'ailleurs, comme nous l'avons souligné plus haut dans ce courrier, ce sont ces méthodes de présentation et de calcul sur lesquelles ont été assises des politiques conduisant à la situation déplorable de la grille indiciaire et des déroulements de carrière.

Mais, ceci précisé, nous estimons indispensable qu'une négociation soit ouverte, dans un autre cadre que celui du rendez-vous salarial, pour permettre de dégager des mesures ambitieuses visant à restaurer des carrières dignes de ce nom.

- Des revendications finançables.

En mettant en avant ces propositions, qui, encore une fois, se concentrent sur l'essentiel, la CGT a clairement conscience qu'elle se situe à rebours des orientations que, Messieurs les Ministres, vous ne cessez de préconiser.

Nous assumons sereinement ces fortes divergences.

Nous les assumons d'autant plus qu'il s'agit bien de choix politiques et non de vérités économiques comme certains cherchent à le faire croire.

Une seule illustration suffit à démontrer cette réalité. Notre revendication d'augmentation de 2,5% de la valeur du point représente un « coût » annuel d'environ 4,7 milliards d'euros.

Il faut d'abord préciser que cette somme comprend les cotisations sociales des employeurs publics.

Or, pour être tout à fait objectif, il convient de souligner que les agents de la Fonction publique, comme les autres salariés, paient des cotisations sociales et, pour leur majorité, l'impôt sur le revenu.

Tout cela représente des recettes publiques qu'il faut nécessairement prendre en compte dès lors qu'une partie du débat est arrimée à la dette et au déficit publics.

Donc, en termes de balance entre dépenses et recettes, le véritable coût de l'augmentation de 2,5% de la valeur du point se situe entre 3 et 3,5 milliards d'euros.

Ce chiffre est à rapporter à celui de la suppression de l'ISF et du nouveau système mis en place, mesure découlant de la volonté du Président de la République. Ce choix politique coûte environ 3 milliards d'euros annuels aux finances publiques pour 150 à 200 000 personnes.

Et il y aurait aussi beaucoup à dire sur les aides aux entreprises qui, ces 15 dernières années, ont triplé passant de 3,6% des dépenses publiques et 1,9% du Produit Intérieur Brut à 10,1% des dépenses publiques et 5,7% du Produit Intérieur Brut. Puisqu'on nous rebat souvent les oreilles avec des comparaisons internationales, rappelons ici que ces chiffres sont supérieurs de 2,6 points de PIB à ceux de l'Allemagne et 1,4 points à la moyenne de l'Union Européenne.

Dans le même temps, l'ensemble des salaires et primes versés à tous les agents des 3 versants de la Fonction publique a légèrement régressé dans le PIB.

Et, pendant que les aides aux entreprises triplaient, le taux de chômage passait de 7,9% à 9,4% de la population active.

A la CGT, nous estimons que ces éléments – et d'autres – méritent à tout le moins un débat approfondi.

Voilà, Messieurs les Ministres, les points sur lesquels notre organisation syndicale vous demande d'apporter des réponses le 18 juin.

Nous vous prions de croire en l'expression de nos salutations les meilleures.

Baptiste TALBOT Secrétaire Général Fédération des Services Publics	Mireille STIVALA Secrétaire Générale Fédération de la Santé et de l'Action Sociale	Jean-Marc CANON Secrétaire Général Union Fédérale des Syndicats de l'État

la cgt

FONCTION PUBLIQUE

POUR
LES MISSIONS PUBLIQUES
L'INTÉRÊT GÉNÉRAL
LES CITOYENS

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Union fédérale des syndicats de l'État CGT • Fédération des services publics CGT • Fédération de la santé et de l'action sociale CGT

SOMMAIRE

• **ÉDITORIAL** P. MARTINEZ

• **FONCTION PUBLIQUE : UNE ACTUALITÉ CRUCIALE**
• **LA VÉRITÉ DES CHIFFRES**
• **PROPOSITIONS**

CE QUE NOUS VOULONS :
• **ÉGALITÉ FEMMES·HOMMES**
• **ÉCOLOGIE**
• **CULTURE**
• **HÔPITAL**
• **EHPAD**
• **PROJETS ÉDUCATIFS**
• **DDI**
• **INSPECTION ET CONTRÔLE**
• **PETITE ENFANCE**
• **RECHERCHE**
• **SDIS**
• **POLITIQUE PÉNITENTIAIRE**

• **EUROPE, DES REVENDICATIONS PARTAGÉES** J.W. GOUDRIAAN

ÉDITEURS DE LA PUBLICATION :

Union fédérale des syndicats de l'État CGT
263, Rue de Paris /// case 542
/// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 77 56 – ufse@cgt.fr
www.ufsecgt.fr

Fédération des services publics CGT
263, Rue de Paris /// case 547 /
// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 88 20 – fdsp@cgt.fr
www.cgtservicespublics.fr

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
263, Rue de Paris /// case 538
/// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 87 49 – santeas@cgt.fr
www.sante.cgt.fr

SIRET : 784 312 043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ugff@cgt.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

CREDIT ILLUSRATIONS :
© ADOBE-STOCK FOTOLIA

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

MAI 2018

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

LA FONCTION PUBLIQUE ET L'INTÉRÊT GÉNÉRAL : UN COMBAT ESSENTIEL POUR LA CGT

PHILIPPE MARTINEZ
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Dès lors qu'il s'agit de progrès social et de service public, la CGT ne ménage pas ses efforts, ses engagements et ses propositions.

Face à l'offensive libérale qui cherche, par des attaques multiples, à mettre à mal l'intérêt général pour toujours mieux servir la loi du profit, la CGT développe une autre conception de la société.

Utilisant sans honte la caricature et les procédés malhonnêtes, les promoteurs de ces politiques visant à offrir toujours davantage aux plus fortunés, font assaut de démagogie et ils orientent les fonds publics vers les grandes entreprises privées au détriment des besoins de la population.

Ils présentent la CGT comme une organisation syndicale réfugiée dans la contestation stérile et figée dans le passé.

Après, par exemple, nos propositions en faveur d'une nouvelle ambition pour l'industrie ou encore d'un service public ferroviaire répondant mieux aux besoins de la population, ce document met en avant notre projet pour une Fonction publique, résolument tournée vers tous les citoyens et à même de répondre aux défis majeurs d'aujourd'hui et de demain.

En même temps que nos légitimes exigences en matière d'emplois, de temps de travail, d'égalité professionnelle, de pouvoir d'achat, de reconnaissance des qualifications et d'évolution de carrière, de protection sociale, nous avançons dans ce document des arguments et un projet autour des missions publiques.

La Fonction publique que nous défendons et promouvons place les enjeux de citoyenneté, de satisfaction des besoins, d'égalité de droits et d'accès sur l'ensemble des territoires et de développement humain durable comme autant de priorités incontournables.

Toute la CGT, aujourd'hui et demain, avec les citoyennes et les citoyens, les usagères et les usagers, est pleinement engagée dans l'indispensable bataille visant à faire de l'ensemble des services publics et plus particulièrement de la Fonction publique des outils démocratiques au service de l'intérêt général.

C'est cela, la vraie modernité.

FONCTION PUBLIQUE : UNE ACTUALITÉ CRUCIALE

En ce début 2018, un constat s'impose : la Fonction publique vit une actualité cruciale.

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron – appuyé par Edouard Philippe, Gérald Darmanin et Olivier Dussopt – multiplie les attaques tant à l'encontre des missions que des agents.

Nouveau gel de la valeur du point, nouvelles suppressions massives d'emplois, rétablissement du jour de carence, recours accru aux contractuels et à la précarité, accentuation de dispositions discriminatoires pour les salaires, réduction drastique des représentants du personnel et des organismes consultatifs, plan de départs pour accompagner les abandons de missions publiques…

On le voit à la longueur de cette énumération pourtant non exhaustive, l'ampleur de la charge, menée à la hussarde, en dit long sur les velléités agressives du pouvoir en place.

Dès lors, il ne faut pas s'y tromper : ce qui est en jeu, c'est un véritable basculement de société où la Fonction publique serait d'une part réduite à des missions dites « régaliennes » et, d'autre part, mise au service de la loi du marché et des intérêts du patronat.

Il n'est pas question pour la CGT de se résoudre à une telle perspective.

Non parce que nous serions les adeptes forcenés de l'immobilisme et d'une Fonction publique pour laquelle aucune évolution ne serait envisageable.

Cette caricature, dont abusent par commodité et démagogie ceux qui souhaitent mettre à mal le service public, ne résiste pas une seconde à un débat sérieux.

La Fonction publique s'est notoirement transformée ces trente dernières années, elle doit encore le faire pour répondre aux besoins contemporains de la population et de la société… et la CGT est porteuse de nombreuses propositions pour qu'il en soit ainsi.

Mais, pour nous, les changements dont il est question sont ceux qui ont pour objectifs essentiels l'intérêt général, l'égalité de traitement des citoyens et le développement humain durable.

Oui, il existe bel et bien des alternatives justes, nécessaires et crédibles aux prétentions exorbitantes des libéraux de tout bord.

C'est ce que nous voulons montrer à travers ce document.

Volontairement, celui-ci se concentre sur les missions publiques, les conditions de leur mise en œuvre et, en corollaire, les principales questions de la construction statutaire.

Ce n'est évidemment pas que les sujets tels que le pouvoir d'achat, le temps de travail ou encore la grille indiciaire ne nous intéresseraient plus.

D'ailleurs, la CGT Fonction publique vient de se livrer à un travail d'ampleur afin de compléter, renforcer et actualiser son corpus revendicatif commun (Chemin d'accès sur le site : www.ufsecgt.fr >> accueil >> l'ufse >> repères revendicatifs >> Repères revendicatifs de la CGT Fonction publique).

Mais, à travers ces pages, nous souhaitons nous attarder sur les grands principes qui, depuis des décennies en France, forment l'un des piliers de la société.

LA FONCTION PUBLIQUE FRANÇAISE : UNE CONSTRUCTION ORIGINALE PORTEUSE DE PROGRÈS SOCIAL

La notion de service public a fait son apparition il y a bien des années en France, puisque, sans remonter aux premières mentions, elle trouve à s'affirmer dès le XVIIe siècle puis, en particulier, lors de la Révolution française.

A l'origine, on parle de service public quand trois clauses sont remplies : une mission d'intérêt général, une personne publique pour la mettre en œuvre et un rattachement aux juridictions administratives.

Si la Fonction publique a donc occupé une place particulière et importante dans l'histoire et la construction de notre pays, en revanche, la corruption est restée longtemps à l'ordre du jour et les agents, pour l'essentiel, ont été longtemps cantonnés à un rôle de serviteur, sans libertés ni droits.

C'est juste après la Seconde Guerre mondiale, en octobre 1946, que le socle fondateur de notre Fonction publique moderne est posé avec la mise en place du premier Statut général.

Rappelons, que ce texte fut adopté à l'unanimité des députés de l'Assemblée nationale.

Les avancées qu'il contenait étaient tout à fait significatives.

Le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires qui sont recrutés par concours pour assurer l'égalité d'accès aux emplois.

Pour assurer la neutralité et l'impartialité de l'agent public, le fonctionnaire est placé dans une position statutaire et règlementaire, qui le soustrait donc à toute pression contractuelle.

Les organismes paritaires sont créés et, s'agissant des commissions administratives paritaires (CAP), les représentant-e-s sont élu-e-s à bulletins secrets.

Les sanctions disciplinaires sont codifiées, dont la révocation avec ou sans droit à pension.

Enfin – et ce n'est pas le moindre des points positifs –, aucune distinction de principe n'est faite entre les deux sexes pour l'application du Statut.

Bref, pour environ 1,1 million d'agents publics relevant de la sphère de l'Etat, les bases de la Fonction publique de carrière, et d'un fonctionnaire non plus sujet mais citoyen étaient jetées. Et, pour la population, ce sont les garanties de l'égalité de traitement et les outils contre toute forme de corruption qui sont mis en place.

La Fonction publique occupe également une place majeure dans le soutien à un développement économique équitable et pérenne

C'est ce socle progressiste que les textes de 1983-1986 sont venus d'une part consolider – quelques fissures provoquées par les politiques de la fin des années soixante l'avaient endommagé – et, d'autre part, élargir et améliorer.

L'avancée la plus fondamentale réside sans conteste dans le passage à une conception de la Fonction publique dotée de trois versants complémentaires – à celui de l'État s'ajoutent ceux de la territoriale et de l'hospitalière – qui permet à tous les citoyens de bénéficier tout à la fois de services publics de dimension nationale et territoriale, respectant les spécificités tout en proposant une grande cohérence et, pour les agents, d'un cadre statutaire moderne, doté d'une colonne vertébrale partagée tout en renforçant les statuts particuliers.

Au-delà du rôle prépondérant et irremplaçable que, depuis des décennies, la Fonction publique incarne auprès de toute la population tant en matière de progrès social, de satisfaction des besoins fondamentaux et d'égalité de traitement, elle occupe également une place majeure dans le soutien à un développement économique équitable et pérenne. D'ailleurs, si la France détient une des premières places mondiales en matière d'investissements étrangers, elle le doit notamment à la qualité de ses services publics.

LES MISSIONS PUBLIQUES : DES ATOUTS POUR TOUTE LA POPULATION

Sous l'aiguillon des organisations internationales et plus particulièrement de l'Union européenne, des marchés financiers, des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, les pouvoirs publics transforment de manière conséquente et régressive la puissance et l'action publiques.

De très mauvais coups ont d'ores et déjà été portés à l'encontre de la Fonction publique notamment, par la « Révision générale des politiques publiques », la « Modernisation de l'action publique », les réorganisations-désorganisations des services publics territoriaux mise en œuvre sous les quinquennats de Nicolas Sarkozy et de François Hollande.

Mais le pire est à l'ordre du jour avec le chantier « Action Publique 2022 » initié par Emmanuel Macron, son gouvernement et sa majorité parlementaire.

Ces derniers engagent une mécanique de démantèlement et de liquidation de l'action publique mise en œuvre par les trois versants de la Fonction publique (Etat–Territoriale–Hospitalière), les systèmes de sécurité sociale et, plus largement de protection sociale, les services publics à réseaux dans les secteurs du transport, de l'énergie, de l'eau, etc…

Les objectifs poursuivis au titre de cette mécanique ne sauraient être réduits aux seuls reculs et effacement des services publics, de l'appareil d'Etat et plus largement de la puissance publique.

Action Publique 2022 est un processus d'adaptation et de transformation de ces derniers pour en faire des outils au service du marché et de l'accumulation du capital.

Ainsi, bon nombre de politiques et de missions publiques et d'intérêt général seraient abandonnées, privatisées, transférées et déléguées à des opérateurs privés dans l'objectif de réduire conséquemment le périmètre de l'action publique.

Nul doute qu'une telle dépossession de l'appareil d'Etat et plus largement de la puissance publique nourrirait et aggraverait les effets dévastateurs générés par la crise systémique, celle du système capitaliste.

À l'opposé la CGT Fonction publique affirme :

– Un besoin croissant de missions publiques au service de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et plus largement de l'émancipation humaine

Cela passe notamment par le droit à un emploi décent et pérenne, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à la santé et à l'action sociale, à la justice et à la protection, au logement et aux transports, à l'énergie et à l'eau, à la culture, à l'information, à la communication et à la liberté d'expression. Cela passe aussi par l'invention ou le développement de services publics susceptibles de répondre à des besoins nouveaux ou croissants comme, pour ne donner qu'un seul exemple, la prise en charge de la perte d'autonomie.

– Un besoin croissant de missions publiques au service d'une autre logique de développement

Dans un contexte caractérisé par la poursuite de la désindustrialisation de l'économie française, nous réaffirmons qu'il est nécessaire et possible de reconstruire un système productif articulant la reconquête des activités industrielles, des emplois industriels, le respect et la promotion de normes sociales, sanitaires et environnementales dans une logique de développement durable permettant aux générations d'aujourd'hui de satisfaire leurs besoins sans compromettre cette même possibilité pour les générations de demain.

Un tel objectif appelle la mise en œuvre d'une politique publique industrielle, aux échelles locales, régionales, nationales et européennes articulée aux nécessaires politiques publiques pour l'emploi, la recherche, la formation, la transition écologique et énergétique, les transports…

Enfin, contrairement aux velléités de privatisation, par exemple de la SNCF que les pouvoirs publics proposent de transformer d'établissement public industriel et commercial en société anonyme, nous réitèrons la nécessité d'une appropriation et d'un contrôle publics des biens et des services qui servent l'intérêt général et la réappropriation de ceux qui ont déjà été privatisés ou sont en cours.

LE STATUT : UNE GARANTIE POUR LES CITOYENS

Si la CGT milite ardemment pour le maintien du Statut général, ce n'est pas uniquement en raison de son engagement dans la défense des droits des salariés concernés. En effet, si elle est résolument présente, cette dimension importante ne saurait reléguer au second plan la démarche de notre organisation syndicale pour une fonction publique toujours mieux au service du citoyen et de l'intérêt général.

Il faut d'ailleurs être parfaitement clair : les droits et obligations des fonctionnaires – ces deux éléments étant indissolublement liés – rassemblés dans un ensemble législatif et règlementaire, n'ont de justification et de légitimité qu'adossés à l'exercice des missions dans le champ des trois versants de la Fonction publique.

Être placé dans une position statutaire ne relève d'aucun privilège.

Il s'agit, en prohibant les clauses contractuelles individuelles, de mettre le fonctionnaire dans une situation où toutes les conditions de sa neutralité et de son impartialité sont réunies.

A qui fera t'on croire qu'un agent contractuel, dont les principales clauses régissant sa vie professionnelle – y compris son recrutement ou son licenciement – dépendent du bon vouloir des employeurs publics peut s'opposer aux dérives éventuelles de ces derniers ?

Il faut ne rien connaître aux pressions exerçables sur des salariés placés dans un lien de subordination extrêmement précarisant vis-à-vis de leurs responsables pour imaginer que le non-titulaire, quels que soient sa conviction et son engagement, a les moyens de remettre en cause un ordre ou une consigne non conforme aux missions publiques, voire manifestement illégal. « Ne rien connaître » ou considérer cela

comme normal, voire souhaitable…

C'est plutôt au renforcement des garanties des fonctionnaires qu'il faut travailler, tant un certain nombre d'exemples d'actualité ou d'un passé récent soulignent une tendance préoccupante à remettre en cause les agents dans l'exercice de leurs missions avec le seul intérêt général comme boussole.

Mais, visiblement, cet enjeu de l'impartialité et de la neutralité de l'agent public n'intéresse pas le pouvoir actuel qui ne l'évoque à aucun moment.

En revanche, lorsqu'il écrit que « les employeurs publics expriment un besoin de souplesse offert par le recours au contrat », on ne voit malheureusement que trop ce dont il est question !

Les gouvernements successifs ont organisé une crise des finances publiques par des moyens multiples

Il faut d'ailleurs battre en brèche l'affirmation, totalement fausse et largement tendancieuse, selon laquelle le Statut général serait un ensemble immuable générateur d'immobilisme et d'ossification du fonctionnaire.

Aucune étude un tant soit peu sérieuse ne vient étayer ces contrevérités. Il convient certainement de rappeler qu'avec plus de 200 modifications législatives et 300 décrétales, le Statut Général est un des textes ayant connu le plus de changements ces 30 dernières années.

Attachée au principe d'adaptabilité de la Fonction publique aux besoins contemporains et par nature évolutifs, la CGT-FP ne saurait faire obstacle à des évolutions indispensables. En revanche, elle conteste les remaniements qui n'ont pas la qualité du service public et l'amélioration des conditions de travail comme objectifs.

Enfin, lorsque le Président de la république se répand en propos du style « je ne vais pas garder des statuts lorsque certains n'ont ni jours fériés ni retraite décente », il est aisé de constater qu'il ne sait pas de quoi il parle. En effet, pour ne parler que des fonctionnaires, ceux-ci travaillent plus le dimanche, les jours fériés et la nuit que la moyenne des salariés du secteur privé.

Surtout, la CGT-FP estime que ce n'est pas en appelant à une grande communauté du malheur et de la précarité qu'on prépare le chemin du progrès social. En quoi priver d'un droit légitime un salarié améliorera la situation du collègue d'à côté ?

On ne connaît que trop cette vieille tactique, un rien médiocre, qui consiste à chercher à opposer les salariés entre eux.

C'est parce qu'elle est destinée à maintenir des privilèges – les vrais, ceux que s'octroient les plus fortunés – que la CGT-FP combat cette stratégie et qu'elle revendique l'élévation des droits pour tous.

LES ENJEUX DU FINANCEMENT

L'union européenne et ses Etats membres mettent en œuvre une politique conforme aux intérêts du capital : privatisations, déréglementations, traités de libre-échange, concurrence « libre et non faussée », accentuation et généralisation des politiques d'austérité budgétaire et financières, au moyen notamment du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) sont au cour des politiques publiques mises en œuvre.

Dans le plus grand mépris de la démocratie, elles ont notamment pour objectif de mettre par terre l'action publique dans toutes ses dimensions.

Le programme de transformation « action publique 2022 » initié par les pouvoirs publics s'inscrit totalement dans cet objectif avec une réduction du périmètre de l'action publique au moyen d'abandons et de privatisations de missions publiques, la suppression d'au moins 120000 emplois, une réduction drastique de la dépense publique de 3 % de la part de la dépense publique dans le Produit Intérieur Brut à l'horizon 2020 (loi de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022).

Les politiques publiques mises en œuvre par l'Etat, les collectivités territoriales, la Sécurité sociale font l'objet d'un étranglement budgétaire et financier toujours plus conséquent.

Ainsi les gouvernements successifs ont organisé une crise des finances publiques par des moyens multiples et plus particulièrement par des allégements et des exonérations des cotisations sociales patronales et des impôts des entreprises, la mise à mal des possibilités de financement des emprunts par des mécanismes publics ou semi-publics obligeant ainsi le recours aux marchés financiers et favorisant le développement de la dette publique, des attaques en règle contre la progressivité de l'impôt et plus particulièrement l'impôt sur le revenu, la diminution des dotations budgétaires.

C'est bel et bien le capital qui coûte cher et non le travail, les services publics, la Fonction publique

Les entreprises bénéficient aujourd'hui d'innombrables dispositifs d'aides publiques pour un coût de l'ordre de plusieurs dizaines de milliards d'euros. Les classes sociales les plus riches contribuent toujours moins au financement de la dépense publique. A l'évidence, Emmanuel Macron est le président des riches et l'ami de la finance !

C'est bel et bien le capital qui coûte cher et non le travail, les services publics, la Fonction publique.

In fine, les richesses produites par le monde du travail sont confisquées par le capital avec une exigence toujours plus démesurée de rentabilité, une financiarisation, une privatisation et une marchandisation de l'ensemble des processus économiques et sociaux.

A l'opposé d'une telle évolution, la CGT-FP porte une autre conception des Finances afin d'en faire des outils au service du financement pérenne de l'action et de l'investissement publics. ◆

MACRON, LE PRÉSIDENT DES RICHES ET L'AMI DE LA FINANCE

L'impact budgétaire de différentes mesures – Quelques chiffres en milliards d'euros

BUDGET 2018

Des milliards d'euros pour les classes sociales les plus riches et le patronat

FORTUNE
Fin de l'impôt sur la fortune et création de l'impôt sur la fortune immobilière
– 3,0 Mrd Eur.

CAPITAL
Mise en place d'un prélèvement forfaitaire unique sur les revenus du capital
– 1,3 Mrd Eur.

SOCIÉTÉS
Baisse de l'impôt sur les sociétés
– 1,2 Mrd Eur.

DIVIDENDES
Suppression de la taxe sur les dividendes
– 2,0 Mrd Eur.

CRÉDIT D'IMPOT
Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi
– 4,0 Mrd Eur.

GROS SALAIRES
Suppression de la quatrième tranche de la taxe sur les salaires
– 0,6 Mrd Eur.

Qui seront payés par qui ?

JOUR DE CARENCE
Mise en place du jour de carence
170 M Eur.

HOPITAL
Augmentation du forfait hospitalier
200 M Eur.

DÉPENSE PUBLIQUE
7 Mrd pour l'État
3 Mrd collectivités territoriale
5 Mrd Sécurité sociale
15 Mrd Eur.

ALLOCATION
Baisse des APL
1,7 Mrd Eur.

POINT D'INDICE
Une revalorisation de 1 % est estimée à 1,8 Mrd Eur. et génère 320 M. Eur. de cotisations
GEL du pt d'indice

EMPLOIS
et réduction du volume des contrats aidés de 460000 en 2016 à 200000 en 2018
1600 suppressions d'emplois FPE

RETRAITES
Augmentation de la CSG qui génère une importante perte de pouvoir d'achat
+ 1,7 pt

LA VÉRITÉ DES CHIFFRES

Pour convaincre l'opinion, les adversaires de la Fonction publique font assaut de chiffres soit fantaisistes, soit parcellaires, malheureusement trop souvent relayés avec complaisance.

Or, un débat d'une telle ampleur, qui touche à des enjeux aussi importants, méritent davantage de sérieux et d'objectivité.

Certains nous affirment que l'emploi dans la Fonction publique a explosé ces dernières années, se bornant à mettre en avant, brut de décoffrage, les évolutions d'effectifs comme si le nombre d'emplois dans la Fonction publique ne devait pas être corrélé à celui de la population et de la population active. Or, dans le premier cas, sur les 20 dernières années, on est passé de 82 agents pour 1 000 habitants à 86 pour mille aujourd'hui et, dans le second (la population active), de 18,8 % des emplois à 18,9 % !

En outre, s'agissant du nombre d'agents dans la Fonction publique, rappelons que la France se situe au 9e rang européen pour 100 habitants, au 13e rang pour la population active et au 10e rang pour 1 000 kilomètres carrés. Enfin, l'OCDE relève que, sur l'ensemble des emplois publics, la France se situe légèrement en dessous de la moyenne des 35 pays qui la constituent.

Alors, explosion incontrôlée des effectifs, vraiment ?

S'agissant du « coût » de la fonction publique, alors là c'est le bouquet !

Trop d'agents publics, trop de masse salariale, trop de dépenses publiques : voilà le mal qui ronge perfidement la société française !

D'abord, rappelons que les administrations publiques ne sont pas qu'un coût. Outre qu'elles participent activement du progrès social, et de l'égalité de traitement du citoyen, elles ont aussi un rôle économique majeur. Elles sont une aide précieuse pour les entreprises, elles ont participé à la création de richesses à hauteur de 20 % du Produit Intérieur Brut en 2015 et à 17 % de l'investissement global la même année.

Ensuite, il faut cesser de nous rebattre les oreilles avec de pseudos vérités : le niveau des dépenses publiques n'est nullement un frein économique !

Quelques exemples suffisent à le démontrer.

• En 2012, le Danemark affichait des dépenses publiques à 59,4 % de son PIB davantage donc que la France (57 %), le chômage y était de 7 %, contre une moyenne de 10,6 % dans l'Union Européenne, et la croissance y était 4 fois supérieure à celle de l'UE.

• La même année, le Portugal avait des dépenses publiques à hauteur de 47,4 % du PIB mais le chômage y était de 15,3 % et la croissance de -1,4 %, c'est-à-dire en récession.

• Pour lutter contre la crise, les Etats-Unis ont fait monter leur déficit public à 13 % du PIB en 2009, 2010 et 2011 (plus du double de la France sur la même période) et leur taux de chômage a baissé de 2 points.

Quant à l'ensemble des salaires, primes et pensions, versés à tous les ayants droit, il a reculé de 0,5 % dans le PIB ces 20 dernières années.

Par ailleurs, France Stratégie note que « le niveau de rémunérations par emploi public de la France apparait relativement modérée en comparaison internationale ».

Au niveau des dépenses publiques, il est exact que, avec presque 57 % du PIB, la France a un niveau de dépenses publiques parmi les plus élevés de l'OCDE.

Encore faut-il préciser que sur les 11 points d'augmentation dans le PIB intervenus de 1980 à 2016, près de la moitié est concentrée entre 2007 et 2009. On voit bien la corrélation entre cette hausse et la crise. De fait, une part très importante de la progression de la dépense publique a servi à financer les banques et à fournir des aides au patronat.

Ces dernières ont triplé ces 15 dernières années passant de 3,6 % des dépenses publiques et 1,9 % du PIB à 10,1 % des dépenses publiques et 5,7 % du PIB. C'est 2,6 points de PIB de plus qu'en Allemagne et 1,4 point que par rapport à la moyenne de l'Union Européenne. Et pourtant, sur la même période, le taux de chômage est passé de 7,9 % à 9,4 %.

Par ailleurs, ce qu'on appelle tendancieusement les prélèvements obligatoires sont souvent de véritables financements socialisés. Par exemple, en France, les dépenses relatives à la retraite et à la santé sont à 90 % prises en charge par l'État. Dans bien d'autres pays, ces « services » peuvent être largement confiés au secteur privé mais le poids total des dépenses peut-être tout aussi important qu'en France, voire supérieur.

Exemple : en France, les dépenses publiques retraite-santé sont 8 points de PIB plus élevées qu'aux Etats-Unis, mais les dépenses totales relatives à ces 2 domaines inférieures de 3 points de PIB en France qu'aux Etats-Unis.

Autrement dit, aux Etats-Unis, soit les personnes supportent individuellement un poids de financement supérieur aux citoyens français (on peut parler alors de «dépenses obligatoires »), soit ils renoncent à une partie de ces droits fondamentaux, d'où un accroissement fort et néfaste des inégalités.

Les propositions de la CGT

Même si la doctrine de Macron et consorts n'est, à la vérité, que la reprise de vieux projets libéraux (voir, par exemple, le rapport Longuet de la fin des années soixante-dix), il est de bon ton pour ses laudateurs de faire passer celles et ceux qui s'y opposent pour d'irrécupérables conservateurs. Et les voilà, à peu de frais, parés des vertus de la modernité.

S'il est vrai que la CGT combat sans ambiguïté des orientations synonymes d'importants reculs sociaux, elle ne considère pas pour autant que la situation actuelle soit satisfaisante, tant s'en faut.

C'est pourquoi, elle développe et elle porte de nombreuses propositions qu'elle désire verser au débat le plus large et le plus ouvert possible.

Voici quelques-unes d'entre elles parmi d'autres développées ci-dessus comme dans nos repères revendicatifs communs (Chemin d'accès sur le site : www.ufsecgt.fr >> accueil >> l'ufse >> repères revendicatifs >> Repères revendicatifs de la CGT Fonction publique)

POUR DES LIEUX ET DES OUTILS RENFORCÉS DE DÉMOCRATIE

Les pouvoirs publics affichent l'ambition de « refonder le contrat social avec les agents publics ».

Dans la réalité, ils piétinent la démocratie sociale et veulent réduire à sa plus simple expression le droit syndical avec notamment la disparition des Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la remise en cause profonde du rôle des Commissions administratives paritaires (CAP).

A l'image des ordonnances Travail, les pouvoirs publics veulent réduire les droits et les possibilités de les faire valoir et les faire respecter.

Ils veulent aussi réduire la possibilité pour les personnels, les élus et mandatés syndicaux, les organisations syndicales représentatives des personnels, l'exercice de la citoyenneté sur les lieux de travail.

Pour la CGT, non seulement la démocratie sociale doit vivre mais elle doit être renforcée.

C'est dans ce sens que la CGT propose le renforcement du droit des agents publics à donner leur point de vue sur les missions, leurs conditions de travail, leurs rémunérations…

De réels processus de négociations à tous les échelons reconnus et non d'espaces de « dialogue social » alibis tels que pratiqués aujourd'hui doivent être ouverts.

La CGT propose aussi des négociations obligatoires sur, notamment, les salaires, le volume et la nature de l'emploi. Elle revendique également l'obligation d'ouverture de négociation à la demande majoritaire des organisations syndicales représentatives des personnels.

Seuls les accords signés par les organisations syndicales représentatives des personnels doivent être considérés comme valides.

La CGT demande par ailleurs que les pouvoirs publics ouvrent un processus de négociations afin que des droits nouveaux soient octroyés aux agents publics dans l'objectif de créer les conditions d'une véritable démocratie au travail.

Dans l'immédiat, la CGT propose une extension du droit de se syndiquer, la fin des discriminations en matière de droit de grève et plus particulièrement l'abrogation du trentième indivisible, le rétablissement et l'extension du droit de grève, la liberté pour chaque agent de s'exprimer dans l'espace public sur la politique menée par son administration et son ministère de tutelle.

La CGT propose le renforcement du rôle des CHSCT avec de nouvelles compétences notamment en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles.

Elle propose aussi le renforcement du rôle des CAP avec notamment, davantage de transparence sur les déroulements de carrière.

La CGT propose la mise en place de creusets démocratiques pour les citoyens.

Parce que la CGT n'a pas une vision autarcique de la Fonction publique, elle considère que ses missions, ses moyens et son fonctionnement doivent faire l'objet d'appréciations et d'échanges réguliers.

Citoyens et non sujets, les agents publics, par le renforcement de la démocratie sociale et de la démocratie au travail, doivent être des acteurs, à part entière, de la Fonction publique.

Et, parce que la CGT n'oublie jamais que la Fonction publique est avant tout un outil au service des citoyens, elle estime indispensable de mettre en place les creusets démocratiques où ceux-ci pourront s'exprimer sur ce qui constitue un bien commun.

C'est en ce sens que la CGT propose la création de Conseils de la Fonction publique, placés au niveau des territoires. Ceux-ci seraient composés de manière tripartite avec des représentants des employeurs publics, des organisations syndicales représentatives et des usagers.

Compétents sur les trois versants, ils auraient notamment vocation à émettre des avis ou des recommandations sur le fonctionnement des services dépendant de la Fonction publique dans le territoire. Une synthèse annuelle pourrait être effectuée lors d'une séance du Conseil commun.

UN SAS CITOYEN POUR PLUS DE DIVERSITÉ

C'est un fait incontestable : la proportion des jeunes de moins de 25 ans sans diplôme ou très peu diplômés qui accèdent aux emplois de fonctionnaires est très faible et cette tendance se corrige peu avec l'âge.

Evidemment, il s'agit de la conséquence du chômage de masse qui gangrène la société avec un de ses corollaires qui est la forte participation aux concours d'entrée de la catégorie C de personnes ayant un niveau bien supérieur au minimum requis.

Pour la CGT, cette situation qui perdure pose problème. La Fonction publique doit à la fois refléter la diversité de notre société et continuer à jouer un rôle d'ascenseur social.

Là comme ailleurs, la fatalité n'existe pas.

Nous proposons donc la mise en place d'un « sas d'entrée » réservé aux personnes sans diplôme.

A partir d'un recrutement par concours (seule voie garantissant l'égalité entre les postulants), mais aux épreuves simplifiées, l'agent reçu sera nommé stagiaire et suivra une formation aussi bien pratique que théorique. A l'issue de cette période pouvant aller jusqu'à deux ans, ils seront titularisés.

Un tel dispositif, qui respecte parfaitement les possibilités qu'offrent le Statut, permettrait à notre Fonction publique de retrouver pleinement son rôle d'intégration républicaine et de lutte contre les inégalités.

DE MEILLEURES PASSERELLES ENTRE LES TROIS VERSANTS

Un des fondements essentiel et positif du Statut de 1983-1986 est d'avoir créé le titre I qui constitue un ensemble de dispositions communes à tous les agents, quel que soit le versant où ils exercent.

C'est la concrétisation statutaire qu'il n'y a pas trois Fonctions publiques distinctes, voire concurrentes, mais un édifice cohérent et partagé.

Pour la CGT, il n'y a pas plus contemporain qu'une telle construction qui pose l'action publique en termes de complémentarité.

Mais, au fil du temps, l'équilibre entre les quatre titres du statut a été fragilisé. Pour s'en tenir à quelques exemples, le retour du trentième indivisible en cas de grève dans la Fonction publique de l'Etat ou la substitution des corps par des cadres d'emploi dans la territoriale ont introduit des divergences injustifiées et pénalisantes.

Par ailleurs, en plus de trente ans, la société a évolué, la population a connu des changements significatifs et les missions publiques sont, en tout cas pour une part, confrontées à des défis nouveaux.

Prendre cela en compte, c'est continuer de faire de la Fonction publique un outil incontournable capable de répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

La CGT estime qu'une des pistes pour y parvenir, c'est de renforcer les passerelles entre les trois versants.

S'il ne s'agit en aucun cas de prôner une fongibilité fourre-tout qui gommerait des spécificités indéniables et nécessaires, ériger des frontières étanches entre les trois versants de la Fonction publique constitue une aberration. De nombreuses missions publiques ne sont pas ou plus le domaine exclusif d'une seule administration.

Prenons un exemple parmi tant d'autres : le rôle de l'action publique en matière culturelle.

Aujourd'hui, le débat ne peut pas être de savoir si la politique en direction de la lecture publique ou de l'accueil dans les musées relève d'un versant plutôt que d'un autre. Du point de vue de l'usager, cette question relève au mieux du surréalisme.

En revanche, les enjeux de complémentarité, d'équilibre entre les exigences de proximité et de cadre national et, surtout, d'appropriation publique de plein exercice de ces missions, voilà ce qui doit être au cœur des politiques mises en œuvre.

La CGT réclame donc un grand débat sur ces questions au terme duquel les dispositions nécessaires pour améliorer les transversalités de certaines missions publiques pourraient être arrêtées.

Sans attendre, des mesures statutaires doivent être engagées. Il ne vient certainement à l'esprit de personne, espérons le en tout cas, de considérer que l'avenir appartient à un corps commun entre les praticiens hospitaliers et les attachés d'administration, ou entre les policiers municipaux et les surveillants pénitentiaires.

Des spécificités fortes existent : il faut absolument en tenir compte pour respecter les missions auxquelles œuvrent ces professions.

D'ailleurs, la fusion frénétique des corps menée sur le versant de l'Etat ces dernières années a produit bien des effets négatifs et pervers. Ce qui est en jeu pour tout le monde, c'est une véritable reconnaissance des qualifications et de fortes améliorations dans les déroulements de carrière.

Mais, le respect de cette condition incontournable n'est pas antinomique de mesures statutaires permettant de remédier à des disparités injustes et pénalisantes, de renforcer la comparabilité pour des corps exerçant sur des missions similaires et de réfléchir à la consolidation et à l'extension de troncs communs de formation.

C'est ce que revendique la CGT à partir de nombreux exemples concrets : meilleure prise en compte de la pénibilité et égalité d'accès et de droits en matière de catégorie active et de bonifications, déroulements de carrière équivalents pour des corps exerçant des missions analogues (personnels travaillant sur les réseaux routiers, filière administrative, agents des bibliothèques, etc.), cursus de formation partagés à l'ENA, à l'INET, à l'École du patrimoine, à l'ENSSIB, etc.

UN FINANCEMENT PÉRENNE DES SERVICES PUBLICS, DES MISSIONS PUBLIQUES, DE LA FONCTION PUBLIQUE

La CGT porte un ensemble de propositions pour la reconquête et le développement des outils de financement de l'action publique.

Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens.

La CGT propose une réforme fiscale fondée

sur le principe de la progressivité de l'impôt.

Il s'agit de redonner une place prépondérante à la fiscalité directe progressive tout en faisant diminuer le poids de la fiscalité indirecte et plus particulièrement de la taxe sur la valeur ajoutée.

Dans ce sens, la CGT propose un ensemble de mesures consistant à faire monter en puissance les recettes fiscales générées par l'impôt sur le revenu par, notamment, l'élargissement de son assiette à l'ensemble des revenus financiers et du patrimoine, la création de nouvelles tranches et l'augmentation des taux d'imposition, la suppression des niches fiscales dont l'inefficacité économique et sociale est avérée.

Dans le même temps, la CGT poursuit la bataille engagée contre la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Ce prélèvement, dès lors qu'il serait assuré par des tiers et notamment l'employeur, mettrait en cause la mission publique du recouvrement dévolue à la Direction générale des finances publiques.

Le prélèvement à la source est la porte ouverte à la fusion de l'impôt sur le revenu et la contribution sociale généralisée. La CGT est opposée à la CSG et à son augmentation dès lors qu'elle réaffirme le rôle et à la place de la cotisation sociale salariale et patronale dans le financement de la Sécurité sociale. De plus, contrairement à l'impôt sur le revenu, la CSG est un prélèvement proportionnel et non progressif.

La CGT propose aussi un ensemble de mesures sur l'impôt sur la fortune qui doit non seulement être maintenu mais renforcé par l'élargissement de son assiette à des biens qui sont aujourd'hui partiellement ou totalement exonérés, la création de nouvelles tranches et l'augmentation des taux d'imposition, l'absence de plafonnement de ce dernier.

Il faut aussi transformer la fiscalité des entreprises afin de mettre fin au cancer financier.

Initié depuis plusieurs années, le mouvement de défiscalisation des entreprises engagé aux niveaux international, européen, national et territorial, se traduit par l'augmentation des dividendes versés aux actionnaires, la montée en puissance des actifs et des produits financiers, la multiplication des mouvements spéculatifs de capitaux, l'affaissement des impôts nationaux et territoriaux des entreprises, la baisse des investissements dans l'appareil productif au détriment de l'emploi, de la rémunération de la force du travail, de la qualité des conditions de travail, de la formation et de l'égalité professionnelles.

La contribution des entreprises au financement de l'action publique doit être réaffirmée et renforcée par la mobilisation de plusieurs leviers :

- l'augmentation des taux d'imposition de l'impôt sur les sociétés et sa modulation afin de tenir compte des politiques favorables au développement de l'emploi, des rémunérations, de la formation et de l'égalité professionnelles, de l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail, de l'investissement productif, du respect de l'environnement,
- la réforme du financement et de la fiscalité des collectivités territoriales par une revalorisation des dotations budgétaires de l'Etat, une péréquation révisée corrigeant les disparités sociales, économiques et spatiales, une refonte de la taxe d'habitation avec la révision des valeurs locatives datant des années soixante-dix et la prise en compte des revenus dans l'évaluation de la base d'imposition, la création en lieu et place de la contribution économique et territoriale d'un impôt local des entreprises,
- l'harmonisation européenne des normes comptables des entreprises et des taux d'imposition pour mettre fin au dumping et à l'évasion fiscale ;
- l'instauration d'une taxe sur les transactions financières et les mouvements spéculatifs de capitaux ;
- la suppression du CICE et du CIR et l'affectation des fonds correspondants à l'action publique et aux services publics correspondants.

Une autre politique du crédit doit être mise en œuvre et un pôle financier public doit être créé.

Près de 60 % de la dette publique est illégitime dès lors qu'elle trouve son origine dans la multiplication des cadeaux fiscaux et la dimension prohibitive des taux d'intérêt exigés. Il est donc indispensable qu'une partie de la dette publique fasse l'objet d'une annulation.

Dans le même temps, de nouvelles modalités de financement des emprunts et des investissements publics doivent être envisagées, au moyen d'une refonte des statuts de la Banque centrale européenne dont l'indépendance vis-à-vis des Etats doit être abrogée.

C'est une condition indispensable pour permettre aux pouvoirs publics et au système bancaire de financer leurs investissements, y compris au service du développement de politiques publiques, de services publics et de missions d'intérêt général.

La CGT propose de créer un pôle financier public qui reposerait sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions économiques et financières de statut public et semi-public exerçant des missions de service public et d'intérêt général.

Un tel pôle financier public serait utile, y compris pour sécuriser et développer l'épargne populaire qui représente des fonds conséquents et la mobiliser pour financer l'investissement public, les services publics et les missions d'intérêt général.

La CGT propose de nouvelles modalités de financement de la sécurité et de la protection sociales avec notamment :

- l'intégration dans la base de calcul d'éléments constitutifs de la rémunération qui échappent à la cotisation sociale ;
- la modulation du taux de la cotisation patronale afin, là encore, de tenir compte et de favoriser une utilisation de la valeur ajoutée produite favorable au développement de l'emploi, de l'augmentation des salaires, de la formation et de l'égalité professionnelles, de l'amélioration des conditions de travail, de l'investissement productif, du respect de l'environnement ;
- Les parts de la contribution sociale généralisée correspondant aux salaires et aux revenus de

remplacement deviendraient des cotisations. Celle correspondant aux revenus financiers des personnes deviendrait une contribution à laquelle les revenus financiers des entreprises seraient également soumis;

• L'arrêt de la tarification à l'activité et de la marchandisation de la santé. La CGT réaffirme que l'hôpital public doit rester le pivot du système de soins et la tête de pont du travail en réseau avec les autres services et professionnels de santé et de l'action sociale. Dans ce cadre, le secteur de l'hôpital privé ne doit pouvoir bénéficier d'un financement, tant en fonctionnement qu'en investissement, que dans le cadre d'un statut à but non lucratif.

Enfin, la CGT revendique l'octroi et le renforcement des moyens nécessaires afin de lutter plus efficacement contre les fraudes fiscales et sociales qui privent aujourd'hui la puissance publique de plusieurs dizaines de milliards d'euros.

DES REVENDICATIONS PARFAITEMENT FINANÇABLES

On objecte souvent que les revendications de la CGT ne peuvent être satisfaites – voire seulement envisagées – car il n'existe pas de moyens pour les financer.

Rien n'est plus faux.

D'abord, si on souhaite demeurer un tant soit peu objectif, il est aisé de constater que certaines des exigences que nous portons n'ont pas d'impact budgétaire significatif.

Par exemple, lorsque nous demandons de titulariser des contractuels afin de respecter un principe fondamental du Statut général et de réduire une précarité insupportable, nul besoin de dégager des centaines de millions d'euros pour ce faire: il s'agit essentiellement d'orientations et de choix politiques.

Il en va de même lorsque nous développons nos propositions en faveur de l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur les lieux de travail.

Et, dernier exemple parmi tant d'autres, nos revendications pour mieux prendre en compte la manière de rendre le service public dans le déroulement de carrière des agents ne sont pas davantage dispendieuses que les velléités gouvernementales sur le « salaire au mérite ».

Ensuite, il y a effectivement des exigences, que nous assumons pleinement, qui ne peuvent être satisfaites qu'en investissant des crédits.

Arrêtons-nous sur trois d'entre-elles:

— Les augmentations salariales

Rappelons au préalable le contexte: la valeur du point d'indice – coefficient qui sert de base à la rémunération de la quasi-totalité des agents de la Fonction publique – a été gelée de 2010 à juin 2016 inclus.

Cette mesure inédite par sa durée depuis 1948, a entrainé des pertes de pouvoir d'achat considérables.

Après deux augmentations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017, la valeur du point d'indice est de nouveau bloquée depuis l'élection d'Emmanuel Macron et, aujourd'hui, rien ne dit que de quelconques augmentations interviendront en 2019, si on ne pèse pas pour qu'il en soit autrement.

En année pleine, une revalorisation de la valeur du point de 1 % entraine une dépense d'environ 1,8 milliards d'Euros.

A la CGT, nous considérerions comme une avancée significative une augmentation de 2 %, intervenant de manière rapide, même si elle ne pourrait pas être pour solde de tout compte.

Un premier calcul rapide et simple conduit à une dépense supplémentaire de 3,6 milliards d'euros pour satisfaire cette première mesure d'urgence.

Mais, en réalité, ce n'est pas le chiffrage qu'il convient de retenir.

En effet, les agents de la Fonction publique – comme les autres salariés – s'acquittent de cotisations salariales et d'impôts en particulier sur le revenu.

Or, les 3,6 milliards englobant toutes les « charges » des employeurs publics, il est donc juste et indispensable de prendre également en compte les recettes publiques générées par une augmentation de la valeur du point.

Et donc, une fois cet incontournable paramètre intégré, la dépense nette se situe aux environs de 2,4 milliards d'euros pour les 2 % de revalorisation.

— Les créations d'emplois

A l'inverse des libéraux, qui font des fonctionnaires une simple variable d'ajustement économique, la CGT estime que le nombre d'emplois dans la Fonction publique ne peut être appréhendé qu'au regard des missions publiques assurées pour l'ensemble de la population et le progrès social.

Faisant une priorité de l'intérêt général, nous avons en conséquence la volonté que le service public soit rendu de manière optimale en même temps que les conditions de travail seront améliorées.

C'est donc en toute logique que nous demandons l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois qui mettent d'ores et déjà en péril l'exercice des missions essentielles pour les citoyens et détériorent gravement la vie au travail des agents.

Au-delà, nous assumons sans aucune ambiguïté de réclamer des créations d'emploi dans les nombreux secteurs qui en ont besoin.

Comme pour les salaires, la CGT est prête à négocier sur un plan pluriannuel pour effectuer les mises à niveau indispensables.

Mais, sur cette question aussi, il faut des mesures urgentes. Selon nous, entre 75000 et 100000 créations d'emplois sont indispensables en 2018 et 2019 sur les trois versants de la Fonction publique.

Ce socle minimal entrainerait entre 2,2 et 3 milliards d'euros de dépenses annuelles.

— Le jour de carence

Ce dispositif, rétabli le 1er janvier 2018, est à la fois inefficace et injuste.

Inefficace car les études montrent que, lorsque cette mesure a été en vigueur, elle a certes conduit à une légère baisse des arrêts maladie de 1 à 3 jours mais, dans le même temps, à un accroissement des arrêts maladie de plus longue durée.

Injuste à double titre. D'abord, parce qu'il est à peu près certain que, confrontés à de graves problèmes

de pouvoir d'achat, des agents ont renoncé à des arrêts maladie et sont allés travailler en dépit de leurs problèmes de santé. Ensuite, parce que l'indigente participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire, ne permet aucune prise en charge de cette pénalisation pécuniaire, contrairement à la majorité des salariés du secteur privé.

Curieuse conception de l'équité chez le Président et le gouvernement qui ne marche que dans un seul sens : celui qui pénalise les salariés !

Opposée à cette disposition régressive, la CGT continue d'en réclamer l'abrogation.

Bien qu'aucune étude sérieuse ne vienne l'étayer, le gouvernement estime que cette mesure « rapporte » 170 millions d'euros par an.

LE FINANCEMENT DE NOS REVENDICATIONS

Si l'on reprend les trois axes revendicatifs évoqués ci-dessus, il est facile de constater que le cumul correspond à un besoin de financement compris entre 4,8 milliards d'euros et 5,6 milliards d'euros.

Plusieurs pistes peuvent être mises en avant pour dégager les sommes nécessaires à leur financement.

Nous insisterons ici sur deux d'entre-elles :

— Le rétablissement de l'ISF

La suppression parfaitement inique de cet impôt et le nouveau système mis en place qui favorise les plus fortunés, coûtent environ 3 milliards d'euros annuels aux finances publiques concentrés sur 150000 à 200000 personnes.

Si l'augmentation des salaires de plus de 5 millions d'agents et le recrutement de plusieurs dizaines de milliers d'emplois de fonctionnaires constituent un investissement pour le financement de la protection sociale, pour une croissance pérenne et pour la justice sociale, a contrario la suppression de l'ISF est totalement stérile pour l'intérêt général, fortement pénalisante pour les recettes publiques et absolument indéfendable au titre de l'équité la plus élémentaire.

Dans un souci de justice et d'efficacité, nous proposons donc le rétablissement de l'ISF.

— Rééquilibrer les aides aux entreprises

Comme expliqué plus haut, les aides aux entreprises via les dépenses publiques ont bondi de manière stratosphérique ces dernières années, ce qui n'est nullement, en revanche, le fait de la masse salariale des agents de la Fonction publique : plus 3,8 points de PIB dans le premier cas (soit environ 80 milliards d'euros annuels de dépenses supplémentaires), stabilité et même légère régression dans le second.

Rappelons une nouvelle fois que l'accroissement vertigineux de l'aide de l'État aux entreprises a eu comme effet concret et mesurable… la hausse du chômage !

Outre la conditionnalité de ces mannes financières considérables à des résultats autres que la seule augmentation des dividendes versés, on pourrait utilement envisager une baisse de leur montant.

Si, par exemple, on procédait à une réduction de 5 % du montant global affecté à ces dépenses, on dégagerait ainsi une somme de 6 milliards d'euros.

Et, cependant, l'enveloppe destinée à l'aide aux entreprises serait toujours supérieure de 180 % à celle d'il y a 15 ans ! Quant aux comparaisons internationales, souvent utilisées de manière abusive, elles nous permettent dans le cas d'espèce de constater que, même avec cette diminution minime, les aides aux entreprises de la France, dénommées officiellement « affaires économiques » demeureraient supérieures de 2,2 points de PIB à celles de l'Allemagne et d'1,2 point à la moyenne de l'Union Européenne.

À partir de ces deux illustrations, qui ne prétendent à aucune exhaustivité, on pourrait rendre disponible quelque 9 milliards d'euros (3 milliards de recettes supplémentaires et 6 milliards de dépenses en moins) pour les investir dans la satisfaction de mesures socialement et économiquement utiles.

On observe d'ailleurs que, la réponse aux trois axes revendicatifs exposés en amont « ne coûtant » qu'environ 5 milliards d'euros, il resterait de la marge pour réfléchir à d'autres dispositifs participant au progrès social.

En tout état de cause, nos propositions permettent de satisfaire de légitimes exigences tout en n'alourdissant pas globalement les prélèvements obligatoires et en ne creusant pas le déficit et la dette publique.

Bien entendu, d'autres hypothèses peuvent parfaitement être mises en avant et approfondies. Dans cette modeste contribution, notre ambition est simplement de souligner que, en la matière comme dans bien d'autres, tout est affaire de choix politiques.

Il n'existe aucune loi économique supérieure qui imposerait les conceptions libérales et austéritaires comme autant de vérités quasi scientifiques. ◆

— Égalité femmes hommes
— Écologie
— Culture
— Hôpital
— EHPAD
— Projets éducatifs
— DDI (Directions départementales interministérielles)
— Inspection et contrôle
— Petite enfance
— Recherche
— SDIS (Service départementaaux d'incendie et de secours)
— Politique pénitentiaire

CE QUE NOUS VOULONS !

Les textes suivants abordent notre vision sur un certain nombre de questions, sans prétendre bien entendu à l'exhaustivité

La CGT souhaite des actes forts et des engagements pour atteindre l'égalité femmes hommes

Rémunérations

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Dans la fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification et diplôme égaux. C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

1. Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

– Tout d'abord, établir une carte sexuée des emplois (filière/cadres d'emplois/corps) : faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60 % d'un sexe représenté.

– Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Étudier également les systèmes de quotas/ratios de promotion : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour toutes les catégories ou surtout dans les filières/emplois à prédominance féminine ?

2. Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique et homogénéiser

le plus possible les grilles entre filières: c'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

3. Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique:

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en 4 domaines (comme le propose le BIT): qualifications; complexité du poste; responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

• Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise

• Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris dans ceux à prédominance féminine.

Elles doivent être prises en compte dans la définition de ces emplois :

– Les exigences physiques: prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers…);

– Il existe d'autres sollicitations corporelles comme: la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle…

– Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les usagers.

– Les exigences émotionnelles et temporelles:

– La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur…);

– Le rapport au temps: pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme;

– La disponibilité;

– L'imprévisibilité de la charge de travail;

– L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles).

Maternité

Nous revendiquons l'application du protocole d'accord *égalité* de 2013:

« D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agentes concernées, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé. »

De plus la CGT revendique:

• L'application de l'aménagement du temps de travail à partir du 3e mois de grossesse, comme le prévoit la loi;

• L'allongement du congé maternité - il n'est que de 16 semaines en France alors que l'Organisation Internationale du Travail préconise 18 semaines;

• Une reconstitution de carrière pour les agentes ayant subi une pénalisation due à une grossesse;

• L'obtention d'autorisations spéciales d'absences pour la PMA conforme à ce que prévoit le Code du travail c'est à dire sans qu'elles soient conditionnées aux nécessités de service.

Conditions de travail des femmes et articulation vie privée/vie professionnelle:

• Faire des analyses sexuées des conditions de travail et de leur impact sur la santé des agentes et agents;

• Reconnaitre la pénibilité et accorder les catégories actives en réparation pour les corps de métier concernés;

• Agir pour un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences et agressions sexuelles ou discriminations;

• Mieux rémunérer le congé parental;

• Mettre en place un service public d'accueil de qualité de la petite enfance;

• Un engagement des pouvoirs publics pour un égal accès aux temps d'activités périscolaires pour tous les enfants, quel le que soit leur localité.

Mise en place de mesures pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles:

• Mise en place d'un comité de suivi au sein du CHSCT qui devra mener un programme de prévention avec un budget alloué;

• Obligation pour les employeurs d'élaborer un protocole de traitement des situations de violences dans un délai contraint;

• Formation pour toutes et tous les acteur·rice·s;

• Reconnaissance du droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « intervenant volontaire »;

• Droit de proposition d'un niveau de sanction par le CHSCT pour la procédure disciplinaire à l'initiative de l'employeur;

• Sanction de l'employeur s'il ne met pas en place les mesures de prévention et de protection de la victime…

◆◆◆

L'urgence écologique nécessite un service public prioritaire

La crise écologique s'amplifie. Nous devons répondre au défi et œuvrer pour une véritable transition écologique et sociale. La crise écologique est planétaire et ne cesse de s'aggraver. Elle se manifeste par des dérèglements climatiques, l'extinction progressive de la biodiversité, la progression des déserts, la déforestation, l'appauvrissement des sols, l'épuisement de certaines ressources naturelles, une exploitation toujours plus poussée de la nature, une aliénation et une exploitation des êtres humains, menaçant à court et moyen terme les conditions d'existence de millions de personnes.

Les humains exercent, certes de manière inégale, mais de plus en plus forte, une pression sur la biosphère, les écosystèmes, les ressources naturelles car le système de production et de consommation est gaspilleur en énergie, en matière premières et en ressources naturelles et humaines. Il pousse à des consommations superflues sans toutefois répondre aux besoins fondamentaux de la majorité des populations de la planète. Socialement en France et en Europe la dépendance aux carburants fossiles, pour une grande part importés, pèse sur les budgets des ménages, creuse les dettes européennes. La réponse néolibérale, la pseudo « économie verte », veut approfondir la marchandisation et la financiarisation des ressources naturelles.

Face à ces défis, il faut s'attaquer au mode de production lui-même et changer la logique productiviste. Seule une prise en charge collective démocratique permettrait à la fois de répondre aux besoins sociaux réels, de supprimer les productions inutiles et nuisibles, de dénoncer les liens avec le capital financier, et d'engager la transition écologique. Cela implique un véritable service public de l'écologie s'appuyant sur des services techniques et de recherche de haut niveau au service de la collectivité : du niveau infra national jusqu'au niveau européen où des coopérations sont à créer. Cela implique aussi une extension du secteur public et de la gratuité, une réduction des inégalités sociales, l'élargissement du « non-marchand » et des biens communs, la réorganisation de la production et de la consommation selon les besoins sociaux, la protection de l'environnement, l'articulation d'une véritable transformation écologique et d'une transformation sociale.

Si nous voulons changer les choses, c'est le système même d'accumulation capitaliste que nous devons changer.

La CGT réaffirme le rôle indispensable de l'État et des autorités publiques en général pour définir et mettre en œuvre des politiques et des services publics qui permettent de rompre avec la logique productiviste. Pour être efficientes ces politiques doivent être élaborées, décidées et mises en œuvre démocratiquement, avec la participation permanente de toutes les composantes de la société civile, notamment les syndicats de travailleurs.

Or, la CGT constate que l'administration de l'écologie transformée en organe de communication et de propagande, organisée en silos et en systèmes éclatés avec la multiplication des agences et établissements publics indépendants les uns des autres, avec l'externalisation et la sous-traitance des missions ne correspond ni aux enjeux et défis que posent les dérèglements climatiques, ni aux objectifs affichés par la France pour la COP 21, et ne permet pas de prendre en compte et de penser les indispensables interactions qu'exige toute action dans les domaines climatiques, environnementaux et écologiques.

Il est donc urgent de renforcer les moyens alloués aux ministères en charge de l'écologie, de l'énergie, du logement, des transports et de l'agriculture. Or depuis des décennies les gouvernements successifs n'ont cessé de diminuer les moyens humains, financiers, administratifs et légaux, techniques et organisationnels, indispensables aux services de ces ministères pour assurer leurs missions en réponse aux besoins sociaux et environnementaux. Il est temps de construire des politiques publiques et un service public du développement soutenable assurant au plus près des citoyens et des territoires l'appui technique nécessaire à l'ensemble de la collectivité pour réussir la transition énergétique et écologique. Notamment par l'encouragement du transport de marchandises par le rail et la voie d'eau en opposition à la politique actuelle du « tout routier ».

Dans cette démarche de transformation globale de la société, des missions essentielles sont à mettre en œuvre, des politiques publiques ambitieuses doivent être définies avec un Etat, arrêtant de glisser vers le « laisser faire » et prenant toute sa place. Pour cela, il est indispensable de reconstruire un service public d'État qui travaille sur l'énergie, les infrastructures de transport de tous modes, l'espace, l'urbanisme, la ville, les paysages, la nature, l'utilisation des sols, de l'eau, de la mer, la biodiversité, la faune et la flore, le climat… Cela passe par l'appropriation et la maîtrise publique, par exemple : développement de la recherche, retour en exploitation publique des autoroutes, prendre les dispositions législatives et réglementaires nécessaires pour mettre fin à l'étalement urbain, gestion des ressources hydrauliques, développer l'évaluation et le contrôle, etc.

Le gouvernement ne semble pas considérer comme essentiels les ministères de la transition écologique et solidaire ou de la cohésion des territoires. Cela est significatif du manque de prise de conscience de la crise écologique dans les politiques publiques et du rôle, de la responsabilité et de la légitimité de l'État dans la gestion de cette crise. Le service public de l'écologie et du développement soutenable doit obtenir les moyens nécessaires à l'exécution de ses missions. Il y a donc lieu d'arrêter toutes les initiatives passées de réduction des effectifs. Au contraire, faire un état des lieux est urgent pour mettre en adéquation les missions et les moyens. ◆

Pour que vive le service public culturel !

La culture est un droit fondamental, inscrit dans le Préambule de la Constitution française en 1946 et, depuis 1948, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce droit ne serait qu'une pétition de principe s'il n'existait pas de services publics pour le faire vivre. Dans notre pays, c'est la Révolution de 1789 qui a tracé la voie, en ouvrant le premier musée public créé à partir des collections royales. L'objectif revendiqué était de permettre au plus grand nombre de « se délecter de la beauté des arts » mais aussi de développer la connaissance. Dans le même temps, la loi de 1794 créait le service des archives nationales, pour conserver la production administrative et permettre le libre accès de cette documentation aux chercheurs et à tous les citoyens. Au XIXe siècle, la notion de politique culturelle, fruit de l'esprit des Lumières mais aussi facteur d'identité nationale, a été fortement diversifié, la Troisième République confiant cette mission au ministère de l'instruction publique. Dès ses origines, le service public culturel a ainsi été conçu comme un outil de démocratisation et d'émancipation des citoyens.

EXCEPTION CULTURELLE

C'est dans le prolongement de ces orientations politiques qu'a émergé le concept d'exception culturelle, notamment pour faire face au déferlement de l'industrie cinématographique hollywoodienne. Cette notion postule que la plupart des activités culturelles ne constituent pas des biens marchands comme les autres et elles ne peuvent être soumises à la loi du marché. Ainsi, en 1948, à la signature des accords du GATT, de nombreux États activèrent une clause de sauvegarde afin de protéger leurs services publics et leurs industries culturelles. À l'initiative de la France, l'exception culturelle a été réaffirmée au milieu des années 1990 à l'occasion du débat sur l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI). De ce fait, la culture constitue encore un des rares secteurs d'activité à pouvoir juridiquement échapper aux règles de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Créé en 1959 par André Malraux, c'est aujourd'hui le ministère de la culture et de la communication (MCC) qui est en charge des politiques nationales. Cette définition englobe, pour reprendre la nomenclature budgétaire, le « patrimoine », la « création » et la « transmission des savoirs et démocratisation de la culture ». Si l'application de la législation reste en grande partie de la responsabilité du MCC, depuis les lois de décentralisation les départements sont eux aussi dotés de compétences obligatoires, en particulier dans le domaine des archives et des bibliothèques. L'intervention des collectivités territoriales s'est par ailleurs largement développée dans le cadre de la clause de compétence générale, notamment pour la valorisation et la protection du patrimoine, l'enseignement artistique et l'aide à la création et au spectacle vivant. Ainsi, si l'on considère la part des budgets consacrés à la culture, soit en 2010 16,5 milliards d'euros (hors dépenses fiscales), ce sont les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI — 7,6 milliards d'euros) qui sont les principaux financeurs des politiques publiques culturelles (hors dépenses fiscales), loin devant le MCC (2,9 milliards d'euros), le ministère de l'éducation nationale (1,9 milliards d'euros), les départements (1,4 milliards d'euros), les régions (0,8 milliard d'euros) et les autres ministères (total : 1,9 milliard d'euros). Si ce service public culturel connaît de nombreuses limites, notamment en ce qui concerne l'accès des classes populaires à la culture, il a pendant longtemps fait figure de modèle au niveau international.

DERIVES LIBÉRALES ET AUSTÉRITÉ

Pourtant, depuis une vingtaine d'années, ce modèle est profondément remis en cause par les politiques libérales conduites en France et au niveau européen. Ainsi, sous la pression du marché, à l'occasion de l'élaboration du traité constitutionnel, l'Union européenne (UE) a remplacé le terme d'exception culturelle par celui de diversité culturelle. Derrière cette subtilité langagière se cachent des réalités concrètes. Désormais, au sein de l'UE, le domaine de la culture n'est plus exempté des règles de la concurrence, même si des aménagements peuvent encore être réservés pour certaines activités. En réponse, la France a ainsi revu ses réglementations concernant l'architecture, les travaux sur monuments historiques, les fouilles archéologiques, l'aide à la création cinématographique… Les évolutions les plus emblématiques ont concerné la filière muséale, sommée de rechercher des ressources propres et de s'adapter aux exigences de l'industrie touristique. Les Musées nationaux ont ainsi été transformés en « musées entreprises » destinés à produire et à vendre des expositions à forte rentabilité économique certains, comme le Louvre, déposant une marque commerciale internationale.

Parallèlement, après la crise de 2008, les services publics culturels ont été, à tous les niveaux, durement frappés par l'austérité budgétaire. Ainsi, sur les exercices 2015 et 2016, l'Observatoire des politiques culturelles enregistre une baisse de 7 % des crédits consacrés à la culture pour les grandes villes, de 5 % pour les départements et de 4 % pour les régions. Ces chiffres moyens masquent de grandes disparités puisque, par exemple, un tiers des départements ont baissé d'au moins 30 % leur aide au secteur culturel, ce qui s'est traduit, entre autres, par une baisse de 60 % des subventions versées aux associations et au spectacle vivant. Cette tendance s'est amplifiée en 2017 et, dans de nombreux territoires, c'est aujourd'hui tout le tissu culturel de proximité qui est menacé.

Le MCC a été, quant à lui, profondément désorganisé par la Révision générale des politiques publiques (RGPP) qui s'est traduit par 10 % de suppressions d'emplois et des restrictions massives des crédits d'interventions. Dans le même temps, des mesures étaient prises pour favoriser le mécénat, avec des réductions d'impôts sur les sociétés pour l'achat « d'un trésor national » dont le total est passé de 10 millions d'euros en 2007 à 86 millions d'euros en 2016. Dans la pratique, le budget de l'État sert ainsi à enrichir les collections des fondations d'entreprises, soit par aide à l'acquisition directe soit en valorisant leur cote sur le marché de l'art au travers de la commande publique.

REMISE EN CAUSE DU SERVICE PUBLIC

À cette austérité budgétaire s'est ajoutée une succession ininterrompue de restructurations administratives. Au sein du MCC, la multiplication des établissements publics et les pouvoirs renforcés concédés à leurs dirigeants, ont transformé le ministère en un cartel de féodalités. Les mêmes dérives sont actuellement à l'œuvre au sein des collectivités territoriales où la loi de 2002 sur les établissements publics de coopération culturelle a été dévoyée pour être utilisée comme instrument de démembrement des services culturels locaux. Les différentes lois de décentralisation, depuis la fin des années quatre-vingts au lieu de créer les conditions d'un service public complémentaire entre l'État et les collectivités territoriales, ont généré compétition et concurrence, y compris commerciale comme dans le domaine de l'archéologie.

La dernière réforme en date, celle de la fusion des régions, met aujourd'hui de nombreuses directions régionales des affaires culturelles de l'État et des collectivités dans l'incapacité d'accomplir certaines de leurs missions fondamentales. Le pire est peut-être pour demain car les orientations révélées par les premiers documents d'AP2022 aboutiraient, si elles étaient mises en œuvre, à la liquidation de fait du MCC. En effet, il est envisagé, entre autres, de transférer les dix-sept musées à compétence nationale à d'autres administrations publiques, d'externaliser les emplois de certaines filières du ministère, à commencer par la filière accueil et surveillance, d'amputer la collecte des archives en développant le concept « d'archives essentielles et de réévaluation des fonds », de redéfinir les modalités d'aides à la création artistique pour réduire le nombre d'emplois en administration et favoriser la concentration financière dans le champ de la création, de privatiser et d'externaliser, voire d'abandonner des pans entiers de certaines missions historiques du ministère. La culture est aujourd'hui dans un état d'urgence.

LA CULTURE POUR TOUS : UN BESOIN ESSENTIEL

Jamais peut être le besoin de culture n'a été aussi grand qu'aujourd'hui. La mondialisation économique brouille les repères, creuse les inégalités et provoque des violences sociales insoutenables. En réponse, les vieux démons du repli sur soi resurgissent et propagent la haine de l'autre, le racisme et la xénophobie. L'histoire a montré à maintes reprises vers quels échecs menait cette voie. À rebours, il faut réaffirmer avec force que le développement de la culture, richesse fondamentale, sources d'échanges entre les peuples et d'émancipation des femmes et des hommes constitue l'urgence d'aujourd'hui. Il faut rénover le service public culturel qui constituera nécessairement un des piliers de la société émergente. Comme l'affirmaient déjà en 1987 les *États généraux de la culture*, il faut d'abord stopper les déréglementations en cours « car face à une liberté du marché qui trop souvent opprime, c'est l'obligation qui affranchit. »

LA CGT-FP RÉAFFIRME LE BESOIN D'UN MINISTÈRE DE PLEIN EXERCICE QUI CONÇOIT, MET EN ŒUVRE ET ÉVALUE DES POLITIQUES PUBLIQUES CO-CONSTRUITES AVEC LES COLLECTIVITÉS, LES PROFESSIONNELS ET LES ASSOCIATIONS

Parallèlement comme le proposaient ces mêmes *États généraux*, il s'agit de « donner corps à une responsabilité publique et nationale en matière de culture, cette idée neuve en Europe. Une responsabilité publique et nationale qui permette de soustraire la culture à l'emprise des affaires, de répondre au nouveau défi de ségrégations révoltantes, d'aller au devant des désirs et plaisirs, des savoirs et vouloirs, d'une société moins anonyme que jamais. »

POUR LA CGT : LA CULTURE, SOURCE D'ÉMANCIPATION

C'est pourquoi la CGT-FP réaffirme le besoin d'un ministère de plein exercice qui conçoit, met en œuvre et évalue des politiques publiques co-construites avec les collectivités, les professionnels et les associations au service de l'émancipation humaine, de la lutte contre les inégalités culturelles et pour le développement de la démocratie culturelle. Un service public de la culture qui fait vivre les droits et la diversité culturelle nécessite aussi que soit réaffirmée la primauté de l'intérêt général avec, par exemple le retour à une maîtrise d'ouvrage publique pour l'archéologie préventive.

La CGT rappelle que peu de domaines de l'action publique illustrent autant la nécessaire complémentarité entre les versants étatique et territorial. A contrario de frontières étanches qui assècheraient des politiques publiques et endigueraient la démocratisation culturelle, il est indispensable de tracer de forts traits d'union entre les différents champs concernés.

Pour s'en tenir à quelques pans principaux, l'éducation artistique, l'accès et la mise en valeur des établissements muséaux, le développement de la lecture publique doivent, bien davantage qu'aujourd'hui, être placés au cœur des politiques publiques résolument mutualisées qui, en se complétant, favorisent l'essor culturel – et donc l'émancipation – de tous les citoyens.

Il faut donc mettre en place des lieux de mise en commun, renforcer des cursus de formation partagée (Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, école du patrimoine, etc.) et rapprocher des filières professionnelles et statutaires (bibliothèques, patrimoine, enseignants des écoles d'art, etc.). ◆

>> Les besoins de l'hôpital public

La Fonction publique hospitalière subit aussi toutes les pressions et les reculs vécus par l'ensemble des fonctionnaires. Quelques particularités rendent le secteur de la santé encore plus sensible aux mesures d'austérité et aux différentes réformes voulues par les gouvernements successifs.

Tout d'abord, la santé n'assoit pas son financement sur l'impôt mais sur les cotisations sociales. Si la sécu va mal, l'hôpital s'enrhume. Les diverses mesures visant à « réduire le coût du travail » par des cadeaux au patronat ont mis à mal un système issu du Conseil National de la Résistance (la sécurité sociale) dans lequel chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins. C'est grâce à la création de la sécu que la santé a pu se développer et participer sur l'ensemble du territoire au bien être de la population et à l'allongement de l'espérance de vie. Les décisions prises depuis des année dans le Projet de Loi de Financement de la Protection Sociale (PLFSS) réduisent les moyens accordés aux établissements de santé et d'action sociale qui ne peuvent plus remplir leurs missions dans des conditions de sécurité et de qualité de la prise en charge adéquates.

Les critères de rentabilité et les politiques d'austérité développés depuis déjà trop longtemps impactent lourdement et négativement l'accueil et la qualité des soins délivrés aux patients, ce qui est inacceptable tant les répercussions peuvent être dangereuses.

Mais, les dysfonctionnements affectent de manière forte les personnels qui n'arrivent plus à répondre aux besoins de la population et à assurer leurs missions essentielles.

Ces restrictions entraînent de très grosses dégradations de conditions de travail. La souffrance au travail est une réalité dans nos établissements et se traduit par des arrêts, des dépressions, des « burn out », de l'épuisement, du stress et de l'anxiété. La vie de famille s'en trouve également impactée. Les rappels à domicile, les heures supplémentaires, les astreintes déguisées, les congés supprimés, se multiplient.

Les politiques d'austérité mise en œuvre ces dernières années s'amplifient et se traduisent notamment par:

>> Toujours plus de restructurations de services et d'établissements par le biais des groupements hospitaliers de territoire (GHT),

>> Toujours moins d'écoute pour les professionnel.les en souffrance et leurs revendications,

>> Toujours moins de garanties statutaires,

>> Toujours plus d'exploitation des étudiant.e.s,

>> Toujours aucune revalorisation salariale,

>> Toujours des écarts en termes d'égalité professionnelle femmes/hommes…

Et surtout, des orientations de santé publique qui sont déconnectées de l'analyse des besoins de la population. Pour le secteur social et médico-social, le manque d'envergure est notoire. Dans le secteur privé les fusions s'accélèrent et les bénéfices augmentent pour les actionnaires.

Les moyens de l'hôpital public sont sacrifiés sur l'autel de l'austérité budgétaire.

Le patient et l'usager ne sont plus au centre des problématiques mais sont les facteurs de modulation de la ressource financière. Elles et ils sont considéré.e.s comme des « consommateurs de santé ».

Les professionnel.les sont vu.e.s comme une dépense qui doit être réduite pour assumer une austérité accrue.

La publication de l'arrêté permettant le licenciement des fonctionnaires (qui interviendra ces prochains jours) laisse peu de doutes sur l'avenir de nos établissements et de leurs agent.e.s. Les plans sociaux seront la norme et le licenciement l'issue aux fermetures d'établissements et aux suppressions de postes.

Dans la droite ligne de cette volonté de réduire l'offre et la possibilité d'avoir accés aux soins, les établissements sont de plus en plus en pénurie de personnels.

Ce sont plus de 200 000 postes qui sont nécessaires pour répondre aux besoins de la population.

La CGT se bat également pour:

• De véritables améliorations de carrière pour toutes et tous. Il est, par exemple, indispensable que toute la profession infirmière soit placée en catégorie A et en catégorie active;

• La sortie des politiques d'austérité avec des moyens de financement pour les services publics dont le secteur sanitaire et social a besoin;

• Des services publics de pleine compétence et de proximité implantés sur l'ensemble du territoire y compris en Outre-mer;

• Une protection sociale et une sécurité sociale de haut niveau pour toutes et tous, avec y compris des droits nouveaux comme la prise en charge de la perte d'autonomie;

• Une loi d'organisation du système de santé qui abroge les lois « hôpital, patients, santé, territoire » et de « modernisation du système de santé » et l'arrêt de la mise en place des GHT;

• La réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures de jour et 30 heures de nuit;

• La suppression des ordres professionnels qui conduisent les agents à payer pour exercer leurs professions et à confier des missions (démographie, régulation, contrôle, discipline…) à une structure privée à l'intérieur du service public.

◆◆◆

UN ENJEU MAJEUR D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN : LES EHPAD

Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes accueillent des personnes de plus de 60 ans pouvant être partiellement ou totalement dépendantes. Elles ont besoin d'aide et de soins quotidiens. Le but est d'accompagner ces femmes et ces hommes, de leur donner les moyens d'une vie digne en préservant au maximum leur autonomie. Voilà bien des missions publiques d'intérêt général qui interpellent la collectivité sur sa capacité à faire face à des enjeux cruciaux dès maintenant, appelés à prendre une place encore plus importante demain.

L'année 2017 a été marquée par de nombreuses actions, souvent de grève sur tout le territoire, pour dénoncer les conditions de travail dans le secteur de la prise en charge des personnes âgées.

La bientraitance n'est pas possible dans le système actuel alors que la dignité du résident ou du patient devrait être prioritaire. En effet, la charge de travail est trop lourde. Le taux d'encadrement est un élément déterminant, pour ne pas dire majeur, dans la qualité de la prise en charge des résidents. Or, il est actuellement de 0,60 salarié pour un résident (il devrait être d'un soignant par résident).

Le manque d'effectif entraîne une surcharge de travail et une déshumanisation de la relation. La précarisation des emplois est en forte augmentation avec un turnover qui a des conséquences sur la prise en charge des résidents. Les bas salaires entraînent des difficultés de recrutement de personnels qualifiés. L'augmentation des accidents de travail, de risques psychosociaux, de troubles musculo-squelettiques, de maladies cardiovasculaires a un impact croissant sur l'absentéisme. La CNAM a fait un état des lieux des accidents du travail (AT) et arrêt maladie (AM) dans ce secteur; état des lieux qui laisse apparaître un niveau d'AT supérieur au secteur de la construction.

Cette précarité, le peu d'attractivité de ces professions et une gestion de réduction de la masse salariale entraînent des glissements de tâches.

100000 postes a minima seraient nécessaires pour qu'« au final, le taux d'encadrement oscille en 2012, entre 0,8 et 1,2 » (plan « Solidarité Grand Age » 26 mai 2006).

Les soignants connaissent au quotidien des agressions verbales et/ou physiques de la part des résidents et même des familles.

L'organisation du temps de travail (horaires décalés, amplitude d'horaires de 12 heures), des plannings qui ne respectent pas la réglementation, l'absence de salle de repos ou des salles de repos peu inadaptées augmentent la souffrance des professionnels.

Pour la CGT, cela ne correspond pas aux attentes des salariés, des personnes âgées et de leurs familles. Les professionnels ne veulent plus se taire et ne veulent pas être complices d'une prise en charge indigne.

La CGT revendique :

>> La mise en place un ratio d'un·e soignant·e pour un·e résident·e (plan « Solidarité grand âge », Journée se solidarité);

>> La revalorisation des salaires, des carrières et les formations spécifiques des personnels;

>> Une vraie reconnaissance des qualifications;

>> L'amélioration des conditions de travail et la fin des glissements de tâches;

>> L'abrogation des dispositions législatives relatives à la réforme de la tarification des EHPAD, contenues dans la loi du 28 décembre 2015 ainsi que des décrets d'application;

>> La pérennisation du financement de l'aide à domicile;

>> La mise en place d'un financement pérenne et solidaire de l'aide à l'autonomie.

◆◆◆

Quels projets éducatifs ?

LA SÉLECTION À L'UNIVERSITÉ N'EST PAS LA SOLUTION !

Le gouvernement présente sa réforme de l'entrée à l'université comme une réponse au scandale organisé du tirage au sort dans certaines filières en tension ainsi qu'à l'échec des étudiant·e·s durant leur première année d'étude dans le supérieur. Le choix du gouvernement est celui d'instaurer une sélection c'est-à-dire d'adapter le nombre d'étudiant·es au nombre de places disponibles, les fameuses capacités d'accueil ! Un autre choix est possible, c'est celui que défend la CGT, faire exactement l'inverse en ouvrant le nombre de places nécessaires à l'accueil de toutes et tous les jeunes en formation. Nos universités sont le creuset de formation de notre jeunesse, la colonne vertébrale de notre recherche. Vouloir empêcher la jeunesse de se former, assécher le vivier qui irrigue tout notre enseignement post bac est une erreur qui sciera à court terme la dynamique de notre société.

Les propositions gouvernementales sont d'autant plus révoltantes que cette pénurie résulte de choix politiques : sur les dix dernières années seulement, le nombre d'étudiant·es a augmenté de 20 % alors que le budget de l'enseignement supérieur lui n'a augmenté que de 10 %. Le tirage au sort est dû au manque d'investissement de l'État, et en particulier le manque de postes, et à la poursuite de la politique d'autonomisation des universités.

Ce gouvernement a privilégié la défiscalisation qu'est le crédit impôt recherche, alors que nous pourrions faire tant de choses pour la jeunesse avec cet argent détourné au profit du capital !

À côté des filières sélectives (BTS, IUT, classes préparatoires, grandes écoles…), l'université doit pouvoir accueillir tous les jeunes bacheliers qui le souhaitent avec les mêmes moyens (dotation et personnels). Si nous laissons faire ce gouvernement, les universités pourront, de fait, trier les élèves à l'entrée en licence avec la mise en œuvre de critères locaux selon les filières de bac et l'origine de l'établissement, c'est une rupture complète de l'égalité d'accès. Au vu des dossiers scolaires, elles pourront ainsi refuser des jeunes, faute de place, ou les obliger à suivre un « contrat de réussite » en licence qui permettra de les renvoyer si le contrat est considéré comme non-respecté. Au vu des moyens alloués, les universités n'ont pas la possibilité de mettre en place un accompagnement permettant aux étudiant·e·s de se mettre au niveau des « attendus ».

Les universités en décidant des capacités d'accueil et des « attendus » de leurs filières articulés avec les besoins du patronat, vont pouvoir développer des parcours à deux vitesses certains « d'excellence » et d'autres de relégation. Plus les « attendus » s'éloignent des acquis de la scolarité dans le cadre de la préparation de diplômes nationaux, plus ils gravent dans le marbre les inégalités sociales, territoriales des bachelier·e·s. Par ailleurs dans de nombreuses filières non-sélectives la plate-forme *Parcoursup*, et ses dix vœux non-hiérarchisés, génère une tension en multipliant le nombre de vœux à étudier. Les services ne sont pas dimensionnés pour étudier et classer les centaines de fiches de vœux qui sont arrivées, les personnels sont mis sous pression et n'ont ni les moyens, ni le temps de lire chaque dossier. La mission des agents publics n'est pas le tri social ! Au final l'avis du lycée et les bulletins scolaires seront déterminants dans la décision d'accepter, de refuser ou de mettre en attente un·e candidat·e ! La réforme privera de fait les bacheliers professionnels et technologiques de la possibilité de poursuivre leurs études à l'université si tel est leur souhait. Si ce projet impacte tous les jeunes, il laisserait particulièrement les enfants des catégories populaires à la porte de l'université.

On a beau jeu de disserter sur l'échec à l'université des bacheliers, sans rappeler que ceux issus des bacs professionnels et technologiques y sont souvent faute de place en BTS et en IUT ou que si le taux d'échec en première année de Licence (L1) est trop élevé, plus de 70 % des jeunes inscrits sortent finalement avec une validation à Bac +3. Ils parlent d'échec, la CGT défend la liberté pour notre jeunesse de choisir son avenir, de chercher, se questionner, tâtonner pour acquérir un esprit critique et d'analyse, devenir citoyen avant de trouver sa voie. Enfin, changer de filière ou se réorienter n'est pas toujours synonyme d'échec, cela peut aussi être une des voies d'un parcours d'études réussi.

Le gouvernement ne peut renvoyer vers les universités et leurs personnels ou vers les jeunes les difficultés actuelles. Elles résultent d'une politique de dérégulation, d'austérité et d'abandon des missions de l'État. Restreindre l'accès d'un grand nombre à une émancipation sociale par l'emploi et construire ainsi une société à deux vitesses, avec des conséquences sur la vie économique que connaissent bien nos voisins britanniques avec la bulle financière des prêts étudiants n'est pas notre projet social.

Le service public d'enseignement et ses personnels sous statut doivent rester les garants de l'accès de toutes et tous les jeunes à un niveau de qualification.

UN PROJET DE RÉFORME DU LYCÉE PLUS INÉGALITAIRE AU SERVICE DE LA SÉLECTION.

Le gouvernement ne s'arrête pas à l'entrée à l'université mais adapte le bac et le lycée à la sélection à l'université. Dans la voie générale du lycée, il s'agit de mettre fin aux séries

existantes en créant des enseignements de spécialités dans deux disciplines; modules correspondant aux « attendus » des études supérieures. Outre la philosophie, seules ses spécialités seraient évaluées en épreuve nationale en terminale, avec deux épreuves écrites et « un grand oral ». Pire, les deux épreuves écrites auraient lieu au printemps… afin d'être prises en compte pour les réponses des établissements du supérieur dans *Parcoursup*.

Les élèves vont donc devoir donc se spécialiser et s'orienter vers des poursuites d'études supérieures qu'ils et elles n'ont pas encore eu le temps de construire. Ceci va à l'inverse de la nécessité de construire une large culture généraliste et commune permettant à la fois de s'orienter dans une société de plus en plus complexe et d'acquérir des savoirs plus spécialisés.

Les séries de la voie technologique sont conservées mais l'examen sera rénové sur le même modèle que le bac général.

Avec 40 % de la note en contrôle continu le Bac se transformera en grande partie en « bac maison » dont la valeur dépendra de la réputation de l'établissement. En fonction de leur origine sociale et territoriale, les jeunes n'auraient pas accès aux mêmes lycées et mécaniquement aux mêmes possibilités de poursuites d'études. Des inégalités territoriales et sociales existent déjà, loin de les résorber, ce qui est la mission de l'éducation, ce projet de réforme va les amplifier. En effet, jusqu'à maintenant le lycée est censé, même à travers des filières, donner une solide culture commune et générale sanctionnée par le baccalauréat, premier grade universitaire permettant l'accès aux études supérieures et le libre choix de Licence, c'est ce projet qui est ouvertement abandonné.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LA FORMATION INITIALE REMISE EN CAUSE…

La formation professionnelle vient clore le chantier « travail » lancé par le gouvernement sitôt son installation. Les rapports Brunet et Calvez-Marcon portant respectivement sur l'apprentissage et la voie professionnelle du lycée posent les pistes d'une dérégulation majeure de la formation initiale professionnelle.

Premier acte de la réforme : l'apprentissage. Jusqu'ici piloté par les régions, l'apprentissage deviendra la compétence des branches professionnelles et sera régulé par le marché. Une victoire pour le MEDEF contre les droits des apprenti.es, les diplômes et la régulation des financements de la formation.

Les premières victimes, ce sont les apprenti.es eux-mêmes avec des possibilités d'extension des horaires de travail journalier et hebdomadaire dans des secteurs comme le batiment/travaux publics et l'hôtellerie-restauration…

Côté financement, la taxe d'apprentissage, dont 51 % étaient reversés aux régions, sera remplacée par une « contribution alternance », équivalente à 0,85 % de la masse salariale de toutes les entreprises, fléchée exclusivement sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Le fruit de la collecte sera redistribué directement aux Centres de formation des apprentis (CFA) en fonction du nombre de contrats signés. Une dérive extrêmement inquiétante qui risque de voir le développement de formation en simple adéquation avec le marché de l'emploi local.

À ce tableau s'ajoute la mainmise unilatérale du patronat sur la définition des référentiels d'activités professionnelles. Cette disposition risque d'affaiblir considérablement les diplômes pour les transformer en Certificat de qualification professionnelle (CQP) : c'est la volonté patronale de ne plus sanctionner systématiquement la formation initiale par un diplôme et ainsi généraliser des périodes courtes d'acquisitions de blocs de compétences n'aboutissant pas à une reconnaissance de qualification.

LES CONSÉQUENCES DANS L'ÉDUCATION NATIONALE ?

Les choses ne sont pas encore arrêtées mais le rapport Calvez-Marcon donne les grands axes de la future réforme de la voie professionnelle sous statut scolaire. Celui-ci comprend deux axes principaux d'attaques de la voie professionnelle : le développement de l'apprentissage en concurrence avec le scolaire et la substitution des diplômes par les blocs de compétences. La possibilité de changer de mode de formation à la fin de la seconde et de la première transformera la formation initiale sous statut scolaire en antichambre de l'apprentissage. Seuls les meilleur·e·s élèves iront en apprentissage puisqu'ils·elles pourront plus facilement signer un contrat quand les autres resteront dans la voie scolaire. Pire, le rapport Brunet affirme que les CFA pourront ouvrir des formations sans accord de la Région ce qui va accroître les logiques de concurrence. Entre-t-on dans une véritable ère de la libéralisation de la formation initiale professionnelle ? Du côté des enseignant.es de lycée professionnel, le développement de l'apprentissage aboutira nécessairement à terme à une remise en cause de leur statut, l'annualisation du temps de travail deviendra incontournable pour s'adapter aux rythmes différents de formation des scolaires et des apprenti·e·s.

La proposition de suppression du diplôme intermédiaire dit « BEP rénové » et son remplacement par l'acquisition de blocs de compétences est une ligne rouge. Elle va accentuer les sorties sans diplôme et exposer les élèves à une individualisation de leurs rémunérations et conditions de travail en tant que salarié.es. On retrouve la même logique dans le découpage du bac pro en blocs de compétences…

Enfin, le grand silence du rapport porte sur les poursuites d'études. À part la réaffirmation de principe d'une voie professionnelle du lycée tournée vers l'insertion professionnelle et les poursuites d'études, aucune proposition sérieuse n'est avancée… Nous défendons la mise en place de parcours adaptés aux besoins des élèves et des spécialités, qui peut notamment passer par la création de classes passerelles vers le BTS. C'est un enjeu majeur notamment pour les spécialités tertiaires « service aux entreprises » où le niveau d'insertion professionnelle se situe plus au niveau BTS qu'au niveau bac.

D'une part ces processus affaiblissent la dimension émancipatrice au sens large de l'éducation, la sommant de se professionnaliser pour lutter contre le chômage. D'autre part la casse des cadres nationaux des diplômes et des qualifications entraîne l'affaiblissement des conventions collectives et des cadres collectifs de négociation. De ce point de vue, loi travail et réformes éducatives suivent bien la même logique. ◆

>> LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES (DDI): UN EXEMPLE D'AFFAISSEMENT DES MISSIONS PUBLIQUES

En 2010, la Réforme des administrations territoriales de l'État (RéATE) enfantait des directions départementales interministérielles (DDT(M), DDPP, DDCS et DDCSPP). Le laboratoire de l'organisation de l'État dans les territoires était alors installé et venait amplifier les attaques portées par la RGPP et ses suppressions d'emplois massives.

Loin d'être la résultante d'une démarche de mise en cohérence des missions au service de l'intérêt général, sans aucune étude d'impact et avec pour seul exemple le rapprochement (chaotique) au niveau départemental des services des ministères de l'écologie et de l'agriculture (poursuivie sous la bannière DDT), c'est une tambouille indigeste qui a été mise sur la table :

– Les DDCS ont regroupé des missions éparses (social, jeunesse et sport, droit des femmes…) et un effectif somme toute réduit. La partition de la santé et du social (avec la création des ARS) a sonné le glas d'une prise en charge globale de la population et plus particulièrement des publics les plus fragiles;

– Les unités départementales de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ont été additionnées aux services vétérinaires dans les DDPP au motif fallacieux de synergies qui n'ont jamais été trouvées;

– Le comble aura été la création des directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) pour faire nombre dans les départements de plus faible démographie (à l'exception de l'Ille et Vilaine). Ces directions, véritables patchworks, ne constituent aucunement des unités de travail cohérentes et propres à améliorer le service rendu. Pire, leur dimension se situe le plus souvent, service par service, sous une taille critique ne permettant plus l'exercice des missions au plan local.

Alors que les ministères étaient sommés de procéder à une revue des missions en adéquation avec la baisse des moyens, le secrétariat général du gouvernement devenait le pilote des directions interministérielles, modelait de nouvelles organisations administratives, placées localement sous l'autorité renforcée des préfets. Au motif d'harmonisation, démarrait, sous le contrôle de la DGAFP et l'œil attentif de la préfectorale, le détricotage des droits et garanties collectifs des personnels, en commençant par mettre des actes de gestion entre les mains des directeurs locaux.

• DES MISSIONS ATTAQUÉES ET LE « MODE DÉGRADÉ » COMME UNE CONSTANTE DANS LEUR EXERCICE

C'est une nouvelle conception de la mise en œuvre des missions publiques qui s'est installée et qui a préfiguré ce qui se trame sous couvert d'AP 2022.

Les ministères ont perdu le contrôle au profit d'une politique déclinée par la préfectorale dans les territoires. Alors qu'ils sont chargés de définir les missions, qu'ils élaborent les réglementations et la doctrine (de plus en plus déclinante faute d'un aller et retour entre le national et le local), ils n'ont plus de maîtrise budgétaire récupérée par les préfets de région devenus les responsables des budgets opérationnels de programme (RBOP).

L'adaptation des missions aux moyens a été le credo de l'interministérialité.

La réduction permanente du périmètre des missions a forcé les agents à une adaptation effrénée, fragilisant les connaissances et les compétences, maintenant les personnels dans une instabilité permanente. Dans le même temps, la « solution » a été apportée par le développement du Lean Management qui, sous couvert de simplification des process, réduit les temps de respiration et de conceptualisation des agents pour un gain permanent de productivité.

Et la nouvelle revue des missions initiée dans le cadre d'AP2022 annonce un nouveau cortège de privatisations, délégations, abandon de missions.

À cela il faudra rajouter la mise en jachère ou l'exercice en mode dégradé, autant de leviers utilisés quotidiennement au plan local pour pallier l'insuffisance des moyens ou pour satisfaire une hiérarchie supérieure qui entend définir désormais, sous la seule autorité du préfet, ce qui est prioritaire ou ce qui ne l'est pas.

La politique menée éloigne de plus en plus l'action publique des besoins au fil de restructurations, de concentration des moyens vers les métropoles et d'abandon de structures infradépartementales. Les grands sacrifiés sont les ruraux (population, exploitants agricoles, petites collectivités et petits opérateurs économiques) alors que des départements entiers sont dépourvus d'un véritable service public que les DDI devaient prétendument mieux assurer. Les perdantes sont aussi les populations des zones périurbaines, celles que l'on prive d'un accueil digne de ce nom et que l'on préfère maintenir à distance faute de pouvoir répondre à leurs attentes.

• UNE ORGANISATION POUR COMBATTRE LA RÉSISTANCE DES AGENTS

Il n'y a rien d'étonnant à ce que les agents aient engagé (dans de nombreuses directions, sur la durée et sous diverses formes) un véritable bras de fer, refusant de renoncer aux valeurs du service public. Car renoncer c'était aussi accréditer l'idée qu'ils sont détachés des contenus et des conditions d'exercice des missions, c'était faire d'eux des sujets et non des citoyens.

Remise en cause des droits et garanties des personnels et mutualisation des « fonctions support » tendent à modeler ce qui pourrait résulter du désengagement des ministères vis-à-

vis de leurs agents, phase ultime de l'abandon de la centralité de l'État..

La neutralisation des droits et garanties des agents a été une priorité dans un contexte où l'acculturation était présentée comme une évidence. Une évidence qui n'en a jamais été une pour les personnels car l'acculturation nie les cultures administratives adossées aux conditions de mises en œuvre des missions et donc des sujétions en résultant. En juillet 2017, ils étaient 72,3 % à considérer qu'il n'y a pas de culture commune au sein de leur direction interministérielle (baromètre social initié par le SGG).

Avec un exercice national d'harmonisation qui s'est le plus souvent traduit par des régressions dans les droits et garanties collectifs (diminution du nombre annuel des cycles de mobilités, et donc des promotions; réduction du montant des remboursements des frais de déplacement des agents des ministères sociaux; organisation du temps de travail inadaptée…), ce sont des actes de gestion importants pour les agents qui ont été confiés aux directeurs locaux.

Ce transfert du national vers le local a eu des incidences notables sur le rôle et la place des CAP, instances de veille du respect des droits et instance de recours. Ainsi, les élus ont vu le profil prendre pour partie le pas sur les autres critères de mutation. Ils ont remarqué une hétérogénéité des dossiers (parfois établis par des hiérarchies ne connaissant même pas le contenu des fonctions de l'agent) qui perturbait l'exercice des promotions. Ils n'ont pas eu connaissance des refus des demandes de télétravail et de leurs raisons…

De plus, au nom de mutualisation, c'est d'une part la casse de collectifs de travail qui a continué mais aussi c'est la mutation vers une conception de prestation de service de ce qui avait toujours fait partie d'un ensemble dans la mise en œuvre du service public

Ainsi, au nom de cette mutualisation dont l'efficacité reste encore à démontrer, il a été rapidement procédé à la mise en place d'une messagerie commune, coupant les agents de leurs collègues exerçant les mêmes missions dans d'autres départements. Puis il y a eu le regroupement des personnels chargés de l'informatique sous l'autorité directe des préfets (SIDSIC), les éloignant des agents qui utilisent au quotidien les applications informatiques métiers.

Enfin, la diminution des postes consacrés aux fonctions de support administratif et leur « mutualisation » (qui progresse via des expérimentations) montre une volonté farouche de les éloigner des agents affectés directement à l'exercice des missions, et ce alors que le regroupement des statuts particuliers est dans les cartons des réformes annoncées.

• PORTER HAUT LE SERVICE PUBLIC ET SES VALEURS

Aujourd'hui, face aux attaques multiples portées, il est parfois tentant de croire aux solutions miracles.

Celle que l'on nous assène depuis plusieurs années accrédite l'idée que les DDI seraient garantes du maintien des missions de l'État dans les départements. Outre que les tares dont elles sont affublées qui n'en font pas un ciment bien résistant, les emplois saucissonnés entre départements (que ce soit les agents par des mutualisation interdépartementales d'agents ou d'encadrants) montre combien les périmètres géographiques sont mouvants. Si on ajoute à cela la désertification administrative organisée dans certains territoires, nous ne pouvons que craindre des redéfinitions administratives, à dimensions variables, dans les régions.

Il serait dangereux de s'en remettre à la seule contestation des attaques portées. L'élaboration des revendications portées par la CGT se doit d'être à la fois collective et affinée à partir des enjeux de service public.

Pour cela, la priorité consiste à remettre l'organisation administrative (incluant la gestion des personnels) aux ministères qui, pour assurer sur l'ensemble du territoire une présence optimale, doivent être dotés des moyens. A cet égard, les maisons de service au public ne sauraient se substituer à des directions de plein exercice (pouvant se décliner si nécessaire en structures infradépartementales), seules à même d'assurer une égalité de traitement et la qualité du service (y compris d'accueil).

Localement, mettre en commun, c'est possible. Un fonctionnement de type « cité administrative » permettrait le partage des locaux et des matériels. Des conventions inter administrations, quand elles sont nécessaires, doivent déboucher sur une réelle mise en commun des informations et une entraide, sans qu'il soit nécessaire de remettre en question les pouvoirs et prérogatives de chacune.

Les droits et garanties des agents résultent en grande partie des missions qu'ils mettent en œuvre. Leur statut particulier doit être maintenu (d'ailleurs pour les administrations chargées de contrôle ou d'inspection, les pouvoirs des agents sont directement rattachés à ce statut).

Enfin, il doit être rendu compte, à la représentation nationale, de la qualité de l'action publique dont la mesure ne peut se limiter à indicateurs chiffrés. ◆

>> CONTRÔLE, INSPECTION : DES MISSIONS QUI SONT ET DOIVENT RESTER AU CŒUR DE L'ACTION PUBLIQUE !

Droit à l'erreur, introduction dans le Code du travail d'une possibilité de prononcer de simples avertissements à l'encontre des employeurs contrôlés par l'inspection du travail, réduction des sanctions pécuniaires, généralisation du rescrit, limitation de la durée des contrôles… Autant de mesures du projet de loi pour un État au service d'une société de confiance qui, conjuguées à la poursuite des suppressions d'emplois dans de nombreuses administrations et de nombreux ministères, aux fermetures et aux désorganisations des services publics, confirment la volonté des pouvoirs publics d'organiser le dépérissement des missions de contrôle et d'inspections.

De manière toute aussi préoccupante, le secret des affaires est de retour. Ainsi, via une procédure accélérée, les députés et les sénateurs sont invités à adopter une proposition de loi portant sur la « protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulguées (secret des affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites ». Transposition d'une directive européenne, élaborée sous la pression des multinationales et des banques d'affaires, cette proposition de loi a pour objectif d'ériger le secret des affaires en principe et la révélation d'informations susceptibles de générer des contrôles et des inspections en exception.

Ainsi, des révélations comme celles qui ont été délivrées sur le Mediator, le bisphénol A ou encore les Panama Papers deviendraient impossibles ?!

Ce projet et cette proposition de lois interviennent pourtant dans un contexte qui ne cesse de confirmer l'importance et même le développement d'une véritable criminalité économique, fiscale, financière, sociale, sanitaire, alimentaire… Une criminalité aux dimensions internationales, européennes, nationales et territoriales.

De réformes désorganisatrices des services publics en suppressions d'emplois, de dépénalisation en abandons, privatisations et délégations des missions de contrôle et d'inspections, l'intérêt général, le respect de la loi, des règlements et des normes sont relégués loin derrière le profit. La puissance publique se voit déposséder de ces missions qui, par ailleurs, se focalisent, de manière préoccupante sur le contrôle des personnes, à l'image par exemple, des mesures adoptées à l'encontre des personnes privées d'emplois et des migrants.

À l'évidence, dans le marché unique européen avec la prépondérance de la libre concurrence et dans une économie mondialisée accolée à des traités libéraux, le rôle de la puissance publique sur l'économie mais aussi sur le social est de plus en plus neutralisé.

Reprenant le credo des organisations patronales, des actionnaires et des marchés financiers, politiques et « experts » ne cessent de mettre en exergue l'atteinte à la liberté et le coût induit par les obligations législatives et réglementaires qui entameraient la rentabilité financière et donc… la confiance.

Dans le même temps, celles et ceux qui ont besoin de faire respecter la loi, salariés, privés d'emplois, jeunes et retraités, contribuables et consommateurs, personnes de nationalités étrangères, migrants se trouvent de plus en plus dépourvus.

Les missions de contrôle et d'inspections sont et doivent rester une des dimensions essentielles de l'action publique.

Encore faut-il que les administrations, les ministères et les personnels concernés disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de ces dernières.

C'est dans ce sens que la CGT Fonction publique propose notamment la reconquête des services publics de contrôle, de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire national y compris en Outre-mer, le développement des coopérations administratives y compris dans un cadre international et européen, une re-pénalisation du droit des affaires ou touchant aux entreprises, un redimensionnement de l'appareil judiciaire, les créations d'emplois statutaires nécessaires, la préservation et le développement du statut général des fonctionnaires et de leurs statuts particuliers afin que les missions de contrôle et d'inspections puissent être mises en œuvre par les agents en toute impartialité, dans le respect des principes de neutralité et d'égalité de traitement.

Enfin, la CGT Fonction Publique poursuivra son engagement plein et entier afin que les libertés et les droits des lanceurs d'alerte, des fonctionnaires, des organisations syndicales, des organisations non gouvernementales ou encore des journalistes soient garantis et respectés. ◆

>> SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE : UN COMBAT POUR TOUTES LES CITOYENNES ET TOUS LES CITOYENS

Le secteur de la petite enfance concerne essentiellement l'accueil des jeunes enfants de 0 à 6 ans : mode de garde, protection maternelle infantile (PMI), Services de protection de l'enfance (aide sociale à l'enfance).

Il concerne l'ensemble des professionnels travaillant dans les crèches, les écoles maternelles, la halte-garderie, les établissements sociaux et médico-sociaux ou encore à leur domicile : éducatrices de jeunes enfants, ATSEM, auxiliaires de puériculture, puéricultrices, médecins, psychologues, assistantes maternelles, assistantes familiales.

POUR AMÉLIORER ET DÉVELOPPER LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

Il s'agit d'un enjeu majeur pour le développement et le bien-être des enfants, celui de leur famille et de la société dans son ensemble.

Un écart majeur existe entre ces enjeux et la réalité actuelle des dispositifs d'accueil. En 2014, quatre familles sur cinq ont un enfant de moins de trois ans et seuls 56 enfants sur 100 peuvent être accueillis dans un mode d'accueil officiel (33 % chez une assistante maternelle et 16,5 % en mode d'accueil collectif[1]).

Les projets gouvernementaux actuels pour les modes d'accueil convergent vers une dégradation des dispositifs existants, au détriment des attentes des familles et des besoins fondamentaux des enfants : projet de diminuer la proportion des professionnels qualifiés (éducateurs de jeunes enfants, puéricultrices, auxiliaires de puériculture) dans les établissements et services d'accueil des jeunes enfants (crèches, multi accueils, etc.), création de regroupements d'assistantes maternelles pouvant accueillir jusqu'à seize enfants sans aucune règle collective de fonctionnement, création de jardins d'enfants pour les enfants de 2 à 3 ans prévoyant un taux d'encadrement à la baisse (jusqu'à un adulte pour douze enfants)

Il en résulte une atteinte inadmissible à la qualité d'accueil des enfants : baisse des niveaux de qualification des professionnels, diminution des taux d'encadrement, taille exponentielle des groupes d'enfants, de moins en moins de temps pour conduire une réflexion sur les pratiques professionnelles et toujours un manque de 350000 à 400000 places d'accueil.

LA CGT affirme qu'une politique ambitieuse pour la petite enfance constitue un investissement pour l'avenir. Elle doit permettre à tous les parents qui le souhaitent de faire accéder leur enfant à un mode d'accueil de qualité sans barrière financière. C'est aussi la première condition pour assurer le droit au travail des femmes.

Pour cela, la CGT exige :

- **L'adoption d'un plan pluriannuel visant à augmenter l'offre d'accueil de 400000 places par la création prioritaire de 200000 nouvelles places en établissement d'accueil du jeune enfants (EAJE) pour résorber le retard pris à l'égard du développement de l'accueil individuel ;**
- **Le respect d'un taux d'encadrement d'au moins un adulte pour cinq enfants qui ne marchent pas puis d'un adulte pour huit enfants qui marchent en établissement d'accueil. En maternelle, la CGT exige la présence d'une ATSEM à temps plein pour quinze enfants ;**
- **L'accroissement des places dans les écoles de formation (auxiliaires de puériculture, puéricultrices, éducatrices de jeunes enfants…) et celui du nombre de postes d'ATSEM formés à l'éducation et à l'accompagnement de tout jeune enfant ;**
- **L'arrêt des politiques publiques en défaveur des modes d'accueil collectifs et la promotion d'un plan de formation et de recrutement des professionnels qualifiés de la petite enfance ;**
- **Le renforcement et le développement des structures et dispositifs publics à but non lucratif, pour l'accès aux modes d'accueil des jeunes enfants ;**
- **L'abandon de regroupements d'assistantes maternelles qui constitue le sommet de la déréglementation et l'abandon de la mesure élargissant les possibilités d'accueil en surnombre dans les établissements d'accueil des jeunes enfants ;**
- **L'abaissement du reste à charge financier pour les familles, leur permettant d'accéder au mode d'accueil de leur choix.** ◆

1 – CNAF, Résultats du rapport 2016 de l'Observatoire de la petite enfance.

Pas d'avenir sans recherche publique !

En France, la recherche publique s'est structurée autour d'organismes nationaux qui assurent la cohérence nationale de la politique de recherche du pays. Cette cohérence est mise à mal par la réduction drastique des financements de l'État ainsi que par la politique de territorialisation de la recherche publique autour de superstructures dotées de financements dits « d'excellence » (Idex). Nous dénonçons l'utilisation des financements du programme d'investissements d'avenir (PIA) pour imposer des restructurations à l'enseignement supérieur et la recherche. Ces restructurations visent à mettre sous la tutelle de ces superstructures issues du PIA les organismes nationaux de recherche qui seront ainsi réduits à de simples agences de moyens vidées de leur mission de services publics nationaux de recherche.

Le développement de la recherche publique nécessite le renforcement des organismes nationaux de recherche affaiblis par les réformes successives qui visent à les mettre au service d'orientations élaborées en dehors de la communauté scientifique. La recherche publique est de plus en plus confrontée à un assèchement de ses budgets récurrents, à une diminution de ses effectifs et à une montée sans fin des financements contractualisés orientés sur des projets à court terme.

Il faut accroitre de façon notable les financements pérennes des organismes de recherche. A cette fin la part du PIB consacrée à la recherche et l'enseignement supérieur doit atteindre les 3 %. L'argent public ne doit pas être détourné au profit du Crédit d'Impôt Recherche (CIR) qui tangente les 6 milliards d'euros soit 2 fois le budget du CNRS. Le CIR est avant tout un outil de défiscalisation dont le seul but est d'attirer le capital sur le territoire français. Il n'a aucun effet tangible sur la R&D des entreprises comme le montrent tous les indicateurs économiques.

Alors que les besoins de recherche ne cessent de croître, les effectifs des organismes de recherche diminuent. Les jeunes se détournent des filières scientifiques à cause de la précarité des emplois, des salaires indignes par rapport aux niveaux de qualification. Des mesures urgentes doivent être prises pour favoriser l'attractivité des carrières scientifiques. Le développement de l'emploi scientifique est un défi majeur qui doit figurer parmi les priorités nationales.

La recherche publique est une mission de l'État, il faut un développement de l'emploi pérenne sur statut de fonctionnaire afin de réduire la précarité endémique dans les organismes de recherche mais aussi afin d'assurer une recherche publique indépendante des stratégies du capital et des divers groupes de pression, l'indépendance étant garantie par le statut de fonctionnaire des personnels de la recherche. Celle-ci permet un exercice de la recherche dans un cadre respectueux des règles de déontologie et d'intégrité inhérentes à la recherche scientifique.

Le sous-financement de la recherche publique contraint les scientifiques à passer une grande partie de leur temps à chercher des financements pour garder leurs équipes, à répondre à des appels d'offre finalisés. Il faut une augmentation notable des financements récurrents des organismes publics de recherche et des établissements d'enseignement supérieur pour donner aux laboratoires le temps d'élaborer et de travailler sur les thématiques de recherche à long terme. Pour cela il faut réduire le rôle des guichets de financement sur projets et ainsi supprimer la concurrence entre les chercheurs qui se nourrit des appels à projet.

Force est de constater que si la recherche française est encore en capacité de faire progresser le front de connaissances, les mutations imposées en matière de financement et restructurations ne sont pas sans conséquence sur les travaux de recherche menés à long terme. Sans changements rapides et majeurs toute possibilité de réponse aux défis futurs et toute capacité d'innovation sont vouées à l'échec.

La CGT Fonction publique revendique pour la recherche publique :

- **Un plan de titularisation de tou·te·s les contractuel·le·s et vacataires de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche travaillant sur des fonctions pérennes, et dès à présent, le dégel de tous les emplois vacants ;**
- **une revalorisation des carrières et des salaires des personnels de la recherche pour mettre en cohérence le niveau de qualification et le niveau de rémunération ;**
- **La suppression des primes au mérite de type RIFSEEP ainsi que la création d'un régime indemnitaire correspondant à 30 % de la rémunération indiciaire pour s'aligner sur le reste de la fonction publique, avec intégration à terme aux salaires ;**
- **Un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires enseignants-chercheurs, ingénieurs, personnels techniques, de bibliothèque et administratifs à hauteur de 6000 emplois par an pendant 10 ans ;**
- **La préservation et la consolidation du statut général de la fonction publique, avec l'abandon du projet de CDI de mission ;**
- **L'augmentation de crédits récurrents des laboratoires par le transfert des crédits du PIA et de l'ANR vers les budgets des organismes et les Universités ;**
- **Un moratoire sur tous les processus d'expérimentation, de restructuration et de fusion d'établissements et organismes ;**
- **Une loi de programmation de l'ESR, avec un financement en augmentation : + 3,5 milliards d'euros par an pendant 10 ans pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et 2 % du PIB pour l'enseignement supérieur.**

La politique d'asservissement des scientifiques aux stratégies des entreprises au détriment d'une recherche libre, productrice de connaissances, est celle du déclin. Il est nécessaire que les travaux de la recherche irriguent les activités économiques, qu'ils contribuent à la conservation et la mise en valeur du patrimoine historique et culturel, sans que les établissements publics de l'enseignement supérieur et la recherche ne soient asservis aux intérêts du capital.

Il faut s'emparer des avancées scientifiques et technologiques afin qu'elles profitent aux salariés, à la société tout entière, à ceux qui contribuent à créer les richesses et par-delà à la nation. ◆

Les services départementaux d'incendie et de secours : du constat de l'existant aux besoins de demain

Nous pouvons constater que l'état des lieux est beaucoup plus sombre que ne le laissent croire certains commentaires satisfaits sur le modèle français de sécurité civile, qui relèvent plus de l'auto-persuasion que d'une vraie garantie vu les menaces qui pèsent sur son organisation.

La situation actuelle se caractérise en effet par la diminution de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) avec notamment l'arrêt Matzak de la Cour européenne de justice portant sur le temps de travail des sapeurs-pompiers, par la diminution du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels suite à un arrêt du Conseil d'État rappelant le plafond du temps de travail, par l'inégalité d'implantation des médecins et lieux d'hospitalisation, par la moindre durée d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires, etc..

Les indicateurs de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion civile (DGSCGC) dans ses statistiques annuelles sont clairs : la proportion de sapeurs-pompiers volontaires augmente d'année en année.

En 2016, 4 900 des 14 000 gardes de jour ont été assurées par des SPV, soit 35 %. E n 2009, elles étaient 4 020 sur 13 400 soit 30 %. Pour la nuit, en 2016, c'étaient 42 % soit 4 914 des 11 700 gardes quand en 2009 elles étaient 4 292 sur 11 600 soit 37 % assurées par des SPV.

La coopération et la complémentarité entre les pompiers volontaires et professionnels ont toujours existé, mais les sapeurs-pompiers volontaires ont de plus en plus été utilisés pour compenser le manque de professionnels.

De plus, la hausse du nombre d'interventions, la technicité croissante des risques, la montée des inégalités territoriales, le vieillissement de la population ne peuvent que conduire, à périmètre de mission identique, à augmenter le nombre de sapeurs-pompiers professionnels et dans une moindre mesure le nombre de personnels administratifs et techniques.

Personne ne peut sérieusement nier que le système est à bout de souffle et que les dérives liées à ce mode d'organisation s'accroissent. En effet, la professionnalisation de pompiers volontaires se fait en contradiction complète avec les règles existantes et l'esprit du volontariat. Ainsi, de jeunes sapeurs-pompiers volontaires peuvent être amenés à encadrer des sapeurs-pompiers de métier plus anciens et expérimentés qu'eux, créant un sentiment de rancœur et parfois même de détestation, alors que ce sont les mêmes missions qui sont assurées par eux et le même service qu'ils assurent au bénéfice de la société.

NOS PROPOSITIONS :

Ce constat cruel pour le modèle de la Sécurité civile impose de trouver des solutions pour le long terme.
Il faut revoir le modèle de sécurité civile en redéfinissant le contour des missions et en planifiant l'embauche de professionnels pour garantir la mission redéfinie.

C'est une hausse de 50 % des emplois statutaires (aujourd'hui 41 000) qui est nécessaire pour répondre aux difficultés de l'organisation "à la française" de la Sécurité civile, au vieillissement de la population, à une réelle égalité des citoyens, et à l'aménagement du territoire garantissant une solidarité nationale.
Le renforcement du financement actuel des services d'incendie et de secours est nécessaire pour accompagner cette profonde mutation et permettre de garantir un service public de haut niveau dans un domaine clé de la sécurité de la population. ◆

POUR UNE NOUVELLE POLITIQUE PÉNITENTIAIRE

La CGT se bat pour le maintien, la conquête et le respect des droits et défend les libertés publiques et individuelles.

Situé au bout de la chaîne pénale, le service public pénitentiaire qui assure le suivi de l'ensemble des personnes « placées sous main de justice » (milieu fermé et milieu ouvert) est le témoin privilégié des dégâts provoqués par les politiques libérales qui cassent les solidarités et fragilisent de plus en plus de personnes.

La surpopulation contribue à la dégradation sans précédent des conditions de travail, et hypothèque toute perspective d'amélioration des conditions de détention et de réinsertion des populations incarcérées.

Au 1er avril 2018, 70 367 personnes détenues pour 59 848 places opérationnelles (dont 1 569 matelas au sol).

Les gouvernements successifs ont étendu le « filet pénal » par une inflation législative en pénalisant toujours plus de comportements au nom d'un « sentiment d'insécurité » qu'ils construisent eux-mêmes, et en allongeant la durée des peines. A quoi s'ajoute la persistance d'une « justice de classe » qui jette en prison les populations les plus désocialisées.

La CGT porte une vision résolument humaniste et progressiste de la politique pénale.

Pour la CGT, l'emprisonnement doit devenir l'exception, en ce qu'il est l'atteinte la plus grave aux libertés individuelles et qu'il rend beaucoup plus difficile le maintien des liens familiaux, relationnels et sociaux, ainsi que l'insertion dans toutes ces dimensions.

Il faut sortir de ce cycle infernal de la construction massive de places de prison. Course sans fin, elle n'est en rien la solution à la problématique de la surpopulation carcérale. Plus l'on construit, plus l'on remplit. Il faut au contraire engager une déflation pénale.

Ce choix de réduire la population carcérale, la plupart des grands pays européens l'ont fait en limitant la détention provisoire, en misant sur les alternatives et en diminuant la durée des peines prononcées.

Pour la CGT, la peine doit retrouver son objectif de réinsertion des personnes dans le corps social afin de prévenir au mieux la réitération de nouvelles infractions.

LA CGT REVENDIQUE QUE LA PROBATION DEVIENNE LE PRINCIPE, SANS RÉFÉRENCE À L'EMPRISONNEMENT.

Les courtes peines privatives de liberté doivent disparaître au profit du prononcé de peines alternatives à l'incarcération, en y investissant les moyens nécessaires. 19 000 personnes sont actuellement en prison pour un reliquat de moins d'un an. Si elles bénéficiaient d'une peine de probation ou d'un aménagement de leur peine, il n'y aurait pas de surpopulation.

Pour lutter efficacement contre la réitération d'infractions, il est nécessaire de travailler à une prise en charge au plus près des besoins, difficultés et problématiques des personnes sous main de justice et à leur réinsertion.

DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES À TAILLE HUMAINE, RESPECTUEUX DE LA DIGNITÉ HUMAINE ET AXÉS SUR LA RÉINSERTION

La prison doit se donner les moyens de permettre aux personnes détenues de préparer leur sortie dans les meilleures conditions avec l'appui des professionnels de l'administration pénitentiaire et des partenaires de droit commun et associatifs.

Contrairement aux structures gigantesques déshumanisantes et ingérables construites toutes ces dernières années, la CGT revendique des petites structures à taille humaine où la dignité des personnes détenues est respectée.

Les aménagements de peine, tels que la libération conditionnelle ou encore le placement extérieur sont trop peu utilisés. Ils doivent être développés et anticipés dès l'entrée en prison dans le cadre d'un projet de sortie. Un accompagnement socio-éducatif est en effet une des meilleures garanties d'une réinsertion.

UNE JUSTICE QUI PREND LE TEMPS DE JUGER ET PRONONCER DES PEINES ADAPTÉES

La comparution immédiate (vingt-neuf minutes en moyenne) entraîne un fort taux d'emprisonnement : 70 % des peines prononcées sont des peines de prison ferme, soit huit fois plus pourvoyeuses de prison que les audiences classiques. Cette justice expéditive doit faire place à une justice qui laisse aux personnes la possibilité d'être jugées dans la sérénité et de préparer leur défense dans les meilleures conditions.

Les moyens suffisants doivent être donnés aux enquêtes pré-sentencielles pour permettre à la justice de se prononcer en toute connaissance de cause dans une perspective de réinsertion et de réintégration sociale.

La détention provisoire doit être exceptionnelle. Plus de 20 000 personnes sont en attente de jugement donc présumées innocentes, alors que d'autres alternatives sont possibles en milieu ouvert.

D'AUTRES SOLUTIONS QUE LE TOUT RÉPRESSIF

La pénalisation croissante des comportements, liés à la précarisation et la rupture du lien social a étendu le filet pénal. Les moyens des acteurs du droit commun et des soins doivent être intensifiés et permettre de répondre autrement à des phénomènes de société engendrés par la dilution des solidarités.

Avec 30 % de détenus présentant des troubles psychiatriques, allant de comportements bipolaires, psychotiques ou schizophréniques, la prison est devenue également « l'asile » d'autrefois. L'Etat se doit de réviser son approche concernant les personnes détenues du ressort psychiatrique pour qui, résolument, la

structure carcérale n'est pas la structure adaptée.

Aujourd'hui, il est impératif de véritablement réfléchir à des dépénalisations de certains comportements (usage de stupéfiants, sans papiers…) et à mettre en œuvre de véritables politiques publiques ambitieuses de santé, de prévention, de solidarité en lieu et place de la fuite en avant répressive.

Les gouvernements successifs doivent également cesser de remettre en cause les principes fondamentaux du droit pénal français : la précaution se substitue à la responsabilité et à la présomption d'innocence.

Au système pénal se superpose le mirage de l'évaluation permanente de la « dangerosité », alors même que cette notion ne repose que sur des présupposés contestables au nom de critères arbitraires.

La justice pénale a pour fonction d'apporter des réponses à des actes posés et non à des actes hypothétiques.

C'est bien l'ensemble de la politique pénale qu'il faut revoir et ne pas envisager la réponse pénale comme la solution systématique.

POUR UNE RÉORIENTATION DES BUDGETS ET DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC PLEINEMENT ASSUMÉS PAR L'ETAT

Les politiques budgétaires sous la coupe des critères européens et de la Finance plombent les moyens des services publics ainsi que la capacité des personnels à intervenir.

L'Etat doit se réengager dans la mise en oeuvre des politiques publiques pénitentiaires aussi bien en milieu fermé qu'ouvert.

Il doit reprendre la gestion de l'ensemble des établissements, mettre fin aux partenariats publics privés et gestions déléguées qui sont de vrais gouffres financiers et en font des parts de marchés.

Le milieu ouvert n'est pas exempt de ces logiques libérales et de marchandisation de la peine. Le bracelet électronique est un marché lucratif, comme certains programmes de prise en charge vendus clés en main ou encore la privatisation du suivi de mesures de probation. Le service public doit avoir les moyens de répondre aux besoins de la population et ses missions ne doivent pas faire l'objet de privatisations.

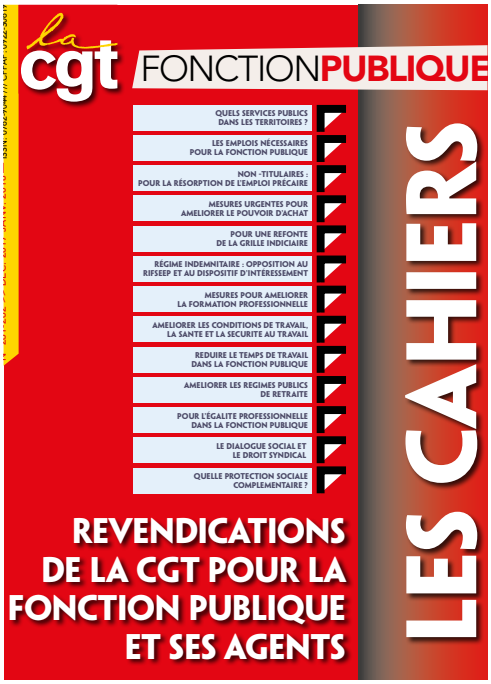
Des créations d'emplois statutaires devront être accompagnées de tous les moyens nécessaires à une politique résolument humaniste, afin de permettre à l'ensemble des personnels d'assurer un service public de qualité.

POUR DES PERSONNELS RECONNUS STATUTAIREMENT ET PLEINEMENT DOTÉS DE DROITS ET CAPACITÉS CRITIQUES

Une telle politique ne peut aboutir que si les personnels sont reconnus statutairement dans leur utilité sociale. La CGT revendique ainsi une revalorisation pour l'ensemble des personnels et une meilleure attractivité des métiers. Ils doivent également bénéficier d'une formation initiale et continue de qualité.

Le statut spécial privant les personnels du droit de grève et de garanties essentielles (interdit du droit de grève, un agent pénitentiaire peut être révoqué sans passage en conseil de discipline en cas « *d'arrêt concerté du travail* ») n'est qu'un instrument indissociable des politiques pénales sécuritaires, contraire aux exigences démocratiques d'un service public pénitentiaire moderne et de qualité. Il doit être abrogé.

Il est impératif que les personnels soient reconnus comme de véritables fonctionnaires citoyens, exerçant un regard critique sur leurs missions avec des droits pleins et entiers. ◆



Nos trois organisations ont récemment revisité et actualisé leurs thématiques revendicatives communes à l'ensemble de la Fonction publique, État, hospitalière et territoriale. Ce document est consultable sur notre site internet.

Chemin d'accès sur le site : www.ufsecgt.fr >> accueil >> l'ufse >> repères revendicatifs >> Repères revendicatifs de la CGT Fonction publique

EN EUROPE DES REVENDICATIONS PARTAGÉES

JAN WILLEM GOUDRIAAN
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE DES SERVICES PUBLICS

De la même manière qu'en France, dans de nombreux pays, les travailleurs du secteur public se mobilisent pour de meilleurs salaires et conditions de travail. Des grèves ont eu lieu en Belgique, Allemagne, Slovénie, au Royaume-Uni ainsi que des conflits au Danemark et aux Pays-Bas.

La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP — *European Federation of Public Service Unions (EPSU)*) est à leurs côtés pour soutenir leurs actions.

Non seulement les actions des travailleurs des services publics sont motivées par l'amélioration des salaires et des conditions de travail mais également par l'exigence du respect de leur travail. Ils travaillent en effet dans l'intérêt public et défendent un État démocratique fort et une société inclusive, qui s'engagent à assurer l'égalité entre hommes et femmes, le respect et la dignité pour toutes et tous, un développement économique pour le bien de toutes et de tous, la redistribution des richesses et le renforcement du pouvoir des travailleurs·euses.

Dans un monde submergé par des décennies de propagande répétant qu'il n'est d'autre choix que le fondamentalisme de marché, les travailleurs·euses de la fonction publique et leurs syndicats représentent une ouverture vers une alternative dans laquelle les travailleurs ne sont pas motivés par la maximisation des profits, mais travaillent dans l'intérêt des communautés et de la société.

Cette perspective dépasse les considérations économiques et les réflexions relatives au marché du travail. Au cours de cette dernière décennie, les programmes répétés d'austérité ont miné nos services publics. Le manque de financement entraîne un manque de personnel, par exemple dans le secteur de la santé et des services sociaux. Cela a une incidence sur la qualité des services offerts. Ces programmes d'austérité sont le reflet des politiques des élites corporatives et néolibérales. Ils cherchent à capturer les institutions de l'État et de la fonction publique pour créer des marchés, puis essaient de les faire légitimer comme étant la normalité. Les travailleurs des services publics contestent ce projet politique. Ils incarnent une alternative. Ils sont conscients des actions à entreprendre pour contrôler le pouvoir des entreprises. Ils rassemblent la société civile, le monde du travail et le grand public qui utilisent les services publics. Ils risquent leurs vies en cas de catastrophe – non pas pour le profit, mais dans l'intérêt général. Ils démontrent que le travail peut transcender un contrat juridique ou un impératif économique.

À travers leur travail, nous observons l'évolution de la société, ses conséquences sur les individus et la manière dont ces changements imposent de nouvelles réponses collectives. En particulier dans les années à venir, alors que l'automatisation et la numérisation auront de profonds effets sur le travail et sur notre société, la cohésion économique et sociale que la fonction publique offre et incarne sera cruciale pour qu'une partie des citoyens ne soient pas laissés pour compte. Et la fonction publique est faite de ces femmes et ces hommes qui sont au cœur de cette vision.

Le respect pour votre travail est un facteur clé. Et cela mérite un salaire et des conditions de travail décents. La FSESP vous souhaite beaucoup de succès dans vos actions.

La Fédération syndicale européenne des Services publics (EPSU), représente 8 millions de travailleurs dans les secteurs de l'administration publique, les services sociaux et de santé, de l'administration locale et régionale et bien d'autres services publics dans tous les pays d'Europe.

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

fonction publique

la cgt

POUR

LES MISSIONS PUBLIQUES
L'INTÉRÊT GÉNÉRAL
LES CITOYEN•NE•S

PORTEUSE D'UN AUTRE PROJET POUR LA FONCTION PUBLIQUE, LA CGT PROPOSE NOTAMMENT

- > Le renforcement de la démocratie sociale
- > L'instauration d'une véritable démocratie au travail
- > La mise en place de creusets démocratiques pour les citoyen·ne·s
- > Davantage de citoyenneté par davantage d'État social
- > Un accès spécifique pour plus de diversité dans la Fonction publique
- > Le renforcement des passerelles entre les trois versants de la Fonction publique
- > L'amélioration des transversalités de différentes missions publiques
- > Une réforme fiscale fondée sur le principe de la progressivité
- > Le maintien et l'élargissement de l'assiette de l'impôt sur la fortune
- > La réaffirmation et le renforcement de la contribution des entreprises au financement de l'action publique
- > La création d'un pôle financier public
- > De nouvelles modalités de financement de la Sécurité et de la protection sociales
- > Un statut rénové et renforcé pour plus de garanties pour les usagers
- > Des augmentations salariales et des créations d'emplois statutaires, la titularisation des contractuel·le·s

Agissons ensemble pour gagner !

N° 261-262 >> DÉC. 2017 JANV. 2018 — ISSN: 0762-9044 /// CPPAP: 0922-S06197

la cgt FONCTIONPUBLIQUE

LES CAHIERS

QUELS SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES ?

LES EMPLOIS NÉCESSAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

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

MESURES URGENTES POUR AMELIORER LE POUVOIR D'ACHAT

POUR UNE REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE

RÉGIME INDEMNITAIRE : OPPOSITION AU RIFSEEP ET AU DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

MESURES POUR AMELIORER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

AMELIORER LES REGIMES PUBLICS DE RETRAITE

POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL

QUELLE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ?

REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA FONCTION PUBLIQUE ET SES AGENTS

FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 – 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufsecgt.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Armand Mallier, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0922-S-06197

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

Ces cahiers constituent un supplément à Fonction publique n° 261-262, publication de l'UFSE-CGT datée Décembre 2017 – Janvier 2018 avec laquelle ils seront distribués

Chères, chers camarades,

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

Bon courage,
Fraternellement.

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

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

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

CLIQUER SUR LES BLOCS POUR VOUS RENDRE DIRECTEMENT À LA FICHE VOULUE.
EN FIN DE CHAQUE FICHE FIGURE UN RETOUR SOMMAIRE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

QUELS SERVICES PUBLICS DANS LES TERRITOIRES ?

L'EXISTANT

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

La réforme des collectivités territoriales

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

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

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

La réforme des administrations territoriales de l'État

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

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

La réforme du secteur de la santé :

La loi dit de « Modernisation de notre système de

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

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

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

ANALYSE CRITIQUE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES PROPOSITIONS ET LES REVENDICATIONS DE LA CGT

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

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

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

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

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

Dans l'immédiat, la CGT Fonction publique propose :

– L'arrêt des réformes,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– L'indispensable démocratisation des services publics :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

retour sommaire

LES EMPLOIS NÉCESSAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

Depuis des décennies, les politiques de tous bords, de nombreux médias, des commentateurs « avisés » ne cessent de nous rebattre les oreilles avec cette double affirmation : « les effectifs de la Fonction publique ont explosé depuis deux ou trois décennies et leur poids est devenu insupportable dans les dépenses publiques », justifiant ainsi les réductions drastiques d'emploi dans toute la Fonction publique. Le gouvernement Macron, qui entend baisser de 60 milliards d'euros la dépense publique sous son quinquennat, suit la même politique et annonce la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, 70 000 dans la fonction publique territoriale et 50 000 dans la fonction publique de l'État.

LA SITUATION ACTUELLE :

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

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

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

- Les fonctionnaires civils : 3,85 millions ;
- Les militaires : 0,3 million ;
- Les contractuels : 0,94 million ;
- Les autres catégories non fonctionnaires (enseignants et documentalistes sous contrat privé, ouvriers d'État, assistantes maternelles, médecins hospitaliers, etc.) : 0,35 million ;
- Les apprentis : 10 689.

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

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

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

	Ministères et collectivités territoriales		EPA à recrutement de droit public		TOTAL en millions		
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
FPE	1 913 674	1 844 050	484 357	436 743	2 398 031	2 282 535	44%
FPT	1 404 117	1 277 746	485 193	441 525	1 889 310	1 713 062	34,70 %
FPH			1 163 278	1 078 151	1 163 278	1 078 151	21,30 %
TOTAL FP	3 323 310	3 125 434	2 125 002	1 945 170	5 450 619	5 073 748	100%

Total FP : emplois tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, et hors contrats aidés de droit privé (198 000 au 31/12/2015 en augmentation de 2,8 % par rapport à 2014).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT :

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

• Ils doivent être corrélés aux missions publiques, vecteur incontournable du progrès social et de l'intérêt général ; celles-ci doivent être préservées de la loi du profit, tout en étant productrices de richesses, et ne doivent pas être confiées au secteur privé ;

• Ils doivent permettre de rendre la meilleure qualité de service public pour toute la population et sur tout le territoire et garantir l'égalité de traitement des citoyen.es.

C'est pourquoi, la CGT revendique :

• L'arrêt immédiat de toutes les formes de suppressions d'emplois et, dans le même temps, la création de tous les emplois statutaires dont notre société a besoin ;

• Un large débat contradictoire doit être organisé entre les différents acteurs (gouvernement, organisations syndicales, employeurs publics, représentants des citoyens, …) pour apprécier les missions à confier à la Fonction publique.

Par exemple, pour faire face aux missions des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, il faut au plus vite déclencher la création de 100 000 emplois par l'intermédiaire d'un plan d'urgence emploi/formation.

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

retour sommaire

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

INTRODUCTION

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

Toutefois des dispositions statutaires permettent le recours aux non titulaires :

• Pour des besoins temporaires, s'ils ne peuvent être satisfaits par des titulaires ;

• Pour des besoins permanents sur des temps incomplets ;

• Pour des besoins permanents sur des fonctions qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

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

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

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

SITUATION ACTUELLE

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

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

Les derniers chiffres publiés parlent d'eux-mêmes :

• 742 327 non titulaires au 31 décembre 2002 soit 14,7 % des emplois de la Fonction publique ;

• 914 131 non titulaires au 31 décembre 2012 soit 17 % des emplois de la Fonction publique ;

• 942 600 non titulaires au 31 décembre 2014 soit 17,3 % des emplois de la Fonction publique.

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

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

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

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

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

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT :

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

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

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

• Restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;

• Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;

• Améliorations des droits et garanties collectives des contractuels.

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

• L'arrêt de recrutements de précaires sur des besoins permanents ;

• La création de nouveaux corps là où les besoins existent ;

• La suppression de la loi intérim de 2009 pour les trois versants de la Fonction publique.

• L'abrogation de l'article 4-2e alinéa du Titre II (cadres A non titulaires sur emploi permanent).

• L'arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 du titre II (non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet) ;

• Pour les GIP administratifs (Groupement d'intérêt public) et les GCS (Groupement de coopération sanitaire) devenus pérennes (maximum 6 ans d'existence) l'intégration des missions et des personnels dans les structures administratives de droit commun (service ou établissement public administratif) et éligibilité des agents contractuels à la titularisation ;

• Le recrutement des titulaires des corps de recherche au plus près de la date d'obtention du doctorat, pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels ;

• Le recrutement sur des emplois en CDI pour les fonctions résiduelles qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

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

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

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

Pour la CGT, il s'agit aujourd'hui de poursuivre sa démarche pour les 6000 contractuels encore sous statut « dérogatoires » ou « législatifs » sur des besoins permanents, avec :

• Un plan de titularisation avant la fin 2020 (fin du dispositif Sauvadet dans les EPA dérogatoires) ;

• La mise en œuvre de mesures spécifiques lors de la sortie du dispositif dérogatoire qui garantissent la titularisation à tous les grades et sans perte de rémunération ;

• Un droit d'option pour ceux qui ne souhaitent pas devenir titulaires.

Pour un nouveau plan de titularisation offensif :

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

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

• Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat (public ou privé) sur les trois versants de la Fonction publique. Reprise intégrale, dans les mêmes conditions, de l'ancienneté au moment de la titularisation notamment des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le compte des établissements publics.

• Titularisation sur place et sans conditions de concours, sur emplois créés pour toutes les catégories, des agents non-titulaires travaillant sur des besoins permanents à partir de 50 % du temps complet, quelle que soit la base juridique du recrutement, établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées) ;

• Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation ;

• Augmentation de la contribution retraite « employeur » due à la titularisation des contractuels sans diminuer la masse salariale des employeurs publics ;

• Reconnaissance de l'expérience et du niveau de qualification validées en cours de carrière, par une reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;

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

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

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

Pour améliorer les droits et garanties collectives des contractuels

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

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

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

• Revalorisation annuelle de la rémunération;

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

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

• Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité Sociale;

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

retour sommaire

FICHE N° 4

MESURES URGENTES POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

SITUATION ACTUELLE

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

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

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

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

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

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

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

Une divergence structurelle insoutenable entre inflation et point d'indice

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

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

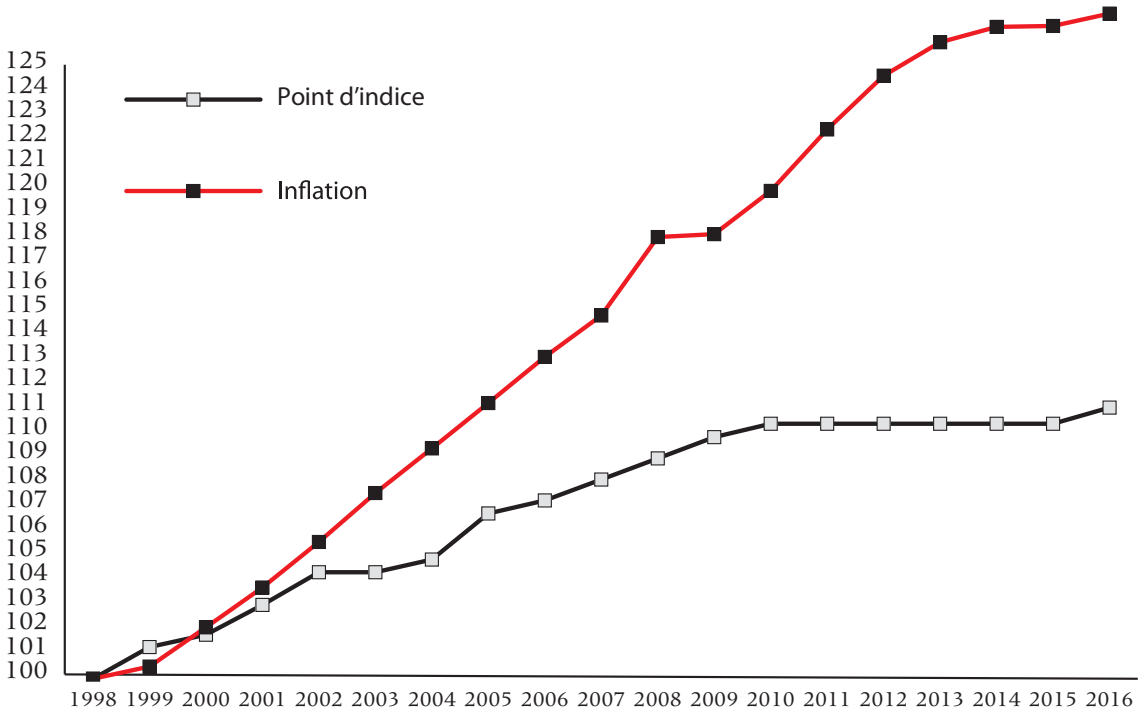
– la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 14,47 % (hors tabac) ;

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

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

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

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



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

Des revalorisations indiciaires insuffisantes avec PPCR

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

• Les effets de PPCR sur la grille indiciaire:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salaire moyen dans les trois versants de la Fonction publique

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

Car de sources sérieuses (DGAFP/DADS/INSEE), en 2014 le salaire moyen par tête (SMPT) dans la Fonction publique est de 2 205 € net mensuel pour 2 226 € dans le secteur privé et semi-public. C'est donc une quasi égalité sur l'ensemble des salariés.

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

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

• Les écarts de niveaux salariaux entre les trois versants :

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

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

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

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

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT :

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

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

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

Des mesures immédiates :

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

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

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

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

Des mesures nécessitant l'ouverture de négociations :

Pour la CGT la négociation salariale doit s'articuler

Données 2015 (provisoires)		Evolution 2013-2014 en %		Evolution 2014-2015 en %	
		€ courants	€ constants *	€ courants	€ constants
Fonction publique d'Etat - FPE					
Brut	3 030	0,7	0,2	0,8	0,8
Net	2 490	0,3	-0,2	0,4	0,4
Fonction publique territoriale – FPT					
Brut	2 280	1,7	1,2	1,2	1,2
Net	1 890	1,4	0,9	0,8	0,8
Fonction publique hospitalière – FPH					
Brut	2 700	1,2	0,7	1	1
Net	2 240	0,8	0,3	0,7	0,6

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

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

Pour cela elle revendique :

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

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

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

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

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

retour sommaire

POUR UNE REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE

INTRODUCTION

A l'heure où le nouveau gouvernement entend poursuivre l'offensive libérale contre les acquis sociaux, la préservation et la défense de l'intérêt général et des principes qui fondent le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, sont des enjeux majeurs.

Des années de politiques régressives portées par la RGPP et la MAP, d'abandons, de privatisations, de fusions/transferts de missions, la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat et la loi NOTRe, ont frappé toute la Fonction publique dans ses trois versants. Elles ont conduit à une remise en cause du service public de proximité contre l'intérêt et les besoins des citoyen. nes usagers et à des attaques sans précédent contre les droits statutaires et garanties collectives des salarié.es de la Fonction publique.

Dans la même logique, les politiques salariales ont amené à une destructuration de la grille indiciaire, à une paupérisation d'un nombre significatif d'agents, à une dévalorisation de la prise en compte des qualifications et à une importante limitation de l'amplitude des carrières.

Plus récemment, le dispositif PPCR - Parcours professionnels carrières et rémunérations - qui s'applique depuis 2016 contre l'avis des organisations syndicales majoritaires dont la CGT, n'a pas répondu à l'attente des personnels d'une amélioration de leur pouvoir d'achat et d'une véritable refonte des carrières :

– après six années de gel de la valeur du point d'indice et un nouveau gel en 2018 du point d'indice et des mesures PPCR, les revalorisations indiciaires ne rattraperont pas la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010 ;

– l'évolution des carrières est insatisfaisante : les durées et amplitudes de carrière dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1er janvier 2017 des personnels déjà en poste conduisent pour beaucoup d'agents à un allongement de leur carrière. Et au final peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière pour les C et B ! Les amplitudes de carrière dans le corps maintiennent un tassement des grilles indiciaires : exemple, de 1,4 pour le C (passe de 141 points d'indice en 2016 à 143 points en 2020) et 1,7 pour le B (passe de 236 points d'indice en 2015 à 244 points en 2018). PPCR introduit aussi des inversions de carrière préjudiciables : à certains échelons de la catégorie C, un agent n'a aucun intérêt à accéder à la catégorie B et serait même lésés par rapport à un maintien en catégorie C.

Le protocole PPCR présente aussi de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, le régime indemnitaire (confère Fiche 7) et les conditions d'avancement dans la carrière, dont l'objectif est de faire la part belle à l'individualisation des carrières aux plus « méritants ».

Une première étape, actée dès 2016, instaure un avancement d'échelon, à cadencement unique, selon le seul critère de l'ancienneté. Cela a pour effet immédiat de supprimer la notion de durée moyenne dans l'échelon dans les statuts : c'est la suppression des réductions/majorations.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT :

Après les mesures salariales d'urgence (voir la fiche n° 5), la CGT revendique l'abandon de PPCR et l'ouverture d'un cycle de négociations sur les carrières des agents de toutes les catégories. Dans ce cadre, la CGT fait des propositions pour le renforcement du Statut général des fonctionnaires et de leurs statuts particuliers, pour que ses principes d'égalité, de responsabilité et d'indépendance garantissent la protection des agents contre l'arbitraire du politique et les usagers contre une application inégalitaire des lois et règlements.

Sur la conception globale

• Une unification du statut fondée sur une extension et une amélioration du Titre I, dispositions générales — *Titre I : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors)* — construites à partir d'un socle commun aux trois versants de la Fonction publique ;

• Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi) qui s'oppose à une Fonction publique d'emploi ou de métier ;

• Une grille indiciaire unique pour les trois versants de la Fonction publique permettant la comparabilité entre les filières professionnelles et une réduction des écarts de rémunération entre les filières et les fonctions qui requièrent le même niveau de qualification ;

• Un recrutement dans un corps et un grade, basé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent être rénovées ; à l'issue du concours, l'agent est placé en position de stagiaire pour une période de formation avant sa nomination sur un poste (suppression du système des « reçus/collés » dans la FPT) ;

• Une égalité de traitement, à qualification équivalente, entre les femmes et les hommes, tant en matière de rémunération, de déroulement de carrière, que d'accès aux emplois et à la promotion.

Sur les corps et les statuts particuliers

• Ce sont les missions publiques, et non les emplois exercés au sein des corps, qui fondent les statuts particuliers : l'ensemble, qualification détenue et missions à exercer, valide l'existence des corps dans les trois versants de la Fonction publique. Ceux-ci se substitueraient donc aux actuels cadres d'emplois existant notamment dans la FPT, qui remettent en cause le principe de séparation du grade et de l'emploi ;

• C'est pourquoi la CGT se prononce :

– contre des fusions de corps, infra ou supra versants, sans lien avec les missions et créant des filières spécialisées sur des fonctions dans une logique de « métier » et contre la généralisation des corps interministériels ;

– pour la création de corps nouveaux, gérés nationalement, partout où les besoins réels l'exigent ;

– pour le droit à mutation dans le cadre d'une mobilité choisie.

Pour une refonte de la grille et la reconnaissance des qualifications :

• **Un traitement indiciaire brut minimum de la Fonction publique au moins égal au SMIC revendiqué par la CGT (1 800 euros bruts en 2017)**. Ce salaire minimum correspond au « sas d'entrée » que nous revendiquons.

• **Catégories et niveaux de qualifications :**

Les catégories doivent être liées à la qualification requise pour l'exercice de la mission publique et pour l'entrée initiale dans le corps qui la met en œuvre. Le niveau des qualifications doit être fixé en référence aux diplômes nationaux délivrés par le service public de formation.

Un sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme

Ces agents auront le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils effectueront un stage de formation, d'une durée d'un an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils seront titularisés dans le corps pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage sera reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation.

Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C ;

Une carrière complète :

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière		Salaire de début
		Max.	Min.	
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	2/3 de la durée maximale	1,2 fois le SMIC
B1	BAC	34 ans		1,4 fois le SMIC
B2	BAC + 2	33 ans		1,6 fois le SMIC
A1	BAC + 3	32 ans		1,8 fois le SMIC
A1	BAC + 5	31 ans		2 fois le SMIC
A3	BAC + 8	30 ans		2,3 fois le SMIC

Un plan de requalification pour tous les agents qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils appartiennent.

Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 (les cadres dirigeants pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille) !

Sur le déroulement de carrière

• Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps ;

• Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ; exemple : un agent recruté à l'indice 325 est assuré de finir sa carrière à l'indice 650 ;

• Un passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;

• Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prenne en compte l'expérience acquise afin que chaque candidat puisse utilement se servir de ses connaissances et qualifications obtenues lors de son parcours professionnel ;

Sur la reconnaissance de la valeur professionnelle

La CGT s'oppose au système d'évaluation actuel basé sur des critères subjectifs et demande la suppression de l'entretien professionnel défini dans ce cadre.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs définis nationalement :

• Mise en place d'un système d'évaluation visant à

l'objectivité et reflétant pleinement les qualités professionnelles de l'agent ;

• La qualification mise en œuvre doit mieux être retranscrite dans la carrière du fonctionnaire ;

• La mise en œuvre des qualifications doit s'apprécier à partir de critères qui ne soient pas contestables ou sujets à interprétation. Ceux-ci doivent exclure tout jugement de la personne et tout objectif quantifiable, tenir compte du contexte, favoriser une évaluation collective dans le cadre du collectif de travail ;

• L'agent peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté dans l'échelon, seul élément de mesure de la manière de servir, ayant une traduction indiciaire ;

• Les réductions d'ancienneté doivent permettre de réduire la durée d'échelon du tiers et être totalement décontingentées ;

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

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

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

• A qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié du privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires. Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.

• Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.

• Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de l'ancienneté au titre du secteur privé et/ou comme agent non titulaire de droit public, doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.

retour sommaire

REGIME INDEMNITAIRE : OPPOSITION AU RIFSEEP ET AU DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT COLLECTIF

LA SITUATION ACTUELLE

L'article 38 de la loi 2010-751 du 5/7/2010 avait introduit le principe d'intéressement collectif dans le régime indemnitaire : « les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services », c'est la confirmation de la logique de la Prime de fonctions et de résultats (PFR) créée en 2008 et de la Prime d'intéressement à la performance collective des services (PICPS) créée par différents décrets en 2011.

Les organisations syndicales de la Fonction publique ont unanimement rejeté ce dispositif, tant pour des motifs de fond qu'en raison de l'absence d'une réelle concertation sur le sujet.

Pour la CGT cette logique est contraire à l'intérêt général et aux principes fondateurs du Statut général des fonctionnaires et de la Fonction publique.

Aujourd'hui, la part des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires, qui a souvent été une réponse aux luttes des personnels et au gel des traitement, s'est accrue et modifie profondément la structure de la rémunération avec toutes les conséquences sur le calcul de la pension de retraite.

Elle s'établit en moyenne à 22,8 % (y compris indemnité de résidence, SFT et heures supplémentaires) de façon relativement homogène : 22% dans la Fonction publique d'Etat (FPE) (30,3 % hors enseignants), 23,5 % dans la Fonction publique territoriale (FPT) et 23,3 % dans la Fonction publique hospitalière (FPH).

Dans la continuité de PPCR, le gouvernement a instauré un nouveau levier de la rémunération au mérite, qui remplacera la PFR, le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui aggravera cette situation.

Il est mis en œuvre de manière progressive, dans la FPE (décret n° 2014-513 du 20/5/2014 modifié par le décret n° 2015-661 du 10/6/2015, circulaire du 5/12/2014 et divers arrêtés) et dans la FPT (mise en place au fur et à mesure que les corps de l'Etat équivalents aux cadres d'emploi de la FPT basculent dans le RIFSEEP), la FPH n'étant pas concernée.

Le RIFSEEP se décline en deux axes :

• Un complément indemnitaire annuel (CIA), tenant « compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir » et fondé sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. Son versement facultatif sera complétement lié aux enveloppes budgétaires catégorielles de chaque ministère ou collectivités territoriales. Son attribution sera modulable en fonction de l'engagement professionnel, des résultats, de l'implication dans les projets de l'administration, de la capacité à s'adapter aux exigences du poste. Il sera limité à un %, fixé par catégorie, du régime indemnitaire total (le RIFSEEP) ;

Le CIA c'est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail, qui conduit à l'accentuation des dérives clientélistes et au favoritisme, à une dégradation des relations au travail.

• Une indemnité principale mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : elle est attachée aux fonctions exercées et remplacera l'essentiel du régime indemnitaire actuel, certains compléments de rémunérations en étant exclus (la NBI, le SFT, l'indemnité de résidence, l'IMT, l'indemnité dégressive, les frais de transports domicile/travail, etc.).

Pour chaque corps ou statut d'emploi, un nombre maximal de groupes de fonctions est défini (par arrêté ministériel), prenant en compte plusieurs critères professionnelles liés aux fonctions occupées : « les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception », « la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », « les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ».

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, au moins tous les 4 ans (en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise), en cas de promotion de grade.

L'IFSE c'est l'intégration du critère de la mobilité imposée (sous-entendu accepter les réformes et restructurations de service) sous peine de voir l'IFSE augmenter plus lentement, voir stagner. Ce dispositif conduit à une mise en concurrence des services, des fonctions, des filières et des grades et, de fait, à une mise à mal de la cohésion d'action des services et des équipes de travail.

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT ne peut se reconnaître dans la philosophie générale du dispositif d'intéressement collectif, instituée par la PICPS, qui impose à la Fonction publique une culture de mise en concurrence des services de l'Etat et de rentabilité financière importée du secteur privé. Ce dispositif repose sur l'idée erronée selon laquelle toutes les missions de la Fonction publique seraient quantifiables et donc mesurables en termes de résultats, or il n'en est rien.

Le développement de la logique d'objectifs et de résultats risque de conduire les services et donc leurs agents à se concentrer sur certaines missions, mieux reconnues, au détriment d'autres et de la qualité du service public.

La CGT est d'autant plus hostile à ce dispositif que son financement dans la FPE s'est assis sur une partie des marges budgétaires découlant des suppressions de postes. La CGT ne peut cautionner un mode de rémunération financé par des coupes dans l'emploi public, coupes dont nous maintenons qu'elles procèdent depuis des années d'une logique comptable et non d'un examen démocratique et citoyen des moyens nécessaires à l'exercice des missions.

Dans la FPT, son financement apparaît plus qu'aléatoire et conduit à un creusement des inégalités de rémunération correspondant tant aux volontés politique qu'aux inégalités de ressources des collectivités et établissements. La FPH, quant à elle y est favorable mais n'a pas lancé le dispositif de la PICPS.

Dans la même logique, la CGT est opposée au RIFSEEP, qui met fin à la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée. Le RIFSEEP déconnecte les primes du grade en les attachant à la fonction exercée, d'une part, et aux résultats de l'évaluation (à l'entretien professionnel) d'autre part. Cela conduit à favoriser une gestion par filières de métiers, créant ainsi des barrières à la mobilité extérieure (choisi par l'agent), à créer de fortes inégalités entre les salarié.es et à accentuer les discriminations entre les femmes et les hommes.

Ce régime indemnitaire qui fait la part belle à l'individualisation de la rémunération, est contraire à l'esprit du Statut : il remet en cause le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, à grade et fonction identiques, le principe de neutralité du fonctionnaire, en le jugeant sur la manière de servir.

De plus, loin de permettre la reconnaissance du travail de l'ensemble des fonctionnaires et agents publics, ces dispositifs ne s'appliqueront pas dans tous les services des trois versants de la Fonction publique, aggravant ainsi les inégalités.

La CGT revendique :

- La garantie du pouvoir d'achat par une revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice et la refonte de la grille pour des carrières attractives (voir Fiches 5 et 6) comme vecteur le plus juste d'une reconnaissance collective du travail des agents ; c'est sur ces points que le gouvernement et les employeurs publics doivent porter l'effort financier ;
- La suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif ;
- De mettre fin à l'augmentation de la part des primes et indemnités dans le traitement ;
- L'intégration des régimes indemnitaires communs, ayant le caractère de complément salarial, dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension ; dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères ;
- Le transfert « prime/point », initié en 2016 dans PPCR de manière tout à fait insuffisante, doit se poursuivre et s'amplifier sans impacter les revalorisations indiciaires ;
- La prise en compte des autres primes ou indemnités (non intégrables dans la grille indiciaire au titre des qualifications) sous la forme d'un complément de pension d'origine indemnitaire fondé sur les règles du Code des pensions civiles et militaires ; ces primes qui prennent en compte des sujétions, contraintes ou responsabilités particulières liées à l'exercice de certaines missions, doivent être définies et limitées, à défaut de ne pouvoir être compenser autrement.

retour sommaire

MESURES POUR AMÉLIORER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

La CGT rappelle le préambule de la constitution de 1946 qui stipule que « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ».

Intégrée au statut de la Fonction publique, la formation professionnelle s'est d'emblée imposée comme un besoin nécessaire pour les fonctionnaires des trois versants.

Pour la CGT, la formation professionnelle est un investissement pour et sur l'avenir, et non un assujetissement aux besoins immédiats sans stratégie d'ensemble.

Elle doit répondre à différents besoins :

• Besoins définis socialement de qualité du service public et des missions, de sécurité au travail, de respect de règles déontologiques, etc. ;

• Besoins d'organiser le travail, de s'adapter à son emploi, de réactualiser ses connaissances et compétences, de faire face aux nouvelles technologies et de rester en phase avec son environnement professionnel ;

• Besoins d'évolution professionnelle pour les agents, d'accès à un déroulement de carrière et à la promotion sociale ;

• Besoins d'accès à des connaissances diversifiées permettant de construire sa vie au-delà de l'emploi, de se former à des activités extra-professionnelles.

La responsabilité de la réponse à ces besoins est différente dans chacun des cas. Les besoins sociaux sont de la compétence du législateur, ceux de l'organisation du travail de l'employeur, ceux de la carrière et du développement personnel de l'agent.

LA SITUATION ACTUELLE :

Les nouveaux dispositifs de formation professionnelle initiés par la loi de 2007, censés répondre à la nécessité de se former « Tout au long de la vie » (TLV), n'ont pas atteint leur objectif.

La CGT approuvait certains objectifs tels que l'amélioration de l'accès des agents publics à la formation professionnelle, la réduction des inégalités, la formation TLV qui permettait de se former à des activités extra-professionnelles pour profiter pleinement de son temps libre et d'une retraite active.

Mais la CGT contestait le contenu concret de ces réformes, la méthode et les moyens pour y parvenir. Dix ans après, les faits semblent largement confirmer nos craintes et nos alertes de l'époque.

La stagnation, voire la réduction, des moyens alloués à la formation conduit à l'utiliser dans un objectif d'employabilité immédiate ou à en réduire l'offre, au détriment de l'exercice des missions.

Les formations initiales sont réduites avec pour conséquence un besoin grandissant en formations régulières et complémentaires sans impact le plus souvent sur la reconnaissance des qualifications. Les contenus de la formation initiale sont donc répercutés sur de la formation en cours de carrière dans une logique de construction de parcours dirigés sans tenir compte des aspirations des agents.

La complexité du droit individuel à la formation (DIF) et son articulation avec le reste de la formation au service de l'agent conduit à une faible utilisation de ce droit. Les moyens n'ont pas été mis en œuvre pour l'accompagnement des agents souhaitant une VAE (validation des acquis de l'expérience).

Le Compte Personnel de Formation (CPF) créé pour permettre aux agents de changer de métiers ou de secteur d'activité (passage public/privé), ne fait qu'augmenter les inégalités entre les agents des différents versants. Le CPF est lié à la mise en place dans la Fonction publique du compte personnel d'activité (CPA) prévue par la loi travail. Ils visent à l'individualisation et participent à la remise en cause des droits et garanties statutaires.

Dans la Fonction publique d'Etat :

La CGT met en avant plusieurs facteurs déterminants de l'échec des dispositifs de formation professionnelle initiés par la loi de 2007 :

• Les réformes successives, RGPP, MAP, REATE, l'austérité budgétaire et les suppressions d'emplois n'ont pas permis d'actionner les dispositifs de formation pour accompagner les agents ;

• Les financements dévolus aux dispositifs de formation sont largement insuffisants ;

• Cette insuffisance de financement s'accompagne d'une communication déficiente à destination des agents sur le droit à la formation et d'une modification des plans de formation qui se réalise surtout au détriment des agents de catégorie C (-3,2 jours de formation entre 2004 et 2014) ;

• L'insuffisance de la prise en charge des frais de formation et l'éloignement des sites de formation.

Hors ministère de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent s'établit à 7,9 en 2014 soit -1,5 % par rapport à 2004 (enseignement : 4 jours/agent). Il révèle de grande disparité d'accès à la formation : 10,8 J. pour les A, 8,6 pour les B et 5,2 pour les C.

Les dépenses de formation statutaire ont légèrement augmenté (+0,1 %) et celles de formation professionnelle (+ 0,3 %), soit une quasi-stagnation des dépenses en 2014 représentant 5,4 % de la masse salariale (+1,2 % par rapport à 2013).

Le DIF n'est utilisé que par 8 096 agents en 2014 (soit – 15,8 % par rapport à 2013).

Dans la Fonction publique territoriale :

« La loi HORTEFEUX du 19 février 2007 s'est inscrite totalement dans les politiques d'affaiblissement des services publics. […] Cette loi conduit à privilégier la mise en place de formation à l'emploi, au poste de travail au détriment de la formation liée à la mission et valeur de service public. C'est la réduction de la formation professionnelle à l'initiative de l'agent. C'est la déconnection entre la formation professionnelle, le service public et le statut de la FPT » disions-nous à l'époque. Dix ans après, les chiffres officiels nous donnent raison.

Le CNFPT, établissement public paritaire et national, n'organise plus que la moitié des journées de formation : 47,1 % sur cotisation obligatoire, 5,3 % en formations payantes. 19,4 % sont organisées par les collectivités elles-mêmes, et 28,3 % sont confiées à d'autres organismes.

Les outils de formation – dits – « à l'initiative de l'agent » ont tous échoué : DIF récupéré par l'employeur, seulement 4 000 VAE et 2 500 bilans de compétences, pour près de deux millions d'agents.

Mais le plus grave est que 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 (toutes catégories) est passé de 3,01 en 2007 à 2,55 en 2013. Il est à 1,5 pour les communes de moins de 1 000 habitants et de 0,3 pour les agents non titulaires. Seulement 11,6 % sont consacrées à des prépas concours et 2,1 % à la formation personnelle. La division donne 0,3 jours pour les prépas concours et 0,05 jours pour la formation personnelle, par agent et par an. Tout le reste relève de la formation obligatoire ou de l'initiative de l'employeur.

Le droit à la formation est aujourd'hui totalement à la main de l'employeur qui peut refuser, pratiquement à sa guise, toutes les formations qui ne lui sont pas utiles directement.

La formation délivrée par le 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. Pour cela, il est indispensable de revenir à la cotisation traditionnelle de 1 % et de la revaloriser considérablement pour que le CNFPT puisse répondre à toutes les demandes de formation aujourd'hui non satisfaites.

La CGT revendique, pour le CNFPT, un paritarisme de plein exercice. En son sein, une commission, à parité salariès et employeurs, présidée par un représentant des salariés, aurait à statuer sur l'utilisation de la part de cotisation fléchée pour les mobilités choisies.

Dans la Fonction publique hospitalière :

Les fonds de formation, gérés par l'Association nationale de la formation des personnels Hospitaliers (ANFH) seul Organisme paritaire collecteur agréé (OCPA) dans la FPH ou par les établissements, sont de plus en plus insuffisants pour faire face aux besoins de formation des personnels des établissements de santé.

Le nombre d'étudiants dans les formations paramédicales, médicales est en dessous des besoins de recrutement des établissements de santé. De plus, le quota de départ fixé par la DGOS à l'entrée de certaines formations est insuffisant. Il ne prend pas en compte : le taux d'échec, d'abandon, en cours et à l'issue des formations.

La loi HPST confortée par la loi « Santé » a mis en place différentes réformes néfastes, dont le Développement professionnel continu (DPC) et l'organisme de gestion du DPC (OGDPC).

Avec le DPC, l'obligation de formation est imposée aux salariés médicaux, auxiliaires médicaux et paramédicaux (sauf les personnels administratifs et techniques exclus de cette mesure) sur des axes prédéfinis sans concertation avec les représentants du personnel.

Il y a dans ce nouveau mécanisme renversement de la responsabilité de l'action de formation : les employeurs vérifient que les salariés ont bien rempli leur obligation sans qu'à aucun moment ils en soient garants. Ceci est d'autant plus inacceptable que l'obligation de formation est déjà inscrite dans de nombreux décrets de compétences des agents. Souvent celle-ci n'est pas rempli, non du fait des agents, mais plutôt de la difficulté des établissements à répondre aux multiples demandes de formations des personnels, et de l'absence de volonté, d'autorisation et de financement préalable de l'employeur.

Tout cela conduit, à travers l'objectif du DPC, à maîtriser les dépenses de santé et non à proposer aux agents « une formation tout au long de la vie » qui réponde à leurs besoins (confère Intro).

Ceci a des conséquences sur l'évaluation, des professionnels et de leur pratique, avec des tentatives de suppression de la notation et de transformation de la prime de service en prime de fonction et de résultat.

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT

Assurer pleinement son parcours professionnel, avoir prise réellement sur son avenir, au sein comme en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité professionnelle choisie et non imposée, tous ces enjeux restent encore à gagner. C'est pourquoi, la CGT Fonction publique s'est toujours battue pour une formation professionnelle continue permettant de corriger ou d'atténuer les inégalités et les échecs liés aux manques de moyens humains et financiers donnés aujourd'hui au système scolaire. L'objectif est bien de permettre pour tous un accès permanent et renouvelé à la connaissance.

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

- Une formation obligatoire définie par la loi, adaptée selon les grades et les fonctions ;
- Une formation délivrée pour améliorer le service public et définie dans le cadre des plans de formation négociés avec les syndicats et validés par le comité technique ;
- Une formation permettant de favoriser la mobilité choisie et la carrière de l'agent qui devrait être appuyée sur un droit opposable garanti par le statut ;
- 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 formation est aussi le droit à se former à des loisirs, à des activités civiques et militantes ou à une activité envisagée pour la retraite.

Les financements doivent également être distingués pour éviter que soient confondus les besoins des agents et ceux des employeurs. La formation doit jouer le rôle d'ascenseur social. A ce titre le fléchage des cotisations sur les différentes formations doit être élargi aux trois versants de la Fonction publique.

La CGT revendique pour les trois versants de la Fonction publique :

- L'égalité d'accès au droit à la formation professionnelle pour tous et toutes, y compris pour les non titulaires, avec une prise en charge totale du surcoût lié à la formation des salariés en situation d'handicap ;
- Le droit à une formation initiale rémunérée dès le recrutement ;
- Un droit opposable à la formation à l'initiative des agents ;
- L'accès aux formations promotionnelles afin d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- 10 % du temps de travail doit être consacré à la formation professionnelle, dont 5 % a minima à l'initiative de l'agent pour favoriser sa mobilité choisie et son développement personnel ;
- La réalisation intégrale de la formation sur le temps de travail et sa reconnaissance en temps de travail effectif ;
- La prise en compte dans le temps de travail, conformément à la législation, des délais impartis pour se rendre aux lieux de formation ;
- Le maintien intégral de tous les éléments de rémunération pendant chaque action de formation ;
- La prise en charge de l'intégralité des frais de formation (transports, hébergement, restauration) et revalorisation des taux des indemnités correspondantes ;
- La prise en compte de la charge de travail des formateurs occasionnels et des tuteurs ;
- L'e-formation ne doit pas se substituer aux stages présentiels mais en être un complément ;
- Le CPF doit être un droit opposable pour l'agent si l'on souhaite qu'il puisse y avoir recours.

retour sommaire

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA SANTÉ ET LA SÉCURITE AU TRAVAIL

LA SITUATION ACTUELLE

Ces dernières années des avancées majeures pour les agents ont été obtenues à force de négociation et d'opiniâtreté. Les agents vont pouvoir bénéficier du temps partiel thérapeutique dès le début d'une pathologie sans avoir besoin d'attendre 6 mois comme auparavant et celui-ci peut concerner plusieurs affections. Ils ont droit à un congé spécial de maladie dès lors qu'est reconnu l'accident de service et/ou la maladie professionnelle. Dans ce cas, ils conservent l'intégralité de leur traitement jusqu'à ce qu'ils soient en état de reprendre leur service ou jusqu'à la mise à la retraite !

Surtout, est maintenant considéré comme imputable au service "tout accident survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement". C'est notamment le cas des accidents survenus pendant les trajets entre le lieu de résidence et le lieu de travail. Maintenant, la charge de la preuve est inversée, ce n'est plus à la victime de prouver qu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie du fait de son travail, s'il s'est produit pendant le temps et le lieu de service en l'absence de faute personnelle.

Autre avancée majeures, la création de l'Allocation Spécifique de Cessation Anticipée d'Activité (ASCAA). Cette allocation peut être comparée à l'ACAATA (Allocation de Cessation Anticipée des Travailleurs de l'Amiante) qui n'existait jusque-là que dans le secteur privé et pour certains fonctionnaires. Cette allocation va permettre aux agents malades de l'amiante de faire valoir un droit au départ anticipé à la retraite dès 50 ans.

Concernant les accords, nous avons signé l'accord sur la prévention des RPS dans la Fonction publique en octobre 2013. Si cet accord a permis à certains ministères de s'emparer de la question épineuse des RPS, nous ne pouvons que constater que, les accords n'étant pas contraignants, beaucoup d'administrations et d'établissements public les ignorent sciemment.

S'il existait une volonté au niveau de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction publique, celle-ci n'était pas partagée en territoire ! La seule façon de faire respecter ces accords signés est la création d'un rapport de forces favorable aux agents ou, en dernier recours, l'action en justice !

Beaucoup de sujets ont commencé à être traités, mais les chantiers sont loin d'être finis comme le sujet des CHSCT, avec les moyens des mandatés, la formation, les périmètres mais aussi le sujet des acteurs de la prévention comme les Inspecteurs Santé, Sécurité au Travail, ou les conseillers et assistants de prévention. Si la création de ces fonctions a été une avancée, il y a besoin maintenant d'aller plus loin au niveau de leur statuts et de leurs prérogatives, et l'étendre à la FPH.

REVENDICATIF IMMEDIAT

Commun aux trois versants :

- Sur les CMR : Mettre à jour le tableau des maladies professionnelles. Que des fiches d'exposition soient établies pour tous les agents.
- Sur les instances médicales : Modifier les règles de quorum, pour que soit obligatoire la présence d'un représentant par collège. Avoir des représentants des personnels dans les comités médicaux.
- Sur la médecine de prévention : Que chaque personnel dépende d'un médecin de prévention.
- Sur la formation obligatoire de 2 jours RPS (prévue dans l'accord sur la prévention des RPS dans la FP pour 2014-2015) : réimpulser ces 2 jours pour tous les mandatés CHSCT.

Commun aux deux versants FPT, FPE :

Sur les CHSCT : Augmenter le nombre de jours de formation pour lesquels le mandaté peut choisir son organisme de formation (accord de novembre 2013).

Les périmètres des CHSCT (à partie de 50 salariés, dans chaque centre de gestion). Augmenter le nombre d'heures de délégation.

LES QUESTIONS NECESSITANT UN CYCLE DE NEGOCIATIONS.

• Le caractère non contraignant des accords dans la Fonction publique;
• La durée du temps de travail en cas d'horaires atypiques;
• Le maintien de la catégorie active, et la reconnaissance de la pénibilité;
• Travailler sur le taux d'obligation d'emploi de personnel en situation de handicap;
• Le droit d'expression des agents et le droit à la déconnection;
• Sanction envers les chefs de services en cas d'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels ou de mise à jour régulière;
• La prise en compte des expositions passives aux Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques;
• La fréquence des visites médicales et l'existence de la médecine agréée;
• Création d'un corps pour les inspecteurs santé et sécurité au travail et d'un corps pour les assistants et conseillers de prévention.

retour sommaire

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

La question du temps de travail est indissociable du service public rendu à la Nation car la réalisation des missions repose pour l'essentiel sur l'engagement de ses agents et donc le temps de travail qu'ils y consacrent. Cependant, aucune réflexion n'est conduite aujourd'hui sur le périmètre des services publics adéquat pour répondre aux besoins de la population (confère Fiche 1 et Fiche 2 sur l'emploi). Sans repère partagé ni débat démocratique sur les besoins, on en vient à n'envisager que les coûts associés à la dépense publique.

Le débat sur le temps de travail des fonctionnaires, supposé moindre que dans le privé, prend alors un tour systématiquement émotionnel et dogmatique, remplaçant le débat démocratique par des postures idéologiques et une démagogie anti-fonctionnaire.

Aucun bilan de la mise en œuvre des 35 heures dans la Fonction publique n'avait été réalisé avant le rapport Laurent publié le 26 mai 2016 qui aura au moins permis de débattre sur le temps de travail des agents de la Fonction publique mais aussi sur son organisation.

Partant des constats de ce rapport, la CGT y voit deux mérites:

• Faire un sort aux préjugés politiques de tous bords tendant à accréditer l'idée auprès de l'opinion publique que les fonctionnaires et agents publics travaillent moins que les salariés du privé et donc à fragmenter le salariat ;

• Mettre en avant l'importance des enjeux numériques et organisationnels dans la définition du temps de travail rejoignant en cela des arguments formulés par la CGT.

Cependant, la CGT condamne fermement certaines propositions de ce rapport trop timorées ou carrément régressives en termes de progrès social, notamment la proposition de négociations locales. L'harmonisation, utilisée à maintes reprises dans le rapport pour justifier une équité entre les agents, résonne comme le nivellement par le bas des droits et garanties des personnels. L'annualisation du temps de travail, liée de surcroit à des notions de productivité incompatibles avec la Fonction publique, est une véritable provocation pour les fonctionnaires qui exercent des missions de service public, certaines 24h sur 24h et 365 jours par an.

LA SITUATION ACTUELLE

Dès que l'on prend le temps d'analyser plus finement l'organisation du temps de travail dans la fonction publique, on est en premier lieu frappé par la fréquence des horaires atypiques qui répondent aux spécificités liées à la continuité du service de l'Etat dans ces trois versants et par la réalité du temps de travail hebdomadaires des personnels. Les agents ont d'ailleurs massivement choisi le cycle de 38h30 hebdomadaires qui offre la contrepartie de jours RTT.

Ainsi, il est totalement erroné de penser que les agents publics travaillent moins que les salariés du secteur privé.

D'après les données d'une étude de la DARES de 2013:

• Seuls 30 % des agents de la Fonction publique sont à 35h;

• 46,5 % travaillent au-delà de 35h;

• 75 % des agents dépassent parfois ou tous les jours leurs horaires de travail;

• 42 % des agents travaillent le samedi et 30 % le dimanche;

• 11,3 % des agents FPT travaillent entre 7h et 8h par jour contre 11,2 % dans le privé.

Le rapport Laurent souligne pourquoi la durée annuelle des fonctionnaires est à 1584h au lieu de la durée réglementaire de 1607h: les exigences du service public et la nécessité d'un travail en continu entraînent des contraintes spécifiques qui donnent lieu à des modalités de temps de travail particulières (horaires atypiques, astreintes, travail de nuit, du dimanche). Il précise aussi que les nouvelles technologies ont rendu floue la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

D'autres constats sont éloquents sur le temps de travail des fonctionnaires:

• inflation des heures supplémentaires dans la santé et la police en particulier;

• inflation des heures écrêtées ou non recensées qui ne sont pas rémunérées;

• inflation des jours mis sur un CET, dont certains inutilisables;

• généralisation du forfait jours au-delà des catégories de l'encadrement supérieur pour lequel il était prévu, avec des dépassements horaires devenus incontrô-

lables et une disponibilité permanente, laissant croire aux employeurs publics à un « droit de tirage » illimité sur le temps passé au travail (sont au forfait 14,3 % des cadres de la FPE, 10,2 % de la FPT et 17,5 % de la FPH);

• 62 % des fonctionnaires emportent du travail à domicile;

• un temps de travail excessif des cadres, entre 45h et 70h hebdomadaires, avec une mobilisation pour certains 7jours sur 7;

• refus de plus en plus systématique de facilités horaires, d'autorisation d'absence, de temps partiel;

• non remplacement des diverses absences avec un effet culpabilisant sur les agents;

• temps de travail de personnels médicaux (plus de 100000 emplois) organisés sous forme de 10 demies-journées sans réglementation ce qui autorise tous les excès.

Le rapport annuel 2014 sur l'état de la Fonction publique démontre la dégradation des conditions de travail dans les trois fonctions publiques (confère Fiche 8). L'importance des surcroîts d'activité se traduit par l'augmentation des contraintes de rythme du travail, la multiplication d'objectifs irréalistes, la polyvalence dans un contexte d'accès limité à la formation professionnelle, l'utilisation du numérique pour inciter les agents à travailler en dehors de leurs temps de travail favorisant ainsi l'émergence massive du travail caché.

La généralisation des nouveaux modes de management pèse négativement sur le temps de travail: management par objectifs individuels, multiplication des charges liées au reporting, remise en cause des temps d'échange, de transmissions, de réunions d'équipe. Tout cela accroit le sentiment d'isolement des agents avec un impact sur l'organisation et les conditions de travail, sur le service rendu à l'usager.

Le développement du recours aux formes dérogatoires d'emplois avec l'accroissement du nombre de contractuels (près de 20 %) place un nombre croissant d'agents dans une situation de plus grande vulnérabilité quant à l'organisation du travail. La situation de précarité permet au management de faire peser plus de contraintes par des formes de chantage implicites au renouvèlement de contrat.

ANALYSE ET REVENDICATIONS DE LA CGT

Pour la CGT, il n'y a pas de recul envisageable mais au contraire des améliorations à apporter qui passent notamment par la prise en compte d'effectifs suffisants pour accomplir les missions. La non création d'emploi en compensation des 35h dans la Fonction publique, aggravée par les massives suppression d'emplois et les restructurations permanentes, a eu des conséquences catastrophiques sur les conditions de vie hors et au travail des fonctionnaires. Les études sur les congés maladie le démontrent.

Parallèlement, le nombre de personnes en recherche d'emploi n'a jamais été aussi élevé. Le sens de l'histoire et du progrès social est une diminution régulière du temps de travail et non une augmentation. A ce partage du travail imposé entre une population dans l'emploi mais surexploitée et une population sans emploi et précarisée la CGT préfère un autre partage du travail en proposant une nouvelle diminution du temps de travail pour tous.

La CGT revendique pour les 3 versants de la Fonction publique

• Un véritable bilan de la mise en place des 35h dans la Fonction publique (un rapport parlementaire a estimé dans sa fourchette basse que les 35h avaient créées dans le secteur privé plus de 350 000 emplois);

• La mise en perspective d'une réduction du temps de travail à 32h hebdomadaires (à 30h dans la fonction publique hospitalière) sans perte de salaire avec les créations d'emplois statutaires équivalents;

• Dans l'immédiat, le maintien des régimes dérogatoires aux 1607h mis en place, pour répondre aux nécessités de service public indispensables, dans le cadre d'accords négociés avec les syndicats et validés juridiquement et les circonscrire uniquement à ces situations particulières;

• L'intégration dans le temps de travail effectif, des délais de routes liés à la formation professionnelle, aux mandats des élus et représentants des personnels, par exemple;

• Un bilan exhaustif de la mise en œuvre de l'ARTT afin d'analyser ses conséquences au regard des obligations professionnelles, des nécessités de service et des besoins des usagers;

• La mise en place d'un réel droit à la déconnexion;

• L'articulation entre vie professionnelle et vie privée doit être posée et des moyens nouveaux accordés (le télétravail ne peut pas être la seule réponse);

• L'obtention, dans le cadre du télétravail, des garanties suivantes:

– Maintenir un lien dans l'organisation des collectifs de travail avec une majorité du temps de travail effectuée au sein du service;

– Garantir un droit à la déconnexion respectant le droit commun pour ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire du temps de travail, les temps de pause et de repos.

retour sommaire

AMÉLIORER LES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE

LA SITUATION ACTUELLE

De 1993 à 2014 les réformes ont fait reculer les droits à retraite. L'effet de ces réformes prévu par le Conseil d'Orientation des Retraites ferait passer la pension nette moyenne de 66 % du revenu d'activité net moyen (2014) à une fourchette entre 45 % et 55 % en 2060. L'ensemble des prévisions prévoit une baisse du niveau des retraites de 20 % à 30 % par rapport au revenu d'activité à cet horizon, malgré un recul de l'âge moyen de départ en retraite à 64 ans dès 2040.

Les régimes de retraite publics participent pleinement de cette dégradation. Dans ses travaux, le COR établit une grande équivalence entre pensions des régimes de retraite publics et privés, tant en termes de montant à qualification égale, que de taux de remplacement ou d'âge de départ.

Le « sentiment » de l'opinion publique que les fonctionnaires seraient privilégiés est régulièrement agité. Il ne repose sur aucune donnée objective, et ne doit pas être utilisé par le gouvernement pour justifier une nouvelle baisse des droits des fonctionnaires et des agents publics.

Dans sa séance du 31 mai, le COR établit que l'application des règles du privé dans les régimes de fonctionnaires aurait pour conséquence un fort recul du niveau des retraites pour les agents aux carrières incomplètes (majoritairement des femmes), pour les agents subissant la pénibilité (« service actif »), et pour les agents ayant le niveau de primes le plus faible, dont massivement les enseignants et les agents des plus petites collectivités locales.

Cette étude prouve que le régime de retraite des fonctionnaires est un élément du statut général, construit sur le déroulement de carrière des agents et leur niveau de qualification. Un alignement sur le privé reviendrait à entériner les inégalités internes à la fonction publique, générées par les modes de gestion qui affaiblissent le principe de carrière, issus du « new public management ».

La fonction publique de carrière est une garantie pour le citoyen. Elle est fondée sur la séparation du fonctionnaire et du politique par la séparation entre propriété du grade par le fonctionnaire et disposition de l'emploi par le politique. Affaiblir la propriété du grade en affaiblissant la garantie de rémunération établie par la grille indiciaire, c'est affaiblir le statut des fonctionnaires. La référence à l'indice de l'échelon des 6 derniers mois pour le calcul de la retraite est cohérente avec la fonction publique de carrière.

Le Premier ministre a fixé l'année 2018 comme celle « du diagnostic, de la concertation et de la négociation » pour « rendre le système de retraite plus juste et plus lisible, pour qu'un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous ». Pendant sa campagne électorale la majorité parlementaire évoquait un système universel de retraite par points, maintenant des différences entre régimes mais harmonisant le mode d'acquisition des droits.

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

Quelles que soient les évolutions envisagées par le gouvernement, la CGT refusera de déconnecter le régime de retraite des fonctionnaires du statut général.

Pour la CGT l'objectif du système de retraite pour l'ensemble du monde du travail est un taux de remplacement de 75 % à 60 ans pour une carrière complète.

Dans un premier temps, la CGT prend au sérieux l'engagement du gouvernement d'avoir une large séquence de diagnostic et de concertation, avant négociation.

L'ensemble des éléments concernant de façon globale les retraites de la fonction publique doivent systématiquement être présentés dans des instances représentant les agents publics. Il n'est plus acceptable qu'il en soit autrement.

Le Conseil commun de la Fonction publique doit dès l'automne 2017 organiser le diagnostic et la concertation préparant la négociation.

Des éléments aussi importants que la place de l'IRCANTEC, que l'avenir du régime par capitalisation (ERAFP), que l'avenir du « service actif », le mode propre à la Fonction publique de reconnaissance de la pénibilité, que les perspectives financières et les modes de financement des retraites publiques, ne peuvent en aucun cas être abordés dans le cadre global des négociations sans l'avoir été dans le cadre normal de représentation des agents publics, le CCFP.

Pour autant, dans le cadre actuel certaines questions plus spécifiques au régime des fonctionnaires doivent être abordées :

1. reconnaissance de la pénibilité ;
2. minimum garanti ;
3. intégration de primes dans le traitement indiciaire et l'extinction de l'ERAFP ;
4. bonification pour enfants ;
5. computation des jours de grève ;
6. proratisation des 25 meilleures années pour le calcul du salaire annuel moyen des poly-pensionnés privé-public.

La reconnaissance de la pénibilité

Le mode de reconnaissance collective de la pénibilité dans la Fonction publique est le service dit « actif » : départ anticipé avant l'âge d'ouverture du droit (en général 5 ans).

Le support légal (I-1° de l'article 1 du L24 du CPCM) est insuffisamment précisé (Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.) et génère une gestion arbitraire et incohérente du service actif. Le décret prévu par l'article L24-1-1° doit faire l'objet d'une publication.

La CGT revendique :

• De faire évoluer le service actif vers une réparation explicite de l'exposition à la pénibilité dans la fonction publique, en maintenant un cadre collectif et statutaire. La mise en œuvre du C3P dans la fonction publique dissoudrait le cadre statutaire et enverrait le pire des messages aux employeurs publics sur leur obligation de lutter contre les expositions ;

• De fonder la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique sur un décret listant les conditions de travail et de dangerosité y ouvrant droit, en prenant appui et en complétant le décret 2011-354 du 30 mars 2011, relatif à la définition des facteurs de risques professionnels dans le code du travail, en particulier sur les seuils et les pluri-expositions ;

• Que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification, pour rendre possible les départs anticipés, quelle que soit l'évolution de la carrière, en établissant la transférabilité des droits acquis dans ce cadre.

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

Le minimum garanti

Le minimum garanti (MG) concerne une partie importante des départs en retraite dans la Fonction publique, en particulier pour les agents de catégorie C et les femmes.

Avant les réformes de 2003 et 2010 ce dispositif permettait d'assurer une pension de retraite minimum à tous les fonctionnaires et de corriger les effets de carrières incomplètes.

Alors que l'article 4 de la loi de réforme de 2003 fixe comme objectif (non contraignant !) au système de retraite une pension minimum de 85 % du SMIC net pour une carrière complète, le Minimum Contributif (Mico) de la CNAV atteint péniblement 55 %, et 60 % pour le MICO majoré. Il n'existe aucune garantie minimum en retraite complémentaire.

Le minimum garanti de la Fonction publique, équivalent au SMIC net pour 40 ans de carrière, est lui un véritable minimum (57.5 % pour 15 ans de service, 82.5 % pour 25 ans, 90 % pour 30 ans et 100 % pour 40 ans).

Mais son alignement sur les conditions d'attribution du Mico par la loi de novembre 2010 ne corrige plus les carrières incomplètes, par l'obligation d'avoir la durée d'assurance totale pour le taux plein. Cette disposition a fait perdre le bénéfice du MG à de nombreux fonctionnaires, particulièrement des femmes de catégorie C, au point de ne plus être un minimum, ni d'être garanti.

Soit les agents partent avec une retraite très basse, bien en dessous du seuil de pauvreté, soit ils prolongent leur carrière jusqu'à 67 ans (ou 62 ans pour la catégorie active).

Le changement de mode de calcul en-dessous de 15 ans de service (division par le nombre de trimestres exigibles pour le taux plein) supprime le bénéfice du MG à presque tous les agents rémunérés un peu au-dessus du SMIC.

La CGT revendique :

• L'abandon de la double condition (d'avoir la durée d'assurance totale ou d'atteindre la limite d'âge) pour pouvoir bénéficier du minimum garanti ;

• La prise en compte des bonifications, a minima celles pour enfant, pour le calcul du MG ;

• Le calcul d'une pension inférieure à 15 ans en divisant 57.5 % par 15, par année de service.

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

La loi Fillon de 2003 a créé un « Régime Additionnel de la Fonction publique » (RAFP) destiné à procurer aux fonctionnaires un supplément de retraite à partir de cotisations appliquées sur les primes et indemnités.

Ce régime est en fait un fonds de pension, soumis aux aléas des marchés financiers. La faiblesse persistante des taux obligataires depuis la crise financière de 2008 condamne le modèle de la capitalisation pour la retraite.

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

Selon le rapport sur la fonction publique de 2016,

le pourcentage de primes et indemnités dans les trois versants est en moyenne de 23 % du salaire brut, soit 30 % du traitement brut.

Le taux réel de remplacement n'est donc pas de 75 %, mais de 58 %. L'accroissement continu de la part de primes et indemnités dans le salaire s'analyse comme une fuite de la puissance publique devant ses responsabilités d'employeurs, et une baisse continue des droits sociaux des fonctionnaires. Cette moyenne cache de profondes inégalités entre fonctionnaires.

Le précédent gouvernement a décidé en 2015, dans le cadre de la mise en œuvre unilatérale de PPCR, une intégration d'une part de prime en points d'indice dans le traitement (4 points pour les C, 6 pour les B et 9 pour les A). Très insuffisante à renverser la logique en place, cette intégration doit être reprise et renforcée. La CGT demande l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.

La CGT revendique la mise en extinction de l'ERAFP, les droits déjà acquis étant préservés.

La CGT propose d'ouvrir aux fonctionnaires l'option :

• Soit vers l'intégration des droits issus de l'ERAFP dans les régimes de retraite des fonctionnaires,

• Soit vers une épargne réglementée pour les fonctionnaires dont les provisions seraient affectées au développement industriel du pays (PME-PMI), à la satisfaction des besoins sociaux (logement des fonctionnaires), à l'accompagnement du vieillissement de la société, au développement de l'emploi solidaire, à la transition écologique.

Rétablissement de la bonification d'un an par enfant

Tant que les inégalités de pension entre femmes et hommes existent, des mesures de compensation sont légitimes. La réforme de 2003 a réduit ce droit familial, avec le passage d'un an de bonification par enfant à 6 mois de durée d'assurance (durée validée qui sert seulement pour le calcul de la décote), pour les enfants nés à partir de 2004.

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

Jours de grève

Les journées de grève sont signalées à la CNRACL par les établissements hospitaliers et les collectivités territoriales, et défalquées de la durée ouvrant droit à pension. Or les articles 5 et 9 du Code des pensions ouvrent le droit pour les services accomplis en position d'activité. Pendant une grève, les fonctionnaires sont en position d'activité.

La CGT estime qu'il s'agit là d'une discrimination du traitement des fonctionnaires ainsi que d'une atteinte au droit de grève. La CGT réitère sa demande que les jours de grève ouvrent droit à pension pour tous les fonctionnaires.

Proratisation des 25 meilleures années pour le calcul du salaire annuel moyen des poly-pensionnés privé-public

Les salariés du privé n'ayant qu'une partie de leur carrière à la CNAV proratise les 25 meilleures années pour le calcul de leur salaire de référence : ils prennent en compte les 12 meilleures années de salaire pour une demi-carrière à la CNAV.

Les poly-pensionnés privé-public fonctionnaires prennent eux en compte les salaires pour la CNAV et les régimes alignés jusqu'à 25 ans. Cette disposition ne leur permet pas d'éliminer les années les plus difficiles, et baisse très fortement le salaire annuel moyen servant au calcul de leur retraite du privé.

C'est une discrimination sans aucune justification à laquelle il est nécessaire de mettre un terme.

retour sommaire

POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

INTRODUCTION

L'égalité est inscrite dans la Constitution, elle doit être une réalité. L'État, les collectivités locales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent être exemplaires en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes : c'est un enjeu de société majeur, l'affaire de tous et toutes, qui appelle des réponses fortes et ambitieuses.

LA SITUATION ACTUELLE

Les constats faits dans le rapport gouvernemental « La force de l'égalité » rendu en janvier 2017, font état d'inégalités très fortes dans la Fonction publique malgré une législation riche sur l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit se concrétiser par une augmentation et une égalité de traitement. Cette égalité est d'ailleurs d'une importance primordiale pour les recettes de la protection sociale.

Aussi, le protocole Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 doit être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements de santé …). Nous rappelons que l'égalité professionnelle est un sujet de négociations et de discussions au niveau national mais aussi au niveau local.

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT s'emploiera à ce que pour chaque prise de décision, l'application d'une démarche intégrée ne soit pas qu'un slogan. Il faut de toute urgence appliquer les textes en vigueur et ouvrir des négociations sur les thématiques suivantes :

Rémunérations

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Dans la fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification et diplôme égaux. C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

• Tout d'abord, établir une carte des emplois sexuée (filière/cadres d'emplois/corps) : faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60 % d'un sexe représenté.

• Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour toutes les catégories ou surtout dans les filières/ emplois à prédominance féminine ?

Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique et homogénéiser le plus possible les grilles entre filières :

C'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en quatre domaines (comme le propose le BIT) : qualifications, complexité du poste, responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique :

• Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise ;

• Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles.

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence :

Les exigences physiques : prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers…).

– Il existe d'autres sollicitations corporelles comme : la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle…

– Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

Les exigences émotionnelles et temporelles :

– La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur…).

– Le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme.

– La disponibilité

– L'imprévisibilité de la charge de travail

– L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles).

Maternité

Nous revendiquons, là encore, l'application du protocole d'accord de 2013 : « D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agentes concernées, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé ». De plus la CGT revendique :

• L'application de l'aménagement du temps de travail à partir du 3e mois de grossesse, comme le prévoit la loi ;

• L'allongement du congé maternité - il n'est que de 16 semaines en France alors que l'Organisation Internationale du Travail préconise 18 semaines ;

• Une reconstitution de carrière pour les agentes ayant subi une pénalisation dû à une grossesse ;

• L'obtention d'autorisations spéciales d'absences pour la PMA conforme à ce que prévoit le Code du travail c'est à dire qu'elles ne soient pas conditionnées aux nécessités de service.

Conditions de travail des femmes

• Faire des analyses sexuées des conditions de travail et de leur impact sur la santé des agentes et agents en lien avec le CTE et CHSCT ;

• Reconnaitre la pénibilité et accorder les catégories actives en réparation pour les corps de métier concernés ;

• Agir pour un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences et agressions sexuelles ou discriminations.

Articulation vie privée/vie professionnelle

• Mieux rémunérer le congé parental ;

• Mettre en place un service public d'accueil de qualité de la petite enfance ;

• Un engagement des pouvoirs publics pour un égal accès aux temps d'activités périscolaires pour tous les enfants, quel que soit leur localité.

Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

• Une obligation de formation pour les personnels des services du personnel, les encadrant-es, les représentant.e.s des CHSCT ;

• Une obligation de formation dans les instituts et écoles de formation ;

• Développer la lutte contre les stéréotypes ;

• Obligation pour tous les agent.e.s d'avoir une formation inscrite dans le plan de formation sur la protection des victimes au travail, avec une protection contre le licenciement, un droit à la mutation et au changement de poste…

retour sommaire

LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL

LA SITUATION ACTUELLE

Après la signature en 2008 des accords de Bercy sur le dialogue social dans la Fonction publique, et la publication de 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, un cycle de discussions s'est achevé par la publication d'un relevé de conclusions unilatéral daté du 29 septembre 2011 et de plusieurs textes d'application.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Revendications immédiates

• Attribution de nouveaux moyens syndicaux nationaux indispensables au fonctionnement du Conseil Commun de la Fonction publique (CCFP) et au développement du dialogue social de niveau européen (point 1c de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011). La CGT demande à cet effet, en sus des droits existants rattachés aux conseils supérieurs, la création d'une enveloppe supplémentaire de droits nationaux répartie en fonction des résultats pris en compte pour la répartition des sièges au CCFP.

• Refonte urgente des règles de fonctionnement du CCFP et des Conseil Supérieur de la Fonction publique (CSFP) : rôle et place des suppléants ; présidence des formations spécialisées du CCFP (et place des organisations syndicales dans ce cadre) ; délais de transmission des projets de textes et des propositions d'amendement.

• Réouverture du dossier relatif aux possibilités de mutualisation du droit syndical (point 5 de l'axe II du relevé ministériel de conclusions du 29 septembre 2011).

Revendications nécessitant l'ouverture de négociation

Pour la CGT, l'ouverture d'une négociation sur l'amélioration des droits syndicaux conformément aux accords de Bercy est nécessaire.

Elle doit permettre :

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

– Le développement du droit syndical tel que prévu par les accords de Bercy, les discussions menées depuis 2011 ayant eu pour cadre imposé, celui d'une réforme menée à moyens constants.

– L'ouverture de discussions, dans un cadre interprofessionnel, pour la participation des employeurs publics à la mise en place de droits syndicaux interprofessionnels.

retour sommaire

QUELLE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ?

INTRODUCTION

La CGT Fonction publique est pleinement engagée dans la démarche initiée par la CGT de reconquête de la sécurité et de la protection sociales fondée sur les principes de solidarité, d'universalité, de démocratie, d'appropriation et de redistribution des richesses créées par le travail. C'est un engagement majeur pour répondre aux besoins et défis nouveaux du XXIe siècle telles la prise en charge de la perte d'autonomie et une politique ambitieuse de prévention des risques. Les droits et moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à toutes et à tous. Pour la CGT Fonction publique, l'intervention des organismes complémentaires a pour objectif de compléter les garanties de base et d'améliorer la couverture sociale globale, pas de justifier un transfert de prise en charge.

LA SITUATION ACTUELLE

Rappel du cadre légal

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit que les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives portant sur différents sujets dont l'action sociale et la protection sociale complémentaire. Par ailleurs, la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a introduit un article dans la loi du 23 juillet 1983 permettant aux employeurs publics de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Des dispositifs différents dans les trois versants de la Fonction publique

La fonction publique de l'Etat

La protection sociale complémentaire des personnels est fondée sur un dispositif de référencement des organismes chargés de sa mise en œuvre. L'adhésion est facultative. Elle est ouverte aux actifs, fonctionnaires et agents non-titulaires, et aux retraités. C'est au terme d'appels d'offres et de cahiers des charges élaborés par les différents employeurs publics de l'Etat que les organismes sont référencés qu'il s'agisse de mutuelles, d'institutions de prévoyance, de compagnies d'assurances. L'offre de couverture complémentaire doit garantir des prestations couplées dans les domaines de la santé et de la prévoyance. Des systèmes de garanties minimales sont prévues de même que des mécanismes de solidarité qui sont contrôlés lors du versement des participations financières aux organismes référencés. Ces versements sont limités au montant des transferts solidaires (solidarités indiciaires, intergénérationnelles, familiales) effectués par les organismes référencés. Ce sont les organismes référencés qui perçoivent les participations financières.

La fonction publique territoriale

La protection sociale complémentaire est fondée sur deux dispositifs : la labellisation ou le conventionnement. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent :

Soit aider les personnels qui souscrivent un contrat dont la dimension solidaire aura été préalablement vérifié au niveau national dans le cadre d'une procédure spécifique dite de « labellisation ». Les contrats labellisés sont publiés sur une liste publiée par la Direction générale des collectivités locales.

Soit engagée une procédure de mise en concurrence des opérateurs. Une fois sélectionné, la collectivité conclut une « convention de participation » avec l'opérateur.

Les centres de gestion peuvent aussi conclure des conventions de participation.

L'adhésion est facultative. Elle est ouverte aux actifs, fonctionnaires et agents non-titulaires, et aux retraités. Les participations financières sont versées soit directement à l'agent soit via un organisme. Ces participations sont plafonnées dans les limites de la cotisation due par l'agent couvert.

La fonction publique hospitalière

La loi du 9 janvier 1986 prévoit la prise en charge par l'établissement d'affectation du fonctionnaire des frais d'hospitalisation dans la limite de 6 mois. Le fonctionnaire bénéficie également (contrairement à l'agent

non-titulaire qui en est exclu) de la prise en charge par l'établissement des soins médicaux et des produits pharmaceutiques qui leur sont délivrés pour leur usage personnel par la pharmacie de l'établissement sur prescription d'un médecin de l'établissement. Les fonctionnaires ont donc gagné un droit statutaire aux soins gratuits auquel s'ajoute une prestation maladie visant à compenser la perte de rémunération des agents ayant épuisé leurs droits statutaires de rémunération à plein traitement pour maladie (L'agent conserve alors l'intégralité de son traitement et la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, pendant une durée de 3 mois et à un 1/2 traitement du 4e au 12e mois. Le CGOS – Comité de Gestion des Œuvres Sociales – peut verser un complément d'un demi traitement pendant 5 mois, entre le 4e et 8e mois inclus).

ANALYSES ET REVENDICATIONS DE LA CGT

La protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique n'est pas satisfaisante :

Remarque liminaire :

A l'évidence, les systèmes de protection sociale complémentaire des différents versants constitutifs de la Fonction publique sont différents. Ces systèmes font l'objet de critiques et de revendications dédiées formulées par l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT, la Fédération des Services Publics CGT et la Fédération de la santé et de l'Action Sociale au sein du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Néanmoins, la CGT Fonction publique porte un ensemble de critiques communes :

• La protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique ne fait pas l'objet de réels processus de négociations ;

• Un nombre conséquent d'agents ne disposent pas d'une couverture complémentaire ;

• Un nombre conséquent d'agents accèdent à une couverture complémentaire dans le domaine de la santé sans accéder à une couverture complémentaire dans le domaine de la prévoyance. Dans le même temps, outre que le niveau des prestations proposées peut être insuffisant par rapport aux besoins des personnels, elles ne permettent pas de couvrir l'intégralité des risques (exemple : perte d'autonomie).

Tant dans la fonction publique de l'Etat que dans la fonction publique territoriale, les participations financières des employeurs publics sont faibles. Elles sont loin d'atteindre les plafonds autorisés par les textes en vigueur. Un nombre conséquent d'agents ne bénéficient aujourd'hui d'aucune aide. Pour la fonction publique hospitalière, aucun agent ne bénéficie aujourd'hui d'une participation financière de son employeur. Même si comparaison n'est pas forcément raison, les participations financières des employeurs du secteur privé sont nettement supérieures.

De manière irrecevable, la protection sociale complémentaire des personnels est de plus en plus soumise à des processus de marchandisation et de mise en concurrence alors qu'elle doit relever de l'économie sociale et solidaire.

Les revendications de la CGT Fonction publique :

Revendications immédiates :

• Ouverture d'un processus de discussions et de négociations inscrit à l'agenda social du Conseil Commun de la Fonction publique.

• Réalisation d'un état des lieux et d'un bilan contradictoire de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique.

• Les travaux d'ores et déjà entrepris par la DGAFP et au sein des différents conseils supérieurs des différents versants de la Fonction publique seront utiles pour dresser l'état des lieux en question. De manière articulée avec les travaux du CCFP, ils pourront aussi être utilement saisis.

• La CGT Fonction publique propose aussi que des auditions soient réalisées avec différents acteurs de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire.

• La CGT Fonction publique propose qu'un recensement et un examen exhaustifs des textes législatifs et réglementaires existants soient réalisés sans oublier la législation et la réglementation européennes.

• La CGT Fonction publique propose que ce travail soit réalisé et achevé au cours du deuxième semestre de l'année 2017 [septembre 2017 – décembre 2017]. Il fera l'objet d'un rapport soumis, à minima, à l'appréciation du CCFP.

Revendications à plus long terme : [A partir du 1/1/2018 et en tenant compte des conclusions du rapport].

• Rendre obligatoire les processus de négociations relatifs à la protection sociale complémentaire des personnels,

• Favoriser la couverture complémentaire du plus grand nombre possible d'agents actifs, fonctionnaires et non-titulaires, et de retraités,

• Assurer une protection sociale complémentaire qui offre des prestations couplées dans les domaines de la santé et de la prévoyance. Etendre les prestations proposées à des besoins nouveaux comme la prise en charge de la perte d'autonomie,

• Prendre les dispositions nécessaires afin que les employeurs publics participent de manière obligatoire et plus significative au financement de la protection sociale complémentaire des personnels (à minima, 50 % de la cotisation mutualiste obligatoire),

• Réaffirmer les principes de la mutualité et plus particulièrement la non sélection des risques et la mise en œuvre de solidarités professionnelles, indiciaires, intergénérationnelles et familiales.

retour sommaire

Union fédérale des syndicats de l'État CGT
263, Rue de Paris /// case 542 /// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 77 56 – ufse@cgt.fr
www.ufsecgt.fr

Fédération des services publics CGT
263, Rue de Paris /// case 547 /// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 88 20 – fdsp@cgt.fr
www.cgtservicespublics.fr

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
263, Rue de Paris /// case 538 /// 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 87 49 – santeas@cgt.fr
www.sante.cgt.fr

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires
la cgt
ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0917-S06197
SUPPLÉMENT >> N° 246 >> SEPT. 2016

FONCTION PUBLIQUE
supplément

APPAREIL D'ÉTAT

éléments pour le débat

Sommaire

• 4 **• A /// Statut**
5 — Le statut général, une garantie pour tous les citoyens
7 — Le statut des fonctionnaires, outil de progrès pour aujourd'hui et demain
• 8 **• B /// Table ronde**
Anicet Le Pors, Marylise Lebranchu, Jean-Marc Canon, animée par Isabelle Avran (NVO) — Statut, rôle et missions du fonctionnaire, place de la Fonction publique, histoire, les enjeux actuels et à venir.
• 20 **• C /// De quel appareil d'État avons-nous besoin ?**
21 — Un État stratège pour un nouveau mode de développement économique et social
24 >> ENJEU DE FINANCEMENT PÉRENNE
25 — Mettre les finances au service des financements de l'action publique
27 — Le crédit d'impôt recherche : tout pour le Capital !
28 — Prélèvement à la source : la liste des risques est longue
30 >> MISSIONS D'INSPECTION ET DE CONTRÔLE
30 — En quoi l'État est-il légitime pour exercer les missions d'inspection et de contrôle
32 >> ORGANISATION DE L'ÉTAT
33 — Quelle organisation de l'État déconcentré pour la mise en œuvre des politiques publiques
36 — Dé-hiérarchiser
38 >> COMPLÉMENTARITÉ ÉTAT/COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
39 — Quelles complémentarités entre l'État et les collectivités territoriales
41 — L'État, département, action sociale : un problème d'articulation
44 >> LA RÉFORME TERRITORIALE AU CŒUR DE MULTIPLES ENJEUX
44 — Une refonte conséquente de l'organisation territoriale de la puissance publique.
46 >> ÉTAT/SANTÉ et SÉCURITÉ SOCIALE; ÉTAT/EMPLOI
47 — État et Sécurité sociale : refonder l'organisation des services de santé
49 — Pour une séparation du droit à l'emploi et de l'indemnisation du chômage

informations légales en fin de numéro, p. 51, 3e de couverture

REMERCIEMENTS

Le comité de rédaction du journal Fonction publique remercie les personnalité.e.s ainsi que les militant.e.s de la CGT qui ont apporté leur contribution à la rédaction de ce supplément.
Nous remercions chaleureusement Isabelle Avran, rédactrice en chef adjointe de la Nouvelle Vie Ouvrière, pour la préparation et l'animation de la table ronde.

Jean-Marc Canon,
Secrétaire général de l'UGFF-CGT

L'action publique est le cœur de cible de toute une série de réformes successives et régressives.

Sans dresser un inventaire à la Prévert, nous rappellerons plus particulièrement ici la révision générale des politiques publiques, la modernisation de l'action publique, la nouvelle organisation territoriale de la République, la loi organique relative aux lois de finances, l'adoption de lois de finances et de financement de la Sécurité sociale organisant l'austérité budgétaire, les mises en cause des caractères statutaires et réglementaires du régime des fonctionnaires, l'introduction de nouvelles modalités de gestion et d'organisation du travail des personnels fondées sur la performance et l'individualisation des activités professionnelles…

Aucune dimension de l'action publique n'échappe aujourd'hui à ce processus qu'il s'agisse des finalités, des contenus, de l'organisation et des conditions de mise en œuvre des politiques publiques, de leurs modalités de financement, du volume et de la nature de l'emploi public, de l'avenir du statut général et des statuts particuliers des fonctionnaires, des droits et des garanties de l'ensemble des personnels.

Force est de constater que, dans un contexte de mondialisation et de financiarisation du capitalisme, les pouvoirs publics organisent une transformation conséquente et profonde de l'action publique pour en faire un outil au service des organisations patronales, des actionnaires, des marchés financiers et des exigences de rentabilité du capital, même si, il faut le souligner avec force, nos adversaires sont loin d'être parvenus à leurs fins et que, de notre côté, nous possédons bien des atouts.

Dans un tel contexte, il y a besoin de réinventer, de défendre, de reconquérir et de développer l'action publique.

C'est une des conditions indispensables pour apporter des réponses à la crise systémique, celle du système capitaliste, qui ne cesse, plus particulièrement depuis la crise financière des années 2007-2008, de se généraliser et de s'aggraver.

C'est dans cet objectif que l'Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT met en œuvre une démarche syndicale articulant critiques des réformes initiées, élaboration de propositions et de revendications alternatives, construction des rapports de forces nécessaires, dans le champ syndical et au-delà, pour imposer d'autres choix.

C'est aussi dans ce sens que le supplément du journal *Fonction publique* est entièrement dédié à quelques éléments clés de cet enjeu majeur.

Une publication qui a pour ambition d'être un outil permettant de susciter et nourrir le débat.

Une publication que nous avons construite en sollicitant des contributions de militantes et de militants de la CGT mais aussi de personnalités qui souhaitent participer à la nécessaire réflexion sur les services publics du XXIe siècle.

En espérant qu'elle sera aussi utile pour nos batailles d'aujourd'hui et de demain.

Fraternellement,
Jean-Marc Canon,
Secrétaire général de l'UGFF-CGT

– A • Le statut

— Le statut général des fonctionnaires, une garantie pour tous les citoyens
— Le statut général des fonctionnaires, outil de progrès pour aujourd'hui et demain

>> LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES, UNE GARANTIE POUR TOUS LES CITOYENS

A. Le Pors Ministre de la Fonction publique de 1981 à 1983

• L'AVÈNEMENT D'UN STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

L'avènement d'un statut général des fonctionnaires s'inscrit dans la très longue histoire de France. Le service du bien commun accompagne la sécularisation du pouvoir politique à la fin du Moyen Âge. L'autonomisation de l'appareil d'État sous la monarchie absolue se traduit par une forte expansion de l'administration, mais les agents publics sont détenteurs de charges vénales dont le régime gagne l'administration des cités. La Révolution française supprime les privilèges et pose des principes. Dès lors, durant tout le XIX° siècle et la première moitié du XXe siècle s'affirme une administration influente, régie selon un principe hiérarchique autoritaire que les gouvernements conservateurs tentent de transformer en statut contraignant. Les associations puis les syndicats de fonctionnaires dénoncent alors toute idée de « statut carcan ». Sans surprise donc, le premier statut des fonctionnaires est élaboré par le gouvernement de Vichy en 1941. C'est dire le courage et l'intelligence qu'il fallut aux politiques de l'époque de la Libération, dans l'esprit du Conseil national de la Résistance (CNR) pour prendre à contre-pied un siècle et demi de dénonciation statutaire et s'approprier le concept pour en faire un instrument progressiste. La Fédération générale des fonctionnaires (FGF, ancêtre de l'UGFF) s'impliqua fortement dans cette élaboration.

Le ministre de la fonction publique de l'époque, Maurice Thorez déclare alors que désormais le fonctionnaire est considéré « comme un homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative ». Le statut de la loi du 19 octobre 1946 (dernier texte voté, à l'unanimité de l'Assemblée nationale constituante) établit notamment, le système de rémunération, le classement par catégories en fonction des qualifications, un régime spécial de protection sociale et de retraite ainsi que de nombreuses garanties individuelles et collectives[1]. Il est important de noter que c'est dans ce statut des fonctionnaires que l'on trouve la première définition du « minimum vital », on dirait du SMIC aujourd'hui, fournissant ainsi un point d'appui revendicatif pour l'ensemble des salariés du secteur public comme du secteur privé, voire pour l'ensemble des citoyens[2]. La notion est introduite pour poser en principe que le plus bas salaire dans la fonction publique ne saurait être inférieur à 120 % de ce minimum vital (article 32). L'adoption de la constitution de la Ve République aura pour conséquence l'abrogation du statut de 1946 et son remplacement par l'ordonnance du 4 février 1959 qui aura surtout pour effet de modifier la répartition des dispositions statutaires entre la loi et le décret. Le mouvement social de 1968 ouvrira des discussions sur de nombreux chantiers statutaires.

• L'APPROFONDISSEMENT DE LA CONCEPTION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON EXTENSION AU-DELÀ DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Au bénéfice de l'alternance politique intervenue en 1981 à la suite de l'élection de François Mitterrand à la Présidence de la République, les transformations statutaires de la période 1981-1986 ont répondu à la fois à un besoin d'approfondissement de la conception française de la fonction publique et à son extension au-delà de la fonction publique de l'État. Schématiquement, on peut considérer que le nouveau statut a été le résultat de quatre choix. Premièrement, le choix de la conception du fonctionnaire-citoyen contre celle du fonctionnaire-sujet qui avait dominé le XIXe siècle et qui reposait sur l'idée que le fonctionnaire devait bénéficier de la plénitude des droits du citoyen (notamment du droit syndical et du droit de grève) pour exercer pleinement sa responsabilité. Deuxièmement, le choix du système de la carrière contre celui de l'emploi, plus précaire car centré sur la notion de métier. Troisièmement, le choix d'un équilibre entre unité et diversité, conduisant à la conception d'une fonction publique « à trois versants » (État, collectivités territoriales, établissements publics hospitaliers). Quatrièmement, le choix d'une architecture juridique fondée sur des principes ancrés dans l'histoire : égalité (article 6 de la Déclaration des droits de 1789), indépendance (loi sur les officiers de 1834), responsabilité (article 15 de la Déclaration des droits). Fut ainsi regroupé dans un même dispositif statutaire législatif un ensemble représentant aujourd'hui 5,4 millions de salariés (20 % de la population active)[3]. Outre cette extension considérable, le nouveau statut intégrait pour les sécuriser nombre de dispositions qui, jusque-là, relevaient du décret ou de la jurisprudence (droit de grève, liberté d'opinion, droit de négociation reconnu aux organisations syndicales, droit à la formation permanente, à la mobilité considérée comme une garantie fondamentale, etc.). La fonction publique était ainsi érigée en grande référence sociale pour tous les citoyens.

Les organisations syndicales de fonctionnaires, après quelques hésitations de certaines d'entre elles, soutinrent et jouèrent un rôle constructif dans l'élaboration du nouveau statut. Nombre d'associations d'élus se montrèrent réservées, craignant une restriction de leurs prérogatives. L'opposition politique rangea ses critiques au fil du débat. Le Premier ministre Pierre, Mauroy, apporta un soutien constant au projet. Quant au Président de la République, François Mitterrand, il ne s'y intéressa guère et n'émit de réserves qu'au terme du processus. Cette construction statutaire a

1 — Il y avait alors environ 1 million d'agents publics de l'État, dont seulement la moitié environ de titulaires.

2 — Rappelons que l'Allemagne n'a instauré un salaire minimum de 8,50 euros, limité à certaines catégories, qu'au 1er janvier 2015. Il ne sera généralisé qu'en 2017.

3 — Pour un exposé plus complet du processus statutaire voir : A. Le Pors et G. Aschieri, *La fonction publique du XXIe siècle*, Éditions de l'Atelier, janvier 2015.

LA FONCTION PUBLIQUE ÉTAIT AINSI ÉRIGÉE EN GRANDE RÉFÉRENCE SOCIALE POUR TOUS LES CITOYENS.

fait la preuve de sa solidité, puisqu'elle est toujours en place 33 ans plus tard. Elle a aussi montré son adaptabilité car elle a été modifiée quelque 225 fois en trente ans, quelquefois de manière pertinente pour adapter le statut à l'évolution de la société, le plus souvent pour le dénaturer en multipliant des atteintes ponctuelles dans le cadre d'une stratégie qui avance masquée faute de pouvoir combattre le statut frontalement.

• LES OFFENSIVES CONTRE LE STATUT

Les offensives contre le statut se sont multipliées à partir de 1986 : loi Galland du 13 juillet 1987 rétablissant le système dit des « reçus-collés » dans la fonction publique territoriale ; rapport Pochard du Conseil d'État en 2003 voulant faire du contrat une « source autonome du droit de la fonction publique » ; annonce du président Nicolas Sarkozy, en 2007, d'une « révolution culturelle » dans la fonction publique par la promotion du contrat de droit privé négocié de gré à gré et explicitée par le Livre Blanc de Jean-Ludovic Silicani. Cette dernière offensive se brisa sur la crise de 2008 qui révéla l'atout dont disposait la France avec un service public étendu, véritable « amortisseur social » anticrise au bénéfice de l'ensemble de la population.

La politique menée depuis 2012 est d'une tonalité différente. Elle se réfère aux principes fondateurs de 1946 et de 1983 et tend à s'inscrire dans une vision à moyen et long terme, mais elle répugne à l'évidence à revenir sur les dénaturations opérées par les gouvernements antérieurs, elle maintient une politique de réduction du pouvoir d'achat et manque d'ambition pour mettre en œuvre les réformes de structures qu'appelle une modernisation de l'administration et de sa fonction publique. Elle s'abandonne aux facilités de l'idéologie managériale, du *New public management (NPM)*. Il faudrait, au contraire, mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences permettant de sortir du carcan de l'annualité budgétaire, de donner une traduction juridique satisfaisante à la garantie fondamentale de mobilité, d'aménager dans tous les corps des bi- ou multi-carrières avec les systèmes de formation permanente associés, d'assurer une véritable parité femmes-hommes, notamment dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques, de mieux circonscrire les cas de recours aux personnels contractuels, etc. Bref doter notre pays de la fonction publique dont elle a besoin dans un monde dangereux et en rapide évolution.

• ÉLEVER LE NIVEAU DES GARANTIES POUR TOUS

De tout temps les fonctionnaires ont été accusés d'être des privilégiés et tout a été fait pour les opposer aux salariés du secteur privé afin de masquer leur profonde communauté d'intérêts. Selon leurs détracteurs, et au nom de l'égalité, il conviendrait de réduire les garanties statutaires des fonctionnaires, voire de supprimer leur statut pour les assujettir à des conventions collectives. Faire prévaloir le contrat contre la loi, tel est l'objectif des rapports sur la réforme du Code du travail. Tel est aussi le but poursuivi par des validations législatives ou réglementaires d'arrangements souvent discutables, ou du recours au référendum contre la représentation syndicale. Au nom du principe d'égalité et de la solidarité du monde du travail, il convient au contraire d'élever le niveau des garanties législatives pour tous, ce qui entraîne, qu'à côté du statut général des fonctionnaires (dont la spécificité se justifie par le service public de l'intérêt général), soit institué un « statut législatif des travailleurs salariés du secteur privé »[4], véritable « Sécurité sociale professionnelle ». Dans ces conditions, pourrait alors être organisée la convergence des démarches des secteurs public et privé au service du bien commun. Ce combat pour la solidarité, concerne au premier chef les fonctionnaires dans leur propre intérêt[5].

Car il convient qu'en ce domaine comme en d'autres ils soient à l'avant-garde. La mondialisation financière n'est pas l'horizon indépassable de l'humanité. Ce XXIe siècle verra, sans aucun doute car le mouvement est amorcé, se développer des exigences d'associations, de coopérations, de solidarités nouvelles. La promotion du genre humain comme sujet de droit, conscient de sa responsabilité vis-à-vis de l'avenir terrestre et du progrès humain, passe par l'affirmation du service public au niveau national et mondial. Qui, mieux que les fonctionnaires est capable de relever ces défis ? ◆

4 — Voir A. Le Pors, « Un statut pour les travailleurs salariés du secteur privé », Revue du droit du travail, mars 2010.
5 — « Dans la fonction publique, même s'il subit des attaques sans précédent, le statut général des fonctionnaires demeure un socle progressiste pour des millions d'agents et autant de garanties pour les citoyens. L caractère unifié doit en être renforcé ». Repères revendicatifs de la CGT, fiche n° 6 : « Nouveau statut du travail salarié. Droits individuels et collectifs et transférabilité ».

>> LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES, OUTIL DE PROGRÈS POUR AUJOURD'HUI ET DEMAIN

J.-M. Canon Secrétaire général UGFF-CGT

Dans quelques mois, le premier Statut général des fonctionnaires – celui mis en place à la Libération – fêtera ses 70 bougies. Pour l'UGFF-CGT cet anniversaire ne sera pas tant l'occasion de célébrations commémoratives que le moment opportun d'affirmer combien le Statut général constitue un socle d'avenir pour tous les citoyens.

En effet, il n'est qu'à voir les surenchères des candidates et candidats aux primaires de la droite visant toutes, à des degrés divers, à démanteler l'édifice statutaire pour être tout à fait convaincu de la défense de cet acquis social majeur.

Ce qui fonde le Statut :

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

On ne saurait mieux dire… Et pourtant, cette profession de foi quasi révolutionnaire n'émane pas de la CGT ou de toute organisation visant à la transformation sociale. Non, cette affirmation, qui date de 2003, est l'œuvre du Conseil d'État.

À l'heure où certains professent qu'il est nécessaire pour le bien de tous de mettre à bas le Statut, un tel rappel n'a rien de superfétatoire.

Et ce, d'autant qu'il met en avant que les droits et les obligations des agents de la Fonction publique sont avant tout des garanties tournées vers les citoyens ; ce que nos pourfendeurs des « privilèges supposés » taisent complètement.

Pour la CGT, qui fait de l'intérêt général et du progrès social pour tous une priorité permanente, défendre sans fléchir un Statut général renforcé et rénové est partie intégrante d'une démarche et d'un projet qui place l'émancipation et la citoyenneté au cœur de ses ambitions.

Pas d'immobilisme :

La rénovation du statut est le corollaire d'un des fondements de la Fonction publique, l'adaptabilité. Il va de soi que, pour répondre aux besoins contemporains de la société et de la population, le service public, avec les règles qui structurent son intervention et qui régissent ses agents, ne peut demeurer figé au long des années.

De nouvelles missions, de nouveaux besoins apparaissent qu'il faut prendre en compte, d'autres peuvent disparaître (qui songerait aujourd'hui à recréer un ministère de l'information ?), des exigences nouvelles se font jour, nécessitant une Fonction publique évolutive.

Il faut d'ailleurs noter que, contrairement aux déclarations infondées dont on nous rebat les oreilles, le Statut Général n'est pas un objet statufié puisque, depuis 1983, il a connu plusieurs centaines de modifications soit législatives, soit décrétales.

Pour sa part, la CGT formule de nombreuses propositions, à partir du socle incontournable d'une Fonction publique de carrière, où l'emploi permanent est occupé par des fonctionnaires en position statutaire et réglementaire recrutés par concours.

Des pistes à débattre :

En même temps que nous continuons à mettre en avant, sans relâche, des revendications primordiales pour les agents (augmentation des salaires via la valeur du point d'indice, titularisation d'un grand nombre de précaires, abandon des cadres d'emploi, retenues de grève proportionnelles à la durée de la cessation de travail au lieu du trentième, renforcement du droit syndical…), nous avons élaboré, avec nos camarades de la territoriale et de la santé, des propositions visant, d'une part, à renforcer les passerelles entre les trois versants et, d'autre part, à donner toute sa place au citoyen.

Pour répondre à la première thématique, il n'y a pas, pour la CGT Fonction publique, trois fonctions publiques organisées en silos étanches mais bien trois versants d'un même ensemble. C'est cette analyse qui nous a conduits à l'exigence du statut unifié.

Sur le fond d'ailleurs, nous n'avons opéré aucune rupture avec nos démarches antérieures. Nous avons cherché – et cherchons toujours – à mettre mieux et plus en cohérence nos revendications sur la grille indiciaire, les concours, les formations, les qualifications… en adossant ce travail à un projet promouvant un socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent.

La seconde est corrélée à notre projet syndical d'une Fonction publique dédiée à l'intérêt général et aux besoins de la population et comme lieu de démocratie. C'est en ce sens que nous sommes favorables à la mise en place d'outils territoriaux où les acteurs concernés (préfet, représentants des collectivités, organisations syndicales représentatives, usagers) pourraient débattre et évaluer le service public.

Une démarche offensive :

À rebours des caricatures véhiculées par nos adversaires, l'UGFF-CGT ne se complaît nullement dans une attitude figée et passéiste ni ne défend un âge d'or du service public qui, vision « dinosaurienne » oblige, serait toujours dernière nous.

Nous ne campons pas davantage sur des postures corporatistes ou tendant à défendre de supposés privilèges.

Oui, l'UGFF-CGT promeut une Fonction publique de carrière, adossée à un Statut général, pour favoriser l'émancipation et la citoyenneté.

Aujourd'hui, demain : elle s'affirme force de propositions pour œuvrer à cette tâche essentielle. ◆

– B • Table ronde

Jean-Marc Canon,
Secrétaire général de l'UGFF-CGT ;
Anicet Le Pors,
Ministre délégué chargé de la Fonction publique et des Réformes administratives du 23 juin 1981au 22 mars 1983, conseiller d'État honoraire ;
Marylise Lebranchu,
Ministre de la Décentralisation, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État du 16 mai 2012 au 11 février 2016

Cette table ronde s'est déroulée dans les locaux de la CGT à Montreuil le 1er mars 2016. Elle était animée par Isabelle Avran, rédactrice en chef adjointe de la NVO.
La transcription a été soumise à relecture aux participants.

Photos ©Bapoushoo

Marylise Lebranchu, Jean-Marc Canon, Anicet Le Pors lors de la table ronde qui les réunissait à Montreuil

Isabelle Avran — NVO : Face à la crise, les services publics sont apparus comme des amortisseurs… Les attentats ont confirmé eux aussi leur rôle indispensable. Pourtant, de plus en plus, au moins dans le débat public, la logique de marché semble s'imposer les concernant. Qu'en est-il de cette contradiction ?

Anicet Le Pors : Je crois qu'il faut, s'agissant de la fonction publique et plus généralement du service public, se situer sur le long terme. L'histoire longue est marquée par une affirmation de la montée de l'administration. La société devient de plus en plus complexe et il faut donc un niveau d'organisation toujours plus élevé, qui a conscience de l'unité du service public. Par ailleurs il y a ce qu'on appelle aujourd'hui l'intérêt général (qu'on appelait sous la monarchie le bien commun). C'est cela me semble-t-il la caractéristique de très long terme de l'évolution d'une société comme la France.

Mais cela provoque des réactions, certains n'admettent pas la complexité, préfèrent l'état sauvage, et contestent de fait l'intérêt général au nom de leurs intérêts particuliers. Ainsi, Nicolas Sarkozy affirmait par exemple en 2007 qu'il fallait une révolution culturelle dans la fonction publique, qu'il y avait trop de fonction publique, trop de services publics… Contre la loi et le statut, il faisait prévaloir les contrats de droit privé, négociés de gré à gré — c'était sa formule. En cela, il apparaissait en réaction à l'histoire longue. Élu en mai, il a formulé cette orientation dès septembre. Cela n'a pas marché, parce qu'il y a eu une crise. Il avait chargé un collègue du Conseil d'État, Jean-Ludovic Silicani, de lui remettre un Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique en avril 2008. La crise a montré, et personne n'a contesté cette réalité sur le moment, que la France avait la chance d'avoir un service public important, amortisseur social de la crise du point de vue de l'emploi, des rémunérations (même si les fonctionnaires ne sont pas très bien payés) et par là un soutien à la consommation, à la production. Ce service public s'est avéré comme système de protection sociale qui permettait une stabilisation de la société sur le moment. Et, tout le monde ayant dénoncé alors l'immoralité des puissances financières, la fonction publique est apparue comme un lieu où, malgré tout, le sens de l'intérêt général permettait une certaine intégrité morale. Cela rend compte de la nécessité de faire prévaloir l'intérêt général, la complexité et le service public sur ce qu'on appelait la « main invisible » du marché, celle des plus puissants, qui accroît les inégalités.

À chaque moment aigu de la crise, on s'en aperçoit à nouveau. Tout le monde a constaté lors des attentats que les fonctionnaires étaient aux premiers rangs des services à rendre au public. Dans l'avenir, cette société, de plus en plus complexe, imposera de plus en plus la prévalence des intérêts généraux. La société sera de plus en plus interdépendante, de plus en plus coopérative, solidaire. Ces trois formules en France portent un nom : le service public, et la fonction publique en représente 80 %.

Jean-Marc Canon : Effectivement le service public, la fonction publique ont été sur le devant de la scène d'abord lors de la crise. Tous les commentateurs ont affirmé que la fonction publique a joué le rôle d'amortisseur en France et amoindri pour un certain nombre de nos concitoyens les conséquences de cette crise du système capitaliste. Ils ont à nouveau été loués lors des terribles attentats de janvier et novembre 2015. Mais alors qu'ils louent les services publics à cette occasion, certains interlocuteurs politiques les stipendient en même temps, affirment que créer des emplois de fonctionnaires alourdirait la dette publique, considèrent qu'ils doivent céder le pas à la loi du marché, que les fonctionnaires bénéficient de privilèges exorbitants dans un monde où l'emploi n'est plus stable… Une attitude pour le moins schizophrène.

Nous considérons, à la CGT, qu'il faut inscrire les services publics et la fonction publique dans la permanence, la continuité. Du reste, à l'occasion des terribles attentats de novembre, le gouvernement a concédé quelques centaines d'emplois. Mais exclusivement ciblés sur la police, les militaires… Dans le même temps on ne se pose pas la question des hôpitaux publics, où aucun emploi n'est créé.

Or les services publics ont des rôles de prévention, de

liens sociaux, et même la sécurité ne peut pas seulement se penser en termes de réparation ou de contraintes militaires… Or, il n'y a pas eu un emploi de plus à l'Éducation nationale ou dans la culture.

Les services publics et la fonction publique ont un rôle irremplaçable. Dans notre société, compte tenu de la complexité des enjeux européens et mondiaux et des besoins des populations, jamais probablement le service public n'a eu un rôle aussi important à jouer.

Marylise Lebranchu : Oui, je partage. J'ai eu la chance, pendant plusieurs années, d'effectuer des déplacements dans d'autres pays, développés, en voie de développement, ou sortant de régimes particuliers (comme la Chine) et à chaque fois, j'ai été interrogée sur le service public français. Il est en effet extrêmement moderne d'inscrire le service public dans une continuité de notre histoire. À l'extérieur, la France est vue comme le pays du service public, le pays qui n'abandonne pas les citoyens sur le « bord du chemin ». Nous sommes encore l'un des rares pays qui tient son éducation par le service public, même si je pense qu'on ne va pas assez loin. Et même avec la question de la sécurité post-attentats, je reste persuadée que pour éviter la fragmentation de la société il faut se reposer la question de l'école publique, laïque et obligatoire. Il faut redonner toutes ses chances au « vivre ensemble » à partir des enfants d'aujourd'hui. Mais c'est aussi la santé, la sécurité, et toutes les autres fonctions régaliennes.

Pour la CGT, le statut est avant tout une garantie citoyenne.

J.-M. C.

Mais vu de France, on voit une sphère politico-médiatique anti-fonctionnaires, qui dissocie la notion de service public comme celle de bien commun de celle de fonction publique ; ce qui est aberrant. Il n'y a pas de service public sans personne pour le porter. Je reprends la phrase de Gwenegan Bui (député du Finistère, N.D.L.R.) : « le service public c'est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas ». En France, sans le soutien d'une famille ni héritage, on peut quand même aller à l'école, être soigné, protégé, transporté, dans des conditions satisfaisantes. Ce patrimoine-là permet l'équilibre de la société. On l'a vu avec la crise de 2008, ou après les attentats, mais on le voit également avec le chômage qui fait tant de dégâts aujourd'hui.

Il y a une aberration de lecture, très politique, idéologique, avec une droite libérale qui veut laisser une très grande part au marché, où chacun doit trouver sa solution, et s'assurer. Durant les deux mandats de Jacques Chirac puis de Nicolas Sarkozy, il y a eu une défense des assurances privées, avec peut-être la garantie d'un service médical en cas d'urgence ou d'un minimum vieillesse. Une version populiste traque les fonctionnaires, met en cause le jour de carence présenté comme un privilège. En réalité, cinq millions de personnes, c'est un marché extraordinaire pour les assurances.

Il n'est éthiquement pas acceptable qu'une famille politique au nom du chômage stigmatise les fonctionnaires au prétexte qu'ils ne le risquent pas. Il y a une

volonté d'opposer les personnes les unes aux autres dans cette société, et c'est grave.

Le fonctionnaire est aussi porteur d'impartialité, de loyauté, de laïcité, il est un maillon indispensable de la chaîne des services publics. Dès lors que vous externalisez un service public, vous externalisez la prestation, pour la personne âgée comme le petit enfant, mais vous n'externalisez pas les valeurs. Le service public, lui, ne distribue pas de dividendes, peut avoir une prestation juste tant en termes de prix que de rémunération de ses fonctionnaires. Je pousse beaucoup de mairies à se répondre à elles-mêmes lors d'appel de marchés publics. Je l'avais fait pour une cantine qui devait devenir une liaison froide pour des écoles et des personnes âgées, nous nous sommes répondus à nous-mêmes en prenant tout en compte, et nous sommes sortis (juste avant le passage à l'euro) à quelques francs de moins que la société privée la mieux placée. La différence correspondait exactement au dividende. Je n'ai jamais rencontré une privatisation ou une externalisation bénéfique, sinon pour le ramassage des ordures ménagères ; mais on s'est rendu compte que la société qui avait répondu passait son temps à licencier du personnel pour fatigue, handicap… et reprenait des jeunes, en CDD.

Dans l'Éducation nationale nous avons créé 60 000 emplois ; je ne sais pas si c'était ou non le bon chiffre. Concernant l'emploi dans la santé, Jean-Marc Canon a raison. Je pense qu'il fallait remettre les hôpitaux au cœur du système de santé. C'est ce qu'on est en train de refaire, pas suffisamment. Des services sont débordés partout, les urgences, mais aussi la psychiatrie, par exemple, qui a toujours été le parent pauvre de la santé.

Quant à la dépense publique, et au coût du service public dans cette dépense, on oublie beaucoup de choses. Par exemple les salaires différés, dont les retraites, la santé, et c'est de l'investissement de personnes qui cotisent. Or la santé est un bien précieux, couvert par la Sécurité sociale. Et quand les médecins libéraux, payés par la Sécurité sociale, par la solidarité, se considèrent comme appartenant au secteur privé, ce n'est pas tout à fait vrai…

Isabelle Avran — NVO : Vous mettez en avant le rôle de cohésion sociale des services publics et son lien avec les missions des fonctionnaires. Cela pose la question de leur rôle, de la qualité de leur travail, de leur qualification… Une longue histoire a permis l'élaboration et l'adoption du statut général des fonctionnaires. Il repose sur des principes et valeurs, mais fait l'objet d'un certain nombre d'amendements, de lois, de projets de loi, comme les lois Galland, Lamassoure… Emmanuel Macron a lancé un ballon d'essai en septembre 2015, insinuant que le statut ne serait plus justifié. Ce statut représente-t-il un frein ou un outil de modernité ? Quels en sont les caractères structurants, comment envisager une éventuelle évolution ?

Jean-Marc Canon : La France a fait le choix d'une fonction publique dite de carrière. Ce qui me paraît très important, c'est que nous ne défendons pas le statut général des fonctionnaires pour les fonctionnaires eux-mêmes. Pour la CGT, le statut est avant tout une garantie citoyenne.

Le statut est un ensemble indissociable de droits et de devoirs. Ces deux volets s'articulent, s'interpénètrent et ne sont pas séparables. Les « devoirs » sont un ensemble d'impératifs de service public, et de continuité. C'est important de le rappeler, quand un certain nombre de libéraux et d'autres contempteurs du statut nous présentent surtout comme possédant des droits et peu de devoirs, sur le temps de travail ou beaucoup d'autres choses… Ils ne démontrent pas en quoi le système qu'ils proposent, avec des contractuels de droit public, ou de droit privé… serait mieux.

En revanche, on peut étayer le fait que le statut est important comme garantie du citoyen. Le fonctionnaire, c'est quelqu'un qui peut agir de manière impartiale et neutre au regard des missions qui lui sont confiées. On n'en mesure pas la richesse. Le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, et non d'intérêts particuliers, de la sphère marchande. Il peut, grâce au statut, désobéir à des ordres manifestement illégaux. Or, comme partout, il peut y avoir des gens indélicats dans la sphère publique ou politique. Le statut permet, ou devrait permettre potentiellement qu'un fonctionnaire s'oppose à de telles dérives. Cette garantie de l'emploi qui lui est si contestée s'avère donc une forme de protection du citoyen. Le fonctionnaire ne l'agite pas pour lui, s'il fait jouer cette clause, c'est avant tout pour la ou le citoyen-ne, pour un service public accessible et égal pour tous.

Et je préfère le terme de citoyen à celui d'usager parce qu'il donne une dimension plus importante et plus en corrélation avec l'idée que je me fais du rôle du service public. C'est pourquoi d'ailleurs le contrat, pour la CGT, fût-il à durée indéterminée, de droit public, n'est pas, sauf exception dûment motivée, une réponse pour le service public. Un CDI n'est pas un emploi de fonctionnaire, et c'est l'emploi de fonctionnaire de carrière qui pour nous répond le mieux aux besoins de nos missions, face aux enjeux contemporains en France, en Europe, et dans le monde.

Anicet Le Pors : Je reviens sur l'histoire. Je crois qu'on ne se rend pas compte que de la Révolution française jusqu'en 1946, ce qui a prévalu, c'est une conception de la fonction publique autoritaire, guidée par le principe hiérarchique, qui a tiré légitimité d'une théorisation du service public de la fin du XIXe siècle, ce qu'on a appelé l'école de Bordeaux. Les fonctionnaires ont intégré cette manière de voir à tous niveaux. Aujourd'hui encore, l'on voit ressurgir de manière constante le principe hiérarchique, qui fait avant tout des fonctionnaires des sujets de cette autorité. C'est pourquoi on se rend mal compte du contre-pied démocratique formidable qu'a été le statut de 1946, alors même que les fonctionnaires et leurs organisations syndicales, associatives, étaient alors contre l'idée d'un statut. Ils ont récupéré l'outil, mais en lui donnant un contenu complètement inverse de ce qui avait prévalu dans la culture de la fonction publique jusqu'alors.

Le statut de 1983, 1984 et 1986 a approfondi les choses. Il a transformé en loi ce qui était jurisprudentiel. Surtout, il a fédéré dans un champ beaucoup plus large non seulement la fonction publique d'État mais aussi territoriale et hospitalière. On est ainsi passé de 2 millions à 5, 4 millions aujourd'hui.

Ce statut a fait preuve de solidité. Alors que François Mitterrand avait dit que ces lois ne dureraient pas.

Je suis préoccupé par le souci d'harmoniser la démarche des fonctionnaires et des salariés du secteur privé

A.L.P.

Mais la conception juridique, la fonction architecturale d'une fonction publique à trois versants, marquée par une certaine unité et une certaine diversité, a tenu la route. Nous avons fait le choix de prolonger l'idée de 1946 d'un fonctionnaire-citoyen en opposition à l'idée du fonctionnaire-sujet. Nous avons fait le choix de la carrière, c'est-à-dire de la gestion de la vie professionnelle sur toute sa durée. Nous avons choisi un certain équilibre entre unité et diversité qu'il fallait respecter et l'avons fondé sur des principes que je rappelle toujours : l'égalité, l'indépendance et la responsabilité. C'est pour cela qu'il a été solide.

Pourtant il a été souvent modifié. Le statut de 1946 avait été modifié douze fois. L'ordonnance de 1959 vingt fois. Celui-ci, en trente ans, deux cent vingt-cinq fois. Surtout la fonction publique territoriale, maillon faible de la construction. Qu'il ait été modifié ne me choque pas : c'est une manière d'organiser les pouvoirs publics principaux qui n'est pas figée. Il faut donc s'attendre au nom même de l'importance qu'on lui confère qu'il le soit encore. Par exemple, avec la loi de Marylise Lebranchu qui, j'espère, portera son nom… Il y a par exemple une série de dispositions sur les conflits d'intérêts, quelque chose que nous n'avions pas perçu et qui ne se posait pas avec la même acuité. De même, lorsque l'on réduit le nombre de corps (de mon temps il y en avait 1750, aujourd'hui 3 à 400), ça va dans le bon sens. Mais je ne donne pas quitus à l'ensemble de ces deux cent vingt-cinq réformes. Nombre d'entre elles ont consisté en des dénaturations.

Je regrette que ce gouvernement ait manqué d'ambition. Par ailleurs, pour des raisons d'austérité, de difficultés budgétaires, certains chantiers structurels qu'il aurait fallu mettre en place ne l'ont pas été : la gestion prévisionnelle des effectifs, le traitement différent de la mobilité que moi-même je n'avais pas réussi à traduire d'une manière correcte… A surgi aussi, du fait de l'allongement de la vie professionnelle, la nécessité d'organiser des bi ou multi-carrières ; parce que les gens ne peuvent plus faire quarante ou quarante-cinq ans devant une classe de maternelle…

Je suis préoccupé par le souci d'harmoniser la démarche des fonctionnaires et des salariés du secteur privé. J'ai toujours souffert du fait qu'on puisse considérer les fonctionnaires comme faisant partie d'une privilégiature. C'est injuste, mais il ne suffit pas de le dire. Il faut se soucier également de renforcer la base législative des travailleurs salariés du secteur privé, de manière à créer une sorte de « comparabilité » entre les deux situations. On va aujourd'hui en sens inverse, privilégiant le contrat contre la loi, avec le même type de revendication de leur part concernant la fonction publique : avoir de plus en plus recours à des contractuels et tarir le recrutement de fonctionnaires en réduisant les places offertes aux concours… Je suis favorable à ce que les fonctionnaires et plus généralement les femmes et hommes politiques prennent le contre-pied du laisser-aller actuel concernant les travailleurs salariés du secteur privé. Et que l'on ait le souci aigu de leur base législative. Pas seulement sous la forme actuelle de « sécurisation des parcours professionnels » qui ne concerne que quelques points de la situation des salariés, mais en tenant compte également de leurs états de services tout au long de leur carrière.

La CGT a eu ce souci il y a quelques années. En 2006, elle a avancé l'idée d'un nouveau statut du travail salarié, mais à l'époque elle a conçu ce statut comme une sorte de généralisation des conventions collectives, ce qui faisait disparaître le statut. J'ai beaucoup remué à ce moment-là et je crois avoir partiellement gagné la partie car plus personne à la CGT ne met en cause le statut lui-même. Mais je crois qu'il faut aller au-delà et s'intéresser au privé.

Marylise Lebranchu : Pour moi, le salarié du privé et le salarié du public, ça n'est pas la même chose. Un salarié du public est contraint par des devoirs qui ne concernent pas le salarié du privé. Le fonctionnaire possède des droits, mais est aussi soumis à des devoirs.

On a essayé d'approfondir le statut. Ainsi du droit d'alerte : le lanceur d'alerte de la fonction publique n'est pas le même que celui du privé. Jean-Marc Canon l'a rappelé et le citoyen doit le savoir : dans le public non

seulement il existe un droit à s'opposer à un ordre, notamment si cet ordre se trouvait en contradiction avec les valeurs de la République mais de surcroît il existe également un devoir à repérer toute déviance, notamment concernant l'attribution des marchés publics. Dans la lutte contre la corruption passive ou active, le fonctionnaire est un élément déterminant.

Le fonctionnaire est garant du fonctionnement de la République dans ses services et dans ses valeurs. Le statut Le Pors a permis d'y intégrer les fonctionnaires territoriaux comme ceux de la Santé. Dès mon arrivée, j'ai proposé de réécrire le statut en renforçant la déontologie et en parlant des conflits d'intérêts. Il faut qu'on le fasse davantage porter par nos fonctionnaires territoriaux et par les hospitaliers qui portent, eux, le droit de chacun à disposer d'un accès à la santé. Le fonctionnaire va porter toute sa vie ce qu'est la République. Sans lui, ça s'écroule. Il faut réussir collectivement à faire passer ce message.

Le service public est une obligation, un service qui doit être obligatoirement rendu avec une obligation de moyens. Je pense qu'il faut garder un maximum de fonctionnaires, qu'il faut rapprocher les systèmes de retraite (même si ce n'est pas juste en ce moment parce que le point d'indice ne bouge pas alors qu'on augmente la cotisation retraite) pour éviter des oppositions entre les salariés publics et privés. En revanche, on ne met plus assez de mots pour dire ce que sont le service public et la fonction publique.

> Dans la lutte contre la corruption passive ou active, le fonctionnaire est un élément déterminant.
>
> M.L.

Isabelle Avran — NVO : Qui ne les met plus ?

Marylise Lebranchu : Une sphère médiatico-politique porte d'autres messages… Certains, à gauche, pour faire les Unes de journaux, disent aussi « Non aux 35 heures ». Ça s'appelle « faire tomber des tabous », mais ça n'a pas de sens. Et derrière, un populisme récupère ces discours. Il faut faire attention. Il faut revenir à des choses simples, des convictions, des valeurs, et leur application.

Je me suis battue, et j'espère que ça va continuer, pour avoir une vraie politique de « Ressources humaines » État. Pas une RH Groupe : nous ne sommes pas un Groupe et nous ne distribuons pas de dividendes. Il s'agit d'avoir une gestion prévisionnelle des effectifs, les bonnes personnes au bon endroit, le droit à la formation… On n'est pas assez performants sur la gestion de la RH aujourd'hui. Dans une carrière, on peut avoir envie de voir autre chose, de bouger. Or, le système n'est pas assez souple. Certains fonctionnaires ne défendent plus la fonction publique parce qu'ils n'y sont plus bien. Le deuxième aspect, c'est l'austérité, dirait la CGT, le manque d'argent public. Et aujourd'hui, des fonctionnaires craquent aux guichets des préfectures, dans les

gendarmeries, dans les commissariats de police, et finissent par développer des thèses terribles. Parfois, les conditions de travail font que ça craque, et ça peut tomber très bas. Donc, le statut c'est bien. Il faut le renforcer.

Anicet Le Pors : J'ai dit que la fonction publique territoriale était le maillon faible de la construction. Je crois que la bataille du statut se gagnera là. Plus de la moitié des fonctionnaires d'État sont des fonctionnaires déconcentrés. Ils partagent la proximité et ils ont leurs collègues de la territoriale tout à côté : une fonction publique jeune, diversifiée, dynamique, où le lien entre la personne qui a le pouvoir de nomination, l'autorité et le fonctionnaire n'est pas de même nature qu'entre le chef de service et le subordonné dans la fonction publique d'État. La fonction publique territoriale concentre le maximum de contradictions mais aussi le maximum de ressorts pour affirmer des principes, des valeurs… C'est là aussi qu'il y a eu la plus grande évolution. Je ne pense pas que les élus soient aujourd'hui dans le même état d'esprit qu'en 1981-1983 où ils étaient tous contre le statut y voyant une attaque contre leurs prérogatives.

Isabelle Avran — NVO : Vient alors la question des moyens. Or face aux besoins que vous décrivez, les moyens semblent insuffisants, qu'ils soient matériels ou humains, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), avec de plus en plus de contractuels… Comment gérer cette contradiction ?

Marylise Lebranchu : Le manque de moyen est une affaire de crise économique. Mais c'est aussi une crise de la réflexion des politiques. À la fin du XXe siècle, j'ai vécu ces années, dans la haute fonction publique elle-même, où l'on pensait que l'économie des services allait être la voie royale de la France et l'économie industrielle la voie royale de l'Allemagne. Dans le partage international du travail, on a fait une très grosse faute. On est en crise parce qu'on n'a pas pris assez tôt le manche de la stratégie industrielle, du développement économique, et l'État ne jouait plus, et joue encore mal, son rôle d'État stratège. On a pensé que le marché ferait.

Si nous remontions sur le cheval du développement économique, ce que nous serions capables de faire, par la formation, ou en aidant des sociétés intéressantes, on aurait à nouveau de la ressource. La crise économique nous en prive. Je ne pense pas que l'impôt puisse être augmenté de façon rentable. L'impôt n'est pas juste. Je prône l'impôt sur le revenu et la CSG progressive, il n'est pas juste de payer moins de CSG quand on possède des dividendes, du patrimoine… Mais même si nous rendions l'impôt plus juste, cela ne réglerait pas tout le problème. Ce qu'il faut surtout c'est de la consommation et du développement économique, quel que soit le débat sur la priorité à donner à l'un ou à l'autre. Dans les collectivités territoriales aujourd'hui, on n'est pas courageux. L'impôt local et la ressource pour avoir du service public de qualité sont injustes. On a répondu par la péréquation mais ce n'est pas suffisant. Il faudra avoir le courage de la réforme fiscale locale parce que je crois beaucoup à ce que dit Anicet Le Pors : la fonction publique territoriale peut monter en gamme et mieux porter une société. Il ne faut pas laisser une

seule famille à l'abandon, alors que 40 % des personnes qui pourraient avoir le RSA ne le demandent pas… La fonction publique territoriale n'est pas suffisamment présente. Cette société se déchire parce que certains vivent dans des conditions très difficiles. Et dans le même temps naît cette horreur, la mention dédaigneuse de « l'assistanat ».

Isabelle Avran — NVO : Mais la réforme fiscale avait été annoncée…

Marylise Lebranchu : On a un mal fou à la réaliser parce que la première année sera difficile. Il faudrait que la fonction publique « bercyenne » reçoive un mandat du politique pour travailler sur cette réforme, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Or, les moyens, on sait comment les avoir, mais on n'a pas le courage d'aller les chercher, en particulier sur la fiscalité locale.

Jean-Marc Canon : La gauche, s'il est toujours possible de la dénommer ainsi, se montre très pusillanime lorsqu'elle arrive au pouvoir. À part sur quelques points particuliers (effectivement les jours de carence ont été supprimés), elle ne revient jamais sur ce qu'a fait la droite, laquelle n'hésite pas à remettre en cause quand elle arrive au pouvoir. Sur un certain nombre de points, la gauche se serait honorée à prendre des mesures, comme par exemple revenir sur le 1/30e indivisible : aujourd'hui quand un agent de l'État fait grève une heure, sa journée entière est prélevée. La France a été sermonnée par les juridictions européennes, la CGT a soulevé ce problème sans arrêt, Mme Lebranchu ne pourra pas me contredire, mais nous n'avons jamais pu aborder réellement le sujet.

La loi Galland : pourquoi ne pas être revenu notamment sur ce qu'elle a introduit concernant les cadres d'emploi dans la territoriale. Pourquoi ne revient-on pas dans la territoriale à la notion de corps ? Jamais nous n'avons pu en débattre. La CGT, comme le dit Anicet le Pors, défend l'idée du fonctionnaire-citoyen.

Un certain nombre d'agents sont privés du droit de grève, sans que nous en comprenions la raison. Par exemple, je n'arrive pas à comprendre pourquoi les travailleurs sociaux dans la pénitentiaire en sont privés.

Marylise Lebranchu : Moi non plus…

Jean-Marc Canon : Mais on n'a jamais pu avancer sur ce sujet. Autant on peut entendre qu'il existe un certain nombre de fonctions où le droit de grève pourrait poser question, autant j'aimerais qu'on m'explique en quoi priver les personnels d'insertion et de probation du droit de grève constitue un élément salvateur pour la société. Or, tous ces éléments que nous avons évoqués dès 2012, lors de l'arrivée de la nouvelle majorité, n'ont pas été discutés. Pourtant, dans tous ces exemples il n'est aucunement question d'argent.

Un mot sur les agents non titulaires. Lorsque vous citez 5,4 millions d'agents, il ne s'agit que d'agents publics et non de fonctionnaires, parmi lesquels environ 900 000 non titulaires dans les trois versants de la fonction publique. C'est donc un sujet majeur. Autant la CGT reconnaît que l'État peut avoir recours aux agents non-titulaires dans certaines situations, autant 900 000 agents non titulaires, soit 1,2 million d'agents recrutés

par an puisqu'il y a des CDD, cela représente une masse trop importante qui ne correspond pas au besoin éventuel, et cela déséquilibre le rapport au statut. Il faut évidemment des mesures de titularisation mais aussi des mesures contraignantes pour empêcher le stock de se renouveler. Depuis 1983, on a multiplié les plans de titularisations pluriannuels : plan Le Pors, plan Perben, plan Sauvadet… mais, à la fin de chaque plan de titularisation, par un miracle extraordinaire, il y a toujours autant de non titulaires qu'avant. C'est donc que les employeurs publics, quelle que soit leur couleur politique, ont cette fâcheuse propension à recruter à nouveau des non titulaires alors qu'ils en ont titularisé. Nous insistons à la CGT sur la nécessité de prendre désormais des mesures vraiment contraignantes, réglementaires, à l'égard des employeurs publics pour empêcher cette sorte de tonneau des Danaïdes qui n'est plus supportable.

Quant aux moyens, ne parler de la fonction publique qu'en termes de coûts, c'est entrer d'une mauvaise façon dans le débat. La fonction publique est aussi une richesse, humaine, sociale, mais aussi économique. Le service public et la fonction publique sont vecteurs de développement économique pérenne et juste sur le territoire et pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. L'investissement public participe de la richesse et du développement et de la croissance, aussi en termes qualitatifs.

Mais les agents subissent le gel de la valeur du point depuis trop longtemps, or comme les autres salariés, si on réprime leur pouvoir d'achat ils consommeront

moins. La consommation des ménages est l'un des vecteurs permanents de la croissance en France.

De même, on se laisse enfermer dans de faux débats des libéraux de tout poil sur les dépenses publiques, les dettes publiques. J'aimerais qu'on m'explique la règle scientifique selon laquelle tel niveau de dépenses publiques par rapport au PIB (52, 54, 55 %…) gêne l'économie, et sur quelle règle scientifique on établit un coefficient. Nombre de pays ont connu des dépenses publiques supérieures à 55 % et ont pourtant une croissance supérieure à celle de la France. Par ailleurs, les dépenses privées, ce sont cinq fois les dépenses publiques : ces dernières représentent 50 % du PIB, les dépenses privées 2,5 fois le PIB. En fait, dépenses et recettes publiques relèvent de choix politiques. Les gouvernements qui se sont succédé ont fait le choix « d'exonérer les charges sociales » en langage du MEDEF, c'est-à-dire de ressources liées à la protection sociale, et ce au nom de la compétitivité, du « coût du travail », sans aucun effet bénéfique sur le taux de chômage. Or l'État compense à hauteur de 90 % pour la protection sociale : ce sont des dépenses publiques, comme nombre d'aides au patronat. J'aimerais un débat sur ce sujet.

On nous dit que la masse salariale des agents de la fonction publique serait insupportable et qu'on ne peut pas l'augmenter. Mais la masse salariale a baissé légèrement dans le PIB ces vingt dernières années, environ ½ point, soit 10 milliards d'euros, alors que les dividendes ont augmenté de cinq fois dans le PIB. Quelle est l'efficacité économique d'un tel gonflement des dividendes ? La dette publique, la dépense publique et les moyens qu'on peut donner à la fonction publique, ce sont aussi des choix politiques qu'on assume ou qu'on n'assume pas.

Anicet Le Pors : Effectivement, qu'on se rapporte au PIB ou au budget, les indicateurs concernant la fonction publique sont remarquablement stables, s'ils ne baissent pas comme Jean-Marc Canon l'a souligné. Ça vaut d'être dit lorsqu'on parle de surcharge, par les fonctionnaires, de la dépense publique. Il faut rappeler aussi cette étude du Centre d'étude d'analyse stratégique de 2010 (malheureusement nous ne disposons pas d'étude plus récente) qui a fait une comparaison internationale, sur le nombre d'agents publics, c'est-à-dire de salariés payés sur fonds publics, rapporté à 1 000 habitants. La France se situe à 93/1000, pour 40 pour 1 000 au Japon et 145 pour 1 000 au Danemark. Cela infirme complètement l'idée selon laquelle il y aurait trop de fonctionnaires en France.

Marylise Lebranchu : Effectivement, les chiffres sur lesquels on insiste ne sont pas les bons. 56, 57 % du PIB en dépense publique, quand on est arrivés : les gens ont l'impression que c'est 57 % de la richesse totale, alors qu'on doit être entre 21 et 22,5 % pour la fonction publique elle-même, c'est-à-dire très peu. Et on est en effet derrière les pays du Nord, en termes d'équivalent temps plein. On a beau le dire et le redire cela ne fait pas partie des antiennes qu'on entend sur TF1, France 2, France 3… Joseph Stiglitz, comme des prix Nobel américains, nous ont aidés un moment, par une vraie existence médiatique, en montrant que la part de la dépense publique n'est pas le nœud gordien de l'histoire économique des pays. Mais ça a été vite noyé.

Sur les cotisations de la branche famille, je pense que ce n'est pas aux salariés de la payer. Tout ce qui relève de cette branche devrait être assis sur l'ensemble des revenus et pas sur le travail salarié. Le travail porte trop par rapport à d'autres types de revenus. Quant au CICE — je ne suis plus dans un gouvernement donc c'est plus facile — des grands patrons que je connais commençaient à préparer des rapports pour montrer comment ils avaient utilisé cet argent en termes de création d'emplois, d'amélioration de la qualité de vie, d'augmentation des salaires, mais on ne leur a jamais rien demandé.

Il faut revenir aussi sur le fait que le salaire des fonctionnaires est très bas. Il y a des hautes rémunérations dans la fonction publique, mais très peu nombreuses, et la masse des fonctionnaires est considérée comme bien payée. Si on avait laissé les choses en l'état, au 1er janvier 2018 un prof démarrerait au SMIC. J'ai tenu aussi à augmenter la catégorie C, même s'il ne s'agissait pas du point d'indice, parce qu'on était au niveau du SMIC et que le simple fait d'avoir participé à un simple jury de concours mérite d'être rémunéré au-dessus du SMIC.

Isabelle Avran — NVO : Mais on rémunère mal le point d'indice ?

Marylise Lebranchu : Oui, mais, sur ce point d'indice j'ai toujours eu la même position. L'augmentation proportionnelle au salaire permet à celui qui gagne plus d'être augmenté plus, et inversement. Donc autant je veux bien qu'il y ait une part de point d'indice autant je pense que les fonctionnaires comme les autres doivent réduire leur échelle de rémunération.

Jean-Marc Canon : Elle est très faible aujourd'hui…

Marylise Lebranchu : Elle va de 1 à 11.

Jean-Marc Canon : Qui est à 11 ?

Marylise Lebranchu : Une minorité. Il faut que l'on discute de l'échelle des rémunérations, en mettant de côté les directeurs d'administration centrale. Mais le point d'indice n'est pas suffisant. Donc j'ai choisi, parce que je n'avais pas beaucoup d'enveloppe à ma disposition, d'augmenter les plus bas salaires. Je pense que c'était juste. Mais à 2000-2500 euros on vit mal à Paris, correctement à Morlaix. Aujourd'hui, il y a un amoncellement d'inégalités que la linéarité du point d'indice ne règle pas. Cela étant, il faut dégeler le point parce que c'est symbolique. Quant à la dette, qui a économisé autant que les fonctionnaires dans la période ? Peu de monde…

Anicet Le Pors : Je crois que les fonctionnaires n'ont pas à être gênés de leurs rémunérations, qu'on prenne les choses par le haut ou par le bas. Combien touche le premier fonctionnaire de France ? Je ne parle pas des exceptions aux finances ou ailleurs. Le vice-président du Conseil d'État, premier fonctionnaire de France, doit toucher à peu près 10 000 euros par mois.

Marylise Lebranchu : Un peu plus, 11 800 euros sans compter toutes les primes.

Anicet Le Pors : Peut-être. Mais comparé à un patron du privé c'est absolument ridicule. Et si on prend les choses par le bas, l'article 37 du statut de 1946 a créé ce qu'on appelle aujourd'hui le SMIC. Ça s'appelait le minimum d'État vital à l'époque, et il a été créé pour dire que le fonctionnaire le plus mal payé ne pouvait pas être payé moins de 120 % du minimum vital. Quand on apprend aujourd'hui qu'il tangente le SMIC, on mesure la régression du point de vue des principes.

Marylise Lebranchu : C'est pour cela qu'on avait donné ce coup de pouce, et pour les catégories B cette année, parce qu'on était arrivé à un niveau absolument inacceptable.

Jean-Marc Canon : Je ne suis pas d'accord du tout sur le point d'indice, ni sur la rémunération en pourcentage. Penser qu'il faut donner plus en espèces sonnantes et trébuchantes aux bas salaires, évidemment, et y compris à la CGT, ça peut rencontrer un certain écho, mais ce n'est pas une bonne solution parce que c'est avec ce genre de pratiques qu'on arrive à ce qu'un enseignant finisse par être recruté au SMIC. Je pense que chacun doit gagner suffisamment pour vivre. En même temps, je ne suis pas favorable à l'absence d'échelle de salaires. La CGT revendique une échelle de salaire de 1 à 4,6 ou de 1 à 5. C'est vrai aussi pour la fonction publique. Sinon, on refuse la reconnaissance des qualifications, et ça me paraît un vrai sujet. Et il faut aussi distinguer les traitements bruts et les primes. Certains grands corps bénéficient par exemple de primes équivalentes parfois au traitement brut. Je crois qu'Anicet Le Pors a tout à fait raison. À responsabilité équivalente, ce n'est pas parmi les grands responsables de l'administration ou ceux de la catégorie A qu'on trouve des salaires exorbitants ; même un directeur d'administration qui émarge à 7000 ou 8000 euros, voire un chef d'établissement à 10000 euros, quand on compare leurs responsabilités à celles de leurs homologues du privé gagnant 2, 3, 4 fois plus.

> La CGT revendique une échelle de salaire de 1 à 4,6 ou de 1 à 5. C'est vrai aussi pour la fonction publique. Sinon, on refuse la reconnaissance des qualifications
>
> J.-M. C.

Anicet Le Pors : Ce qui devrait interdire à ces derniers de donner des leçons.

Isabelle Avran — NVO : Tout à l'heure il a été question de la fonction publique territoriale, de son rôle de proximité, de la spécificité de ses missions, mais certains souhaitent limiter la fonction publique à ses seules missions régaliennes. Qu'en est-il ? Comment imaginer la complémentari-

té des trois versants de la fonction publique ? Et quid des bouleversements de la décentralisation, de ceux de la carte des régions… quel impact sur la fonction publique ?

Marylise Lebranchu : Une majorité de maires à l'AMF veulent pouvoir embaucher et débaucher qui ils veulent, gérer leur mairie comme une entreprise. Or ça n'est pas une entreprise, c'est une collectivité avec des missions à remplir au nom de l'État qui a décentralisé des fonctions. Là, il y a un danger immédiat.

Je me suis battue contre des collègues socialistes qui voulaient garder le jour de carence. L'élu local devient porteur de services publics au nom de l'État, avec certaines marges de manœuvre. Je me bats pour que la fonction publique territoriale se batte aussi, elle-même, elle n'est pas assez syndiquée, pas assez formée à ce que sont les valeurs, il y a quelque chose à trouver pour que nos fonctionnaires disent qu'ils sont fonctionnaires.

Second point. Sur la nouvelle carte des régions, la réorganisation, je n'ai pas d'état d'âme. Ma région, je la trouve trop petite. On ne vit plus aujourd'hui comme il y a trente ans en termes de déplacement, d'organisation de la famille, des gens travaillent dans une commune, habitent dans une autre, les enfants se trouvent dans une troisième… Le bassin de vie s'est agrandi. Malheureusement pour le développement durable quand il n'y a pas de transports en commun. Il faut qu'on s'organise. En revanche, sur la réorganisation des services régionaux, il faut aider les personnels. Ce qui manque, c'est le drapeau en proximité. On a déshabillé le département et on a créé un sentiment d'abandon, lequel donne toute place aux populismes divers et variés. Les fonctionnaires vont s'adapter aux nouvelles régions. Mais dans les départements, de petites équipes se retrouvent parfois sans direction, sont dirigées par des gens trop éloignés. Il faut redonner de l'autonomie, de l'initiative, mais aussi redonner place à la proximité.

Jean-Marc Canon : Le terme régalien pose question. Régalien, ça vient de « roi », et en République on devrait parler d'un service avant tout républicain. La remarque peut paraître mineure, mais certaines questions ne sont pas seulement sémantiques. Parler de régalien, c'est se laisser enfermer, comme souvent dans des débats formatés, dès lors forcément ineptes.

Depuis quelques années on assiste une dérive : les établissements publics, qui étaient des institutions au sein de la fonction publique, créés pour avoir une certaine autonomie, mais exerçant des missions publiques, ont été nommés « opérateurs ». Je le conteste, parce que se cache dans ce nom le sens qu'on veut leur donner : l'administration devrait se cantonner au contrôle et à l'inspection et ne plus faire tout le cursus des missions publiques. Pour la CGT, la fonction publique ne doit pas être réduite aux acquêts, le vrai débat porte sur les missions qu'on veut voir confiées au service public, pour le compte de l'intérêt général, et sur les effectifs à mettre en adéquation avec cette exigence.

Nous sommes très favorables au fait de penser la fonction publique en termes de complémentarité. Si la CGT, et je crois que nous sommes assez entendus, impose depuis longtemps dans le langage qu'on n'a pas trois fonctions publiques mais une seule à trois versants, c'est parce qu'elle considère qu'on a là trois faces non distinctes l'une de l'autre. Même s'il y a des spécificités évidentes et qu'un hôpital public n'est pas une préfecture. Ces entités sont là pour agir ensemble, de manière complémentaire, pour l'intérêt général. Il y a en particulier une forte liaison entre fonctions publiques d'État et territoriale. Un exemple : l'intervention publique en matière de culture n'est pas uniquement celle de l'État ou celle de la territoriale, elles se complètent. De ce point de vue, je me félicite que nous ayons réussi depuis quelques années à inverser le fait que nous ne travaillions pas suffisamment ensemble, dans les structures de la CGT elles-mêmes, en particulier entre fédérations de la fonction publique d'État et des services publics territoriaux.

Quant à la dernière vague de décentralisation à la mode Raffarin, qui s'est prolongée, ce n'est pas une vraie vague de décentralisation. Elle ne favorise pas le progrès social. Nous devons réfléchir davantage en termes de répartition des compétences, plutôt que de seulement transférer des missions de l'État central à la territoriale. On pourrait aujourd'hui s'interroger sur des missions publiques confiées à la territoriale mais qui pourraient trouver leur place dans la fonction publique d'État, comme les services départementaux d'incendie et de secours. Le vrai sujet, qu'on doit aborder à la CGT, concerne la répartition des compétences, toujours dans une complémentarité des trois versants. Le sujet c'est : quelle est la compétence dévolue à chacune de nos institutions à chaque endroit de la puissance publique. C'est un débat extrêmement important sur lequel nos fédérations et la confédération ont pris du retard ces dernières années.

Un point encore. À la CGT nous mettons en avant depuis quelques années ce qu'on appelle le statut unifié, au sens où il faut renforcer les passerelles, même s'il existe des spécificités. L'un des moyens de favoriser les mobilités choisies, c'est de permettre de passer d'un versant à un autre de la fonction publique. Certes il existe des corps spécifiques, un attaché d'administration ne deviendra pas praticien hospitalier, en revanche dans les filières administratives, de bibliothécaires, de documentation… il y a probablement des passerelles plus importantes à trouver. On parle souvent de deuxième ou troisième carrière, cela ne peut se réduire à ce que des cadres aillent rechercher dans le privé.

Anicet Le Pors : Bien qu'on puisse penser que je suis en désaccord, il apparaîtra ici que je ne le suis pas, je vais expliquer pourquoi. Jean Marc Canon a soulevé une question importante qui va avoir beaucoup d'actualité. Qu'est ce qui est régalien et qu'est ce qui ne l'est pas ? Effectivement, il faut partir de l'étymologie. Les fonctions régaliennes, ce sont les fonctions du roi, de celui qui commande, de l'autorité exécutive : l'armée, l'administration centrale, la justice, la police… C'est ce qui permet au pouvoir exécutif de s'appliquer. C'est un champ relativement réduit. En revanche il faut associer la fonction publique et les services publics à ce qui est utile socialement et doit être géré au nom de la collectivité dans son ensemble. C'est la notion de service public qui contient les fonctions hiérarchiques et les fonctions d'autorité. Elle n'exclut pas les fonctions régaliennes.

On n'est pas en accord ou désaccord sur les questions d'unité-diversité des statuts. Mais j'ai voulu éviter un faux débat : l'idée selon laquelle il serait facile de ne faire qu'une loi avec les mêmes dispositions pour tout le monde. Ce n'est pas possible. Il faut mettre dans

la loi pour la fonction publique territoriale des dispositions qui ne relèvent que du décret la concernant et donc écrire différemment selon qu'on écrit pour l'État ou pour la territoriale ou l'hospitalière. Mais jamais on n'a renoncé à la question de corps en échange d'une diversité des trois fonctions publiques. Je suis d'autant plus favorable à l'unité que quand le statut a été élaboré, je me suis battu contre Gaston Deferre qui défendait la diversité.

Non seulement je pousse l'unité sur l'ensemble des fonctionnaires mais je la pousse autant que je peux en direction des salariés du secteur privé. Il n'y a donc pas de différence entre nous. Plus on ira dans le sens de la loi contre le contrat, plus je soutiendrai. Mais je crois qu'on n'arrivera jamais à faire rentrer dans le même moule juridique tous les fonctionnaires, car certains relèvent de la libre administration des collectivités territoriales, article 72 de la Constitution, et les autres pas. C'est un peu difficile de faire l'unité de tous, et pourtant ils ont fondamentalement des intérêts communs. Il y a là effectivement beaucoup à réfléchir.

Isabelle Avran — NVO : Vous avez évoqué la question du rapport aux citoyens. Quels lieux, quels moyens d'intervention démocratique des citoyens, quel lien peut se constituer entre eux et la fonction publique et les fonctionnaires ?

Marylise Lebranchu : Il faut revenir au citoyen. C'est ça le problème. Il y a une trop faible syndicalisation en France, vous êtes bien placés pour le savoir. Il y a une trop faible politisation aussi, je pense qu'il y a une crise politique en même temps que la crise sociale et économique. On a tellement fragmenté la société que l'individualisme est présent Je me souviens d'une jeune femme me disant lors d'une campagne électorale « que vas-tu faire pour moi ? ». Non, la question est de savoir ce que je vais faire pour la société, son équilibre. Nous n'avons plus ces lieux de discussions. Dans la politique de la ville, les avis de quartiers tels qu'ils viennent d'être réécrits, ça marche bien. Je suis allée voir à Sarcelles et Gonesse. J'ai assisté à une réunion, il y avait du monde, les gens ont retrouvé le sens du choix, la ville de Rennes vient de faire la même chose pour les choix prioritaires… Il faut que nous réanimions des réseaux sociaux. Comment on les utilise sur ces grandes questions de société, honnêtement je n'ai pas la réponse, mais comme je suis sortie du gouvernement je vais pouvoir y travailler.

Jean-Marc Canon : Nous tenons beaucoup aux lieux de démocratie sur le service public. Encore une fois, service public et fonction publique sont faits pour le citoyen. Il faut créer des lieux où le citoyen puisse donner son avis sur le service public qui est fait pour lui. Il ne s'agit pas de créer des endroits où les citoyens viendraient juger l'action de tel ou tel, c'est le rôle des procédures en interne, mais des lieux où ils puissent dire ce qu'ils pensent de tel ou tel choix. Il faudrait réfléchir à des lieux de démocratie tripartites employeurs publics – organisations syndicales – citoyens, certainement au niveau des départements. Encore une fois, nous défendons le service public parce qu'il participe du progrès social.

Anicet Le Pors : Ce problème dépasse la seule fonction publique. Les fonctionnaires sont immergés dans une société en crise et ils en subissent les conséquences.

Un mot d'abord sur la notion d'usagers. J'ai tendance à considérer qu'ils n'ont pas de légitimité. Je mets au défi qui que ce soit de définir, en termes de sujet de droit, ce qu'est un usager. Je sais ce que c'est qu'un représentant de parent d'élève, usager de la fonction scolaire, quelqu'un qui va au travail en utilisant une ligne de bus ou de métro… Mais généraliser le concept à un niveau qui dépasse la pratique effective des uns et des autres m'apparaît dangereux. L'élu est légitime parce qu'il a été élu. Le fonctionnaire est légitime parce qu'il a une position statutaire et réglementaire. C'est pourquoi je suis d'accord avec Jean-Marc Canon, il faut parler de citoyen plutôt que d'usager. Et là, la question de la démocratie se pose. ◆

> Les trois versants de la fonction publique doivent agir ensemble, de manière complémentaire, pour l'intérêt général
>
> J.-M. C.

C • De quel appareil d'État avons-nous besoin ?

— Un État stratège pour un nouveau mode de développement économique et social

>> ENJEU DE FINANCEMENT PÉRENNE

— Mettre les finances au service des financements de l'action publique
— Le crédit d'impôt recherche : tout pour le Capital !
— Prélèvement à la source : la liste des risques est longue

>> MISSIONS D'INSPECTION ET DE CONTRÔLE

— En quoi l'État est-il légitime pour exercer les missions d'inspection et de contrôle

>> ORGANISATION DE L'ÉTAT

— Quelle organisation de l'État déconcentré pour la mise en œuvre des politiques publiques
— Dé-hiérarchiser

>> COMPLÉMENTARITÉ ÉTAT/COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

— Quelles complémentarités entre l'État et les collectivités territoriales
— L'État, département, action sociale : un problème d'articulation

>> LA RÉFORME TERRITORIALE AU CŒUR DE MULTIPLES ENJEUX

— Une refonte conséquente de l'organisation territoriale de la puissance publique.

>> COMPLÉMENTARITÉ ÉTAT/SANTÉ et SÉCURITÉ SOCIALE, ÉTAT/EMPLOI

— État et Sécurité sociale : refonder l'organisation des services de santé
— Pour une séparation du droit à l'emploi et de l'indemnisation du chômage

>> UN ÉTAT STRATÈGE POUR UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

N. Mansouri-Guilani Responsable du pôle économique de la CGT

Le rôle de l'État dans notre société est déterminant, comme le montre la crise économique, financière et sociale qui sévit dans l'économie mondiale depuis 2008. Même les plus libéraux reconnaissent que les dépenses publiques et sociales ont joué un rôle d'amortisseur majeur pendant cette crise.

Or, les politiques publiques et sociales sont souvent critiquées, surtout par les libéraux. Paradoxalement, ces derniers acclament certaines politiques très coûteuses pour la collectivité et bénéfiques pour le patronat. Par exemple, ils applaudissent les exonérations de cotisations sociales, alors que leurs effets sur l'emploi sont dérisoires eu égard aux sommes en jeu : 20 milliards d'euros par an. On peut aussi citer les lois Macron et El Khomri visant, toutes, à structurer l'économie et la société selon les exigences et souhaits patronaux.

C'est dire que l'intervention de l'État n'est ni neutre, ni exempte de critique.

Dans l'optique des travailleurs, il ne suffit pas que l'État intervienne ; il faut que son intervention améliore les conditions sociales, qu'elle renforce le potentiel productif, bref qu'elle serve au progrès social.

Cette observation est plus que jamais pertinente dans les conditions actuelles, caractérisées par de fortes mutations technologiques susceptibles d'offrir à l'Humanité tout entière les perspectives d'une nouvelle civilisation fondée sur le partage, la solidarité et la fraternité.

En effet, l'élément fondamental de ces mutations est l'information au sens large (savoir, savoir-faire). Celle-ci a une particularité que n'a aucun autre facteur, à savoir que sa communication, son transfert aux autres ne prive pas son détenteur de sa propriété. D'où la possibilité de réduire les coûts, de réaliser des économies, en partageant l'information pour satisfaire un nombre plus important de besoins, tant en France qu'aux échelons européen et mondial.

Les services publics se trouvent au cœur de cette problématique car ils sont fondés sur une logique non marchande en vertu de laquelle le prix exigé (pour peu que l'accès à ces services implique un paiement monétaire), ne correspond pas nécessairement au coût unitaire de sa production ; il est fixé en fonction des objectifs socio-économiques, des choix de société, ce qui implique parfois la gratuité des prestations, comme c'est le cas, par exemple, de l'Éducation nationale.

UN ÉTAT QUI ŒUVRE AU PROGRÈS SOCIAL

En 2015 les travailleurs ont créé 2 100 milliards d'euros de richesses nouvelles, soit autant de revenu distribué en France. Si ce revenu était réparti également, chaque habitant de la France aurait un revenu mensuel de 2 500 euros. Or, la moitié des « ménages types » (un couple et deux enfants) vit avec 2 100 euros par mois, et une personne sur sept est pauvre et vit avec moins de 1 000 euros par mois. C'est dire à quel point un partage juste des richesses est un enjeu majeur, mais pas le seul, car pour partager les richesses, il faut d'abord les produire. Et dans une optique de progrès social, il faut les produire en respectant de plus en plus les travailleurs et l'environnement.

L'État a toute sa place dans la résolution de cette équation : que produire, dans quel but et dans quelles conditions ? Et comment partager les richesses ainsi produites ? L'ensemble de ces questions renvoie aux choix de société, donc au rôle et à la place de l'État.

Dans quel but produire ? La question paraît triviale mais elle ne l'est absolument pas. Dans la réalité elle renvoie à la vision qu'on a de la société qu'on veut promouvoir.

Aujourd'hui, du fait de la financiarisation, l'activité économique est subordonnée aux exigences de rentabilité des capitaux financiers les plus puissants. Celles-ci s'imposent partout y compris dans les services publics.

Or, il s'agit de produire non pour répondre aux exigences des marchés financiers mais pour répondre aux besoins sociaux et économiques. Cela implique un changement de logique. L'État a un rôle fondamental à jouer pour opérer un tel changement.

Que produire ? Historiquement, le progrès social implique la hausse de la part de l'immatériel dans la vie des individus et des sociétés : le pain vient avant la morale, comme dirait Brecht. Une fois les besoins matériels satisfaits, se pose la question des besoins immatériels.

Avec les mutations technologiques en cours, pour produire les biens matériels, on a de plus en plus besoin de facteurs immatériels, de recherche, de formation, etc. Or, la tendance à la marchandisation de tout est un frein au développement de l'immatériel qui est nécessaire aussi bien pour l'épanouissement des capacités humaines (c'est par exemple le cas de l'éducation ou de la santé) que pour améliorer les capacités de production (c'est par exemple le cas de la recherche-développement). Pour faire reculer la logique marchande et sa progression, le rôle de l'État est crucial.

Comment partager ? Face à l'idéologie libérale, avec son darwinisme social en vertu duquel il faut tout marchandiser et laisser le marché éliminer les plus faibles, deux écoles font des propositions alternatives. La première, qu'on peut qualifier de « réparatrice », pour ne pas dire réformiste, considère que l'économie capitaliste n'est pas en soi en cause. Toutefois, les mécanismes de marché ne sont pas exempts de dysfonctionnements. C'est pourquoi l'État doit intervenir pour les corriger. Ainsi, la fiscalité, ou d'autres mesures, permettraient de corriger les inégalités inhérentes à l'économie capitaliste.

Tout en insistant sur l'intérêt du rôle de la fiscalité et plus généralement des politiques publiques et sociales, une autre école de pensée remet en cause la validité du capitalisme et cherche à le dépasser. Le rôle de l'État dans ce dépassement est encore plus fondamental, car il n'intervient pas uniquement en aval,

pour remédier aux dégâts. Non, il intervient aussi bien en amont (quoi produire et dans quelles conditions ?) qu'en aval (comment distribuer les richesses). Il ne s'agit évidemment pas que l'État détermine tout, qu'il boucle tout. Non, il peut définir et créer, avec les citoyens et sur la base de leurs souhaits, un cadre général à l'intérieur duquel les richesses sont produites et partagées.

Ces choix déterminent aussi les conditions de création des richesses : quels sont les droits des travailleurs face à un patronat de plus en plus offensif et agressif ? Comment les travailleurs peuvent-ils intervenir sur les choix stratégiques de leur entreprise dans des domaines variés : choix d'investissement, programmes de formation, rémunération des salariés et des patrons, distribution des dividendes, etc.

On est au cœur du sujet, avec les lois Macron et El Khomri. Face aux tentatives d'une précarisation accrue et d'une diminution des droits des travailleurs, s'impose plus que jamais la nécessité d'un nouveau Code du travail fondé sur la stabilité des statuts et la promotion des droits des travailleurs, comme l'exige la CGT.

UN ÉTAT QUI ŒUVRE À LA RECONQUÊTE DE L'INDUSTRIE ET À LA SOLIDITÉ DU SYSTÈME PRODUCTIF

Le système productif français a été profondément transformé au cours des 25 dernières années. Hélas, ce changement s'est opéré selon une vision dangereuse résumée par la célèbre formule de Serge Tchuruk, ex P.-D.G. d'Alcatel : « entreprises sans usines ». L'idée était la suivante : nous serions entrés dans l'ère postindustrielle ; ce serait désormais les services, surtout dans une conception marchande, qui seraient la source de création de valeur ; il conviendrait donc que la France se spécialise dans ces créneaux, laissant le « sale boulot » aux pays en développement qui deviendrait « l'atelier du monde », à l'exemple de la Chine.

Cette illusion dangereuse est à l'origine d'une désindustrialisation désastreuse de l'économie française.

L'industrie ne représente qu'à peine 12 % de la valeur ajoutée globale produite chaque année en France, contre un quart il y a trente ans. Même les partisans de l'orthodoxie de décroissance auraient du mal à s'en féliciter car ce recul s'accompagne d'une dégradation flagrante des conditions sociales et environnementales.

En effet, cette « désindustrialisation » traduit la fermeture des sites et la délocalisation des pans entiers de l'activité industrielle, principalement vers les pays à normes sociales et environnementales plus faibles. Les conséquences en sont nombreuses : hausse du chômage et de la précarité dans les pays industrialisés, surexploitation des travailleurs et de l'environnement dans les « pays d'accueil », dégradation de l'environnement du fait de la multiplication des transports de marchandises, etc.

Cette désindustrialisation va de pair avec une financiarisation de l'économie. Si jadis, même dans une conception capitaliste, la rentabilisation du capital induisait la création de la valeur ajoutée, c'est bien la création de la valeur patrimoniale qui détermine à présent la décision de produire. La finalité de l'activité économique s'en trouve complètement chamboulée : on ne produit plus pour répondre aux attentes de la population, pour répondre et aux besoins socio-économiques, mais avant tout pour satisfaire l'exigence de rentabilité du capital, surtout à brève échéance[1].

On ne produit plus pour répondre aux attentes de la population, pour répondre et aux besoins socio-économiques, mais avant tout pour satisfaire l'exigence de rentabilité du capital, surtout à brève échéance

UN ÉTAT QUI ŒUVRE À LA RECONQUÊTE DE L'INDUSTRIE

La crise systémique en cours, que d'aucuns présentent comme une simple « exubérance des marchés financiers »[2], met en lumière le caractère intenable de cette situation et la nécessité d'un nouveau mode de développement économique et social.

L'enjeu n'est pas simplement de « réindustrialiser » ou de « reconquérir » l'industrie telle qu'elle existait il y a quelques décennies. Il s'agit de bâtir, à partir de l'existant, un système productif articulant l'industrie et les services, notamment les services publics, de qualité avec comme objectif le respect et la promotion des normes sociales et environnementales partout dans le monde.

Au moins cinq facteurs justifient pleinement une telle démarche.

1 – Les gains de productivité sont essentiellement réalisés dans l'industrie et diffusés ensuite dans le reste de l'économie[3]. Croire que nous serions entrés dans l'ère des « entreprises sans usine », comme le prétend l'ancien P.-D.G. d'Alcatel, n'est qu'un leurre dangereux : en abandonnant la production pour se focaliser sur les services, on a perdu usine, entreprise et compétences, y compris en matière de recherche-développement.

À présent, l'accent est mis sur l'économie numérique, que certains qualifient sans doute à tort de « troisième révolution industrielle », censée impulser davantage les gains de productivité. Si l'hypothèse se vérifie au niveau des entreprises, ces gains sont captés essentiellement pour améliorer la rentabilité du capital. Il en

1 – De ce point de vue, une comparaison du plan comptable classique et la présentation actuelle des comptes selon les normes comptables IFRS (international financial reporting standards) est fort utile. Conceptuellement, le plan comptable commence par la valeur ajoutée ; viennent ensuite la rémunération des salariés, les dépenses d'investissement, les frais financiers, les taxes et impôts. Les dividendes versés ne viennent qu'après la réalisation de toutes ces dépenses ; ils se trouvent donc au bout de la chaîne, comme le reliquat. À présent, la logique est complètement inversée. La décision de produire, d'embaucher et d'investir est prise sur la base de la rémunération exigée des propriétaires. L'emploi et l'investissement sont ensuite modulés en fonction de cette exigence. Il est en effet significatif que les normes IFRS évacuent le concept de valeur ajoutée. En revanche, l'accent est mis sur une série d'indicateurs permettant de mesurer avec précision et à brève échéance la rentabilité financière.

2 – L'expression appartient à Alan Greenspan, ancien dirigeant de la banque centrale américaine.

3 – Statistiquement, on observe que la productivité du travail augmente plus vite et demeure supérieure à celle des autres secteurs d'activité, surtout les services.

résulte qu'au niveau macroéconomique, on observe une baisse de la productivité globale. Le « paradoxe de Solow » résume bien ce constat : on voit des ordinateurs partout, sauf dans les statistiques de productivité.

2 – L'effet d'entraînement de l'emploi industriel est considérable : chaque emploi industriel est susceptible de générer plusieurs emplois indirectement. On mesure les conséquences néfastes de la chute de l'emploi industriel, lequel a diminué de 1,3 millions en France en trente ans. Cette chute ne s'explique pas par le développement des nouvelles technologies. L'exemple des pays comme l'Allemagne qui ont résisté à la tentation de la « société postindustrielle » prouve le contraire.

3 – Généralement, le recul de l'industrie s'accompagne de la baisse du taux de croissance du produit intérieur brut (PIB). Il y a certes débat quant à la pertinence de cet indicateur, voire de celle de la croissance comme objectif économique. L'industrie est surtout montrée du doigt. Une façon de répondre à cette critique est de porter le débat sur la finalité de l'activité économique en général et particulièrement celle de l'industrie.

4 – La désindustrialisation pèse sur le niveau général des salaires. Globalement, le salaire moyen est plus élevé dans l'industrie que dans les autres secteurs, particulièrement le commerce et les services aux personnes, en forte progression et présentés souvent comme la solution au problème de perte d'emplois industriels. Quand bien même la création de tels emplois compenserait les pertes d'emploi industriel, leur multiplication va tirer vers le bas le niveau général des salaires. L'externalisation et le traitement d'une partie des emplois industriels comme des emplois de service produisent les mêmes effets car les conventions collectives sont généralement moins protectrices dans ces secteurs.

5 – Enfin, le développement industriel permet de réduire les dégâts environnementaux en évitant la multiplication des transports superflus de marchandises. En effet, nombreux sont les produits finaux dont les composantes ont fait le tour du monde avant d'être assemblés dans un endroit puis consommés dans un autre.

La reconquête industrielle est indissociable du développement des services publics de qualité, tant est vrai que le développement économique dépend, plus que jamais du développement social, de la capacité de l'économie à améliorer le système éducatif et de santé, la recherche-développement, les infrastructures.

LIBÉRER L'ÉCONOMIE DU CARCAN FINANCIER

La reconquête industrielle et le développement des services publics se heurtent à un obstacle majeur : le carcan financier qui pèse aussi bien sur les choix de politique économique que ceux de gestion des entreprises. En France, la part des dividendes versés dans la valeur ajoutée a été multipliée par sept en trente ans. Depuis déjà de nombreuses années, le montant des dividendes dépasse celui des investissements. Et la part des dépenses consacrées à la recherche-développement dans les richesses créées diminue alors que celle des dividendes augmente. Parallèlement, les dépenses publiques indispensables, comme celles relatives à l'éducation et à la santé sont sacrifiées aux bénéfices des aides et exonérations fiscales et sociales accordées aux entreprises. Et pour satisfaire les critères arbitrairement définis du traité de Maastricht, en vertu desquels le déficit public doit être inférieur à 3 % du PIB[4], l'État réduit les dotations des collectivités, avec comme effet direct la chute des investissements des collectivités (-10 % en 2015).

Cette stratégie désastreuse a surtout profité aux actionnaires. Ainsi, selon une étude la BRI (Banque des règlements internationaux) les banques françaises sont en tête, parmi les banques européennes, pour ce qui concerne le versement de dividendes aux actionnaires : elles versent 63 % des bénéfices aux actionnaires (24 % en Allemagne).

PLUSIEURS MOYENS EXISTENT POUR LIBÉRER L'ÉCONOMIE DU CARCAN FINANCIER :

• Avant tout, un État stratège pour fixer, dans une visée de long terme, le cadre général du développement économique et social et mettre en œuvre une politique industrielle permettant de développer des filières corrélées dans le cadre d'un système productif cohérent. Cette cohérence passe par l'articulation des enjeux immédiats et du futur : la lutte contre le chômage, la précarité, la pauvreté, et les inégalités ; la transition énergétique et écologique, etc. ;

• L'extension des droits collectifs pour les salariés et leurs représentants leur permettant de peser sur les choix stratégiques des entreprises, sur l'organisation du travail, la formation, etc. ;

• Le développement des services publics de qualité et la mobilisation des recettes et dépenses publiques (fiscalité, aides conditionnées, etc.) ;

• La mobilisation du système financier et particulièrement bancaire pour distribuer des crédits sélectifs ;

• Des coopérations à tous les niveaux, du local au mondial en passant par le régional et le national, pour assurer un développement solidaire et harmonieux, combattre les inégalités et garantir la paix et la sécurité.

Une telle conception s'oppose aux politiques d'austérité et d'affaiblissement des droits sociaux, particulièrement le droit du travail. D'où l'importance des mobilisations contre ces politiques. ◆

4 – Guy Abeille, ancien chargé de mission à la direction du Budget sous François Mitterrand et fondateur du fameux objectif de 3 % de déficit public par rapport au PIB, a reconnu qu'« avec le recul », il aurait « peut-être la main qui tremblerait » au moment d'établir cette équation : il avait alors divisé la « perspective de déficit de 100 milliards de francs » par le produit intérieur brut, ce qui avait donné 3 %.

Enjeu de financement pérenne

— Mettre les finances au service des financements de l'action publique
— Le crédit d'impôt recherche : tout pour le Capital !
— Prélèvement à la source : la liste des risques est longue

>> METTRE LES FINANCES AU SERVICE DU FINANCEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

C.Delecourt UGFF- CGT

Depuis plusieurs décennies, les pouvoirs publics organisent un processus de marchandisation, de privatisation et de transformation de l'action publique pour en faire un outil au service des actionnaires, des marchés financiers et des exigences de rentabilité du capital toujours plus démesurées.

Dans le même temps, pour permettre au capital de s'approprier une part toujours plus conséquente de la valeur ajoutée et des richesses produites par le travail, les pouvoirs publics organisent une crise des finances publiques, par des moyens multiples et divers, dont de conséquents allégements et exonérations de cotisations sociales et d'impôts.

Ces mêmes pouvoirs publics ont aussi mis à mal les possibilités de financement des emprunts par des mécanismes publics ou semi-publics, obligeant le recours aux marchés financiers, favorisant ainsi le développement de la dette publique.

Alors que plus de 200 milliards d'euros sont aujourd'hui octroyés par les pouvoirs publics aux entreprises, le pacte dit de « responsabilité et de solidarité » organise une baisse de 50 milliards d'euros des moyens de financement de l'action publique, sur la période 2015-2017 : moins 18 milliards d'euros pour l'État et ses opérateurs, moins 11 milliards d'euros pour les collectivités territoriales, moins 11 milliards d'euros pour la protection sociale et moins 10 milliards d'euros pour l'assurance maladie.

Dans un tel contexte, la CGT porte un ensemble de propositions et de revendications visant à créer les conditions d'une baisse du coût du capital, d'une autre répartition des richesses, d'une réhabilitation, d'une reconquête et du développement des outils de financement de la dépense publique.

PROCÉDER À UNE RÉFORME FISCALE

Il y a besoin de procéder à une profonde réforme de la fiscalité dans l'objectif de redonner à la puissance publique de nouveaux moyens budgétaires.

L'article 13 de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen stipule que *« pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable, elle doit être également répartie entre les citoyens, en raison de leurs facultés contributives »*.

Les révolutionnaires de l'époque avaient donc affirmé le principe de la progressivité de l'impôt qui fait que plus les contribuables disposent de facultés contributives, plus ils contribuent au financement de la dépense publique.

Contrairement au principe posé par les révolutionnaires, le système fiscal français contemporain est particulièrement injuste dès lors qu'il se caractérise par la place prépondérante prise par la fiscalité indirecte et proportionnelle et plus particulièrement la taxe sur la valeur ajoutée qui représente aujourd'hui 50 % des recettes de l'État.

Pour la CGT, il faut redonner une place prépondérante à la fiscalité directe progressive tout en faisant diminuer le poids de la fiscalité indirecte proportionnelle et plus particulièrement la taxe sur la valeur ajoutée (suppression de la taxe sur la valeur ajoutée qui frappe les produits de première nécessité et baisse de son taux normal à 15 %).

C'est pourquoi la CGT propose un ensemble de mesures consistant à faire monter en puissance les recettes fiscales générées par l'impôt sur le revenu : élargissement de son assiette à l'ensemble des revenus financiers et du patrimoine, création de nouvelles tranches d'imposition allant, à minima, jusqu'à 75 %, suppression des niches fiscales dont l'inefficacité économique et sociale est avérée.

La CGT propose aussi de maintenir et de renforcer l'impôt sur la fortune. Dans ce sens, plusieurs mesures doivent être envisagées : élargissement de son assiette à des biens qui sont aujourd'hui totalement ou partiellement exonérés (objets d'antiquité, véhicules de collection, biens professionnels…), création de nouvelles tranches d'imposition et augmentation des taux, abrogation du plafonnement de l'ISF.

Par ailleurs, la CGT propose une nouvelle dynamique de financement des collectivités territoriales à un moment où elles subissent un véritable étranglement budgétaire et financier.

Outre l'importance des politiques publiques mises en œuvre par les collectivités territoriales, il convient de rappeler ici qu'elles réalisent aussi de l'ordre de 70 % des investissements publics.

Plusieurs leviers doivent être actionnés :

- L'augmentation des dotations budgétaires versées par l'État mais aussi l'élaboration de nouveaux critères de péréquation.
- La révision des valeurs locatives foncières datant des années soixante-dix (!) qui constituent l'assiette de détermination des taxes d'habitation et foncières.
- La prise en compte des revenus des contribuables et donc de leurs facultés contributives pour déterminer le montant de leurs impôts locaux.

LA RÉFORME FISCALE PROPOSÉE PAR LA CGT PORTE AUSSI SUR LES ENTREPRISES.

Depuis plusieurs décennies, toujours sous l'aiguillon des organisations patronales, des actionnaires et des marchés financiers, un mouvement conséquent de défiscalisation des entreprises a été engagé aux niveaux mondial, européen et national.

En France comme ailleurs, les conséquences de ce mouvement sont multiples : l'augmentation des dividendes versés aux actionnaires, la baisse des investissements dans l'appareil productif, la montée en puissance des actifs et des produits financiers, la multiplication des mouvements spéculatifs de capitaux, l'ef-

fondrement des impôts national et territorial des entreprises (impôt sur les sociétés, abrogation de la taxe professionnelle…).

Sans la réduire à la seule dimension du financement des politiques publiques, la CGT propose une réforme profonde de la fiscalité des entreprises.

Là encore, plusieurs leviers doivent être actionnés :

– L'instauration d'une taxe sur les transactions financières et les mouvements spéculatifs de capitaux des entreprises.

– L'augmentation du taux d'imposition de l'impôt sur les sociétés qui pourrait faire l'objet d'une modulation afin de tenir compte des politiques mises en œuvre par les entreprises en matière d'emploi, de rémunération, de formation professionnelle, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'investissement productif, de respect de l'environnement.

– La création d'un nouvel impôt territorial dont l'assiette serait composée d'au moins deux branches avec, d'une part, les valeurs locatives foncières, les valeurs locatives des biens et des équipements mobiliers, la valeur ajoutée produite, et, d'autre part, les actifs financiers détenus par les entreprises.

– Une harmonisation européenne des normes comptables des entreprises et des taux d'imposition pour mettre fin à différentes formes de dumping, d'évasion et de fraudes fiscales.

Enfin, il est indispensable de lutter contre toutes les formes d'évasion et de fraudes fiscales estimées de 60 à 80 milliards d'euros annuels de recettes perdues par l'État du fait essentiellement des contribuables les plus fortunés, des entreprises et des multinationales.

C'est pourquoi la CGT revendique notamment que les services publics de la Direction générale des finances publiques et de la Direction générale des douanes et des droits indirects disposent des moyens nécessaires pour lutter contre la fraude.

C'est aussi pourquoi la CGT mène bataille pour l'éradication des paradis fiscaux, la levée du secret bancaire, l'abrogation de la directive européenne sur le secret des affaires et la protection des lanceurs d'alerte.

Élément clé du corpus revendicatif de la CGT pour réhabiliter, reconquérir et développer les finances publiques, la réforme fiscale s'inscrit dans un ensemble d'autres mesures dont il nous faut imposer la prise en compte et que nous n'évoquerons que brièvement et partiellement dans le présent article.

LEVER L'HYPOTHÈQUE DE LA DETTE

Le collectif pour un audit citoyen de la dette publique (www.audit-citoyen.org) a apporté la démonstration que 59 % de cette dernière doit être considérée comme illégitime dès lors qu'elle trouve son origine dans la multiplication des cadeaux fiscaux et la dimension excessive des taux d'intérêt exigés.

Il n'est pas inutile de rappeler ici que Monsieur Gilles Carrez, député et rapporteur du budget, avait estimé que sans les cadeaux fiscaux, la France aurait connu un excédent budgétaire en 2006, 2007 et 2008 et que le déficit n'aurait été que de 3,3 % du Produit Intérieur Brut en 2009 au lieu de 7,5 %.

Dans un tel contexte, l'annulation totale ou partielle de la dette illégitime doit être envisagée et un autre financement de l'endettement public au moyen notamment d'une autre politique monétaire s'impose.

C'est pourquoi il faut réorienter et modifier les statuts de la Banque Centrale Européenne.

Soumise à un contrôle démocratique des parlements européens et nationaux, la Banque Centrale Européenne doit permettre aux États qui se financent aujourd'hui auprès des marchés financiers de contracter auprès d'elle des emprunts à des taux bas et même nuls.

Une telle évolution nécessite clairement de mettre fin à l'indépendance de la Banque Centrale Européenne et à l'encadrement des politiques budgétaires des États qui limite aujourd'hui, sous peine de sanctions, le déficit budgétaire à 3 % du Produit Intérieur Brut et la dette publique à 60 % du Produit Intérieur Brut.

Créer une autre politique du crédit et un pôle financier public :

Dans la même logique, il y a aussi besoin de permettre aux banques de bénéficier des mêmes possibilités de financement auprès de la Banque Centrale Européenne pour qu'elles financent des investissements, y compris publics, au service du développement des politiques publiques et des services publics.

Enfin, la CGT propose de créer un pôle financier public qui reposerait sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions financières de statut public et semi-public exerçant des missions de service public et d'intérêt général comme la Banque de France, la Caisse des dépôts et consignations, la Caisse Nationale de Prévoyance, la Banque Publique d'Investissement, pour ne citer ici que quelques exemples.

Parmi ses missions, un tel pôle financier public serait utile, y compris pour sécuriser et développer l'épargne populaire qui représente aujourd'hui des fonds conséquents, mais aussi pour financer les services publics.

Sortir de l'austérité, mettre les finances au service du financement de toute l'action publique, c'est possible ! C'est aussi cette bataille qu'il nous faut mener en France et ailleurs. ◆

> Éradication des paradis fiscaux, levée du secret bancaire, abrogation de la directive européenne sur le secret des affaires et protection des lanceurs d'alerte.

>> LE CRÉDIT D'IMPÔT RECHERCHE : TOUT POUR LE CAPITAL !

H. Guerra Syndicat national CGT des finances publiques
G. Mercier Syndicat national CGT des travailleurs de la recherche scientifique

Le Crédit d'impôt recherche (CIR) créé en 1983 est une aide fiscale conçue pour encourager les dépenses de recherche et développement (R&D) des entreprises. À sa mise en place, il ne portait que sur l'accroissement des dépenses de R&D engagées par les entreprises. Depuis les réformes de 2004 et de 2008 son assiette ne repose plus sur l'accroissement des dépenses de R&D mais uniquement sur leur volume. Il est égal à 30 % des dépenses concernées jusqu'à 100 millions d'euros et puis à 5 % des dépenses au-delà. En 2013, il a été étendu aux dépenses d'innovation (CII) réalisées par les PME (le taux du crédit égale 20 % des dépenses dans la limite de 400000 €). Les dépenses confiées à des organismes publics de recherche sont retenues pour le double de leur montant. Ce qui incite les groupes privés à transférer une partie de leur recherche aux laboratoires des organismes publics de recherche. Les dépenses de R&D externalisées auprès d'un sous-traitant privé agréé sont éligibles même si le sous-traitant est établi hors de France, dès lors qu'il est localisé dans l'union européenne. Ce qui permet à un groupe qui bénéficie du CIR de faire fructifier sa R&D à l'étranger et de diminuer ainsi en France sa base imposable. La sous-traitance est l'occasion de fraudes en particulier lorsque le sous-traitant est localisé à l'étranger.

La créance du CIR qui était de 0,5 milliards d'euros avant 2004 n'a cessé de croître pour atteindre 5,7 milliards d'euros en 2016. Sur cette somme, 2,4 milliards le sont au titre de la sous-traitance. Le nombre de bénéficiaires est en augmentation constante. De 8951 entreprises bénéficiaires en 2008, nous sommes passés à 16200 en 2015 soit 81 % d'augmentation. Le CIR et le CICE peuvent se cumuler sur la partie commune de leur assiette. La Cour des Comptes a estimé la zone de chevauchement des assiettes de deux crédits d'impôts, à 15-20 % des dépenses de personnels alors déclarées au CIR.

En effet, le CICE a également pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

L'entreprise ne peut, donc, ni financer une hausse de la part des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations des personnes exerçant des fonctions de direction dans l'entreprise.

Le suivi de son utilisation repose sur le dialogue social. L'entreprise a une obligation de transparence par rapport à l'utilisation du CICE, vis-à-vis des partenaires sociaux.

En pratique, l'administration fiscale ne contrôlera pas l'utilisation du CICE : un CICE qui ne serait pas utilisé conformément aux objectifs d'amélioration de la compétitivité de l'entreprise ne fera donc l'objet d'aucune remise en cause par l'administration fiscale. L'assiette et le calcul du CICE peuvent être contrôlés par l'administration fiscale.

En ce qui concerne les contrôles du CIR, l'administration fiscale ne peut que vérifier l'existence des dépenses. Elle n'a pas les moyens d'évaluer la pertinence scientifique des projets de recherche, le Ministère de l'Enseignement Supérieur de de la Recherche ne fournissant que très peu d'experts indispensables à cette évaluation. Autrement dit le CIR et le CICE constituent des subventions déguisées pour les entreprises, puisqu'on ne donne pas les moyens aux administrations de remettre en cause ces crédits.

Les PME ne possèdent pas toujours les directions juridiques financières ou fiscales leur permettant de constituer leur dossier d'éligibilité au CIR. Elles sont la proie de cabinets spécialisés qui moyennant une commission de 30 % leur montent un dossier juridiquement parfait. Les grands groupes de leur coté ont toutes les compétences internes pour constituer des dossiers leur permettant de profiter de toutes les opportunités que leur offre le CIR.

Pour les PME, qui représentent 90 % du total des bénéficiaires, le CIR leur apporte de la trésorerie en abaissant le taux d'imposition effectif. Il permet de compenser en partie l'absence d'accès aux financements bancaires. C'est le problème de fond. Les banques françaises refusent d'investir dans les entreprises innovantes, elles leur imposent des exigences telles en termes de garanties que ces dernières ne peuvent y satisfaire. Ces mêmes banques sont nettement moins frileuses pour les marchés spéculatifs dont les risques sont incommensurablement supérieurs (cf. l'affaire Kerviel !).

A l'inverse des PME, les banques offrent des conditions de crédits bien plus avantageuses aux grands groupes internationalisés. Or, ce sont ces groupes qui demeurent, en montants, les plus importants bénéficiaires du CIR alors qu'ils bénéficient de moyens propres considérables dans le domaine de la R&D. Ils peuvent faire bénéficier du CIR chacune de leurs filiales. Le montant du CIR qui leur était alloué est passé de 6,3 % 2007 à 34,3 % en 2012.

Malgré le CIR, les 44 plus grands groupes français ont diminué en France leurs dépenses de R&D de 1,5 % depuis 2014. Leurs investissements de R&D à l'étranger ne cessent de croître au détriment des investissements en France. Tous les grands groupes ont entamé depuis quelques années un mouvement d'externalisation de leur R&D sous des formes variées afin de diminuer les risques inhérents à toute recherche et de mutualiser une partie des coûts avec les entreprises sous-traitantes.

Alors à quoi sert le CIR ? La réponse est dans le texte de loi qui le définit. Le CIR a pour but d'améliorer la compétitivité des entreprises, c'est-à-dire leur taux de profit. Sous prétexte d'aide à la R&D, l'État réduit le

montant de l'impôt que les entreprises doivent lui verser, sans véritablement se préoccuper de l'effectivité de cette R&D. Les 5,7 milliards du CIR et les 18 milliards du CICE sont un élément des 220 milliards d'euros d'aides directes et de crédits d'impôts prélevés sur la richesse nationale que l'État accorde chaque année au capital sans aucune contrepartie.

Ces milliards détournés vers l'accumulation du capital c'est autant qui n'est pas investi dans l'enseignement la santé, la recherche, les transports, les salaires, tout ce qui permet de reproduire la force de travail.

Il est donc urgent d'évaluer l'ensemble des aides fiscales et sociales et de les conditionner à l'investissement dans l'emploi, la résorption des inégalités et de la précarité et de favoriser la recherche. ◆

>> PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : LA LISTE DES RISQUES EST LONGUE !

H. Guerra Syndicat national CGT des finances publiques

>> RISQUE POUR LES RECETTES BUDGÉTAIRES

Le prélèvement ou retenue à la source se définit comme un mode de recouvrement de l'impôt consistant à faire prélever son montant par les tiers payeurs qui deviennent collecteurs, à l'instar des cotisations sociales ou de la TVA. Il ne modifie pas son assiette, ni ses modalités de calcul.

Or l'impôt sur le revenu est actuellement recouvré à 99 % directement par l'administration fiscale (dont près de 70 % par prélèvements mensuels). La retenue à la source est donc un facteur de risque pour les rentrées budgétaires lié aux défaillances des tiers payeurs (rétention de trésorerie, fraude, faillites…).

>> RISQUES DE RUPTURE D'ÉGALITÉ

Il existe des tiers collecteurs pour les revenus salariaux ou de remplacement (pensions de retraite, chômage…). En revanche, les professions indépendantes (professions libérales, artisans, commerçants…) détermineront elles-mêmes leurs acomptes (mensuels ou trimestriels), puisqu'à la différence des salariés, elles ont la maîtrise de leurs revenus ! C'est l'administration fiscale qui prélèvera sur les comptes bancaires, ce qu'elle fait déjà pour tous les contribuables qui ont adhéré à la mensualisation quels que soient leurs revenus. Ce qui prouve que si la mensualisation était étendue à tous les contribuables, on pourrait tout à fait éviter le prélèvement à la source pour un résultat plus juste et plus sûr.

>> RISQUES DE COMPLEXIFICATION

Dans l'inconscient collectif le prélèvement à la source supprimera l'obligation de dépôt de la déclaration. Or c'est totalement faux, comme d'ailleurs dans les autres pays qui ont adopté ce système. Les contribuables devront remplir leur déclaration l'année suivante, une fois la totalité des revenus connus. Cette formalité est liée à la personnalisation de l'impôt sur le revenu (progressivité, situation de famille, autres revenus non salariaux, déductions…). La déclaration reste donc nécessaire pour régulariser le montant réel de l'impôt dû.

Les temps forts de la relation à l'usager particulier avec l'administration fiscale (campagne déclarative et campagne des avis) seront les mêmes avec le prélèvement à la source.

Un couple marié qui dispose de salaires et de revenus fonciers aura des prélèvements par l'employeur, sur ses salaires à hauteur du taux transmis (voire individualisé) et un prélèvement par la Direction générale des finances publiques (DGFIP) – mensuel ou trimestriel – pour l'impôt correspondant à ses revenus fonciers sur son compte bancaire… et s'il n'a pas assez versé, le solde de l'impôt de l'année N-1 sera également prélevé par la DGFIP après la sortie des avis, « selon des règles en cours de définition » ! On peut difficilement faire plus compliqué !

Les particuliers employeurs (garde d'enfant, aides aux personnes âgées…), même avec le chèque emploi universel (CESU), doivent devenir collecteurs pour les personnes qu'ils emploient. Or c'est justement parce que le CESU était simple à utiliser que ce secteur économique a pu limiter les emplois non déclarés …. Cela risque de décourager plus d'une famille ! Les modalités restent à définir selon la DGFIP…

>> RISQUE DE DÉCALAGE ENTRE LA SITUATION ET LE TAUX DE PRÉLÈVEMENT

Pour les salariés, pensionnés, chômeurs et retraités, le prélèvement sera effectué par l'employeur sur le revenu au moment de sa perception en fonction d'un taux toujours déterminé sur les revenus de l'année N-2 :

– le taux ne correspondra pas aux revenus de l'année mais à la dernière situation connue de l'administration fiscale suite au dépôt de la déclaration, ce qui ne répond pas à l'objectif du gouvernement de rendre l'impôt contemporain (le taux 2018 sera calculé sur les revenus 2016, déclarés en 2017 et ainsi de suite…)

– l'ajustement des prélèvements en temps réel sera très compliqué par l'employeur en cas de changement de situation (divorce, décès, naissance, chômage du conjoint…). Quels justificatifs faudra-t-il fournir et dans quels délais les prélèvements de l'employeur seront-ils ajustés, voire stoppés ? En l'absence de réponse instantanée les prélèvements continueront…

- la possibilité offerte d'individualiser les taux de prélèvements pour les couples ou pacsés pour tenir compte de la disparité de revenus, devra répondre à des conditions qui restent à déterminer !

- le taux qui sera appliqué aux jeunes qui rentrent sur le marché du travail reste à déterminer, mais l'administration fiscale n'aura pas d'éléments sur les années antérieures.

L'État encaissera à l'avance puis procédera aux remboursements l'année suivante, tandis que les prélèvements de

l'année continueront via l'employeur… en ce sens le prélèvement à la source rendra « l'impôt plus réactif » selon les termes de Bercy, à défaut d'être contemporain !

>> RISQUES DE L'ANNÉE BLANCHE

Les revenus de 2016 seront taxés en 2017 et ceux de 2018 en 2018. Ainsi l'année 2017 devient une « année blanche » qui ne change rien pour les salariés mais qui pour d'autres, peut provoquer des comportements opportunistes entraînant une baisse des rentrées fiscales et un impact sur l'économie. Les professions indépendantes pourront ainsi pratiquer l'optimisation fiscale et certaines dépenses déductibles fiscalement ne seront pas réalisées ou versées (travaux, dons aux œuvres, emploi d'un salarié à domicile, pensions alimentaires…).

L'administration fiscale opère une distinction entre les « revenus récurrents » (?) inclus dans le champ de la réforme, dont l'impôt sera annulé et les autres qualifiés « d'exceptionnels par nature » (?) qui resteront imposés en 2018 lors du paiement du solde (?). Les réductions et crédits d'impôts relatifs aux revenus de 2017 seront conservés au bénéfice des contribuables… ce qui ne veut pas dire imputés ou remboursés !

Malgré ces annonces gouvernementales se voulant rassurantes sur un dispositif anti-abus (purge des plus-values, variations importantes des distributions ou revenus fonciers…) et la préservation des déductions ou crédits, les aspects législatifs sont reportés à l'automne tellement leur élaboration est complexe. Par ailleurs aucun moyen n'est annoncé pour les services fiscaux chargés de les contrôler…!

>> RISQUES POUR L'ACCUEIL DES CONTRIBUABLES

Tous les citoyens sont concernés, ainsi que des millions de tiers collecteurs.

La DGFIP prévoit un « impact pour les services lors de la campagne déclarative 2018 »… mais dès « 2017 il faudra assurer l'accompagnement des usagers (compréhension du dispositif...)… Cet accompagnement concernera les usagers particuliers mais aussi les usagers professionnels (en tant que collecteur notamment). La compréhension du dispositif nécessitera probablement un surcroît de demandes des usagers qui portera à la fois sur les services locaux et sur les centres d'appels téléphoniques… »

Or la DGFIP considère « qu'il est prématuré de chiffrer les conséquences en régime de croisière, même s'agissant d'un simple ordre de grandeur, de la mise en œuvre de la retenue à la source »

Pourtant quand il s'agit de renforcer la cellule de régularisation des exilés fiscaux, elle sait annoncer les renforts de cinquante agents dans les services dans l'urgence, sans s'arrêter aux problèmes de chiffrages !

Pour la CGT finances publiques, le prélèvement à la source est totalement inefficace et d'autres voix que la sienne portent les mêmes reproches.

Même l'argument économique souvent avancé qui consiste à espérer que les contribuables ne pratiqueront plus d'épargne de précaution pour payer leurs impôts ne résiste pas à l'analyse du fait du décalage dans le calcul du taux. Rien ne garantit qu'ils « consommeront » pour relancer la croissance ! En effet, il ne sera jamais qu'un prélèvement non libératoire puisqu'il faudra régulariser l'année suivante par le dépôt d'une déclaration pour obtenir un remboursement ou payer un solde ! Il n'y aura pas de synchronisation entre le revenu courant et les acomptes payés.

Le prélèvement à la source ne pourra pas gérer les populations dont les revenus baissent alors que c'était l'argument de vente du gouvernement !

Donc, sauf à renforcer les services de la DGFIP, face à la masse de travail et l'afflux, voire l'engorgement des centres des finances, la CGT ne voit pas comment le prélèvement à la source peut être mis en place sans provoquer de drames dans les accueils, pour les agents et les contribuables !

>> RISQUES DE FUSION IMPÔT SUR LE REVENU ET CSG

Face aux critiques de tous bords, adopter le prélèvement à la source ne peut résulter que d'une décision politique qui n'a d'autre objectif que de formater l'opinion publique pour lui faire accepter la fusion de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux. C'était l'engagement N° 14 du programme de François Hollande « en faveur d'un prélèvement simplifié sur le revenu… permettant, à terme, la fusion de l'IR et de la CSG… »

Les premiers aboutissements de cette orientation sont : la mise en place en 2014 de l'avis unique comportant les prélèvements sociaux et l'impôt sur le revenu, la suppression de la prime pour l'emploi en 2016 de l'impôt sur le revenu et la campagne de promotion de la dématérialisation et du prélèvement mensuel avec un abaissement des seuils obligatoires très rapides, pour habituer les contribuables…!

En résumé, le prélèvement à la source ne fera que des mécontents tel qu'il s'annonce en 2018 parce qu'il aura tout d'une usine à gaz, y compris pour les employeurs. Il sera vite ingérable, notamment à cause du manque de moyens et donc précipitera la fusion IR CSG.

En effet, grâce à la déclaration sociale nominative (DSN) qui deviendra le vecteur unique entre les employeurs et l'État pour les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, le gouvernement s'en donne les moyens. Même si pour le moment des questions techniques non résolues font que certains employeurs ne sont pas encore intégrés dans cette nouvelle DSN (particuliers employeurs [aides aux personnes âgées, gardes d'enfants], caisses de retraites, pôle emploi…) ce n'est qu'une question de temps.

Or pour la CGT finances publiques, l'impôt sur le revenu est le plus juste du système fiscal français du fait de la progressivité et la DGFIP a un savoir-faire en matière de recouvrement, qui garantit l'égalité de traitement des citoyens et les recettes budgétaires.

En outre, l'avenir même des réseaux de recouvrement de la Direction Générale des Finances Publiques et de l'Urssaf est posé par cette réforme.

Enfin, la fusion de la Contribution sociale généralisée et de l'impôt sur le revenu générerait une fiscalisation des moyens de financement de la Sécurité sociale et son Étatisation, ce que la CGT combat. ◆

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE NE POURRA PAS GÉRER LES POPULATIONS DONT LES REVENUS BAISSENT ALORS QUE C'ÉTAIT L'ARGUMENT DE VENTE DU GOUVERNEMENT !

>> CONTRÔLE, INSPECTION : DES MISSIONS AU CŒUR DE L'ACTION PUBLIQUE !

E. Wichegrod UGFF-CGT

Contrôle, inspection : la définition de ces deux termes, auxquels les personnels chargés des missions correspondantes sont souvent viscéralement attachés, n'est pas aisée. Force est de constater qu'elle résulte le plus souvent des corps qui y sont associés. Il est impossible de traiter ce sujet en visant l'exhaustivité des situations.

Inspection du travail, vétérinaire ou de l'action sociale, contrôle fiscal, douanier ou CCRF (concurrence, consommation et répression des fraudes), ces interventions, visant à contraindre par l'application de la loi, sont indispensables et sont souvent pointées comme des « missions régaliennes ». Pourtant, de réformes en suppressions d'emplois, de dépénalisation en privatisations, les attaques portées :

– Conduisent au dépérissement du contrôle et de l'inspection ;

– Relèguent l'intérêt collectif loin derrière le profit immédiat dès lors qu'il s'agit de faire porter les vérifications sur l'activité des entreprises ;

– Contestent à l'État son rôle qui se focalise, de manière préoccupante, sur le contrôle des personnes.

Le dépérissement du contrôle et de l'inspection

Le contrôle comme l'inspection sont décriés, selon les circonstances, comme une contrainte insupportable ou comme nécessaires mais manquant d'efficacité, voir passant totalement à côté des besoins. Combien de chefs d'entreprise se posent en victimes de contrôles « tatillons » et « infondés » (menaçant à la fois l'économie et l'emploi), et, dans d'autres circonstances, dénoncent « l'incurie des administrations » qui laisseraient faire les concurrents qui leur font de l'ombre, voire qui menacent leur survie ?

À cet égard, il y a eu des périodes propices à la mise en place de réglementations. Certaines ont été demandées (voire élaborées) par les professionnels eux-mêmes afin de mieux encadrer le marché et permettre le développement des entreprises. Les règles communautaires, conduites sous le sceau de la libre circulation et de la concurrence « libre et non faussée », s'élaborent sous la pression de lobbys tout comme les règles nationales (qui le plus souvent en découlent) le sont sous le contrôle ou l'impulsion du patronat qui veille à limiter toute intervention publique.

Dans le marché unique européen avec la prépondérance de la libre concurrence et dans une économie mondialisée accolée à des traités fondamentalement libéraux, le rôle de l'État sur l'économie mais également sur le social est en grande partie neutralisé. Reprenant le credo des entreprises, politiques et « experts » mettent en exergue l'atteinte à la liberté de l'entrepreneur et le coût induit par les obligations réglementaires qui entameraient la rentabilité financière.

Dans le même temps, celles et ceux qui ont besoin de faire respecter la loi, salariés, consommateurs, se trouvent de plus en plus dépourvus.

Pour ne citer que deux thématiques : les règles sociales sont attaquées (y compris frontalement comme le montrent les contenus de la loi El Khomri) pendant que le droit des consommateurs (identifiés comme des débouchés) se renforce en apparence. Pourtant, il suffit d'y regarder d'un peu plus près pour faire un constat qui ne peut que réjouir les entreprises court termistes : la rétraction du contrôle, une collecte réduite des situations, plus globalement un désengagement de l'État dans le rééquilibrage des droits des acteurs.

La rétraction du contrôle résulte bien évidemment de celle des moyens et particulièrement des emplois consacrés aux missions de contrôle et d'inspection (y compris dans le domaine sanitaire et ce malgré les risques encourus pour la santé publique).

Mais la philosophie de la démarche est bien plus profonde et le levier des moyens n'est pas le seul employé.

Les revues des missions qui ont été réalisées conduisent à terme à la mise en jachère de certaines missions, y compris d'inspection ou de contrôle, quand ce n'est pas d'abandon (délégation) de missions qu'il est question avec des vérifications confiées à des agences, sociétés d'audit ou parfois même aux professionnels.

Certains prétendent qu'il serait plus utile et efficace de se contenter d'examiner les conditions dans lesquelles les entreprises organisent leur au-

COMBIEN DE CHEFS D'ENTREPRISE SE POSENT EN VICTIMES DE CONTRÔLES « TATILLONS » ET « INFONDÉS » ET, DANS D'AUTRES CIRCONSTANCES, DÉNONCENT « L'INCURIE DES ADMINISTRATIONS » QUI LAISSERAIENT FAIRE LES CONCURRENTS

tocontrôle, et les conseiller, que de rechercher des infractions, manquements ou dysfonctionnements pouvant conduire à des sanctions.

Mais même quand les sanctions sont réclamées, le processus de dépénalisation du droit touchant les entreprises, au profit de sanctions administratives prononcées sans publicité et ouvrant des possibilités d'invoquer administrativement l'opportunité, vient tempérer les risques encourus par les patrons qui décident de contourner ou d'ignorer les règles.

Cette dépénalisation au profit de la sanction administrative connaît de nouveaux prolongements : la création de commissions élaborant des « règles de bonne conduite » et chargées d'infliger des sanctions disciplinaires, tendant à restreindre encore plus l'intervention de contrôle ou d'inspection conduite par les administrations.

La récente obligation de médiation en cas de litige (recherche de règlement amiable préalable) n'a d'ailleurs pas pour but de désengorger les tribunaux. Elle est un outil de règlement individuel des conflits sans que la pratique de l'entreprise soit réellement mise en cause. Ainsi, à cause de la restriction de l'accueil des publics, les agents chargés des contrôles ou inspections connaissent de moins en moins les problèmes que les usagers ou assujettis ont à faire connaître alors même qu'ils pointent le non-respect de règles opposables.

Enfin, les nouvelles organisations administratives sont aussi source de remises en cause du contrôle ou de l'inspection. Le regroupement d'administrations dans un cadre interministériel, sous l'autorité directe des préfets (désormais RBOP au plan régional) qui anéantit les chaînes de commandement et dilue l'action publique en est un exemple. Mais nous avons aussi, et entre autres, la fermeture de sites, le travail en inter-départementalité présenté faussement comme la solution au dépérissement administratif.

Voici un cocktail qui conduit au dépérissement des missions de contrôles et inspections, au détriment des intérêts collectifs mais aussi de l'emploi car, quand une crise survient, ce sont les salariés des entreprises concernées qui sont les premiers à rester sur le carreau.

L'Etat doit être incontournable dans l'exercice des missions de contrôle et d'inspection

Force est de constater que les missions de contrôle et d'inspection auprès des entreprises sont de plus en plus déléguées (aux professionnels eux-mêmes, à des agences, à des intervenants privés). Or, assurer le respect des règles dans le respect des libertés relève nécessairement de la loi, qui fixe les éventuelles sanctions, et donc de l'autorité de l'État. C'est pourquoi la loi définit les acteurs de contrôles ou d'inspections (habilitations qui s'adossent aux statuts particuliers des agents) et qu'elle délimite également leurs pouvoirs.

La CGT est porteuse de revendications sur l'organisation des contrôles et inspections par les administrations.

Tout d'abord, l'organisation doit être nationale et non soumises aux diktats ou desiderata locaux. Il y va de la cohérence dans l'application des règles (doctrine administrative, formation métiers…) et ce quelle que soit l'implantation de l'opérateur.

Les coopérations administratives doivent être développées pour plus d'efficacité. À l'inverse, l'inter ministérialité résultant de la RéATE n'a fait que diluer les compétences au lieu de les additionner.

Une repénalisation du droit des affaires ou touchant aux entreprises doit être engagée et l'appareil judiciaire, particulièrement pénal, doit être redimensionné afin de pouvoir traiter les procès-verbaux de manière rapide et cohérente. Cela implique également le recrutement massif de magistrats et de greffiers.

À l'échelle de l'Europe, il ne peut subsister de « moins-disant administratif » qui met en concurrence les territoires (en réduisant les outils de contrôle), ceci afin « d'accroître leur attractivité ». Comment ne pas être sidérés de constater que l'union européenne qui produit des règles en permanence n'a pas débouché sur une harmonisation des politiques de contrôle et des niveaux de sanction ?

Les citoyens et de leurs représentants doivent être incontournables. Il ne s'agit pas de servir des indicateurs chiffrés pour répondre à cette exigence démocratique. Le contrôle et l'inspection doivent être au service de l'intérêt collectif et non de lobbys. Le politique ne doit pas se défausser sur des « experts indépendants » que sont notamment les agences ou autorités qui foisonnent. ◆

> L'ORGANISATION DOIT ÊTRE NATIONALE

> LES COOPÉRATIONS ADMINISTRATIVES DOIVENT ÊTRE DÉVELOPPÉES

> UNE REPÉNALISATION DU DROIT DES AFFAIRES OU TOUCHANT AUX ENTREPRISES DOIT ÊTRE ENGAGÉE ET L'APPAREIL JUDICIAIRE DOIT ÊTRE REDIMENSIONNÉ

> À L'ÉCHELLE DE L'EUROPE, IL NE PEUT SUBSISTER DE « MOINS-DISANT ADMINISTRATIF »

> LES CITOYENS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS DOIVENT ÊTRE INCONTOURNABLES

Organisation de l'État

— Quelle organisation de l'État déconcentré pour la mise en œuvre des politiques publiques ?
— Dé-hiérarchiser

>> QUELLE ORGANISATION DE L'ÉTAT DÉCONCENTRÉ POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES ?

P. Geffré Ancien DRH du ministère de la Culture, ancien DRAC

La très grande majorité des agents de l'État, hors enseignants, servent en services déconcentrés (près d'un million). Les uns sont sous l'autorité des préfets (affaires sociales, agriculture, culture, emploi, environnement, etc.), les autres (finances, éducation, justice), non. Les uns en services régionaux, les autres en directions départementales.

« Au dessus » d'eux, les administrations centrales, aux effectifs bien plus réduits (45 000), avec lesquelles se noue une dialectique qui devrait être simple, mais qui est plus complexe. Pourtant, on ne devrait pas opposer administrations centrales et services déconcentrés, tant en ce qui concerne les missions que les personnels. Entre eux, il y a une logique, apparemment saine, de répartition des rôles : autour du ministre, la conception des politiques, traduites dans des directives nationales, leur suivi et leur évaluation ; dans les services déconcentrés, la mise en œuvre, assortie d'une marge d'autonomie nécessaire pour adapter la politique aux nécessités du terrain. Mais cette répartition reste un peu théorique, et les situations sont inégales et peu satisfaisantes.

Théorique, parce que malgré efforts et discours, la tendance des centrales à intervenir dans les processus locaux de décision reste forte ; parce que l'utilisation des technologies de l'information crée des modalités de travail étouffantes : la relation entre centrale et services déconcentrés passe plus souvent par des tableaux Excel inutilement complexes que par un vrai dialogue sur le sens des politiques et une véritable évaluation des résultats ; parce que les centrales se technocratisent de plus en plus : il serait intéressant d'examiner l'évolution du taux d'encadrement supérieur des services centraux depuis une vingtaine d'années…

L'État, s'il a poursuivi dans les textes et dans les budgets, depuis 25 ans, une politique de déconcentration qu'on ne peut nier, n'a pas pour autant établi les services déconcentrés au niveau qui devrait être le leur, à commencer par la situation des agents. Certes on a rapproché, dans les textes, statuts et régimes indemnitaires, mais les écarts de rémunération restent bien réels, les déroulements de carrière sont plus fluides en centrale, la mobilité fonctionnelle reste bien plus difficile en région.

La Révision générale des politiques publiques (RGPP) et ses succédanés post 2012 ont provoqué des dégâts dont les centrales n'ont pas été exemptes mais qui ont surtout affecté les services déconcentrés : fermetures de services de proximité, politique immobilière misérabiliste, baisse drastique des effectifs, mise au pas des services à l'ombre des préfets, traumatisant programme Chorus, la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE) de 2008-2010.

La grande réforme des directions départementales interministérielles (DDI) illustre bien cette politique dont des rapporteurs peu suspects d'esprit subversif ont pu dire : « L'administration territoriale de l'État est déstabilisée. Il n'est pas excessif de parler de perte d'identité professionnelle des agents aboutissant à une profonde résignation… Il est, sauf exception, très difficile aujourd'hui pour un service territorial de l'État de bien remplir ses missions » (rapport Weiss-Rebière - 2013).

> En inventant la délégation de compétence, le gouvernement a posé en principe que les services déconcentrés de l'État pouvaient n'être que facultatifs.

Dans le même temps, la décentralisation était menée selon des considérations qui ne devaient pas forcément grand-chose à une appréciation objective de ce qu'est l'intérêt national (on n'a pas vraiment entendu les gouvernements récents poser la question de savoir quel est le rôle de l'État dans une République une et indivisible au service égalitaire de tous les citoyens). En inventant la délégation de compétence de l'État aux collectivités territoriales (loi du 27 janvier 2014), le gouvernement a posé en principe que les services déconcentrés de l'État pouvaient n'être finalement que facultatifs. Curieuse conception de l'unité nationale et de l'égalité des territoires, et curieux instrument de motivation pour les agents qui ont choisi de servir l'État au plus près des administrés…

L'année 2015 restera celle d'une réforme territoriale aberrante dans ses choix et ses méthodes, et qui aboutit à créer des administrations régionales de l'État inégales dans leurs dimensions et leurs moyens, spécialisées par territoire, qui vont être impossibles à gérer, où l'agent ne saura plus qui est son supérieur, où le contact avec les élus sera plus difficile, et la relation avec les destinataires et partenaires de l'action publique sera beaucoup moins étroite, tout cela aboutissant à une perte d'efficacité du service public qu'un prochain gouvernement ne manquera pas de relever pour justifier de nouvelles attaques contre l'administration de l'État et le statut général.

Dans le même temps le gouvernement offrait à ces services territoriaux déboussolés un décret portant charte de la déconcentration (7 mai 2015), assez incantatoire dans ses bons principes, mais qui a surtout pour objet de mettre encore un peu plus les administrations d'État à la botte des préfets de Région. Ceux-ci peuvent désormais gérer les personnels ministériels, mutualiser les moyens des services comme bon leur semble, déroger à leurs règles d'organisation, bref toucher à leurs cœurs de métiers pour que l'ordre règne à la Préfecture.

Autant dire qu'être fonctionnaire de l'État en ser-

vice déconcentré aujourd'hui demande beaucoup de foi dans le Service public pour s'attacher, malgré tout, à accomplir ses missions au mieux.

*
* *

Face à cette succession de coups portés à l'État territorial, il y aurait tant à faire qu'on ne sait plus très bien par où commencer. Soyons réalistes : les réformes d'organisation qui ont eu lieu ces dix dernières années ne peuvent être effacées d'un trait de plume, et il faut éviter de voir dans le jeu de mécano administratif une réponse efficace à cette situation. D'ailleurs agents et publics ont été suffisamment gavés de réformes de structures.

L'URGENCE, C'EST D'ARRÊTER LA CASSE…

À commencer par les fermetures de services de proximité, infradépartementaux, surtout dans les zones rurales. La démocratie a besoin du service public, bureaux de poste, écoles, trésoreries, etc. Qui soutiendrait qu'il n'y a pas corrélation entre fermeture des services publics et croissance du vote FN dans les zones rurales ? Là comme en tant d'autres choses il faut en finir avec la logique infernale de la rentabilité, et adopter une attitude de proximité avec les citoyens et les acteurs de l'action publique.

Ensuite, il faut arrêter de voir dans le département un niveau d'administration dépassé. Au contraire, il reste une entité historique, géographique et sociologique, et un niveau idéal de proximité entre administration et citoyen. Il importe donc de lui conserver son rôle, notamment en matière sociale et d'environnement, mais en trouvant des solutions au capharnaüm interministériel créé par la REATE.

Dans les anciennes circonscriptions régionales abolies par la loi de 2015, plutôt que la logique absurde de spécialisation voulue par le Premier ministre, il faudrait au contraire conserver une plénitude d'attributions et de compétences aux services de l'État, afin que les agents des directions régionales restent proches de ceux à qui ils s'adressent ; la réforme de 2015, puisqu'elle a eu lieu, pouvant être utilisée pour veiller à renforcer cohérence, coordination et égalité entre territoires, dans les interventions de l'État à un échelon plus large.

RESPECTER LES LOGIQUES MINISTÉRIELLES

La persistance des gouvernements successifs à renforcer l'autorité des préfets sur les services des différentes administrations est une forme de caporalisme pernicieux. Il ne s'agit pas là de faire le procès des préfets. Nul ne conteste qu'ils possèdent le sens de l'État. Simplement, il faut peut-être les protéger contre eux-mêmes : un préfet qui veut des résultats est trop souvent porté à dire à ses services « je ne veux voir qu'une seule tête », alors qu'il aurait tout intérêt à laisser s'exprimer la diversité des approches ministérielles. Cela ne veut pas dire, faire jouer une concurrence entre les services, au contraire. Écouter ce que chacun peut avoir à dire au regard des missions qui sont les siennes, ne signifie pas opposer les services, et encore moins les dissuader de travailler ensemble. C'est simplement se souvenir que les agents sont attachés aux spécificités de leurs missions, et faire bon usage d'une dialectique positive pour mieux faire émerger l'intérêt général et arbitrer en toute connaissance de cause, et faire en sorte que les services échangent et se connaissent.

Quant à la déconcentration elle-même, elle ne se réalisera pleinement que si le gouvernement veut bien traiter les agents des services déconcentrés comme ils le méritent (carrières, rémunération), et donner à ces services des marges de manœuvres réelles dans la mise en œuvre des politiques. Ce qui supposerait que les administrations centrales s'occupent davantage de leur métier véritable : la juste répartition des moyens, la conception des politiques, nourries de l'évaluation. Leur priorité est donc de développer encore leurs capacités d'évaluation des politiques.

> La persistance à renforcer l'autorité des préfets sur les services des différentes administrations est une forme de caporalisme pernicieux

SERVICES DE L'ÉTAT ET SERVICES DES COLLECTIVITÉS

Les services déconcentrés doivent pouvoir se positionner clairement face aux collectivités et élus de sorte que les considérations d'intérêt national, dont ils sont porteurs, priment. Ce qui peut amener à poser sainement la question de l'adéquation missions/niveau de collectivités, de façon à ce que les compétences soient exercées, selon ce qui est en jeu, au niveau de responsabilité le plus adéquat. L'État gardien de la légalité et de l'égalité, assumant ses responsabilités vis-à-vis de ce qui représente un enjeu national, et partageant, avec les collectivités la mise en œuvre des politiques dans un esprit de coopération. Mais il ne s'agit pas d'opposer les uns et les autres ou de cantonner chacun chez soi. Et plutôt que de jouer le jeu pervers des transferts d'attribution (le plus souvent mal compensés), ou de la délégation de compétences à la tête du client, l'État ferait peut-être mieux de reconsidérer quelquefois son dogmatisme technocratique. Et par exemple ne pas exclure comme coûteuse et inefficace l'idée de compétences partagées. L'exemple du développement des politiques culturelles depuis plus de 30 ans dans toutes les régions montre bien qu'on peut être tout à fait efficace quand, ensemble, État et collectivités locales se saisissent d'une politique publique, et en partagent les coûts en assumant chacun pleinement ses responsabilités.

Enfin, on ne peut pas terminer cette courte réflexion sur les services de l'État « de terrain », sans rappeler qu'il n'est pas admissible que ceux qui accomplissent, tous les jours, cette mission de service public, soient systématiquement tenus écartés des décisions concernant leur organisation. À quoi servent donc comités techniques, études d'impact, procédures d'évaluation, quand les décisions sur l'avenir du service public se prennent rue de Varenne au cours de conciliabules restreints où les seuls critères admis sont d'ordre économico-technocratiques et à des années-lumière de ce que vivent les vrais acteurs des politiques publiques ? ◆

Les treize régions entrées en vigueur le 1er janvier ont toutes un nom. Elles avaient jusqu'au 1er juillet pour le choisir. Liste définitive : Nouvelle Aquitaine, Hauts-de-France, Occitanie, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Normandie, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse. Dénominations qui doivent cependant encore être validées par le Conseil d'État avant le 1er octobre.

>> DÉ-HIÉRARCHISER

G. Rougerie, W. Pelletier Fondation Copernic

Il faut se méfier des métaphores et certainement congédier l'idée d'un « appareil d'État ». Les services publics ne sont pas un « appareil ». Ils n'agissent pas mécaniquement suivant des ordres donnés d'en haut. Ils ne sont ni serviles ni dociles. Les services publics sont des collectifs de travail, composés d'agents dotés d'histoires et de recrutements différents, qui y agissent en fonction des savoir-faire et des enjeux liés à ces trajectoires sociales différentes. Et dans ces services publics existent différents étages de jeu: différents étages de direction, différents étages d'exécution.

>> QUE S'EST-IL PASSÉ, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT, AUX ÉTAGES DE DIRECTION ?

À partir des années 1980 arrive aux commandes de l'État, une nouvelle haute fonction publique: nouvellement composée, nouvellement formée, et s'organise une nouvelle circulation des membres des cabinets ministériels.

Jamais il n'y a eu autant d'allers-retours entre les grandes entreprises, l'administration centrale et les entourages ministériels et présidentiels, ce qui favorise la continuité des politiques de « modernisation libérale » de l'État. Et cette circulation accélère les carrières: un haut poste en cabinet donne accès à un plus haut poste en entreprise, lequel offre de revenir dans l'État à un plus haut poste encore… Cette circulation est plus rapide qu'elle ne fut jamais et se trouve, bien sûr, facilitée à mesure que Sciences-Po, l'Ena et même Polytechnique se transforment, elles aussi, en business schools. Et à mesure que le cursus d'excellence de l'élite ne se borne plus aux grandes écoles, mais se conjugue avec des formations à HEC ou l'Essec, par exemple, ou dans les business schools anglo-saxonnes. C'est ainsi que les recettes et les modèles du privé, intériorisés très tôt par les futures « noblesses d'État » libérales comme les seules solutions « réalistes » et même pensables, leur font appréhender comme « naturelles », évidentes ou « incontournables » les recettes de « gouvernance » ou de « management » qu'ont mises en place leurs prédécesseurs dans les cabinets ministériels antérieurs.

À l'étage inférieur, dans les directions générales des services, ce sont aussi « en plus petits » les mêmes types de recrutements qui aujourd'hui prévalent – notamment, en relation étroite avec des cabinets privés de consulting qui viennent dire comment réorganiser les services, avec la promotion des DG « chasseurs de coûts ».

Tous ou à peu près, communient dans cette croyance promue dogme: ce sont les règles managériales du privé qui doivent organiser le travail dans les services publics, lesquels sont d'abord des coûts à réduire, et restreindre ces coûts passent par une externalisation de beaucoup de leurs tâches vers des entreprises privées; dans les services publics il faut « dégraisser le mammouth », c'est-à-dire embaucher des contractuels (ou pire des « agents temporaires » et ne plus reconduire leurs contrats souvent), ne pas remplacer nombre de départs en retraite, et contrôler plus étroitement les agents tout en intensifiant leur travail. Il s'agit d'une dogmatique néolibérale appliquée quels que soient les gouvernements (avec la RGPP et la MAP récemment), car gouverne désormais l'État, même si les personnes physiques changent, une noblesse libérale d'État identiquement formatée.

LES RECETTES ET LES MODÈLES DU PRIVÉ, INTÉRIORISÉS TRÈS TÔT PAR LES FUTURES « NOBLESSES D'ÉTAT » LIBÉRALES COMME LES SEULES SOLUTIONS « RÉALISTES » ET MÊME PENSABLES, LEUR FONT APPRÉHENDER COMME « NATURELLES », ÉVIDENTES OU « INCONTOURNABLES » LES RECETTES DE « GOUVERNANCE » OU DE « MANAGEMENT »

>> IMPACT LOCAL

Localement, dans les services proprement dits, qui doivent faire avec ces réorganisations managériales de l'action publique, aux étages d'exécution de la fonction publique donc, que se passe-t-il ? La réduction des moyens alloués aux agents et l'intensification de leur travail ont des effets. À presque tous les guichets de la Fonction publique, la détresse et la rage d'usagers qui, depuis des mois, attendent pour ne rien obtenir, rencontre la lassitude d'agents surchargés, empêchés d'aider et qui maintenant craquent. Épuisés par la logique du chiffre, aux guichets « sociaux » des services publics, les agents en contact avec ceux qui ont de moins en moins, servent de boucs émissaires. Bref s'efface ainsi la civilisation de l'État social. La civilisation de l'État social donnait pour mission aux services publics de soutenir (et d'abord les plus faibles), on passe avec le démantèlement des services publics à un univers dans lequel personne ne peut plus soutenir personne et où l'activité des agents du service public devient mission impossible. À tous les guichets sociaux des services publics, la violence (y compris physique) contre les agents devient ordinaire. Car comme les personnels des services publics ont été réduits, les files d'attente s'allongent. Fréquemment, des usagers passent des heures pour ne rien obtenir, puisque les restrictions budgétaires dans la Fonction publique limitent aussi

les prestations offertes. Alors les usagers explosent. Si bien qu'on retrouve à présent dans les centres des impôts, les CAF, à Pôle Emploi, etc., des vigiles (salariés de sociétés privées) pour permettre aux agents des services publics d'effectuer leur travail.

>> MANAGEMENT À POIGNE

Pour que soit imposé le management libéral des services publics, les nouveaux managers se font patrons à poigne et organisent un resserrement des « chaînes de commandement » dans les secteurs les plus divers.

À l'hôpital : À la tête des Agences régionales de santé, se trouve maintenant un véritable « préfet sanitaire », désigné en conseil des ministres. Quant aux directeurs d'hôpitaux, ils ont désormais le pouvoir de fixer les objectifs et de gérer directement le personnel. La cogestion antérieure, qui associait les médecins aux décisions, est révolue.

Dans l'enseignement supérieur : La LRU qui instaure « l'autonomie » affaiblit tout pouvoir collégial. Les présidents d'université peuvent recruter des fonctionnaires ou des contractuels, ou casser les décisions collectives des commissions et des conseils de l'université.

Dans la Justice : Au Parquet par exemple, la loi du 9 mars 2004, qui place les procureurs sous l'autorité hiérarchique de leur ministre, conférant à ce dernier un pouvoir d'intervention et d'orientation de la procédure dans chaque affaire. Et, pour couronner l'édifice, depuis 2009, les magistrats sont minoritaires au sein du Conseil Supérieur de la Magistrature, chargé de leur nomination et de leur discipline, face à des personnalités extérieures, désignées par l'Élysée et par les présidents du Parlement.

Le renforcement du contrôle passe donc par la reprise en main de secteurs qui jouissaient d'une relative autonomie. C'est ainsi que le paritarisme ancien qui réglait l'ancien mode de gestion des chômeurs, se trouve objectivement « liquidé » depuis la fusion de l'ANPE et des Assedic. Une « étatisation » homologue est observable dans la gestion des fonds du 1 % logement, qui échappe aux « partenaires sociaux » pour passer sous tutelle de l'administration.

Sous des formes et des temporalités variables, un double mouvement de réforme des services publics et des entreprises publiques (compression, privatisations, délégation et transfert de compétences d'une part, étatisation et renforcement du contrôle de l'autre) affecte au final l'ensemble des services publics. Au nom de la « performance », érigée en fétiche de l'action publique.

>> QUE FAIRE POUR CHANGER LA DONNE ?

Quelques premières pistes :

• Recomposer la haute fonction publique en changeant ses règles de recrutement. Qui part vers le privé ne doit pas pouvoir revenir dans l'État. Ne doivent diriger l'État que des personnels ayant développé toute leur carrière dans l'État ou dans des collectivités publiques. L'ancienne troisième voie de l'Ena, ouverte aux syndicalistes, doit être revalorisée et les promotions d'énarques doivent être pour moitié composées par cette troisième voie. Et les enseignements à l'Ena doivent redevenir des enseignements de service public.

• L'État doit fortement redoter budgétairement les services publics et notamment y recréer les postes détruits sous Sarkozy et Hollande.

IL FAUT DÉ-HIÉRARCHISER LE FONCTIONNEMENT INTERNE DES SERVICES PUBLICS, FAVORISER LEUR AUTOGESTION, ÉGALISER LES SALAIRES ET METTRE EN ŒUVRE DES FONCTIONNEMENTS PLUS COLLABORATIFS

• Il faut, entre usagers et agents des services publics, casser les hiérarchies, créer une nouvelle alliance, avec chaque année, localement, des « rencontres du service public », dans toutes les communes et dans tous les quartiers, où usagers et agents échangeraient sur leurs besoins respectifs. Les Cahiers de Doléances élaborés dans l'échange servant ensuite à une planification quinquennale de l'action publique.

• Mettre en place une commission démocratiquement composée de Planification quinquennale de l'action des services publics – une commission centrale, des commissions régionales et départementales, s'articulant.

• Il faut parallèlement dé-hiérarchiser le fonctionnement interne des services publics, favoriser leur autogestion, égaliser les salaires et mettre en œuvre des fonctionnements plus collaboratifs. Comment ? En s'inspirant de plusieurs expériences très innovantes développées depuis plus de dix ans par plusieurs administrations. L'exemple de la Sécurité sociale belge est peut-être le plus emblématique, récompensé comme le « meilleur environnement de travail du pays » deux années de suite. C'est en 2002 qu'une nouvelle organisation du travail est proposée aux quelque 5000 salariés, une organisation fondée sur la liberté et la confiance envers les salariés. Le postulat de départ est radical : ce sont les agents de « première ligne » qui produisent le service et qui sont donc plus importants. L'organisation du travail doit en conséquence s'adapter, dans sa structure même, à leurs idées, à leurs contraintes, à leurs besoins. En conséquence, finie la hiérarchie, plus de « chefs », place aux managers accompagnateurs dont la mission consiste à se rendre utiles à leurs agents. Ils sont régulièrement évalués par leurs équipes sur ce critère. Les agents, eux, se définissent des objectifs, en discutent et se les répartissent équitablement entre les membres de chaque équipe.

Pour les aider, un investissement important sur les infrastructures a permis de rendre les bureaux plus pratiques, plus collectifs et plus confortables, l'ensemble du matériel informatique modernisé. Et cela marche ! Les délais de traitement des dossiers des usagers sont ainsi passés de 18 mois à 4 mois et demi en moyenne. ◆

Complémentarité État/collectivités territoriales ?

— Quelles complémentarités entre l'État et les collectivités territoriales
— L'État, département, action sociale : un problème d'articulation

>> QUELLE(S) COMPLÉMENTARITÉ(S) ÉTAT ET COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?

V. Flatraud Animatrice du collectif politiques et finances publiques de la fédération CGT des services publics

Après quatre années de réformes de l'organisation territoriale de la République (MAP, MAPTAM, fusion de régions, NOTRE) la notion de complémentarité entre l'État et les collectivités locales portée par la fédération CGT des services publics et l'UGFF-CGT mérite d'être réinterrogée dans un contexte marqué à la fois par le risque de dilution de « l'Etat-Nation » dans « l'État régional » et par une austérité financière et budgétaire qui porte atteinte aux principes fondamentaux d'égalité de solidarité et de cohésion sociale. Face à l'évolution de l'organisation de l'action publique quelle consistance donner à la notion de complémentarité ? Quelles propositions et quelles revendications de la CGT fonction publique ?

LA DILUTION DE L'ÉTAT NATION DANS L'ÉTAT RÉGIONAL ?

L'organisation décentralisée de la République et les principes constitutionnels de proximité de l'action publique, de libre administration et d'autonomie financière des collectivités territoriales ont vécu. La réforme territoriale conforte une organisation de l'action publique fondée sur les principes issus de l'idéologie néolibérale du profit et de la rentabilité. Concentration, concurrence, contractualisation, flexibilité deviennent la norme au détriment du service public, de l'intérêt général et de la démocratie :

- Concentration des compétences stratégiques et du pouvoir de décision au niveau de la région au détriment de l'État et des autres collectivités territoriales en particulier des départements.
- Concentration des structures de coopération intercommunale et transferts massifs et imposés de compétences et de moyens au niveau des métropoles et des établissements publics de coopération intercommunale XXL, au détriment des communes et de la démocratie de proximité.
- Contractualisation des politiques publiques et délégations de compétences comme mode de relation privilégiée entre les différents acteurs publics au détriment de la coopération et de la complémentarité.
- Flexibilité des administrations soumises aux lois du « lean management » et du faire toujours plus avec toujours moins : moins de sens aux missions de service public, moins de moyens, moins de qualité pour les usagers, moins de droits les personnels.

La concentration s'opère au bénéfice du « cluster » *région métropole intercommunalité* dans un esprit de compétition entre territoires à l'échelle nationale européenne et mondiale au détriment du développement social et humain, au mépris de la réponse aux besoins collectifs des populations.

La répartition des compétences, entre l'État et les collectivités et des collectivités entre elles, s'opère par contrat de délégation, sous l'égide de la conférence territoriale de l'action publique (CTAP), nouvel organe de détermination « du qui fait quoi » en territoire. La CTAP est présidée par le président du Conseil régional. Avec la délégation de compétence, l'acteur qui décide (État ou collectivité) n'est plus celui qui paye et met en œuvre. L'ingérence du contrat comme mode de répartition et de gestion des compétences sera-t-elle source de clarification de l'action publique ?

Il semble au contraire que cette forme d'organisation risque d'accentuer l'enchevêtrement et l'illisibilité des compétences, d'aggraver l'opacité des financements, de diluer les responsabilités politiques et de nuire à la transparence de l'action publique.

La délégation de compétences engendre par ailleurs pour les fonctionnaires et agents publics de l'État et des collectivités locales, des mobilités professionnelles forcées et récurrentes préjudiciables à la continuité et à la qualité du service public et facteur de dégradation de leurs conditions de travail de leur vie personnelle et de leur santé.

De la contractualisation de l'action publique à la contractualisation de la Fonction publique la dérive est latente. Le passage d'une fonction publique sous statut à une fonction publique d'emplois dépendante du Code du travail (ou ce qui en restera) signerait l'abandon définitif par la puissance publique du dernier rempart contre la barbarie néolibérale.

CONCENTRATION, CONCURRENCE, CONTRACTUALISATION, FLEXIBILITÉ DEVIENNENT LA NORME AU DÉTRIMENT DU SERVICE PUBLIC, DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET DE LA DÉMOCRATIE

LA PERSISTANCE DE LA POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ FINANCIÈRE ET DE CHASSE AUX DÉPENSES PUBLIQUES MET À BAS LE SYSTÈME DE RÉPARTITION DES RESSOURCES ENTRE L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITÉS LOCALES (PÉRÉQUATION) ; SYSTÈME INDISPENSABLE À LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS TERRITORIALES ET SOCIALES.

Complémentarité et péréquation sont intimement liées. À ce titre, le débat actuel autour de la réforme de la péréquation doit nous interpeller. Si des injustices demeurent dans le système actuel de répartition des dotations de solidarité il ne doit pas être prétexte à l'abandon de la péréquation verticale (solidarité de l'État vers les collectivités locales) au profit d'une péréquation horizontale (solidarité des collectivités entre elles) et ter-

ritorialisée. En effet, cette voie ne ferait que renforcer la concurrence entre les collectivités sans garde-fou pour assurer l'égalité et la cohésion territoriale et sociale.

FACE À CETTE ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'ACTION PUBLIQUE QUELLE CONSISTANCE DONNER À LA NOTION DE COMPLÉMENTARITÉ ? QUELLES PROPOSITIONS ET QUELLES REVENDICATIONS DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE ?

1 — Quel sens donner à la complémentarité dans le cadre d'une austérité budgétaire et financière qui place les collectivités locales et plus particulièrement les communes et les départements dans une impasse financière à compter de 2018 ? Comment garantir dans ces conditions la continuité des services publics de proximité et en particulier ceux de l'action sociale, de la culture, de l'éducation ?

Sur cette question l'abandon des politiques d'austérité en Europe est un préalable incontournable pour changer la donne. Sur le plan national, la réforme de la fiscalité, en particulier de la fiscalité locale, et de la péréquation sont des pistes de propositions ouvertes par la CGT qui vont dans le sens de la justice sociale et territoriale.

2 — Quel sens donner à la complémentarité et à la coopération dans le cadre d'une organisation basée sur des relations contractuelles et concurrentielles qui exige la productivité de l'action publique au détriment de son efficacité sociale et démocratique ?

QUEL SENS DONNER À LA COMPLÉMENTARITÉ DANS LE CADRE D'UNE AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE QUI PLACE LES COLLECTIVITÉS LOCALES DANS UNE IMPASSE FINANCIÈRE À COMPTER DE 2018 ?

Sur ce plan, les revendications et propositions de la CGT sont claires. L'intérêt général doit demeurer la colonne vertébrale de l'intervention publique. La pérennité, la neutralité, la qualité du service public et de la Fonction publique sont les conditions indispensables à la démocratie, à l'égalité réelle, au progrès humain et social.

3 — Quel sens donner à la notion de complémentarité quand l'État abandonne au profit du pouvoir régional ses prérogatives stratégiques majeures en matière de développement économique, d'aménagement de l'espace et d'environnement ? Dans une organisation économique mondialisée qui exacerbe la compétition interrégionale quel acteur sera en capacité d'assurer une régulation économique garante de paix et de justice sociale ? Face à des multinationales avides de s'approprier les services publics rentables de l'eau, de l'assainissement, des déchets, de l'énergie… quel acteur sera garant de l'égalité d'accès des populations aux biens collectifs fondamentaux ?

Sur ce point, la question de la réappropriation par la puissance publique de la propriété, de l'exploitation et de la gestion de certains biens collectifs ou communs notamment ceux relatifs aux sols, à l'eau, à l'énergie doit être clairement revendiquée pour garantir la stabilité économique et la justice sociale.

En conclusion la question de la complémentarité entre l'État et les collectivités ouvre le débat sur l'organisation de l'État et plus largement sur l'organisation de la société.

Le régionalisme politique caractérise le mouvement de recomposition territoriale dans toute l'Europe. En France, l'émergence de l'État régional repose sur une hybridation entre les modèles classiques d'État unitaire et d'État fédéral. Ce modèle déstabilise la hiérarchie classique de l'organisation républicaine déconcentrée et décentralisée et la fonction de régulation de l'État. Cette hybridation est-elle viable à long terme ? Comment faut-il percevoir l'État de demain ? Faut-il conserver le modèle actuel ou au contraire rompre avec lui, pour aller vers quoi ?

La CGT porte l'ambition à l'article 1 de ses Statuts « de contribuer à la construction d'une société démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes ». Forte de cette ambition notre organisation a-t-elle aujourd'hui une vision claire et pratique de l'organisation sociétale qu'elle prône et de la forme d'État qu'elle porte ? ◆

>> ÉTAT, DÉPARTEMEMENT, ACTION SOCIALE : UN PROBLÈME D'ARTICULATION

C. Marty UGFF-CGT

Longtemps assumé par les ordres religieux le devoir d'assistance à l'égard de tous les citoyens ne disposant pas d'un niveau de subsistance suffisant, a été érigé en principe par la Constitution de 1793 puis progressivement mis en œuvre à partir de la fin du XIXe jusque dans les années 1950.

L'aide sociale légale est destinée aux personnes dont les ressources sont trop faibles pour faire face aux besoins engendrés par le handicap, l'âge, la maladie, les difficultés sociales et économiques.

Elle porte sur les domaines suivants :

- l'aide sociale à l'enfance : accompagnement des familles rencontrant des problèmes éducatifs par le versement d'aide financière, par l'intervention de travailleurs familiaux, le placement des enfants en famille d'accueil et la prise en charge des mineurs isolés étrangers ;
- la protection sanitaire de la famille et de l'enfance (protection maternelle et infantile…) ;
- l'insertion sociale par le financement du revenu de solidarité active (RSA) et la prise en charge du volet insertion du RSA et à l'accompagnement social des personnes bénéficiaires (logement, santé…) ;
- l'aide sociale aux personnes handicapées : participation au financement et à l'attribution de la prestation de compensation du handicap (PCH) destinée à aider à payer toutes les dépenses quotidiennes induites par leur handicap (aide au transport, aide à domicile…) ;
- l'aide sociale aux personnes âgées : aides financières (Allocation personnalisée d'autonomie) permettant d'accéder à des services lorsqu'elles sont à domicile ou de participer au paiement des loyers des maisons de retraite ;
- la lutte contre les fléaux sociaux engendrés par les épidémies de tuberculose, MST, VIH, cancer…

>> PROXIMITÉ ET BLOC DE COMPÉTENCES : LES PRINCIPES FONDANT LES LOIS DE DÉCENTRALISATION 82 ET SUIVANTES

La loi du 22 juillet 1983, a confié aux départements une compétence de droit commun en matière d'aide sociale. Celle du 13 août 2004 est venue réaffirmer et renforcer le rôle du département en lui confiant la mission de chef de file de l'action sociale, le chargeant ainsi de la définition et de la mise en œuvre des politiques d'action sociale sur son territoire mais également de la coordination avec l'ensemble des acteurs amenés à intervenir en la matière. La loi du 1er décembre 2008 donne au département, compétence pour l'ensemble des décisions individuelles (attribution, suspension, radiation) en matière de RSA.

Nécessitant une appréciation des besoins et de la situation de chaque demandeur, l'aide sociale relève, par définition, d'une action conduite à l'échelon local, au plus près des usagers. Le département représente un échelon de décision assez proche du terrain et néanmoins doté d'une taille suffisante pour assurer la cohérence des politiques mises en œuvre.

À l'inverse, les réformes territoriales menées depuis 2012 affirment les grandes structures aux dépens des échelons de proximité (création et renforcement des métropoles, émergence de « grandes régions », accélération du regroupement des communes).

LE DÉPARTEMENT REPRÉSENTE UN ÉCHELON DE DÉCISION ASSEZ PROCHE DU TERRAIN ET NÉANMOINS DOTÉ D'UNE TAILLE SUFFISANTE POUR ASSURER LA COHÉRENCE DES POLITIQUES MISES EN ŒUVRE.

Les différentes lois citées plus haut ont manifesté une volonté de clarification des compétences en matière d'aide sociale, exercées jusqu'alors conjointement par l'État, les départements et les communes, dans le cadre d'un système de financements croisés. Cependant, la complexité perdure, le nombre d'acteurs intervenant n'ayant pas diminué : État, collectivités territoriales, organismes de Sécurité sociale, associations.

L'État reste un acteur essentiel de l'aide sociale puisqu'il conçoit les politiques à l'échelle nationale et élabore la réglementation. Il a conservé la charge de certaines prestations destinées aux handicapés et sans abris. Il joue un rôle important dans la gestion et l'organisation de l'offre pour les établissements et les services relevant de sa responsabilité (Établissement et service d'aide par le travail, centre d'hébergement et de réinsertion sociale…).

Par ailleurs, l'autorisation et le financement des établissements et services sociaux et médico-sociaux relèvent, dans bien des cas, de la responsabilité conjointe de l'État, via les agences régionales de santé (ARS), et des départements. Les ARS assurant également une mission de planification, une articulation avec les plans départementaux est absolument nécessaire. Cependant, cette articulation n'implique pas nécessairement que les financements soient suffisants, les préfets n'ayant que très peu de marge de manœuvre, non seulement sur le montant des enveloppes mais aussi sur leur utilisation. Dès lors l'État déconcentré devient un partenaire aléatoire, bridé dans des démarches de planification conjointe avec les départements.

De façon plus générale, la réorganisation des services de l'État déconcentrés au fil des réformes territoriales a conduit à l'affirmation du niveau régional, ce qui peut complexifier encore l'articulation avec les conseils généraux.

Paradoxalement le renforcement de l'État déconcentré devient donc une condition de réussite de la décentralisation.

Les communes n'ont reçu aucune attribution nouvelle en 1983 mais continuent à exercer leurs compétences tradi-

tionnelles (prise en charge des indigents, gestion des hospices) et aussi une mission plus globale de prévention et de développement social à travers les centres communaux d'action sociale (CCAS).

Les organismes de protection sociale interviennent auprès de leurs affiliés au titre de leur politique d'action sociale. L'accompagnement des personnes âgées illustre l'imbrication entre les différents acteurs. Les personnes les moins dépendantes peuvent être accompagnées par leurs caisses de retraite. À partir d'un certain niveau de dépendance, elles peuvent demander à bénéficier de l'APA, financée et délivrée par le département. Enfin, le financement des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) repose sur trois tarifs impliquant, en sus de l'usager, deux financeurs publics : l'assurance maladie et le conseil général.

Les associations pour des raisons historiques, interviennent largement dans le champ des politiques sociales. Elles gèrent, par exemple, dans certains départements ruraux, l'intégralité de l'aide à domicile des personnes âgées et administrent dans une très forte proportion les établissements pour personnes âgées et handicapées.

La directive européenne sur les services considère les services sociaux comme des activités économiques offrant des biens et des prestations sur un marché donné. Couplée à la libre concurrence, cette disposition entraîne l'obligation pour les pouvoirs publics, État et collectivités, de procéder par appels d'offres, pour déléguer la gestion de certains services sociaux renforçant la mise en concurrence des associations entre elles.

>> LES DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE OU COMMENT PRÉSERVER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX PRESTATIONS ?

• ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX PRESTATIONS

Les critères d'attribution et le montant des prestations sont définis par l'État afin de garantir l'égalité de traitement de tous les citoyens, quel que soit leur lieu de résidence.

La libre administration des collectivités territoriales, principe consacré par la Constitution peut entrer en contradiction avec les règles nationales. Elle est souvent invoquée à l'encontre de lois soupçonnées de ne pas la respecter.

C'est au nom de la libre administration des collectivités que le président du conseil départemental du Haut-Rhin Eric Straumann (LR) a décidé de mener une expérimentation conditionnant le versement du RSA à sept heures hebdomadaires de bénévolat.

Outre les associations d'insertion, le gouvernement a fait connaître que la mesure envisagée est illégale : « Le droit est défini nationalement et il n'est pas possible de conditionner le versement du RSA à l'exercice du bénévolat ou de telle activité ».

Dans les domaines de la protection de l'enfance et du handicap les départements ont « davantage de liberté dans la détermination du montant des aides allouées ». On y observe les plus grands écarts de dépense par bénéficiaire.

Ainsi, d'un département à un autre, et même à l'intérieur d'un même département, les familles ne bénéficient pas des mêmes services d'aide sociale. Par exemple, en matière d'aide sociale à l'enfance (ASE), le montant des aides financières par enfant de moins de 20 ans peut varier de 1 à 5.

De forts déséquilibres sont observés au niveau du financement départemental de l'APA.

Certains conseils généraux tentent de réduire leurs dépenses en intervenant sur les modalités de mise en œuvre des politiques, par exemple en durcissant les conditions des évaluations médico-sociales donnant accès à l'APA ou en introduisant des sous-classements afin de moduler son montant, ce qui donne lieu à des disparités entre territoires, contraires au principe d'égalité.

PARADOXALEMENT LE RENFORCEMENT DE L'ÉTAT DÉCONCENTRÉ DEVIENT DONC UNE CONDITION DE RÉUSSITE DE LA DÉCENTRALISATION.

• INÉGALITÉS TERRITORIALES : DE LA COMPENSATION À LA PÉRÉQUATION VOIRE À LA RECENTRALISATION…

Alors qu'elles représentaient environ le quart de leurs dépenses de fonctionnement au début des années 1980, les dépenses d'action sociale en constituent aujourd'hui plus de 63 % en moyenne pouvant atteindre plus de 70 % dans ceux d'entre eux dont les populations sont les plus confrontées à la précarité. L'aide aux personnes âgées a connu un taux d'augmentation annuel de 6,4 % en moyenne entre 1985 et 2010.

Le principe de compensation financière du transfert des compétences prévu dès les premières lois de décentralisation de 1982-1983, a été érigé en principe constitutionnel en 2003.

D'une part, l'État consacre chaque année une enveloppe financière aux collectivités dans leur budget général ; d'autre part, il cède aux collectivités tout ou partie de plusieurs impôts indirects. C'est ainsi que l'acte II de la décentralisation a été financé à hauteur de 80 % par cette fiscalité fractionnée et 20 % par des dotations d'État.

Les moyens de fonctionnement ont été gelés par l'État depuis 2011, en baisse à partir de 2014, et les ressources propres ont diminué. Par exemple, les Départements se sont vus privés du pouvoir de moduler les impôts sur les entreprises, pour le plus grand bénéfice de ces dernières (7,5 milliards d'euros d'allégements fiscaux en 2011), grâce à la réforme fiscale de 2010 qui a supprimé la taxe professionnelle dont le montant venait abonder le budget des collectivités locales. Autre conséquence, les deux tiers de la fiscalité locale reposent désormais pour plus des deux tiers sur les ménages, contre 59 % avant cette mesure…

Après des décennies de déni, le gouvernement et les départements sont parvenus à un compromis global, en avril 2013, chiffré à 4,6 milliards d'euros, pour « solde de tout compte ». Un fonds de compensation de 830 millions d'euros mis en place en 2014, est abondé par le transfert des frais de gestion de taxes locales aujourd'hui perçus par l'État. En outre, les Départements sont autorisés, en 2014 et 2015, à relever le plafond de perception des droits de mutation immobilière (DMTO). La compensation paraît d'autant plus insuffisante que le produit des ressources fiscales transférées est largement moins dynamique que les charges nouvellement supportées par les collectivités territoriales. Par ailleurs, le principe de la compensation ne s'applique qu'en cas de transfert de compétences, ce qui ne concerne ni l'APA ni la PCH (dont le nombre d'allocataires évolue de façon dynamique).

De plus, l'État peut créer par la loi de nouvelles obliga-

tions qui entraînent le renchérissement de l'exercice des compétences des collectivités territoriales.

La révision constitutionnelle du 28 mars 2003 a érigé la péréquation en objectif de valeur constitutionnelle : « la loi prévoit des dispositifs de péréquation destinés à favoriser l'égalité entre les collectivités territoriales » (article 72-2).

La péréquation est un mécanisme de redistribution qui vise à réduire les écarts de richesse, et donc les inégalités, entre les différentes collectivités territoriales (le rapport 2015 de l'Observatoire des finances locales estime que 5 % des collectivités – soit environ 1 800 communes – possédaient à elles seules 80 % des bases de la taxe professionnelle).

La « péréquation horizontale » s'effectue entre les collectivités territoriales et consiste à attribuer aux collectivités défavorisées une partie des ressources des collectivités les plus « riches » ; la « péréquation verticale » est assurée par les dotations de l'État aux collectivités. La dotation globale de fonctionnement en est le principal instrument.

On constate que près de 80 % des transferts financiers relèvent de la péréquation verticale ce qui atteste que si l'État cherche à jouer un rôle correcteur des inégalités locales les solidarités entre les territoires sont très insuffisantes.

Dans un contexte de réduction des transferts financiers de l'État aux collectivités, le développement de la péréquation horizontale est prévu dans les années qui viennent.

Face aux difficultés financières rencontrées par les départements, le gouvernement a proposé la recentralisation de la prise en charge du RSA, tout en maintenant les ressources fiscales dynamiques des départements. En contrepartie, ces derniers devront s'engager à renforcer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA vers l'insertion et l'emploi. L'État ponctionnera donc une partie de la dotation globale de fonctionnement…

La logique des blocs de compétence s'applique difficilement à la mise en œuvre des politiques sociales et médico-sociales qui, par définition, reposent sur une multiplicité d'intervenants. Pour cette raison même, il est donc peu imaginable d'envisager la départementalisation de toutes ces compétences, et ce d'autant plus que les départements ne sont guère demandeurs de transferts de compétences nouveaux.

À l'inverse, la recentralisation du RSA n'augure pas une recentralisation de la gestion de l'aide sociale, l'État ayant abandonné concomitamment ses compétences de ses services.

Aussi dans l'immédiat le plus urgent semble bien davantage de parvenir à des coopérations étroites entre conseils départementaux et État local. Dans cette perspective, le renforcement de l'État déconcentré est un impératif pour réussir enfin à rassembler les volets sanitaire, médico-social et social dans une vision cohérente du handicap et de la dépendance. ◆

DANS CETTE PERSPECTIVE, LE RENFORCEMENT DE L'ÉTAT DÉCONCENTRÉ EST UN IMPÉRATIF POUR RÉUSSIR ENFIN À RASSEMBLER LES VOLETS SANITAIRE, MÉDICO-SOCIAL ET SOCIAL DANS UNE VISION COHÉRENTE DU HANDICAP ET DE LA DÉPENDANCE.

>> LA RÉFORME TERRITORIALE AU CŒUR DE MULTIPLES ENJEUX

UNE REFONTE CONSÉQUENTE DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE LA PUISSANCE PUBLIQUE

C. Delecourt UGFF-CGT

La suppression de la clause de compétence générale des collectivités territoriales, la montée en puissance du bloc intercommunalités / métropoles / grandes régions (au détriment du bloc communes / départements / régions), les processus d'abandons, de privatisations, de délégations et de transferts de compétences et de politiques publiques de l'État, de rétraction du maillage des services publics de l'État implantés sur le territoire national (fermeture et fusions de services, implantations de maisons de l'État et de maisons de services au public) constituent une nouvelle machine de guerre contre, d'une part, le champ et le périmètre des missions publiques, d'autre part le service public de pleine compétence et de proximité.

Les effets de la réforme territoriale de l'état

La désorganisation/réorganisation des politiques publiques dans les territoires ancre toujours plus la France dans la compétition européenne et mondiale afin de répondre aux exigences de profit et de rentabilité du capital.

C'est dans ce contexte et dans le même temps que les pouvoirs publics organisent une nouvelle séquence de la réforme territoriale de l'État (Réate).

Initiée sous le précédent quinquennat, l'acte I de la Réate reposait sur trois principes : l'affirmation de l'échelon régional ; le renforcement du pouvoir des préfets ; la réduction du nombre des services déconcentrés avec la création de directions départementales et régionales interministérielles.

L'acte II développe et amplifie les objectifs poursuivis par la Réate I.

Ainsi, la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles prévoit que l'État puisse déléguer, par convention, certaines de ses compétences non régaliennes, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale. Les conférences territoriales de l'action publique, créées par cette même loi, pourront être saisies dans ce sens.

Par ailleurs, un décret modifiant en profondeur la charte de déconcentration des services déconcentrés de l'État a été publié le 7 mai 2015.

Cette charte organise une nouvelle montée en puissance des pouvoirs des préfets de région.

Devenus les gestionnaires des budgets alloués au financement et à la mise en œuvre des politiques publiques dans les services déconcentrés, les préfets de région pourront désormais et notamment :

- Déroger, à l'exception de quelques administrations, aux arrêtés d'organisation des services ;
- Organiser des mutualisations de services ou / et de personnels, y compris hors de leur ressort territorial ;
- Gérer les actes de gestion relatifs à la situation individuelle des personnels ;
- Formuler et organiser, en lien avec les administrations centrales, des regroupements de programmes budgétaires qui pourront être actés lors de l'adoption de la loi de Finances.

Une conférence nationale de l'administration territoriale de l'État est mise en place. Elle est chargée de veiller à la mise en œuvre et au respect des nouveaux principes organisant la déconcentration des services de l'État.

Enfin, dans les régions fusionnées, le gouvernement procède à la création de directions régionales unifiées de l'État et supprime un nombre conséquent de directions régionales existantes.

LES RÉFORMES TERRITORIALES INITIÉES PORTENT ATTEINTE À LA DÉMOCRATIE DANS SES DIMENSIONS SOCIALES ET POLITIQUES.

Des impacts sur l'emploi et les conditions de travail

Les attaques portées vont au-delà de la remise en cause des politiques publiques et des services publics.

Les politiques d'austérité, la RGPP, la MAP, les réformes territoriales, se traduisent aussi par la poursuite dans la plupart des administrations, des ministères et des opérateurs de l'État des plans pluriannuels de suppressions d'emplois. Dans le même temps, la précarité de l'emploi et le volume des agents non-titulaires restent conséquents. Ces derniers sont la « variable d'ajustement » d'une stratégie gouvernementale irresponsable et inacceptable.

Par ailleurs, les conditions de vie au et hors travail des personnels ne cessent de se dégrader : perte de pouvoir d'achat, effondrement des promotions et des

déroulements de carrière, attaques contre le Statut général des fonctionnaires, leurs statuts particuliers, leurs droits et leurs garanties collectives, mise en cause de la gestion nationale des personnels, mobilités géographique ou/et fonctionnelle non choisies…

Enfin, les nouvelles organisations administratives génèrent des ruptures des chaînes de commandement des niveaux centraux (administrations centrales) aux et parfois même entre niveaux déconcentrés (dimensions régionales, départementales, infra-départementales). Les dimensions directionnelles, ministérielles et nationales sont mises à mal au profit de constructions interministérielles inopérantes et inefficaces.

Un recul de la démocratie

Les réformes territoriales initiées portent aussi atteinte à la démocratie dans ses dimensions sociales et politiques.

L'opposition, les critiques, les propositions et les revendications alternatives portées par les organisations syndicales et plus particulièrement la CGT ne sont pas prises en compte.

Les conférences territoriales de l'action publique et la conférence nationale de l'administration territoriale de l'État constituent de nouveaux lieux de pouvoir au sein desquels d'importantes décisions pourront être prises quant à la mise en œuvre des politiques publiques. Leurs champs de compétence heurtent ceux de toute une série de comités techniques existants par ailleurs et elles fonctionnent sans droit de représentation et d'intervention des organisations syndicales.

Enfin, l'éloignement des lieux de décisions limitent les possibilités d'intervention des citoyens.

FRANCHIR UNE ÉTAPE SIGNIFICATIVE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL COORDONNÉ ET EN COMMUN DE LA CGT DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

De nouveaux modes de travail entre les organisations de la CGT

Face aux réformes territoriales, les organisations de la CGT construisent une dynamique de travail pour élaborer ensemble propositions et revendications alternatives et bâtir les rapports de forces nécessaires.

De ce point de vue, l'UGFF a entrepris un travail de coordination entre 4 champs fédéraux et plus d'une dizaine de syndicats impactés par la création des directions départementales interministérielles.

Un travail qui, au-delà de la construction de corpus revendicatifs communs et partagés, pourrait se traduire dans les mois qui viennent par la construction de collectifs CGT départementaux DDI.

Dans le même temps, la nature et la dimension des enjeux revendicatifs confirment la nécessité de poursuivre la réflexion entamée depuis plusieurs années au sujet de notre outil syndical et de le faire évoluer.

C'est cette réflexion qui a été entamée et poursuivie depuis l'année 2007 par l'UGFF-CGT en s'inscrivant pleinement dans les orientations votées dans les orientations confédérales de la CGT.

Une réflexion qui se traduit d'ores et déjà par la construction de toute une série de propositions qui seront soumises au débat du congrès extraordinaire de l'UGFF de mars 2017. Étroitement lié à la nécessaire montée en puissance des dimensions confédérales et interprofessionnelles de l'activité de l'UGFF, cet ensemble de propositions consiste à se doter d'outils plus efficaces sur le versant État et d'outils communs dans les trois versants de la Fonction publique.

Sans nier les spécificités propres aux différentes administrations et aux différents ministères constitutifs de la Fonction publique de l'État, là encore, les enjeux revendicatifs auxquels nous sommes confrontés présentent des dimensions communes et nécessitent un travail beaucoup plus coordonné et transversal.

C'est pourquoi l'UGFF met notamment en débat la construction de branches d'activités revendicatives constituées afin de coordonner des réflexions et d'élaborer des propositions communes à des missions publiques transversales et permettant un travail commun entre différents syndicats et unions de syndicats de différents champs professionnels.

Il y a aussi besoin de franchir une étape significative dans l'organisation du travail coordonné et en commun de la CGT dans les trois versants de la Fonction publique. C'est pourquoi la direction de l'UGFF met notamment en débat :

- La construction d'une Union interfédérale (UGFF / Fédération des services publics / Fédération de la santé et de l'action sociale) ;
- Le développement et le renforcement de collectifs Fonction publique, au sens des trois versants, articulés avec ceux de l'État et adossés aux organisations territoriales de la CGT à un moment où l'interpénétration des enjeux professionnels et des enjeux territoriaux se fait encore plus grande. ◆

État/Santé et Sécurité sociale

— État et Sécurité sociale : refonder l'organisation des services de santé

État/Emploi

— Pour une séparation du droit à l'emploi et de l'indemnisation du chômage

>> ÉTAT ET SÉCURITÉ SOCIALE : REFONDER L'ORGANISATION DES SERVICES DE SANTÉ

B. Lanllier UGFF-CGT

UN BUDGET DE LA SÉCU ENCADRÉ PAR L'ÉTAT

Les budgets de l'État et de la Sécurité sociale sont distincts. Le budget de l'État, dont les recettes sont constituées par l'impôt, est adopté via la loi de finances. Depuis l'ordonnance Juppé de 1996, le budget de la Sécurité sociale, dont les recettes sont constituées par des cotisations, est adopté par l'Assemblée nationale via la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS).

Au sein de la LFSS, les parlementaires cadrent la progression des dépenses d'assurance maladie par l'adoption d'un objectif national de dépenses d'assurance maladie (ONDAM). L'ONDAM, qui est réparti en plusieurs catégories, comporte trois grands volets de dépenses : les soins de ville, l'hôpital et le médico-social. Ainsi l'ONDAM 2016 a été fixé à 185 milliards d'euros, en progression de 1,75 % par rapport à l'année précédente.

La CGT dénonce la mainmise de l'État sur le budget de la Sécurité sociale dans une logique de maîtrise comptable des dépenses de santé à l'inverse de la satisfaction des besoins. Elle revendique la libre gestion du produit des cotisations sociales par des administrateurs de caisses élus par les salariés, comme cela avait été conçu initialement (Conseil national de la Résistance).

DES SERVICES TAILLÉS SUR MESURE POUR RÉDUIRE LES DÉPENSES

La répartition de l'enveloppe des soins de ville est négociée par les caisses de Sécurité sociale avec les professionnels de santé.

Les enveloppes des dépenses hospitalières et médico-sociales, financées par l'assurance maladie, sont gérées par les agences régionales de santé (ARS), créées en 2010 par la loi Bachelot « Hôpital, patients, santé et territoires » (loi dite HPST du 21 juillet 2009), par la fusion des anciens services déconcentrés de l'État (DDASS et DRASS) et des agences régionales de l'hospitalisation (ARH) créées par Juppé en 1996, avec une partie des caisses d'assurance maladie. Les ARS sont des établissements publics de l'État qui emploient des fonctionnaires d'État, des contractuels de droit public et des agents de droit privé originaires des caisses de Sécurité sociale.

Les ARS ont été créées avec l'objectif affiché d'améliorer « l'efficience » du système de santé, grâce à un pilotage régional unifié, au décloisonnement des politiques concernant la ville et l'hôpital, le sanitaire et le médico-social, la santé publique et les soins et à une priorité donnée à « la gestion du risque », un terme issu du secteur des assurances repris par la Caisse nationale d'assurance maladie dès 1990, visant à rationaliser la production et la consommation de soins. Cette construction administrative est intervenue après la mise en place de nombreux outils destinés à suivre les dépenses au plus près. On peut citer pour les établissements hospitaliers en 2003 la tarification à l'activité (T2A) avec laquelle les ressources des établissements sont calculées à partir d'une estimation de leurs activités et donc des recettes escomptées ; pour le secteur médico-social (établissements pour personnes âgées ou handicapées), en 2005 la création de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) chargée entre autres de définir des priorités dans les dépenses.

LA CGT DÉNONCE LA MAINMISE DE L'ÉTAT SUR LE BUDGET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS UNE LOGIQUE DE MAÎTRISE COMPTABLE DES DÉPENSES DE SANTÉ À L'INVERSE DE LA SATISFACTION DES BESOINS.

Mais les dépenses de santé ne peuvent être réduites dans cette optique qu'en diminuant l'offre, c'est-à-dire en restreignant l'accès aux services pour les usagers, notamment aux services de proximité. En réalité, les difficultés de financement des dépenses de santé sont bien plus liées à un défaut de recettes (niveau des salaires, chômage, exonérations des cotisations sociales) qu'à un dérapage des dépenses dont la croissance obéit à des logiques structurelles (vieillissement de la population, progrès de la médecine et de la technique etc.). D'où une bien maigre efficacité des ARS elles-mêmes dans la pratique au regard des résultats escomptés dans un contexte de restrictions budgétaires continues depuis des années. Il arrive qu'un inspecteur de l'ARS fasse une observation le matin à un établissement sur le niveau prétendument trop élevé des dépenses, et une autre l'après-midi au même établissement sur le niveau de qualité du service rendu qui serait insuffisant…

LA SANTÉ, UN BESOIN VITAL AU CONFLUENT DE MULTITUDES DE POLITIQUES

Les principales missions des agences régionales de santé sont les suivantes :

- la planification de l'offre de soins (implantation des établissements et services, nombre de lits) ;
- l'allocation de ressources aux établissements et services ;
- le contrôle de la qualité des services ;
- la veille sanitaire, alertes, gestion des crises sanitaires ;
- l'organisation des soins de premier recours : prévention, dépistage, prise en charge des symptômes courants, permanence des soins ;
- la prévention et promotion de la santé ;
- l'organisation des parcours de soins ;

• la santé environnementale : eau potable, habitat ;
• la gestion du risque.

L'État n'est pas le seul acteur administratif dans le domaine de la santé. Ainsi les Conseils départementaux jouent un rôle non négligeable avec la protection maternelle et infantile, les maisons départementales des personnes handicapées ou encore la participation financière aux postes d'aides-soignants dans les établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Dans leur activité, les agents des ARS sont amenés en permanence à agir de concert avec d'autres services de l'État, des collectivités territoriales, des établissements hospitaliers, des organismes de Sécurité sociale. Le budget des EHPAD en fournit un exemple ; ce budget comporte trois volets : l'hébergement, la dépendance, les soins. Les deux premiers volets sont tarifés par les Conseils Départementaux ; l'enveloppe soins est approuvée par l'ARS et mise en paiement par la Sécurité sociale.

Depuis trente ans, la législation et la réglementation n'ont cessé de changer la donne, dans l'objectif d'encadrer toujours plus strictement les dépenses dans l'espoir de les réduire. La constitution des ARS, qui a institué une coupure entre les volets sanitaires et sociaux d'une part et qui s'est focalisée sur la gestion du risque, est un non-sens. Les déterminants de santé sont à rechercher, non pas dans le fonctionnement des établissements et services, mais dans la société : précarité, pauvreté, habitat insalubre, mode d'alimentation, pollution, souffrance au travail etc. Or, non seulement les ARS ont vu toutes les problématiques sociales exclues de leur champ de compétence, mais dans la logique consistant à réaliser toujours plus d'économies, les moyens attribués à la prévention sont en diminution constante et les services de santé environnementale – les services techniques chargés du contrôle de la qualité de l'environnement – ont été marginalisés au sein des ARS car ils n'émargent pas sur le budget de la Sécurité sociale et ont été réduits bien souvent à de simples variables d'ajustement pour les plafonds d'emplois des effectifs !

RECRÉER DES SERVICES FONDÉS SUR LA SATISFACTION DES BESOINS

Le partage des compétences entre les différents acteurs de la santé est une question complexe qui renvoie à plusieurs critères : légitimité, financement, objectifs politiques.

L'État est le seul légitime pour conduire une politique nationale de santé publique. À ce titre, il doit garantir à la population un égal accès à des services de santé, de proximité et de qualité. Il doit à cet effet :

• assurer les conditions sociales du bien-être de la population ;

L'ÉTAT EST LE SEUL LÉGITIME POUR CONDUIRE UNE POLITIQUE NATIONALE DE SANTÉ PUBLIQUE

• prendre toutes les mesures nécessaires pour faire régresser les maladies évitables et empêcher la propagation des épidémies ;
• mettre en place les équipements et services nécessaires, assurer leur bon fonctionnement et procéder à des contrôles.

Du fait de la convergence d'interventions de multiples acteurs dans le domaine de la santé, de nombreuses questions restent aujourd'hui posées. Quelques exemples :

• Faut-il ou non créer un risque « dépendance », soit un cinquième risque de Sécurité sociale, au même titre que la maladie ou la vieillesse ?
• Est-il juste de faire peser le poids financier des investissements immobiliers des établissements de santé sur la Sécurité sociale ou bien ces investissements doivent-ils être assurés par l'État ?
• Compte tenu de l'évolution de la démographie médicale, quelle intervention de l'État pour garantir la présence de médecins en nombre suffisant dans tous les territoires ?

En tout état de cause, la loi HPST de 2009 doit être abrogée. De nouveaux services locaux doivent être mis en place avec les modalités suivantes :

• des services sanitaires et sociaux, sous l'autorité du préfet, seule autorité locale compétente pour intervenir sur l'ensemble des déterminants de santé ;
• les actions de prévention et de santé environnementale doivent être inscrites comme des priorités de l'action publique ;
• la gestion du risque doit être confiée à la Sécurité sociale, seule légitime pour répartir le produit des cotisations sociales ;
• les instances dites de « démocratie sanitaire » installées par les ARS, aujourd'hui purement formelles et sans pouvoir, doivent laisser la place à des instances dotées d'un véritable droit de regard et d'intervention pour les usagers, les élus et les organisations syndicales. ◆

>> POUR UNE SÉPARATION DU DROIT À L'EMPLOI ET DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

R. Bardaji UGFF-CGT, N. Potavin fédération CGT des organismes sociaux

Pôle-emploi a été créé en 2008, dans le cadre plus général de la révision générale des politiques publiques (RGPP) dans le but de réduire les dépenses publiques et afin d'opérer des coupes sombres dans les budgets de la protection sociale. La création de Pôle-emploi, par la fusion de l'ANPE et des Assedic, porte dans son acte de naissance la casse du service public de l'emploi (SPE) et le démantèlement du régime d'assurance chômage.

Dans le prolongement de ces objectifs, face aux conséquences des politiques d'austérité et à l'incapacité volontaire dans laquelle se trouve le gouvernement pour développer l'emploi et combattre efficacement le chômage, le risque est important de voir l'État se défausser sur les régions de ses responsabilités en matière de politiques publiques de l'emploi.

Pour la CGT, s'il est certain que la diversité des situations rencontrées dans les territoires doit effectivement être prise en compte, il est incontestable que la régionalisation des politiques de l'emploi, voire de Pôle-emploi, constituerait un recul grave du principe d'universalité qui fonde le service public de l'emploi. Il y a là manifestement le risque que les services rendus au public diffèrent d'une région à l'autre portant atteinte à l'égalité d'accès au service public des citoyens sur l'ensemble du territoire.

>> UN DÉSENGAGEMENT CROISSANT DE L'ÉTAT

Une plateforme commune État-Association des régions de France (ARF) qui ne fait pas grand bruit mais qui pourtant est de grande importance, a été signée le 30 mars 2016.

Cette nouvelle forme de négociation, de « partenariat » entre l'État et les Régions a lieu hors processus législatif, et donc en dehors de tout processus démocratique, au nom du pragmatisme et de l'innovation !

C'est ainsi que Pôle emploi est mis au service « des stratégies économiques mises en œuvre par les Régions », ce que la loi NOTRe n'envisageait pourtant pas !

C'est ainsi que les conseillers entreprise de Pôle-emploi auront vocation à être les ambassadeurs de ces stratégies. Un changement majeur, non seulement dans la vision de leur fonction mais aussi dans l'évolution de Pôle-emploi, établissement public national qui jusqu'à présent mettait en œuvre des politiques nationales de traitement du chômage définies par l'État et déclinées régionalement et territorialement par les DIRECCTE et les préfets à travers « la stratégie régionale de l'emploi » dans le cadre du service public de l'emploi. Pour les régions, ce qui prévaut c'est le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internalisation (SRDEII) en cours de construction dans toutes les nouvelles régions et qui doit être finalisé à la fin de l'année.

Ne nous y trompons pas, nous changeons d'univers ! Au prétexte, de mener des politiques au plus près des territoires, des besoins des entreprises et des salariés, l'État abandonne progressivement toute compétence dans les politiques publiques de l'emploi. Après avoir lâché la formation professionnelle, l'orientation, le développement économique, la gestion des fonds européens, l'emploi suit.

L'ÉTAT ABANDONNE PROGRESSIVEMENT TOUTE COMPÉTENCE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EMPLOI.

De plus, nous affirmons nettement qu'en aucun cas, le marché ne peut garantir ce droit, pas plus que l'élargissement en cours des activités de placement des chômeurs à toute sorte d'opérateurs privés de placement (OPP), entreprises d'intérim, cabinets français ou étrangers, sous couvert d'ouverture à la concurrence.

Nous ne devons pas l'accepter.

>> POUR QUE L'ASSURANCE CHÔMAGE ET SON INDEMNISATION RELÈVENT DE LA PROTECTION SOCIALE

En matière d'assurance chômage et d'indemnisation des privés d'emploi, la CGT combat résolument les politiques dites d'activation des dépenses passives (du chômage) : l'orientation gouvernementale et patronale, reprise hélas à leur compte par certaines confédérations syndicales, vise à dégrader sensiblement les principes du régime d'assurance chômage, alimenté par les cotisations des travailleurs.

Nous restons fermement attachés et fidèles au principe fondateur que la CGT défendait, et qui n'a été que très imparfaitement suivi dès la création du régime : l'assurance chômage relève de la protection sociale ; elle doit être une des composantes d'une protection sociale rénovée, conforme aux principes fondateurs et à la Constitution de notre pays, et débarrassée des perversions qui l'éloignent des salariés par le biais des logiques comptables.

Il est primordial de constituer l'indemnisation du chômage en cinquième droit couvert par la Sécurité sociale.

Pour le Conseil national de la Résistance, cette idée n'avait rien d'administratif. Elle était l'aboutissement d'une réflexion politique intégrée au financement du régime général de Sécurité sociale mais qui pour ce risque-là n'a pas été intégré dans les ordonnances de 1945 : répondre socialement aux accidents de la vie par une juste redistribution des richesses produites à l'entre-

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE EST UN DROIT DES TRAVAILLEURS

prise par la voie du salaire socialisé.

L'indemnisation du chômage est un droit des travailleurs. Ce droit doit être garanti dans le cadre de la protection sociale, géré majoritairement par les représentants élus des salariés, et surtout pas par le secteur marchand et les compagnies d'assurances.

C'est tout à l'opposé des choix qui sont faits, en exonérant les entreprises de leur responsabilité dans le chômage et la précarité croissante, en augmentant les contraintes sur les chômeurs (même sous couvert d'accompagnement personnalisé), en dégradant l'indemnisation des chômeurs.

C'est également la nécessaire mise en cause des politiques qui vont du plan d'aide au retour à l'emploi en 2001 et de « l'activation des dépenses passives », des « droits et de devoirs des chômeurs » et du « contrôle » des chômeurs indemnisés qui n'ont depuis cessé d'être complétés, principalement à l'initiative de l'État (par exemple avec le dispositif d'offre raisonnable d'emploi en 2008) ou de Pôle emploi (contrôle renforcé en 2015).

>> DÉTOURNEMENT D'OBJET DES COTISATIONS

En parallèle de ces orientations politiques, la structure des ressources du service public de l'emploi s'est transformée radicalement et rapidement. Nulle avant 1996, la contribution de l'Unedic représentait 10,8 % des ressources de l'ANPE en 2001, et 62,9 % de celles de Pôle emploi en 2015. Cette proportion est désormais plus de deux fois supérieure à la dotation budgétaire que l'État verse à l'acteur central du service public de l'emploi. La convention tripartite 2015-2018 prévoit que l'État verse un montant maximum de 1,51 milliard d'euros par an durant les trois années couvertes par la convention, tandis que l'Unedic devra contribuer pour 3,2 milliards d'euros en 2015, et jusqu'à plus de 3,6 milliards d'euros en 2018 si les recettes de cotisations s'établissent conformément aux prévisions de l'Unedic[1]. Selon les termes de la loi, l'Unedic participe — au minimum pour 10 % de ses recettes de cotisations — au financement de Pôle emploi.

En d'autres termes la loi ayant créé Pôle emploi a déplacé la charge du financement d'un service public universel par le budget de l'État vers la trésorerie de l'assurance chômage qui est alimentée par des cotisations sociales, c'est-à-dire par des prélèvements sociaux destinés à fournir un revenu de remplacement aux travailleurs involontairement privés d'emploi.

Autrement dit le produit des cotisations d'assurance chômage est détourné de son objet et se substitue pour partie au financement du Service public par l'impôt.

Une telle situation n'est pas acceptable.

>> REVENDICATIONS CGT

De fait Pôle emploi a bien contribué aux attaques contre le service public de l'emploi (SPE) et la protection sociale. C'est pour cela que la CGT continue à combattre la fusion et revendique en lieu et place de Pôle emploi :

— La mise en place d'un véritable SPE avec pour missions fondamentales l'aide à la recherche d'emploi choisi, l'orientation et la formation (en lien avec l'AFPA et l'Éducation nationale), s'adressant aux demandeurs d'emploi et aux salariés en activité. La justice et l'efficacité requièrent de financer le service public de l'emploi par l'impôt.

— L'indemnisation du chômage doit être garantie à tous les salariés privés d'emploi, ce système d'indemnisation devant relever de la protection sociale, financé par les cotisations sociales, et géré par les salariés.

— L'articulation entre le service public de l'emploi (services déconcentrés du travail, et établissements sous tutelle, dont Pôle emploi), l'assurance chômage, les collectivités territoriales est indispensable, dans le respect et le renforcement des missions respectives de chacun des services. C'est une bataille majeure pour tous ceux qui militent en faveur d'une juste indemnisation des chômeurs et pour un service public de l'emploi répondant véritablement aux attentes de ses usagers. ◆

LE PRODUIT DES COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE EST DÉTOURNÉ DE SON OBJET ET SE SUBSTITUE POUR PARTIE AU FINANCEMENT DU SERVICE PUBLIC PAR L'IMPÔT

1— Données chiffrées issues de la note de : Bruno Coquet, *L'assurance chômage doit-elle financer le Service public de l'emploi ?*, OFCE, les notes, N° 58/22 février 2016

FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT
Cette publication constitue un supplément au numéro 246, daté septembre 2016, de *Fonction publique* publication de l'UGFF-CGT. Elle ne peut être vendue séparément du numéro courant.

SIRET : 784 312 043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ugff@cgt.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
Stéphane Julien
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien, Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zaouche

CREDIT PHOTOS : © Bapu shou
CREDIT ILLUSRATIONS : © SAMOLEVSKY / FOTOLIA

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

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0917-S-06197

UGFF-CGT > 263, RUE DE PARIS/CASE 542/93 514 MONTREUIL CEDEX • 01 55 82 77 56 • ugff@cgt.fr • www.ugff.cgt.fr

VIVE LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

la cgt fonction publique

ÉGALITÉ • INDÉPENDANCE • RESPONSABILITÉ

Le 24 janvier 2017, journée d'étude à l'initiative des trois organisations de la CGT des trois versants de la fonction publique (Union Fédérale des Syndicats de l'État, Fédération des services publics, Fédération de la Santé et de l'Action sociale). Plus de 400 participants ont assisté au colloque sur les 70 ans du premier statut général des fonctionnaires dans le patio du complexe CGT à Montreuil.

3 GRANDS PRINCIPES DU STATUT :

égalité, indépendance, responsabilité, 4 tables rondes portant sur ces principes et sur les enjeux communs du Statut général des fonctionnaires et du Code du travail.

Les travaux ont été introduits et conclus par Mireille STIVALA, Secrétaire générale de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale.

Les Fédérations CGT de fonctionnaires et agent-e-s / salarié-e-s publics ont exprimé, à l'occasion de cette journée commémorative et d'étude sur le Statut général des fonctionnaires, leur détermination à lutter pour le renforcer dans ses principes fondamentaux. À l'heure où le président de la République nouvellement élu entend poursuivre l'offensive libérale contre les conquis sociaux – Protection sociale, Statut des fonctionnaires, Code du travail… – , la préservation de l'intérêt général est un enjeu majeur.

LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ

L'égalité est un fondement essentiel qui garantit l'égalité d'accès au service public et à la fonction publique pour le citoyen usager et l'égalité de traitement entre les agents de la fonction publique.

Les atteintes au principe d'égalité

- Les discriminations dans l'accès au concours de la fonction publique en fonction du contenu, de l'organisation des épreuves, de la composition des jurys et de l'origine sociale des candidats.
- Les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, inégalité de salaire, inégalité de carrière.
- Le système des reçus-collés de la fonction publique territoriale souvent utilisé par les employeurs publics pour effectuer des recrutements clientélistes.
- Les inégalités d'accès à la formation et à la préparation aux concours.
- Le recours massif et grandissant aux recrutements directs, source incontestable de pratiques discriminatoires.

Yannick L'HORTY, Universitaire et auteur d'un rapport sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public, Sophie BINET, Secrétaire générale adjointe de l'UGICT-CGT, Bernadette GROISON, Secrétaire générale de la FSU.

- Les réformes territoriales et administratives, l'austérité budgétaire, la balkanisation de l'action publique créent des fractures territoriales et sociales et creusent les inégalités.
- L'utilisation du numérique, en tant qu'outil de suppression des services publics et des emplois publics, porte atteinte au principe de proximité, de solidarité et de cohésion sociale de l'action publique.
- Les méthodes de management issues du privé et le système d'évaluation individuelle sont contraires aux valeurs d'intérêt général et de service public.

Les propositions pour renforcer et pérenniser le principe d'égalité

- Démocratiser l'accès à la fonction publique, les parcours scolaires et universitaires.
- Limiter au strict minimum les recrutements sans concours.

TATIONS

Bernadette Groison : *« … Nous devons réfléchir à un espace qui, dans notre pays, permettrait de se retrouver, agents, organisations syndicales représentatives, élus, décideurs, employeurs et usagers, pour parler de l'état de notre fonction publique. Il s'agit d'un vrai sujet pour que l'égalité soit réelle vis-à-vis de la fonction publique… » « Nous devons être en capacité d'afficher un front suffisamment large pour gagner contre ceux qui veulent détruire la fonction publique et faire du XXIe siècle un siècle à contre-courant de l'Histoire… ».*

Sophie Binet : *« … Je rappelle… que la France est l'un des pays du monde les moins corrompus grâce à la fonction publique… ». « … Il est essentiel de penser conjointement la question des droits des fonctionnaires et de l'égalité dans le statut d'une part et la question de l'égalité d'accès donnée aux usagers d'autre part… ».*

- Réformer les épreuves, l'organisation des concours, les voies d'accès à la titularisation (concours réservé, VAE, entretiens), la composition et la formation des jurys.
- Renforcer les systèmes de préparation aux concours et de pré-recrutement, développer les classes préparatoires à égalité dans les trois versants de la fonction publique.
- Créer un système de sas citoyen pour permettre l'accès au concours aux personnes sans diplôme.
- Créer un droit à la mobilité choisie et garantir une évolution de carrière dans les trois versants de la fonction publique.
- Créer un système d'évaluation collective et qualitative de l'efficacité du service public rendu.
- Donner sens au principe d'adaptabilité du service public et aux exigences d'évolution de la société par des formations professionnelles et continues qualifiantes pour les fonctionnaires.
- Créer des lieux de débats citoyens sur le rôle et la place du service public et de la fonction publique, renforcer le Conseil national des services publics, organiser ses déclinaisons territoriales.

LE PRINCIPE D'INDÉPENDANCE

Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Jean-Marc CANON, Secrétaire général de l'Union Fédérale des Syndicats de l'État CGT.

Le statut du fonctionnaire n'est pas un privilège : c'est un choix de société. Le principe d'indépendance protège l'usager citoyen contre les dérives des décisions administratives et politiques. Il garantit aux citoyens et à la population que le service public est rendu de manière neutre, impartiale et dans l'intérêt général. Le fonctionnaire peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public émanant des élus ou des supérieurs hiérarchiques. C'est avant tout dans cette conception progressiste que doit être appréhendée la garantie de l'emploi avec, en particulier, le fait que le fonctionnaire est titulaire de son grade.

Yannick L'Horty : *« … La fonction publique est en effet inégale. Elle ne représente pas la société. Par exemple, la part d'agents des fonctions publiques d'origine étrangère est inférieure à la part des personnes d'origine étrangère dans la société… De nombreuses minorités sont sous-représentées dans la fonction publique… » « … les trois fonctions publiques semblent afficher des situations différentes du point de vue du risque discriminatoire. Nous avons peiné à apporter une preuve statistique de ce risque dans la fonction publique d'État. En revanche, dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale, la plupart de nos tests se sont avérés concluants… »*

TATIONS

Jean-Marc Canon : *« En défendant l'indépendance, la CGT souhaite avant tout défendre une garantie pour les citoyens… ». « … le statut général représente, avant tout, une garantie pour le citoyen, pour la population et l'intérêt général. L'indépendance est la garantie pour le fonctionnaire de mener à bien ses fonctions de manière neutre et impartiale… ». « Nous devons mener la bataille en insistant sur le fait que nous la conduisons dans l'intérêt des citoyens et de l'intérêt général… ».*

Ceci étant pour la CGT, l'ensemble des salariés du secteur public comme du secteur privé doivent disposer de droits, assis sur des dispositions législatives et réglementaires, et des garanties optimales en matière de sécurisation des emplois et conditions de travail.

Les atteintes au principe d'indépendance : un contournement du statut, un danger pour la société

- Le développement des emplois de direction, discrétionnaires, contractuels et fonctionnels en lieu et place des emplois statutaires.
- L'accroissement de la précarité des emplois titulaires et non titulaires (temps partiels, temps non complets) et le recrutement de non titulaires sur postes permanents, variable d'ajustement des budgets publics.
- Le devoir de réserve utilisé abusivement comme un précepte moraliste et qui vise à amoindrir la liberté d'expression des agents publics.
- Le développement des outils de gestion privée des services publics (délégation de service public, sociétés publiques locales,…) qui permettent aux élus de gérer les services publics sans qu'ils soient assurés par des fonctionnaires.
- Le développement de méthodes de management destructrices du sens des missions publiques, du sens du travail, de l'éthique professionnelle et de la qualité de vie au travail.
- Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) qui privilégie la rémunération au mérite au détriment du grade et des missions.

Les propositions pour renforcer et pérenniser le principe d'indépendance

- Renforcer la liberté d'opinion et d'expression du fonctionnaire citoyen.
- Renforcer le droit d'expression des élus et représentants du personnel dans les instances représentatives du personnel (CAP en particulier) pour faire vivre la démocratie sociale.
- Réaffirmer la nécessité du dialogue social et instaurer une véritable démocratie sociale en donnant plus de force aux avis et aux accords négociés, dès lors qu'ils sont majoritaires.
- Restreindre la possibilité pour les employeurs publics d'avoir recours aux non titulaires et au contrat de gré à gré pour assurer le fonctionnement des services publics, mettre en place des mesures coercitives et

Philippe Laurent : *« … Le statut est différent du contrat. Le contrat lie un employeur et une personne, le statut lie le fonctionnaire avec la société. La relation qui s'établit entre l'agent et l'employeur territorial reste secondaire par rapport à la relation entre le fonctionnaire et la société… Le statut protège l'usager, mais également l'employeur contre toute tentative de dérive… » « … le principe de séparation de la carrière et de l'emploi est un principe important pour l'indépendance. Nous y tenons… »*

des pénalités financières à l'encontre des recrutements abusifs de non titulaires, titulariser celles et ceux qui le souhaitent.

- Rétablir et étendre le droit de grève à de nombreuses catégories professionnelles qui en sont privées sans raison valable.

LE PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ

Jan Willem GOUDRIAAN, secrétaire général de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (Europe), Pierre JOXE, ancien ministre, Baptiste TALBOT, Secrétaire général de la Fédération des Services publics CGT.

Le principe de responsabilité : un enjeu de démocratie

Le statut confère au fonctionnaire la qualité de citoyen à part entière en lui reconnaissant la liberté d'opinion, la liberté de penser et de s'exprimer. Ces droits démocratiques qui garantissent aux fonctionnaires des pouvoirs d'intervention dans la conception et la mise en œuvre du service public sont les leviers indispensables pour garantir l'indépendance du fonctionnaire, faire progresser les droits sociaux et les droits fondamentaux du citoyen.

Le fonctionnaire est confronté en permanence à la difficulté d'informer, de renseigner et de servir le public sans trahir ses obligations de discrétion ou de secret professionnel et sans devenir par son silence complice de situations d'entorse au droit, de fraudes, d'infraction ou de crimes.

Responsabilité et indépendance du fonctionnaire sont intimement liées. L'indépendance du fonctionnaire lui permet de disposer de la marge d'autonomie indispensable à l'exigence de sa responsabilité.

Dans le cadre de la politique européenne d'austérité et de flexibilité des fonctions publiques, le droit syndical et le droit de grève sont remis en cause dans de nombreux pays européens sous prétexte qu'ils seraient des freins à l'augmentation de la productivité et donc de la croissance et de la compétitivité des pays. Le programme de réformes structurelles entraine la privatisation des services publics et la sous-traitance. Ces politiques affaiblissent l'emploi public, condamnent de nombreux citoyens au chômage et à la pauvreté, nuisent à la capacité de contrôle des États, facilitent les fraudes (fiscales en particulier), accroissent les injustices et inégalités sociales.

Les atteintes au principe de responsabilité : la démocratie muselée

- Les entraves à la liberté d'expression par les sanctions disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires lanceurs d'alerte.

TATIONS

Baptiste Talbot : *« Le principe de responsabilité a trait à la question de la démocratie… » « … depuis deux siècles, nous avons assisté en France, d'une manière globale, à une élévation des droits sociaux et à une élévation des pouvoirs d'intervention démocratiques de manière concomitante. Les deux processus se sont nourris… » « … la CGT examine ainsi la question du statut et du principe de responsabilité à l'aune du principe démocratique » « … le principe de responsabilité consiste ainsi à rendre des comptes à l'administration et à la collectivité tout en jouissant de ses droits de citoyen… »*

● Les entraves au droit de manifester et au droit de grève par les assignations, les pénalités financières, les sanctions disciplinaires infligées aux fonctionnaires et agents publics.
● La soumission des tâches à la pression d'indicateurs et de pourcentages quantitatifs qui entrave la capacité d'appréciation et d'arbitrage des fonctionnaires.
● Le droit de retrait considéré comme abandon de poste.
● La soumission des fonctionnaires à des codes de déontologie en contradiction avec le statut.
● L'instrumentalisation politique du principe de laïcité et les atteintes portées à la neutralité de l'État et à la neutralité des agents publics.

Les propositions pour renforcer et pérenniser le principe de responsabilité

● Renforcer la lutte au plan européen :
  - Pour la fin des politiques d'austérité et des réformes structurelles,
  - Pour une législation européenne de protection des lanceurs d'alerte,
  - Pour un cadre statutaire garantissant les principes de responsabilité d'égalité et d'indépendance de tous les fonctionnaires.

● Remettre en cause la pertinence des indicateurs actuels d'évaluation des politiques publiques et des services publics. Promouvoir une culture de l'évaluation des politiques publiques avant, durant et après leur mise en œuvre, fondée sur une pluralité des points de vue (décideurs politiques, bénéficiaires, agents).
● Abolir les objectifs chiffrés qui nuisent à la qualité du service rendu à l'usager et à la qualité du travail.
● Renforcer les moyens (formation, accompagnement, encadrement) permettant aux agents de maitriser le concept de laïcité pour pouvoir le faire vivre au quotidien sur le terrain.

Jean Willem Goudriaan : *« Concernant le statut des fonctionnaires, l'Europe présente des situations extrêmement diverses. Les organisations syndicales partagent cependant la notion de statut minimal, au niveau de la responsabilité, de l'égalité, de la non-discrimination, etc. Il doit s'agir d'une base pour notre action commune, en particulier face à la montée de l'extrême droite en Europe. »*

Pierre Joxe : *« … L'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen rend l'agent public responsable devant la collectivité. Certes, le vocabulaire est flou. L'idée est cependant simple : il existe une responsabilité vis-à-vis du public… » « … Les lois de 1946 et de 1983 ont entraîné des progrès considérables. Avant l'application du principe de concours, l'arbitraire et le favoritisme prévalaient. Il s'agit d'une garantie démocratique, d'une garantie d'égalité, qui est la base de la démocratie… » « … Sur le principe de responsabilité, je prendrai des exemples concrets… Tout fonctionnaire des impôts doit estimer le plus utile en ce qui concerne l'intérêt de l'État. L'intérêt de l'État, par exemple, n'est pas nécessairement de placer dans la misère une famille qui a besoin d'un délai pour s'acquitter de ses impôts… »*

TATIONS

Philippe Martinez : *« … La conception de citoyen fonctionnaire au service du citoyen usager est plus que jamais d'actualité et moderne, dans un monde et dans une société où les repères collectifs et les notions de solidarité citoyenne et de fraternité sont gommés… »*

Philippe MARTINEZ, Secrétaire général de la CGT, et Anicet LE PORS, ancien ministre de la Fonction publique

CODE DU TRAVAIL ET STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES : QUELS ENJEUX COMMUNS ?

Secteur public, secteur privé : à égalité face aux attaques portées aux garanties collectives.

La loi Travail a pour objectif de remettre en cause les droits des salariés du secteur privé en faisant prévaloir le contrat individuel, qui est plus précaire face à l'employeur, sur la loi et les accords collectifs.

Une démarche similaire a été entreprise dans le secteur public avec les privatisa-

Anicet Le Pors : *« … Il a existé, dans l'Histoire, une solidarité profonde entre le secteur public et le secteur privé, qui ne devrait pas permettre de les opposer l'un à l'autre. Nous devons nous fonder sur ce constat pour remonter dans la hiérarchie des normes, pour faire converger les deux secteurs vers des objectifs progressivement de plus en plus proches, avec des moyens alimentés par une solidarité approfondie entre les deux secteurs… » « Le monde du XXIe siècle sera de plus en plus interdépendant, de plus en plus connecté, de plus en plus coopératif et de plus en plus solidaire. Ces notions portent un nom en France : il s'agit du service public. C'est pourquoi nous devons considérer le service public comme la grande modernité du XXIe siècle… »*

tions, la contractualisation, la multiplication d'autorités administratives indépendantes, le développement de la délégation de service public. Les récentes réformes territoriales de l'État et des collectivités locales permettent une attaque inouïe contre les droits acquis. Le domaine public est rogné au profit d'une gestion de plus en plus privée.

La question de la hiérarchie des normes permet la jonction du secteur privé avec la fonction publique qui se situe au sommet de la hiérarchie des normes, le statut étant législatif.

La défense du service public, du statut de la fonction publique et d'un code du travail qui protège est un combat commun public / privé.

Secteur public, secteur privé : une nécessaire solidarité de défense et de convergence des revendications et des luttes autour des enjeux communs :

- Renforcer la base législative du Code du travail et rétablir la hiérarchie des normes pour lutter contre la précarité.
- Réaffirmer que le CDI dans le secteur privé et le statut pour le secteur public sont la règle pour contribuer à la sécurité sociale professionnelle.
- S'approprier et promouvoir le nouveau statut du travail salarié pour garantir aux salariés la reconnaissance des qualifications et des droits individuels et collectifs transposables et évolutifs tout au long de la carrière.
- Faire du 21e siècle l'âge d'or du service public.
- Articuler la conception CGT du service public et la nécessité d'un statut général des fonctionnaires au regard de la spécificité que représente la place des fonctionnaires dans la république.
- Éclairer la conception CGT en matière d'organisation de l'État, de souveraineté nationale, de coopération et de complémentarité des acteurs de l'action publique.

TATION

CT

Mireille Stivala : *« … Nous devons, plus que jamais, mener une bataille commune pour un statut général des fonctionnaires et un Code du travail du XXIe siècle… » « … C'est parce que la CGT propose un projet syndical pour des services porteurs de droits fondamentaux, d'émancipation humaine et d'une nouvelle logique de développement, qu'elle porte également une exigence de défense et d'amélioration du statut général… »*

Jamais peut-être les enjeux de la Fonction publique, de ses agents et du statut général, n'ont été aussi prégnants. Pour la CGT, il n'est pas question d'en rabattre sur notre ambition d'une Fonction publique du XXIe siècle, plus développée et mieux prise en compte pour répondre encore davantage aux besoins contemporains de la population et des citoyens.

À rebours des libéraux de tout poil, pour qui les missions publiques et les fonctionnaires sont des obstacles à leur volonté de tout soumettre à la loi du marché et du profit, notre organisation syndicale entend bien continuer à promouvoir des services publics renforcés, modernisés et dotés des moyens budgétaires et humains nécessaires à l'accomplissement de leurs missions essentielles pour le progrès social du plus grand nombre.

C'est pourquoi, avec l'ensemble des personnels, nous allons poursuivre notre engagement total pour la défense et le renforcement du statut général comme garantie pour tous les citoyens d'une Fonction publique neutre et impartiale et d'une élévation de la qualité du service public rendu.

C'est dans ce processus offensif, en étant force de propositions, que la CGT entend donner tous les prolongements nécessaires à la journée du 24 janvier 2017, **notamment en se déployant partout dans les services et en organisant des temps forts d'initiatives et de mobilisations dans l'ensemble des territoires pour porter nos exigences de progrès social.**

cgt

VIVE LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

la cgt fonction publique

ÉGALITÉ • INDÉPENDANCE • RESPONSABILITÉ

RETRAITES : SAVEZ-VOUS CE QUI VOUS ATTEND ?

la cgt UGICT
INGÉS CADRES TECHS

Concertations avec les syndicats, consultation des français.e.s, un projet de loi annoncé pour début 2019 : la réforme des retraites est lancée.

Le problème ? Le gouvernement occulte les vraies questions et veut dévoiler ses intentions le plus tard possible.

QUE CACHE LE GOUVERNEMENT ?

1€ COTISÉ = LES MÊMES DROITS À RETRAITES. OUI, MAIS QUELS DROITS ?

Emmanuel Macron a annoncé qu' 1€ cotisé ouvrirait à chaque salarié.e les mêmes droits. Derrière cette apparente équité se cachent trois problèmes.

» D'abord le calcul de la retraite ne se ferait plus sur les meilleures années mais sur l'ensemble de la carrière.

» Ensuite, les mécanismes de solidarité qui neutralisent les aléas de carrière (chômage, maternité...) pourraient être plafonnés, voire totalement supprimés.

» Surtout, ce principe d'équité ne nous dit rien sur le contenu de nos droits à retraite. Que représentera le montant de la pension par rapport au salaire de fin carrière ? Quel montant de retraite ? Quel âge de départ ?

Ce sont les questions de base que nous nous posons toutes et tous. Et là-dessus aucune réponse. Et pour cause...

UN RÉGIME PAR POINTS, À COTISATION DÉFINIES, C'EST QUOI ?

Le gouvernement nous annonce un régime par points, à cotisations définies. Qu'est-ce que cela signifie ? Que chacun percevra en fonction de ce qu'il aura cotisé durant toute sa carrière, mais que le montant de la pension ne sera pas garanti et ne sera connu seulement qu'au moment du départ en retraite.

Ce qui est bloqué c'est le montant des cotisations, que le gouvernement ne veut pas augmenter. Si elles ne suffisent pas à financer les pensions, les retraites seront revues à la baisse.

Mais compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie, ce montant ne suffira pas : en conséquence, les retraites seront réduites, y compris celles déjà liquidées.

La certitude que nous pouvons donc avoir, c'est que nous serons toutes et tous perdants.

UGICT.CGT.FR

POUR LES INGÉS, CADRES ET TECHS : LA CAPITALISATION

Le détail de la réforme n'a pas été dévoilé. Mais nous savons d'ores et déjà que 3 facteurs pénaliseront directement les ingés, cadres et tech.

» **Le montant des pensions sera calculé sur l'ensemble de la carrière**, sur les 43 annuités cotisées, au lieu des 25 meilleures années dans le privé et des 6 derniers mois dans le public. Ceci pénalisera directement ceux qui ont une progression de carrière.

» **Pour les femmes: la double peine.**

Les femmes sont payées en moyenne 26% de moins que les hommes et touchent une pension 40% plus faible. Ces inégalités sont en partie compensées par les droits familiaux, avec la validation des congés maternité et parental et les pensions de réversion en cas de décès du conjoint. Ces droits ont pour objectif de maintenir le niveau de vie, ils sont donc accessibles à toutes les femmes quel que soit leur niveau de salaire, et leur montant est proportionnel au salaire. Le gouvernement veut les remplacer par un filet de sécurité minimum, limité aux femmes dont les carrières sont les plus précaires.

» **L'objectif ? Réorienter les salarié.e.s solvables vers la capitalisation.**

La baisse générale programmée des pensions, et celles des Ingés, Cadres et Tech en particulier, vise à généraliser les retraites par capitalisation comme complément de retraites. Cette incitation sera encore plus forte pour les cadres sup qui ne pourront plus cotiser dans le système commun (ni percevoir de pension) au-delà de 9 933€ brut mensuels contre 26 488 € aujourd'hui. Pourtant, les expériences étrangères et la crise financière ont montré à quel point les retraites par capitalisation sont risquées et peuvent s'évaporer en cas d'effondrement boursier. Ajoutons qu'elles contribuent à la financiarisation de l'économie, détruisent de l'emploi et alimentent la spéculation au détriment de nos entreprises.

Qui seront les seuls gagnants de cette réforme ? Les banquiers et les assureurs..

DES RETRAITES GARANTISSANT LE NIVEAU DE VIE DE CHACUN.E, C'EST POSSIBLE

Notre système de retraite a été construit en 1945, alors que le pays était ruiné. Son fondement : pour mieux protéger les plus faibles, il faut un système universel qui maintienne le niveau de vie de tous et toutes.

Pour assurer l'avenir de nos retraites par répartition, la CGT et son UGICT proposent :

» **De nouvelles ressources**

Mettre en place un droit à la retraite à 60 ans avec un minimum de 75% net de son salaire net de fin de carrière est à notre portée avec de nombreuses possibilités de financement :

La suppression des aides et des exonérations de cotisations des entreprises inefficaces pour l'emploi (200 Mds, Cour des Comptes).

L'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble de la rémunération (intéressement, participation...) et un relèvement modéré des cotisations retraites.

La mise à contribution des revenus financiers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particuliers, sont totalement exonérés.

» **Une maison commune des régimes de retraites**

Les différents régimes de retraite (public, privé, régimes spéciaux...) ont été construits pour s'adapter aux contraintes spécifiques de secteurs professionnels et prendre notamment en compte la pénibilité. La CGT propose, tout en maintenant le niveau des droits de chacune et chacun, de les intégrer dans une maison commune des régimes de retraites, assurant la transférabilité des droits pour les salarié.e.s passant d'un régime à l'autre.

» **La prise en compte des années d'études**

Alors que l'accès au premier emploi stable a lieu à 27 ans en moyenne, contraindre les jeunes à cotiser 43 annuités pour avoir une retraite à taux plein équivaut à une mission impossible, surtout quand on sait qu'à 62 ans seul un actif sur deux est encore en emploi. Nous proposons donc la prise en compte des années d'études et d'insertion dans le calcul de la retraite, pour garantir le droit à retraite des nouvelles générations.

REJOINDRE LA CGT INGÉS CADRES TECHS

ugict-cgt.fr/se-syndiquer @CGTCadresTechs facebook.com/UGICT

POUR LES MISSIONS PUBLIQUES, L'INTÉRÊT GÉNÉRAL, LES CITOYEN·NE·S, LES AGENTS !

PROPOSONS ET PORTONS D'AUTRES CHOIX !

Depuis plus d'une décennie, force est de constater que, contrairement aux objectifs affichés, la transformation conséquente et incessante de l'action publique entreprise au titre notamment de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy, puis de la Modernisation de l'action publique (MAP), sous le quinquennat de François Hollande, et du chantier Action publique 2022 sous le quinquennat d'Emmanuel Macron n'a en rien apporté et n'apportera pas les réponses à la crise qui ne cesse de frapper toujours plus la société française.

Bien au contraire ! Plus de trois millions de travailleurs sont privés d'emplois, plusieurs millions d'entre eux sont frappés par une paupérisation et une précarité grandissantes (contrats de travail à durée déterminée, temps partiel imposé…), 9 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté…

Alors que d'autres choix s'imposent, le rapport et les préconisations du comité Action publique 2022[1] comme les différentes circulaires publiées le 24 juillet 2018 sur l'organisation et le fonctionnement des services publics[2] confirment pourtant **l'objectif de dynamitage du service public et de la fonction publique** entrepris par Emmanuel Macron, son gouvernement et sa majorité parlementaire.

>> Cette purge budgétaire se traduirait par au moins 120000 suppressions d'emplois : 70000 dans la fonction publique territoriale et 50000 dans la fonction publique de l'État

PLUSIEURS LEVIERS SERAIENT ACTIONNÉS DANS CE SENS :

➔ Alors qu'Emmanuel Macron s'est donné pour objectif de réduire la dépense publique de 100 milliards d'euros d'ici à 2022, **les mesures préconisées, d'au moins 30 milliards d'euros dont plus de 5 milliards au titre de la santé, généreraient une austérité conséquente.** Cette purge budgétaire se traduirait par au moins 120000 suppressions d'emplois (70000 dans la fonction publique territoriale et 50000 dans la fonction publique de l'État), des plans de départs dits volontaires ainsi que de nouveaux gels et de nouvelles coupes des crédits d'investissement et de fonctionnement… Matignon et Bercy travaillent à l'élaboration de projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale qui seront encore plus austères que prévu…

➔ Par de multiples moyens, la puissance publique serait dépossédée, rétrécie et profondément transformée avec toute une série de politiques publiques qui seraient abandonnées, privatisées, transférées, déléguées ou encore trans-

formées de manière conséquente… La liste est longue mais nous citerons plus particulièrement les domaines de la santé, du handicap, de la culture, de l'éducation, de l'enseignement, de l'emploi, du logement, des politiques sociales, de la justice, du recouvrement des prélèvements fiscaux et sociaux, de l'audiovisuel public, du contrôle, de l'environnement, de l'aménagement du territoire…

➔ **La manière d'organiser et de rendre le service public dans les territoires serait elle aussi profondément transformée et dégradée.** Ainsi :

• Plutôt que de les considérer comme des citoyens et des usagers, les administrés deviendraient des clients susceptibles de payer l'accès à certains services. Différents services publics deviendraient payants et ne seraient plus financés de manière collective et solidaire par des prélèvements fiscaux et sociaux. Dans une telle hypothèse, le client n'aurait plus recours au service public mais à un service marchand devant être personnalisé et proportionnel à ses moyens…

• Le recours au tout numérique, la recherche à marche forcée de fermetures et de regroupements immobiliers, la porte ouverte à toutes les formes de modularité d'organisation des services et de mutualisation des moyens des services conjuguée à une déconcentration accrue du pouvoir de décisions et d'actions au niveau territorial et à la réorganisation des administrations centrales, le développement de maisons de services aux publics, la transformation totale ou partielle d'administration en agences, produiraient, outre l'affaissement de la qualité du service public rendu, un éloignement des services publics tout en portant atteinte à des principes fondamentaux comme ceux de l'égalité de traitement, de l'accessibilité et de la continuité des services publics.

UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL ?

Sans jamais en apporter la moindre démonstration sérieuse, les rapporteurs décrètent la rigidité du statut et des modalités de gestion des agents publics et s'empressent de dire que *« l'État, générateur de normes en droit du travail doit s'appliquer les mêmes règles qu'il entend définir pour les autres… »*.

À l'image des coups portés au droit et au Code du travail, au statut des cheminots, les rapporteurs formulent une série de propositions extrêmement régressives visant notamment à substituer au statut général des fonctionnaires, aux dispositifs statutaires et réglementaires, au pilotage de la masse salariale par le point d'indice une **contractualisation généralisée** avec **un recours accru au contrat de droit privé,** la mise en œuvre de **contrats de mission ou de projet,** la montée en puissance de **la rémunération au mérite**…

Force est de constater que **l'entreprise de démolition sociale** préconisée par les rapporteurs est constitutive, pour l'essentiel, de la feuille de route gouvernementale présentée aux organisations syndicales au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics.

Une feuille de route qui a aussi pour objet de porter de très mauvais coups à la démocratie sociale et aux organismes consultatifs des personnels avec notamment la disparition des CHSCT et l'affaissement des champs de compétences des CAP.

À l'évidence, le statut général des fonctionnaires est un des cœurs de cible des attaques portées !

Porteur d'obligations et de droits pour les fonctionnaires, le statut général des fonctionnaires est fondé sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité. Il est donc aussi une garantie pour les usagers de la fonction publique, les citoyens et l'intérêt général. C'est pourquoi **la CGT bataille pour son maintien et son renforcement**[3].

C'est aussi pourquoi, outre la nécessaire résorption de la précarité, que la CGT revendique un plan de titularisation des agents contractuels. ◆

Chemins d'accès aux documents sur le site ufsecgt.fr :

1 • Rapport et préconisations CAP 2022 :
Accueil > La Fonction publique > Action Publique > Action publique 2022 > Les documents AP 2022
2 • Idem 1
3 • Maintien et renforcement du statut général
Accueil > Vie des personnels >
Carrières et parcours pro. > Les 70 ans du statut général des fonctionnaires : Livret CGT
4 • Fonction publique : les propositions de la CGT
Accueil > Tous les numéros du Fonction publique >
Les suppléments et hors-séries > Supplément FP n°266

Une logique de privatisation de l'action et des politiques publiques que la CGT appelle à combattre !

Serviteurs du capital, les pouvoirs publics actuels entendent opérer une privatisation la plus poussée possible de toutes les dimensions de l'action publique. Source nouvelle de profits pour le capital le périmètre de l'action et des politiques publiques serait le plus restreint possible, la réduction des prélèvements fiscaux et sociaux et la baisse de la dépense publique seraient poursuivies, les suppressions pluriannuelles de services et d'emplois publics seraient encore amplifiées, le citoyen usager du service public deviendrait un client consommateur de services tarifés, les moyens budgétaires et les modalités de gestion des personnels feraient l'objet d'une contractualisation généralisée avec, entre autre conséquence, la mise en extinction et la liquidation du statut général des fonctionnaires, un recours accru aux contractuels… ◆

ENSEMBLE, FACE A L'AUTORITARISME, IMPOSONS LA DEMOCRATIE !

Même si France stratégie a fait l'objet d'une saisine dans ce sens, les pouvoirs publics refusent d'organiser et de dresser un bilan sérieux et contradictoire des effets produits par toute une série de réformes précédentes qu'il s'agisse des lois de décentralisation, de la loi organique relative aux lois de finances, de la RGPP, de la MAP…

C'est à marche forcée et de manière autoritaire que le pouvoir exécutif entend agir en écartant des processus de discussions et de décisions les usagers, les citoyens, les élus, les acteurs de la société civile, les personnels et les organisations syndicales représentatives dans une logique de piétinement de la démocratie sociale…

A l'opposé de telles évolutions, la CGT propose de procéder à une démocratisation des services publics et de la Fonction publique.

Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens comme l'extension et le renforcement des champs de compétences et des moyens des CT, CHSCT, CAP et CCP, l'instauration d'un droit à la négociation, la démocratie au travail avec des droits nouveaux pour les personnels, la création de conseils territoriaux de la Fonction publique composés de manière tripartite avec des représentants des usagers, des organisations syndicales représentatives et des employeurs publics.

Cet ensemble de propositions a pour objectif de permettre aux acteurs concernés d'apporter leurs contributions à la construction des services publics et de la Fonction publique constitutifs de notre bien commun ◆

Le 06 décembre 2018

ÉLECTION FONCTION PUBLIQUE

FONCTION PUBLIQUE
des femmes et des hommes artisans du quotidien

la cgt

ENSEMBLE, FACE A L'AUSTERITE BUDGETAIRE, IMPOSONS UN FINANCEMENT PERENNE DE L'ACTION PUBLIQUE !

Les rapporteurs du comité Action publique 2022 affirment que la « dépense publique n'est pas soutenable » ?! A l'image des discours répétés sans cesse par le pouvoir exécutif, le Medef, la Cour des comptes, d'innombrables fondations, instituts et pseudo experts, il y aurait un excès de dépenses publiques qui serait la cause de tous les maux qui frappent la société française… d'où un premier train d'économies de 30 milliards d'euros proposé par les rapporteurs.
A l'opposé de tels discours et orientations, la CGT affirme qu'il est possible de financer de manière pérenne la dépense publique ! Encore faut-il mettre fin à la crise des finances publiques organisée depuis des décennies par les pouvoirs publics avec, plus particulièrement, les suppressions, les exonérations et les allégements des cotisations sociales patronales et des impôts des entreprises, la mise à mal des mécanismes publics et semi-publics de financement de l'emprunt, les attaques en règle contre la progressivité de l'impôt, sans compter les milliards d'euros de fonds publics alloués aux entreprises sans résultat significatif en termes de création d'emplois ou d'investissements productifs, bien au contraire !
Pour y parvenir, plusieurs leviers pourraient être actionnés. La CGT propose notamment une réforme fiscale fondée sur le principe de la progressivité de l'impôt, le maintien et l'élargissement de l'impôt sur la fortune, la réaffirmation et le renforcement de la contribution des entreprises, la création d'un pôle financier public, de nouvelles modalités de financement de la Sécurité et de la protection sociales dont la clé de voute doit reposer sur la cotisation sociale, la mise en extinction des niches fiscales et sociales, les moyens nécessaires à la lutte contre l'évasion et la fraude fiscale. ◆

À PROPOS DES FINANCES PUBLIQUES ?

• En 2016, les dépenses publiques de l'État étaient de 438,8 milliards d'euros, celles des collectivités territoriales étaient de 243,8 milliards d'euros, celles des administrations de sécurité sociale étaient de 574,5 milliards d'euros [Source : Insee, comptes nationaux]. À l'évidence, la privatisation de ces dépenses constituerait une source conséquente et nouvelle de profits…

• En mai 2017, un rapport sur la situation et la perspective des finances publiques avait été demandé à la Cour des comptes. Rendu public en juin 2017, le rapport préconisait une politique d'austérité et toute une série de recommandations qui, à l'évidence, ne sont pas étrangères à celles des rapporteurs du comité action publique 2022 et aux politiques aujourd'hui mises en œuvre…

DE L'ARGENT, IL Y EN A !

• Estimée, a minima, à 60 milliards d'euros annuels, la fraude fiscale est nettement supérieure à la charge annuelle de la dette qui est de l'ordre de 42 milliards d'euros…

• Les niches fiscales coûtent plus de 150 milliards d'euros annuels à la France…

• Les lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2018 ont consisté à taxer les pauvres et à multiplier les cadeaux aux plus riches à l'image de la suppression de l'impôt sur la fortune pour un montant de 3 milliards d'euros… ◆

Ami de la finance et président des riches, Macron est donc en même temps l'ennemi des services publics, des politiques publiques, de l'emploi et des agents publics qu'il entend sacrifier sur l'autel de l'austérité.

ENSEMBLE, IMPOSONS UN AUTRE PROJET POUR LA FONCTION PUBLIQUE !

In fine, le rapport du Comité Action Publique 2022 est une pièce supplémentaire dans la machine de guerre contre les services publics, la fonction publique, les outils publics de financement, que le capital et ses serviteurs veulent sans cesse transformer pour en faire des outils au service de la privatisation et d'une marchandisation toujours plus grande de la société.
A l'opposé d'un tel objectif, la CGT porte un projet alternatif et toute une série de propositions[4] pour une fonction publique au service de l'émancipation humaine. Démocratie, citoyenneté, satisfaction des droits et des besoins fondamentaux, nouvelle logique de développement, nouveaux outils de financement des politiques publiques, statut général des fonctionnaires renforcé, titularisation des contractuels, création d'emplois statutaires et augmentations salariales sont au cœur de ce projet. ◆

Par leur ampleur, les attaques portées à l'encontre de la Fonction publique et de ses agents sont constitutives d'un véritable basculement de société. Avec les usagers, les citoyens, la CGT appelle les personnels à les combattre et se mobiliser pour imposer d'autres choix. L'UFSE-CGT poursuivra la mise en œuvre d'une démarche syndicale dans ce sens y compris en proposant aux organisations qui le souhaiteront, dans le champ syndical et au-delà, la construction de l'unité la plus large possible au service de la construction des rapports de force nécessaires.

Septembre 2018 | Ne pas jeter sur la voie publique.

fonction publique

la cgt

Pourquoi les augmentations générales sont indispensables

Rappelons brièvement la situation : depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017.

Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % !

La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

Cette injustice sociale et cette ineptie économique détérioreront comme jamais le pouvoir d'achat de tous les agents et plongeront un grand nombre d'entre eux dans des difficultés extrêmes.

En outre, depuis qu'elle est menée (grosso modo, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix), cette politique de très faible revalorisation et maintenant de gel du point, plonge l'ensemble des salaires et des déroulements de carrière dans un état alarmant de dégradation.

En effet, l'obligation légale de ne pas laisser sombrer le salaire minimum de la Fonction publique en dessous du SMIC contraint les gouvernements successifs à prendre des mesures – au demeurant insuffisantes – concentrées sur les très bas salaires.

Mais, comme tout le reste des traitements ne connaît pas d'augmentation, c'est le délabrement assuré pour le plus grand nombre !

QUELQUES CHIFFRES SUFFISENT À LE DÉMONTRER :

• En 2018, plus d'un million d'agents sont payés entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et encore, c'est beaucoup moins pour ceux qui sont à temps incomplet imposé). C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans !

• En 2018, un agent de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56 %. C'était 72 % il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue !

Il faut le souligner, ces données, hautement et tristement parlantes, intègrent pourtant toutes les mesures catégorielles intervenues dans la période (dont les premières dispositions PPCR).

UN AUTRE EXEMPLE, CELUI-CI TOURNÉ VERS L'AVENIR, EN DIT AUSSI SUFFISAMMENT LONG :

• Si la valeur du point devait rester gelée jusqu'en 2021 inclus (dernière année entière de la mandature), un agent de catégorie A (un attaché par exemple) sera recruté 13 % au-dessus du SMIC (en prenant l'hypothèse d'un SMIC ne bénéficiant d'aucun « coup de pouce » jusqu'à 2021). Le même cadre de catégorie A était recruté 50 % au-dessus du SMIC il y a 20 ans !

• En l'absence de mesure salariale générale, le premier grade de la catégorie C sera recruté au SMIC dès 2020, celui de la catégorie B en 2022 et pour la catégorie A en 2025 ou 2026 !... Quelle magnifique perspective !

Pour préserver la grille indiciaire, pour mieux reconnaître les qualifications, pour améliorer les déroulements de carrière et pour augmenter le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, il est donc absolument indispensable de revaloriser la valeur du point.

C'EST CE QUE LA CGT CONTINUE ET CONTINUERA DE REVENDIQUER !

#jevotecgt le6décembre

• CGT > 263, RUE DE PARIS> 93514 MONTREUIL CEDEX •

SALAIRES POUVOIR D'ACHAT

fonction publique la cgt
• 263, RUE DE PARIS •
• 93 514 MONTREUIL CEDEX

POURQUOI LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES SONT INDISPENSABLES

Rappelons brièvement la situation : depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017.

Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % !

La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

Cette injustice sociale et cette ineptie économique détérioreront comme jamais le pouvoir d'achat de tous les agents et plongeront un grand nombre d'entre eux dans des difficultés extrêmes.

En outre, depuis qu'elle est menée (grosso modo, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix), cette politique de très faible revalorisation et maintenant de gel du point, plonge l'ensemble des salaires et des déroulements de carrière dans un état alarmant de dégradation.

En effet, l'obligation légale de ne pas laisser sombrer le salaire minimum de la Fonction publique en dessous du SMIC contraint les gouvernements successifs à prendre des mesures – au demeurant insuffisantes – concentrées sur les très bas salaires.

Mais, comme tout le reste des traitements ne connaît pas d'augmentation, c'est le délabrement assuré pour le plus grand nombre !

QUELQUES CHIFFRES SUFFISENT À LE DÉMONTRER :

• En 2018, plus d'un million d'agents sont payés entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et encore, c'est beaucoup moins pour ceux qui sont à temps incomplet imposé). C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans !

• En 2018, un agent de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56 %. C'était 72 % il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue !

© Adobe stock

Il faut le souligner, ces données, hautement et tristement parlantes, intègrent pourtant toutes les mesures catégorielles intervenues dans la période (dont les premières dispositions PPCR).

UN AUTRE EXEMPLE, CELUI-CI TOURNÉ VERS L'AVENIR, EN DIT AUSSI SUFFISAMMENT LONG :

• Si la valeur du point devait rester gelée jusqu'en 2021 inclus (dernière année entière de la mandature), un agent de catégorie A (un attaché par exemple) sera recruté 13 % au-dessus du SMIC (en prenant l'hypothèse d'un SMIC ne bénéficiant d'aucun « coup de pouce » jusqu'à 2021). Le même cadre de catégorie A était recruté 50 % au-dessus du SMIC il y a 20 ans !

• En l'absence de mesure salariale générale, le premier grade de la catégorie C sera recruté au SMIC dès 2020, celui de la catégorie B en 2022 et pour la catégorie A en 2025 ou 2026 !... Quelle magnifique perspective !

Pour préserver la grille indiciaire, pour mieux reconnaître les qualifications, pour améliorer les déroulements de carrière et pour augmenter le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, il est donc absolument indispensable de revaloriser la valeur du point.

C'EST CE QUE LA CGT CONTINUE ET CONTINUERA DE REVENDIQUER !

NOS REVENDICATIONS SONT PARFAITEMENT FINANÇABLES

On objecte souvent que les revendications que, notamment, la CGT met en avant ne peuvent être satisfaites – voir seulement envisagées – car il n'existe pas de moyens pour les financer.

Rien n'est plus faux.

Arrêtons-nous sur deux d'entre elles

››› *Les augmentations salariales*

En année pleine, une revalorisation de la valeur du point de 1 % entraîne une dépense d'environ 1,8 milliard d'Euros.

À la CGT, nous considérerions comme une avancée significative une augmentation de 2 %, intervenant de manière rapide, même si elle ne pourrait pas l'être pour solde de tout compte.

Un premier calcul conduit à une dépense supplémentaire de 3,6 milliards d'euros pour satisfaire cette première mesure d'urgence.

Mais, en réalité, ce n'est pas le chiffrage qu'il convient de retenir.

En effet, les agents de la Fonction publique – comme les autres travailleurs – s'acquittent de cotisations salariales et d'impôts en particulier sur le revenu.

Or, les 3,6 milliards englobant toutes les cotisations des employeurs publics, il est donc juste et indispensable de prendre également en compte les recettes publiques générées par une augmentation de la valeur du point.

Une fois ce paramètre intégré, la dépense nette se situe aux environs de 2,4 milliards d'euros pour les 2 % de revalorisation.

››› *Les créations d'emplois*

À l'inverse des libéraux, qui font des fonctionnaires une simple variable d'ajustement économique, la CGT estime que le nombre d'emplois dans la Fonction publique ne peut être appréhendé qu'au regard des missions publiques assurées pour l'ensemble de la population et le progrès social.

Faisant une priorité de l'intérêt général, nous avons en conséquence la volonté que le service public soit rendu de manière optimale en même temps que les conditions de travail puissent être améliorées.

C'est donc en toute logique que nous demandons l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois qui mettent d'ores et déjà en péril l'exercice des missions essentielles pour les citoyens et détériorent gravement la vie au travail des agents.

Au-delà, nous assumons de réclamer des créations d'emploi dans les nombreux secteurs qui en ont besoin.

Comme pour les salaires, la CGT est prête à négocier sur un plan pluriannuel pour effectuer les mises à niveau indispensables.

Mais, sur cette question aussi, il faut des mesures urgentes. Selon nous, entre 75 000 et 100 000 créations d'emplois sont indispensables dès 2019 sur les trois versants de la Fonction publique.

Ce socle minimal entraînerait entre 2,2 et 3 milliards d'euros de dépenses annuelles.

››› *Le financement de nos revendications.*

Si l'on reprend les deux axes revendicatifs évoqués ci-dessus, le besoin de financement est compris entre 4,6 milliards d'euros et 5,5 milliards d'euros.

Plusieurs pistes peuvent être mises en avant pour dégager les sommes nécessaires à leur financement.

Nous insisterons ici sur deux d'entre elles:

1· Le rétablissement de l'ISF

La suppression parfaitement inique de cet impôt et le nouveau système mis en place qui favorise les plus fortunés, coûtent environ 3 milliards d'euros annuels aux finances publiques au bénéfice de seulement 150 000 à 200 000 personnes.

Si l'augmentation des salaires de plus de 5 millions d'agents et le recrutement de plusieurs dizaines de milliers d'emplois de fonctionnaires constituent un investissement pour le financement de la protection sociale, pour une croissance pérenne et pour la justice sociale, a contrario la suppression de l'ISF est totalement stérile s'agissant de l'intérêt général, fortement pénalisante pour les recettes publiques et absolument indéfendable au titre de l'équité la plus élémentaire.

Dans un souci de justice et d'efficacité, nous proposons donc le rétablissement de l'ISF.

2· Rééquilibrer les aides aux entreprises

Les aides aux entreprises via les dépenses publiques ont bondi de manière stratosphérique ces dernières années, ce qui, en revanche, n'est nullement le fait de la masse salariale des agents de la Fonction publique: plus 3,8 points de PIB dans le premier cas (soit environ 80 milliards d'euros annuels de dépenses supplémentaires), stabilité et même légère régression dans le second.

L'accroissement vertigineux de l'aide de l'État aux entreprises a eu comme effet concret et mesurable… la hausse du chômage!

Si, par exemple, on procédait à une réduction de 5 % du montant global affecté à ces dépenses, on dégagerait ainsi une somme de 6 milliards d'euros.

Et, cependant, l'enveloppe destinée à l'aide aux entreprises serait toujours supérieure de 180 % à celle d'il y a 15 ans! Quant aux comparaisons internationales, souvent utilisées de manière abusive, elles nous permettent de constater que, même avec cette diminution minime, la ligne budgétaire des « affaires économiques » de la France demeurerait supérieure de 2,2 points de PIB à celle de l'Allemagne et d'1,2 point à la moyenne de l'Union Européenne.

À partir de ces deux illustrations, on pourrait rendre disponible 9 milliards d'euros (3 milliards de recettes supplémentaires et 6 milliards de dépenses en moins) pour les investir dans la satisfaction de mesures socialement et économiquement utiles.

On observe d'ailleurs que, la réponse aux deux axes revendicatifs exposés en amont « ne coûtant » qu'environ 5 milliards d'euros, il resterait de la marge pour réfléchir à d'autres dispositifs participant au progrès social.

En tout état de cause, nos propositions permettent de satisfaire de légitimes exigences tout en n'alourdissant pas les prélèvements dits obligatoires et en ne creusant pas le déficit et la dette publique.

union fédérale des syndicats de l'État
la cgt
fonction publique

#jevotecgt
le6décembre
des femmes et des hommes artisans du quotidien

DES DÉPENSES PUBLIQUES TROP ÉLEVÉES… AH BON ?

C'est la vérité révélée – pour ne pas dire la formule magique – répétée jusqu'à l'indigestion par l'exécutif, les libéraux, les cohortes de pseudo-experts qui trustent les médias : l'excès de dépenses publiques est la cause de tous les maux !

Trop de dépenses publiques donc et, avec elles, le cauchemar de la dette et du déficit qui entraîne une croissance en berne et un chômage massif. La messe est dite, circulez, il n'y a plus rien à voir…

Pourtant, la réalité est bien éloignée de ces incantations péremptoires.

Le Danemark et la Finlande sont deux pays où les dépenses publiques sont – et ont été – égales ou supérieures à celles de la France.

Depuis des années, la croissance y est cependant supérieure à celle de la moyenne de l'Union Européenne et les taux de chômage (7,9 % pour la Finlande et 5,4 % pour le Danemark) nettement inférieurs à ceux de la France et, pour le Danemark, inférieur à la moyenne de l'UE.

De 2009 à 2012 inclus, pour lutter contre la crise, les États-Unis ont porté leur déficit public à 13 % du PIB (soit 2 fois plus que la France sur la même période et 5 fois plus qu'aujourd'hui).

Pourtant, dans le même temps, le taux de chômage a reculé fortement passant de 10 % à 7,8 % !

DAVANTAGE DE CROISSANCE, MOINS DE CHÔMAGE :

FINALEMENT, LA DÉPENSE PUBLIQUE… CE N'EST PAS SI MAL !

MA VOIX DOIT COMPTER

LA CGT, VOTRE MEILLEUR ATOUT !

Le 06 décembre 2018

ÉLECTION FONCTION PUBLIQUE

FONCTION PUBLIQUE
des femmes et des hommes artisans du quotidien

la cgt

Septembre 2018 | Ne pas jeter sur la voie publique.

fonction publique

la cgt

NOS REVENDICATIONS SONT PARFAITEMENT FINANÇABLES

On objecte souvent que les revendications que, notamment, la CGT met en avant ne peuvent être satisfaites – voir seulement envisagées – car il n'existe pas de moyens pour les financer.

Rien n'est plus faux.

Arrêtons-nous sur deux d'entre elles

Les augmentations salariales

En année pleine, une revalorisation de la valeur du point de 1 % entraîne une dépense d'environ 1,8 milliard d'Euros.

À la CGT, nous considérerions comme une avancée significative une augmentation de 2 %, intervenant de manière rapide, même si elle ne pourrait pas l'être pour solde de tout compte.

Un premier calcul conduit à une dépense supplémentaire de 3,6 milliards d'euros pour satisfaire cette première mesure d'urgence.

Mais, en réalité, ce n'est pas le chiffrage qu'il convient de retenir.

En effet, les agents de la Fonction publique – comme les autres travailleurs – s'acquittent de cotisations salariales et d'impôts en particulier sur le revenu.

Or, les 3,6 milliards englobant toutes les cotisations des employeurs publics, il est donc juste et indispensable de prendre également en compte les recettes publiques générées par une augmentation de la valeur du point.

Une fois ce paramètre intégré, la dépense nette se situe aux environs de 2,4 milliards d'euros pour les 2 % de revalorisation.

Les créations d'emplois

À l'inverse des libéraux, qui font des fonctionnaires une simple variable d'ajustement économique, la CGT estime que le nombre d'emplois dans la Fonction publique ne peut être appréhendé qu'au regard des missions publiques assurées pour l'ensemble de la population et le progrès social.

Faisant une priorité de l'intérêt général, nous avons en conséquence la volonté que le service public soit rendu de manière optimale en même temps que les conditions de travail puissent être améliorées.

C'est donc en toute logique que nous demandons l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois qui mettent d'ores et déjà en péril l'exercice des missions essentielles pour les citoyens et détériorent gravement la vie au travail des agents.

Au-delà, nous assumons de réclamer des créations d'emploi dans les nombreux secteurs qui en ont besoin.

Comme pour les salaires, la CGT est prête à négocier sur un plan pluriannuel pour effectuer les mises à niveau indispensables.

Mais, sur cette question aussi, il faut des mesures urgentes. Selon nous, entre 75000 et 100000 créations d'emplois sont indispensables dès 2019 sur les trois versants de la Fonction publique.

Ce socle minimal entraînerait entre 2,2 et 3 milliards d'euros de dépenses annuelles.

Le financement de nos revendications.

Si l'on reprend les deux axes revendicatifs évoqués ci-dessus, le besoin de financement est compris entre 4,6 milliards d'euros et 5,5 milliards d'euros.

Plusieurs pistes peuvent être mises en avant pour dégager les sommes nécessaires à leur financement.

Nous insisterons ici sur deux d'entre elles:

1· Le rétablissement de l'ISF

La suppression parfaitement inique de cet impôt et le nouveau système mis en place qui favorise les plus fortunés, coûtent environ 3 milliards d'euros annuels aux finances publiques au bénéfice de seulement 150000 à 200000 personnes.

Si l'augmentation des salaires de plus de 5 millions d'agents et le recrutement de plusieurs dizaines de milliers d'emplois de fonctionnaires constituent un investissement pour le financement de la protection sociale, pour une croissance pérenne et pour la justice sociale, a contrario la suppression de l'ISF est totalement stérile s'agissant de l'intérêt général, fortement pénalisante pour les recettes publiques et absolument indéfendable au titre de l'équité la plus élémentaire.

Dans un souci de justice et d'efficacité, nous proposons donc le rétablissement de l'ISF.

2· Rééquilibrer les aides aux entreprises

Les aides aux entreprises via les dépenses publiques ont bondi de manière stratosphérique ces dernières années, ce qui, en revanche, n'est nullement le fait de la masse salariale des agents de la Fonction publique: plus 3,8 points de PIB dans le premier cas (soit environ 80 milliards d'euros annuels de dépenses supplémentaires), stabilité et même légère régression

dans le second.
L'accroissement vertigineux de l'aide de l'État aux entreprises a eu comme effet concret et mesurable… la hausse du chômage !
Si, par exemple, on procédait à une réduction de 5 % du montant global affecté à ces dépenses, on dégagerait ainsi une somme de 6 milliards d'euros.
Et, cependant, l'enveloppe destinée à l'aide aux entreprises serait toujours supérieure de 180 % à celle d'il y a 15 ans ! Quant aux comparaisons internationales, souvent utilisées de manière abusive, elles nous permettent de constater que, même avec cette diminution minime, la ligne budgétaire des « affaires économiques » de la France demeurerait supérieure de 2,2 points de PIB à celle de l'Allemagne et d'1,2 point à la moyenne de l'Union Européenne.

À partir de ces deux illustrations, on pourrait rendre disponible 9 milliards d'euros (3 milliards de recettes supplémentaires et 6 milliards de dépenses en moins) pour les investir dans la satisfaction de mesures socialement et économiquement utiles.

On observe d'ailleurs que, la réponse aux deux axes revendicatifs exposés en amont « ne coûtant » qu'environ 5 milliards d'euros, il resterait de la marge pour réfléchir à d'autres dispositifs participant au progrès social.

En tout état de cause, nos propositions permettent de satisfaire de légitimes exigences tout en n'alourdissant pas les prélèvements dits obligatoires et en ne creusant pas le déficit et la dette publique.

DES DÉPENSES PUBLIQUES TROP ÉLEVÉES… AH BON ?

C'est la vérité révélée – pour ne pas dire la formule magique – répétée jusqu'à l'indigestion par l'exécutif, les libéraux, les cohortes de pseudo-experts qui trustent les médias : l'excès de dépenses publiques est la cause de tous les maux !
Trop de dépenses publiques donc et, avec elles, le cauchemar de la dette et du déficit qui entraîne une croissance en berne et un chômage massif. La messe est dite, circulez, il n'y a plus rien à voir…
Pourtant, la réalité est bien éloignée de ces incantations péremptoires.
Le Danemark et la Finlande sont deux pays où les dépenses publiques sont – et ont été – égales ou supérieures à celles de la France. Depuis des années, la croissance y est cependant supérieure à celle de la moyenne de l'Union Européenne et les taux de chômage (7,9 % pour la Finlande et 5,4 % pour le Danemark) nettement inférieurs à ceux de la France et, pour le Danemark, inférieur à la moyenne de l'UE.
De 2009 à 2012 inclus, pour lutter contre la crise, les États-Unis ont porté leur déficit public à 13 % du PIB (soit 2 fois plus que la France sur la même période et 5 fois plus qu'aujourd'hui). Pourtant, dans le même temps, le taux de chômage a reculé fortement passant de 10 % à 7,8 % !

Davantage de croissance, moins de chômage : finalement, la dépense publique… ce n'est pas si mal !

Montreuil, le 27 août 2018

#jevotecgt le6décembre

OUVERTURE D'UNE NEGOCIATION
EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

La CGT s'engage pour que ce droit élémentaire soit une réalité

Ce lundi 10 septembre, s'ouvrira une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Cette première réunion sera présidée par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

Cette négociation fait suite à une concertation qui s'est déroulée de mars à début juillet 2018. Dans le cadre de ces groupes de travail, la CGT a porté de nombreuses propositions pour une réelle égalité professionnelle. La CGT a adressé au Ministre début juillet une contribution reprenant en détail toutes ses revendications. Un courrier unitaire signé par 8 organisations syndicales de la Fonction publique a posé les incontournables de la négociation.

Cette négociation s'ouvre dans un contexte où les projets du gouvernement sont pour le moins en contradiction avec ses bonnes intentions affichées de s'attaquer aux inégalités entre les femmes et les hommes (projet de loi de finances, concertation pour « refonder le contrat social avec les agents publics », CAP 2022, gel du point d'indice, futur projet de réforme de la retraite...).

Une des exigences posée par la CGT est que la question de l'égalité soit prise en compte dans toutes les réformes engagées, ce doit être une véritable "démarche intégrée".

Dans le cadre de la négociation, la CGT exige des mesures concrètes et pose comme incontournables :

- la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine
- la prise en compte de la pénibilité des métiers à prédominance féminine
- la neutralisation effective des effets des congés maternité, parentaux sur les carrières
- le développement des dispositifs de garde d'enfants adaptés
- la mise en œuvre de mesures contraignantes pour les employeurs publics concernant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Cette négociation doit aboutir à un projet d'accord qui va plus loin que le protocole égalité du 8 mars 2013. Ce protocole n'a pas été suffisamment suivi d'effets.

Ses conclusions doivent absolument s'inscrire dans des textes législatifs et/ou réglementaires. Le gouvernement doit prévoir des mesures contraignantes pour les administrations et employeurs publics, et un calendrier de mise en œuvre et des budgets dédiés à la hauteur des enjeux.

Pour la CGT, gagner l'égalité professionnelle femmes-hommes est un enjeu majeur et une priorité. La satisfaction des revendications des agent.e.s de la Fonction publique est une attente plus que légitime, elle est inscrite dans la Constitution française.

Force de propositions, la CGT sera extrêmement vigilante pour que de réelles avancées soient gagnées pour les agent.e.s.

La CGT informera très régulièrement sur l'avancée de cette négociation.

Montreuil, le 7 septembre 2018