

MOTION GENERALE

CONGRES FAE 2015

UN NOUVEL ELAN POUR LA CFTC FAE

Représentative dans la Fonction publique, la CFTC doit améliorer ses positions dans la Fonction publique de l'Etat, où elle est en progression. Pour cela la motion générale doit être une base revendicative efficace.

CARRIERES/REMUNERATIONS

Une Fonction publique moderne doit proposer à ses personnels un déroulement de carrière motivant, par la pratique d'un management juste, équitable, respectant les personnes dans l'exercice de leurs missions au service de l'état et de nos concitoyens.

La Fonction publique de l'État a aussi un rôle d'ascenseur social.

Un constat

Depuis le Congrès CFTC-FAE de 2010, quelques réformes limitées ont fait évoluer nos statuts et nos carrières, les politiques de rigueur, de droite comme de gauche, limitant l'ampleur de ces réformes.

- En ce qui concerne l'évolution du corps des attachés, les décrets de septembre 2013 instaurent un nouveau grade dit hors classe qui donne (au compte goutte) l'accès à l'indice brut 1015 et à l'échelle lettre A. C'est un grade à accès fonctionnel (GRAF), donc lié à un poste.

- Le 31 janvier 2014, une série de textes ont modifié la carrière des fonctionnaires de catégorie C et B avec une revalorisation de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C et des deux premiers échelons de la carrière des fonctionnaires de catégorie B. Ces textes prévoient une seconde revalorisation à compter du 1^{er} janvier 2015 (chaque échelon est majoré de 5 points).

A noter l'accord sur les agents contractuels visant à faire disparaître la précarité et offrir aux agents des garanties concernant leurs carrières.

La CFTC revendique des carrières plus valorisantes

Des négociations **Parcours Professionnels Carrières Rémunérations** ont lieu, mais restent aujourd'hui au niveau de positions de principes (améliorations des échelles indiciaires, réforme des carrières, passage d'une partie des régimes indemnitaires dans le salaire de base...), le gouvernement doit enfin entrer dans le vif et nous entendre.

Nous revendiquons toujours une réorganisation de plus grande envergure.

Toutes les catégories doivent bénéficier d'une revalorisation indiciaire, à commencer par les bas des grilles. La CFTC-FAE considère en effet que tous les traitements doivent être significativement supérieurs au SMIC. D'autre part la revalorisation devra être globale, de l'ordre de 40 à 60 points d'indice, pour respecter la cohérence entre les grilles de tous les corps des catégories A, B et C.

Les corps A type attachés et A type administrateurs civils, doivent accéder aux échelles lettre A à D en fonction de leur grade. La CFTC est favorable à la transformation de ces échelles lettre en point d'indice. La CFTC-FAE demande l'instauration d'un avancement au choix, pour l'accès au corps d'administrateurs civils.

La CFTC n'est pas favorable aux emplois fonctionnels, restrictifs et nuisibles à la mobilité.

En revoyant la structure et l'organisation des corps

La CFTC-FAE attachée au statut de la fonction publique, est favorable à une fonction publique de carrière, prenant en compte les différents parcours professionnels.

Améliorer la promotion interne

La CFTC-FAE demande l'amélioration des promotions internes par :

- Une meilleure prise en compte des efforts de formation et d'acquis de l'expérience professionnelle (VAE et RAEP).
- L'amélioration des ratios d'avancement.
- L'amélioration de l'avancement de corps au choix dans les 3 catégories.

La CFTC-FAE rappelle son choix de corps en deux grades et de la transformation des emplois fonctionnels en grades.

Toutes ces avancées doivent bénéficier aux corps ministériels spécifiques (corps financiers, techniques, médicaux, sociaux ...), ainsi qu'aux agents sous contrat.

Une Fonction publique attractive doit offrir à ses agents des rémunérations attractives

La CFTC-FAE condamne le gel des rémunérations des fonctionnaires, des contractuels et des ouvriers de l'Etat ; depuis 2010 ! Elle dénonce par ailleurs la suspension arbitraire des décrets salariaux relatifs aux ouvriers de l'Etat.

La CFTC-FAE rappelle son attachement au maintien de la valeur du point d'indice, par rapport à l'inflation, donnée de base du calcul du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Le contentieux est lourd aujourd'hui, de l'ordre de 6 % et plus, mais la CFTC FAE saura faire la part des choses et cherchera la voie d'un accord.

Si la rémunération doit tenir compte de la manière de servir de chaque agent, la CFTC-FAE s'oppose à l'individualisation excessive des rémunérations, qui peut générer stress, concurrence entre agents, individualisme et isolement, particulièrement nocifs pour les personnes fragilisées.

La CFTC FAE approuve l'insertion d'une partie des régimes indemnitaires dans le salaire de base, à la condition expresse que cela n'entraîne aucune baisse des revenus.

La CFTC-FAE revendique des carrières ouvertes à tous

- La CFTC-FAE combat toutes formes de discriminations.
- La CFTC- FAE défend la laïcité, mais rejette le laïcisme combattant les religions.
- La CFTC FAE est attachée au strict respect de la déontologie dans l'administration.
- La CFTC-FAE est attachée au recrutement et à l'intégration des **personnes handicapées**. Elle souhaite qu'elles puissent bénéficier d'un déroulement de carrière identique à celui des autres personnels, notamment l'accès aux postes à responsabilité. Une attention particulière doit leur être accordée lors de la mobilité en cas de restructurations.

La CFTC-FAE revendique une adaptation des carrières à l'allongement de la durée d'activité

- L'allongement de la durée d'activité doit conduire à la création d'échelons supplémentaires et à faciliter l'accès au grade supérieur.
- Le gouvernement nous impose un allongement de la durée d'activité de 37,5 annuités à 40 puis 41, puis 41,5 etc..., et le départ en retraite à 62 ans avec fin de la décote à 67 ans. La CFTC-FAE demande, après 4 réformes successives, l'arrêt de la dégradation de nos régimes.

Les agents publics étant d'ores et déjà contraints de travailler plus longtemps, les carrières doivent prendre en compte les **seniors**, qui seront de plus en plus nombreux.

- Les problématiques de deuxième carrière, doivent être prises en compte.
- Les seniors ne doivent pas être écartés de la formation professionnelle.
- La CFTC-FAE refuse la disparition de la classification « catégorie active » liée à la pénibilité de certains métiers.
- Par ailleurs la CFTC FAE rappelle son attachement aux 35 heures dans la fonction publique.

La CFTC-FAE prône la mobilité choisie

La mobilité, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, peut concourir à la motivation dans l'accomplissement des fonctions, permettre l'acquisition de nouvelles compétences, préserver et développer des qualités d'adaptation au changement.

Mais elle ne doit pas être une entrave à la carrière ou nuire à la vie familiale, si elle n'est pas souhaitée.

La CFTC-FAE revendique le droit à la mobilité choisie, par le développement de structures comme les bourses aux emplois mobilité, les conseillers mobilités, la plate-forme de gestion GRH interministérielle, dotés des moyens appropriés.

La CFTC-FAE demande la mise en place d'une fiche universelle de suivi des offres de postes, de vœux, de propositions et de réponses successives et des observations des deux parties (agents et Administrations) qui garantirait la traçabilité.

La CFTC-FAE demande dans tous les cas, pour l'ensemble des agents un accompagnement de la mobilité, dans un cadre financier et social (logement ...), maintenu pour les agents et leur famille.

Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, la CFTC-FAE exige que tout soit fait pour éviter des mobilités géographiques forcées. Un dispositif d'accompagnement personnalisé devra être mis en place.

RGPP, MAP, réforme territoriale, la CFTC-FAE demande un bilan général de ces réformes et une pause.

LA CFTC-FAE demande des effectifs suffisants

La CFTC-FAE refuse une réduction comptable des effectifs, qui génère une dégradation du service public, une surcharge de travail pour les agents, une exposition accrue aux risques psycho-sociaux. C'est également un frein à la mobilité choisie. Elle refuse dans le cadre de la « Modernisation de l'Action Publique » la notion de ministères prioritaires et non prioritaires.

Aujourd'hui il manque de soldats dans l'armée et nos services secrets ont été saignés par la RGPP. Les services de contrôles voient leurs moyens reculer et la liste est longue, par exemple les inspecteurs et contrôleurs du travail « n'en peuvent plus. »

LA CFTC-FAE combat la précarité

La CFTC-FAE est attachée à la défense du statut de la fonction publique, elle désapprouve les mesures favorisant la précarité, tels que l'intérim, la généralisation du recours aux agents non titulaires, l'externalisation massive de nos missions ...

Elle est favorable au développement de **l'apprentissage** dans la fonction publique et au perfectionnement constant de la Formation Professionnelle.

DIALOGUE SOCIAL

Dès sa conception et tout au long de son histoire depuis sa création en 1919, la CFTC a apporté une contribution importante à la construction du droit du travail et à la cohésion sociale dans notre pays.

La CFTC-FAE, syndicat constructif, privilégie le dialogue comme moyen de progrès social. Elle doit se développer pour renforcer sa présence et son influence dans la fonction publique de l'État afin de contribuer au pluralisme syndical, source d'enrichissement du dialogue social.

La CFTC FAE affirme que les personnes qui travaillent dans les administrations de l'Etat en constituent la principale richesse. Une fonction publique moderne ne peut se faire sans un dialogue social de qualité. L'écoute, le respect et la responsabilité sont les conditions d'un tel dialogue social. Celui-ci se fonde sur les quatre valeurs de la CFTC indispensables au respect de la dignité humaine : vérité, liberté, justice et paix.

1. La CFTC- FAE veut un dialogue social vrai.

L'accord de Bercy de juin 2008, que n'a pas signé la CFTC, devait, selon le Gouvernement, constituer «un tournant historique pour la fonction publique ». La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique en est l'application... Aujourd'hui le bilan est catastrophique.

La CFTC-FAE ne saurait se satisfaire d'une politique « d'affichage » et d'un dialogue social virtuel. Elle rappelle que **le dialogue social doit être un état d'esprit et une pratique**. Dans le cas de dépôt de préavis de grève, elle demande l'application effective de l'obligation de négocier avec les organisations syndicales.

La CFTC-FAE considère que l'audience électorale, est un élément important de la représentativité, mais ne saurait en constituer le critère exclusif. Elle réclame à ce titre la révision de la loi du 5 juillet 2010, afin notamment d'assurer le pluralisme syndical. Le rôle de la formation syndicale est essentiel dans cette démarche.

Dans le cadre des directives confédérales, et dans le respect du principe de subsidiarité, la CFTC-FAE recherchera, lorsque cela paraîtra de nature à favoriser sa représentativité, les alliances électorales ou partenariats possibles avec d'autres organisations syndicales. Elle doit aussi développer des contacts avec toute organisation, institution, association dont la « philosophie » est compatible avec celle de la CFTC.

La CFTC- FAE veut un dialogue social libre.

Elle préconise le développement d'un dialogue social permanent, en amont des organismes institutionnels, associant l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique de l'État.

La CFTC-FAE réclame une revalorisation des droits et moyens des organisations syndicales. Elle est attachée au dispositif de **décharge d'activité**, qui garantit le maintien du lien entre l'agent et son employeur.

La CFTC-FAE demande l'attribution par l'État d'une **subvention de fonctionnement**.

La démocratie sociale exige que chaque agent puisse opter pour le syndicat de son choix lors des consultations électorales. Dans ce but, la CFTC-FAE revendique la généralisation du vote sur sigle pour la désignation des représentants du personnel dans tous les comités techniques élus. Elle exige que tous les agents soient en mesure de contribuer, par leur vote, à la définition de la représentativité des organisations syndicales dans la fonction publique de l'État.

Elle demande l'égalité de traitement entre les organisations syndicales.

2. La CFTC- FAE veut un dialogue social juste.

La CFTC-FAE revendique la mise en œuvre concrète du droit à la négociation, car un dialogue social juste repose sur la réalité d'une négociation.

Résolument attachée à une politique contractuelle, la CFTC-FAE est favorable à la recherche d'accords à tous les niveaux. Elle préconise la reconnaissance de la validité des accords, sous réserve d'un droit d'opposition majoritaire. Elle revendique la mise en place de comités de suivi associant les organisations signataires et demande l'abolition de la notion d'accord majoritaire.

La CFTC-FAE considère que l'ensemble des Fédérations représentatives, qui ont à faire face aux mêmes tâches, doivent bénéficier des mêmes moyens humains (nombre égal de décharges d'activité interministérielles), quelle que soit la représentativité.

La CFTC-FAE demande que le nombre de sièges dévolus aux représentants du personnel dans les différentes instances de dialogue social (conseil commun de la fonction publique, conseil supérieur de la fonction publique de l'État, comités techniques) soit de nature à assurer le pluralisme syndical et la représentation des diverses sensibilités.

Elle exige la transmission de tous les documents d'information aux organisations syndicales légalement constituées au sens de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 au nom de leur droit indispensable à l'information générale.

Notre interlocuteur quotidien est la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Souffrant de sous effectif, elle semble trop proche de certaines organisations syndicales. Elle doit être réformée et ses liens avec le Conseil d'État éclaircis.

3. La CFTC- FAE veut que le dialogue contribue à la paix sociale.

La CFTC-FAE préconise d'élargir le dispositif d'alarme sociale en vue de permettre la prévention des conflits sociaux (veille sociale, médiation, conciliation...).

La CFTC-FAE considère qu'il convient d'encourager l'engagement syndical grâce à un statut des **agents investis de mandats syndicaux** : équité de traitement, parcours professionnels valorisants et prise en compte de l'expérience et des compétences acquises dans le cadre d'un mandat syndical (RAEP, VAE). Les passages doivent être facilités entre les temps d'activité dans les services et l'exercice de mandats syndicaux, et une attention particulière doit être apportée aux réintégrations. La circulaire sur les moyens des syndicats ne répond pas à notre demande, elle est en retrait notamment en ce qui concerne l'avancement des syndicalistes.

SANTE SECURITE AU TRAVAIL: POUR UN ETAT EMPLOYEUR SOUCIEUX DE LA SANTE DE SES AGENTS

Un accord et une négociation ont marqué la précédente mandature.

1. **protocole d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux** dans la fonction publique signé le 22 octobre 2013 par 8 OS : CGT, CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC, FA-FPT, SMPS (syndicat des managers publics de la santé) sur 10 : exit donc FO et Solidaires.
2. **projet d'accord-cadre sur la QVT** (qualité de vie au travail), version finalisée le 15/01/2015, non encore signé à ce jour, du fait du refus majoritaire de la CGT, SOLIDAIRES, FSU, FO etc...Elle s'est préoccupée aussi de continuer la **longue mise en œuvre de l'accord SST du 20/11/2009**.

En formation inter-fonctions-publiques (INTERFON), la CFTC représentative au **Conseil commun de la FP**, a participé activement à **l'installation de la quatrième formation spécialisée (FS4)** dédiée à l'examen des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail (cf. articles 8, 11 à 14 du D 2012-148 du 30 janvier 2012). Mais le travail ordinaire au conseil supérieur de la FPE, à la CCHSCT, a été normalement assuré. Sur les 18 points revendiqués par la CFTC-FAE dans la motion du dernier congrès, 8 sont réalisés ou en cours de réalisation.

Notre objectif :

Préserver la santé des agents au travail

La fonction publique est elle-même touchée par la spirale déclenchée par la RGPP et la MAP, réforme territoriale en des vagues de restructurations, réorganisations centrales et territoriales, des rationalisations et des externalisations de tous types. Cet amoncellement de réformes engendre encore, le plus souvent, une dégradation continue des conditions de travail : stress, angoisse, dérives comportementales, pouvant aller jusqu'au harcèlement moral au travail (HMT). Pour tenter d'y remédier et de préserver la santé des agents, la CFTC-FAE revendique un véritable « **statut du travailleur** » adapté à nos métiers, une médecine de

prévention indépendante et plus efficace, ainsi que la mise en place de structures visant à dénouer des situations inextricables de HMT.

Dans un souci d'humaniser les directions des ressources humaines de nos services et ministères, qui font souvent fi des fragilités et des souffrances des agents au travail, la CFTC entend s'opposer avec force à de nouvelles organisations du travail déstabilisantes, destructrices et toxiques, et à toutes les formes de management néfastes qui en découlent.

Nous rappelons que nous sommes des agents au service d'une collectivité, dans le souci de l'intérêt général, et surtout au service du **BIEN COMMUN** de tous nos concitoyens.

1. La FÉDÉRATION CFTC-FAE demande :

- **de renforcer toujours et encore le pouvoir des CHSCT :**
 - a) En les dotant d'un budget dédié ;
 - b) En leur permettant d'organiser de façon contradictoire, le contrôle de la pertinence de tous les indicateurs de performance – dans un esprit « LOLF » visant à l'optimisation de la SST ;
 - c) en développant son pouvoir d'investigation dans la reconnaissance de certains suicides en accidents du travail.
- que soit présenté annuellement, devant les nouveaux CT locaux, régionaux ou ministériels, un bilan sur le fonctionnement des CHSCT ;
- d'imposer au moins un stage dans la carrière d'un agent, et des modules d'inculturation SST dans la formation initiale de tous les agents nouvellement recrutés ;
- l'élaboration, par les employeurs qui ne l'ont pas encore réalisé, d'un guide de prévention et de lutte contre le harcèlement moral au travail (HMT) incitant à la médiation, avec notamment la mise en place par l'employeur d'une cellule mobile pluridisciplinaire ayant vocation à faire cesser les situations intolérables.
- qu'un bilan annuel sur le recrutement des Personnes en situation de handicap soit présenté devant l'ensemble des CT et non pas seulement devant le seul fonds d'insertion des Personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).
- que le **télétravail sur volontariat** soit mieux développé, dans le cadre de la qualité de vie au travail (QVT), soit réversible, maintienne le lien entre l'agent et sa communauté de travail et accorde bien les mêmes droits que les autres agents.
- que soit créée une commission de réinsertion suite à un congé de longue maladie ou de longue durée.

2. La FÉDÉRATION CFTC-FAE exige :

- que, dans l'optique d'une obligation de résultat, soient enfin respectés **les 9 principes généraux de prévention** suivants, figurant dans le code du travail à l'article L.4121-2 : éviter les risques, les évaluer, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme..., tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas, planifier la prévention... notamment pour lutter contre le harcèlement moral, privilégier les mesures de protection collective par rapport à celles de la protection individuelle, donner les instructions appropriées aux travailleurs ;

- qu'en cas de non-respect de l'un de ces principes, on dote les Inspecteurs d'hygiène et de sécurité (IHS) d'un pouvoir d'injonction et, de manière graduelle, d'un pouvoir de sanctionner tout employeur récalcitrant, par le biais d'une pénalité financière qui alimenterait un fonds « d'amélioration de la santé sécurité au travail » dans la fonction publique, à l'instar de celui du FIPH FP ;
- que - tous les syndicats soient tenus informés – indépendamment de leur représentativité - **au nom de leur droit imprescriptible d'information générale** - des compte-rendu des formations spécialisées en SST et d'observation de la santé », s'agissant de questions primordiales pour la santé de la Personne humaine au travail ;
- que la fonction publique réalise sans délai un examen des nuisances et des facteurs de pénibilité des postes de travail (**fiche d'exposition aux nuisances FEN**), pour qu'à partir de cette base de données une négociation puisse reprendre sur la suppression de ces pénibilités ou, à défaut, une meilleure prise en compte des caractères insalubres, dangereux, pénibles et salissants ;
- que soit négocié un protocole d'accord « médecine de prévention » sur les voies et moyens de concrétiser une visite médicale sérieuse des agents, tous les deux ans, l'accord SST du 20 novembre 2009 restant insuffisant en la matière.

3. La FÉDÉRATION CFTC-FAE revendique :

- l'ouverture d'une négociation spécifique sur les conditions de travail des seniors ;
- la mise en œuvre effective du nouveau droit à un suivi médical post professionnel des retraités, instauré par l'accord SST du 20 novembre 2009 : pas seulement pour l'exposition aux risques « Cancers Mutagènes et toxiques liés à la Reproduction (CMR comme par exemple l'amiante etc.) », mais aussi pour l'exposition à tous les autres risques ;
- l'organisation régulière de campagnes d'information ciblées ;

4. La FÉDÉRATION CFTC-FAE refuse, en matière d'organisation du travail, la pratique du « rentrer tard ». A cette fin, elle demande :

- Que chaque agent, quel que soit son niveau hiérarchique, ait le droit à la déconnexion électronique.
- que l'organisation du temps de travail soit compatible avec la vie familiale, associative, et adaptée aux capacités de chacun ;
- que soit favorisé le temps choisi. Nous constatons et déplorons dans la fonction publique d'état que les suppressions massives d'emploi poussent de plus en plus les agents à choisir par conscience professionnelle de faire des heures supplémentaires parfois ni récupérées ni rémunérées.

D'autres négociations importantes nous attendent à l'avenir, telles la gestion des âges, la pénibilité...