

10

MESURES PRIORITAIRES

POUR LA FONCTION PUBLIQUE



**POUR LES SERVICES PUBLICS,
LES MOYENS BUDGÉTAIRES EXISTENT**

Soucieuse de l'intérêt général, de la qualité du service public rendu à la population et des conditions de travail et de vie des agentes et des agents, la CGT porte des propositions et des revendications dont les principales sont reprises dans ce document.

Comme il est aujourd'hui devenu difficile pour les chantres du libéralisme d'affirmer, par exemple, qu'il y a assez d'effectifs dans les hôpitaux publics, que les enseignantes et les enseignants sont suffisamment rémunéré-es ou encore que les Services Départementaux d'Incendie et de Secours ont les moyens nécessaires pour remplir leurs missions, ces laudateurs de la concurrence et de la course aux profits vont, une fois de plus, nous opposer le poids de la dette et des déficits publics.

Ces pseudo-arguments ne tiennent pas.

Le coût à payer du fait de services publics réduits à l'os par des années de politique d'austérité est gravissime aux plans humain et budgétaire. Les crises écologiques et sanitaires actuelles viennent nous le rappeler douloureusement. Quant à l'aspect économique, deux illustrations, issues des données de l'INSEE, suffisent à souligner la supercherie des libéraux.

❶ Aujourd'hui, l'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants droit des 3 versants a reculé de 0,8 point dans les richesses créées (le PIB) par rapport à la moyenne des années 1990 à 2007.

Rapporté au PIB de 2021, cela représente 20 milliards de moins consacrés aux personnels de la Fonction publique.

❷ Sur les 20 années précédant la crise du COVID (2000 à 2019 inclus), les dépenses du budget de l'État sont demeurées à un niveau quasi égal dans les richesses créées, à environ 14,5 % du PIB.

Mais, cette stabilité est due à la forte augmentation des aides aux entreprises qui ont plus que quintuplé dans la période! Pour ces aides, les différents travaux et sources évoquent des dépenses publiques de 110 à 150 milliards d'euros, et ce sans parler des diverses exonérations affectant les recettes! Lorsque, sur cette période, on neutralise les lignes budgétaires dédiées aux entreprises, on constate que les dépenses du budget de l'État ont reculé de plus de 3 points du PIB, soit environ 80 milliards d'euros!

Au-delà des dépenses de personnel, ce sont les crédits liés aux missions publiques, à la recherche, aux investissements publics qui ont été amputés.

Cela a-t-il permis d'endiguer le chômage? Non puisqu'en 2000, le taux de chômage était de 8,4 % et qu'en 2019, il était de 8,4 %!

Cela a-t-il dopé la croissance? Non puisqu'entre 1999 et 2001, celle-ci était en moyenne de 4,8 % annuels et que, de 2017 à 2019, elle est tombée à 1,8 %!

Chacun choisira son camp. **Clairement, la CGT se positionne du côté du progrès social pour le plus grand nombre et des dépenses utiles, face à celui des dividendes et des profits monumentaux d'une petite minorité.**

POUR UN PLAN DE DÉMOCRATISATION DU SERVICE PUBLIC ASSURANT UN VÉRITABLE CONTRÔLE CITOYEN

La démocratie est attaquée, tant dans ses dimensions politiques que sociales. Dans la Fonction publique, cette attaque s'est caractérisée par la « loi Dussopt » et sa réforme des instances représentatives des personnels.

L'enjeu de la démocratisation des services publics et de la démocratie au travail est au cœur de la bataille menée par la CGT qui revendique de :

- Renforcer les droits des personnels et protéger leur santé : reconquérir les prérogatives des CAP et CCP, rétablir des CHSCT distincts des Comités sociaux ;
- Instaurer un droit véritable à la négociation sur les propositions portées par les syndicats ;
- Gagner des droits nouveaux pour les personnels et les lanceurs d'alerte, le droit de se syndiquer et le droit de grève pour toutes et tous, l'abrogation du 1/30^e indivisible ;
- Renforcer la liberté pour chaque agent-e de s'exprimer dans l'espace public sur la politique menée par son employeur ;
- Créer des conseils territoriaux de la Fonction publique à caractère tripartite avec des représentant-es des usagers et usagères, des organisations syndicales représentatives et des employeurs publics.

500 000 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS

La CGT Fonction publique a lancé une campagne « 10 % pour la Fonction publique » pour obtenir notamment la revalorisation de 10 % de la valeur du point d'indice et 10 % d'emplois en plus. La CGT estime en effet que 500 000 emplois supplémentaires sont nécessaires dans les 3 versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Ce nombre doit toutefois être affiné secteur par secteur, établissement par établissement. Des pans entiers de la Fonction publique sont confrontés à des pénuries d'emplois et donc à la difficulté de mener à bien leurs missions de service public.

POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CGT revendique :

- La revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine avec la reconnaissance des diplômes, de la technicité, des responsabilités auprès des usagers-ères et de la pénibilité avec des droits collectifs ;
- La fin de la précarité et des temps partiels imposés ;
- De vrais déroulements de carrière (formation professionnelle qualifiante, prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle...) et la mise en place d'outils et indicateurs sur les carrières (études de cohorte, nuage de points, éventail des carrières) ;
- Des mesures contraignantes pour les employeurs et des budgets dédiés pour mettre fin aux inégalités ;
- La prise en compte de l'égalité dans toutes les thématiques ;
- Des mesures effectives pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles qui ont des conséquences néfastes sur les carrières ;
- Des droits à la parentalité et la réduction du temps de travail (32 heures).



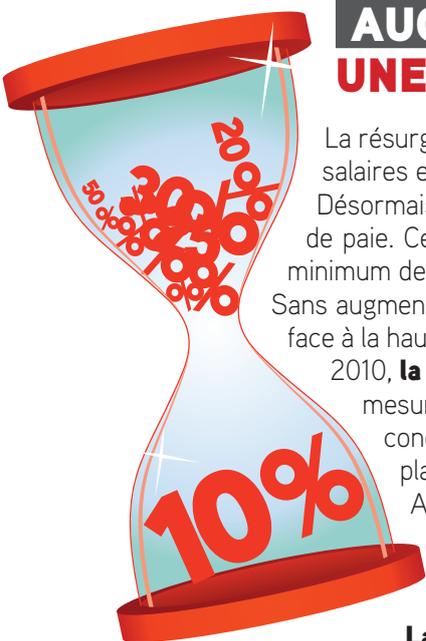
AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE POUR TOUS LES AGENTS PUBLICS

La résurgence d'une inflation durable, dans un contexte de crise internationale, a accéléré la dégradation des salaires et des carrières des agent-es.

Désormais, pour la catégorie C, de nombreux passages d'échelons ne conduisent à aucun gain sur la feuille de paie. Ce tassement des grilles des fonctionnaires est en partie une conséquence des hausses du salaire minimum de la Fonction publique, qui est indexé sur le SMIC alors que la valeur du point d'indice ne l'est pas. Sans augmentation générale, les réformes parcellaires ne peuvent empêcher de fortes dégradations. Pour faire face à la hausse du coût de la vie et prendre en compte les pertes subies depuis le début de la politique de gel en 2010, **la CGT revendique 10 % de hausse de la valeur du point d'indice tout de suite.** Cette première mesure de rétablissement du pouvoir d'achat permettra immédiatement qu'un changement d'échelon conduise à un gain de rémunération. Pour maintenir le pouvoir d'achat, **la CGT revendique** la mise en place d'un mécanisme d'**indexation des salaires sur l'inflation.**

Au-delà des mesures d'urgence, **la CGT revendique l'abandon de toute forme de rémunération au mérite dont le RIFSEEP et l'ouverture de négociations sur les carrières.** Il est nécessaire d'améliorer les grilles indiciaires pour garantir la reconnaissance des qualifications et des déroulements de carrière permettant d'améliorer l'attractivité de la Fonction publique.

La CGT revendique aussi l'intégration des primes dans le salaire indiciaire et leur prise en compte dans le calcul de la pension.



o SMIC à 2000€
o Retraite à 60 ans
o Semaine à 32h

NON
à la retraite
à 65 ans

RETRAITES :

NON AU TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS POUR GAGNER MOINS !

Les plus de 5 millions d'agent-es de la Fonction publique font partie de celles et ceux qui partent le plus tard (63,5 ans en moyenne pour les agent-es qui n'ont pas de départ anticipé lié à la pénibilité, le « service actif ») avec des pensions basses. La question de la pénibilité et des départs anticipés est cruciale pour ces travailleurs et travailleuses historiquement mal payés-es. Depuis plusieurs années, dans la Fonction publique comme partout ailleurs, l'âge de la retraite recule. La loi Touraine (2014), appliquée progressivement, portait sur l'augmentation du nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein. Il faut désormais 42 annuités aux salarié-es né-es entre 1961 et 1963 pour en bénéficier, contre 37,5 annuités quand les agent-es concerné-es ont été recruté-es. Il en faudrait 43 ans pour la génération 1973. Le projet Macron pourrait anticiper les 43 ans.

Pour la CGT, c'est toujours : 60 ans ! Et pas plus tard !

Le projet de Macron de reculer l'âge légal de départ à la retraite à 64 voire 65 ans est largement minoritaire dans notre pays. Près de 70 % des citoyens le rejettent et sont prêts à s'y opposer, convaincus que c'est une réforme injuste et injustifiée.

La retraite, c'est la santé !

Nous vivons plus vieux et il nous faudrait travailler plus longtemps pour compenser l'augmentation de la durée de vie en retraite et sa charge financière pour le système de santé ?

C'est faux : l'augmentation de l'espérance de vie ne justifie en rien le recul de l'âge légal du départ. Vivre plus vieux va dans le sens de l'histoire, c'est la logique du progrès social. Notre système de protection sociale a permis d'allonger l'espérance de vie. Notre système de retraite solidaire explique un taux de pauvreté des retraité-es en France très inférieur à celui des autres pays européens.

La CGT revendique :

- Le droit à un départ anticipé sans décote, avant 60 ans pour les salarié-es ayant exercé des travaux pénibles et astreignants ;
- La prise en compte de 12 critères de pénibilité et 3 spécifiques à la Fonction publique ;
- Un référentiel métier par corps, qui appréhende la pénibilité de façon collective et non pas individuelle ;
- La retraite à 60 ans pour tous ;
- La pension minimale à 2000 euros brut ;
- La revalorisation des pensions.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail porte l'enjeu central d'un meilleur partage du travail et de l'amélioration de ses conditions, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée. **Pour tous et toutes, la CGT revendique :**

- ▶ Pour aller vers les 32 h sans perte de salaire et avec des créations d'emploi :
 - 10 % de temps de travail en moins immédiatement ;

- Le retour à un calcul hebdomadaire contre l'annualisation du temps de travail ;
- L'abrogation de la loi de 2019 et le maintien des accords dérogatoires aux 1607 h ;
- Le paiement de toutes les heures travaillées (heures écartées, heures supplémentaires...);
- ▶ Conditions de travail et adapter le travail à l'agent-e :
 - Un Plan Santé au Travail ambitieux mettant au centre la réalité du travail, avec des moyens pour la prévention primaire et des mesures fortes comme l'accès à la médecine de prévention, le renforcement du réseau des acteurs de la prévention (inspecteurs SST, conseillers et assistants de prévention, médecin du travail) ;
 - Des mesures contraignantes d'application du droit à la déconnexion, de l'accord de 2013 sur la prévention des risques psycho-sociaux, du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
 - Le rétablissement des CHSCT et l'amélioration des droits et moyens d'intervention de ses membres (autorisations d'absences, enquêtes, expertises, visites, matériels,...);
 - La redéfinition de la « Qualité de Vie au Travail » avec une politique permettant de réinterroger le travail et son sens en donnant un droit d'expression aux agent-es.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

UN INVESTISSEMENT D'AVENIR ESSENTIEL

La formation professionnelle, tant initiale que continue, est un outil primordial pour l'avenir des agent-es et le devenir de nos missions.

Elle doit répondre aux volontés des salarié-es d'évoluer dans leur carrière, à leur envie de reconversion, de changement de métier, d'épanouissement personnel. Elle doit répondre aux besoins de réactualisation des connaissances face aux nouvelles technologies et d'adaptation à l'emploi des professionnel-les sur le terrain.

De nombreux actifs-ves partent en retraite. Cela met en danger l'emploi et la survie des activités dans certains secteurs. À cette transition générationnelle s'ajoutent des mutations technologiques et scientifiques nécessitant une formation professionnelle de haut niveau.

Un effort considérable est indispensable, qui passe par une augmentation des financements pour la formation professionnelle continue. Il est nécessaire de flécher des budgets dans la Loi de Finances, afin de sécuriser les parcours professionnels permettant de répondre aux besoins et demandes de chaque salarié-e.

Pour la CGT, cela impose :

- Des formations initiales pour répondre aux besoins d'aujourd'hui et qui anticipent les métiers de demain ;
- Un effort considérable pour la formation continue en direction de l'ensemble des salarié-es ;
- Le financement de plans pluriannuels de formation pour répondre aux besoins de recrutement ;
- L'unicité des contenus pédagogiques des formations qualifiantes sur le territoire national ;
- Un droit à la formation continue qualifiante : au moins 10 % du temps de travail pour une formation au choix du-de la salarié-e, rémunérée et considérée comme du temps de travail, mise en œuvre tout au long de la vie professionnelle.



10 MESURES PRIORITAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

- 1 Un plan de démocratisation du service public assurant un véritable contrôle citoyen.
- 2 Un nouveau plan de titularisation.
- 3 500 000 emplois supplémentaires pour répondre aux besoins.
- 4 L'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 5 10 % de hausse de la valeur du point d'indice tout de suite et l'indexation des salaires sur l'inflation.
- 6 L'amélioration des grilles indiciaires et déroulements de carrière.
- 7 Le retrait du projet Macron de réforme des retraites et l'amélioration du système existant.
- 8 La réduction du temps de travail à 32h.
- 9 Des plans contraignants d'amélioration des conditions de travail.
- 10 Un investissement massif dans la formation professionnelle.

L'ENJEU DÉMOCRATIQUE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Du 1^{er} au 8 décembre, les agent-es des trois versants de la Fonction publique sont appelés à voter pour renouveler les organismes consultatifs, choisir leurs représentantes et leurs représentants et à déterminer l'audience de chacune des organisations syndicales.

À l'heure où les politiques libérales démontrent leur nocivité et où les services publics sont au cœur des enjeux de notre société, ce scrutin revêt une importance majeure.

Le premier est celui de la participation dans un contexte marqué par la dégradation mise en œuvre par le pouvoir exécutif depuis des années.

Il faut voter car chaque voix exprimée comptera lors du dépouillement et pour les quatre années qui viennent.

En même temps qu'elle est de toutes les luttes pour la Fonction publique, la CGT œuvre à des propositions pour améliorer la qualité du service public, les conditions de travail, les carrières et le pouvoir d'achat. Ce document vient le souligner.

VOTER ET FAIRE VOTER CGT,

C'EST FAIRE LE CHOIX DE LA DÉMOCRATIE, DU PROGRÈS SOCIAL ET DU SERVICE PUBLIC.

C'EST VOTER POUR VOUS.

