



## *Mémoire Revendicatif Fonction Publique Territoriale*

### Introduction

**L**e document que vous avez en votre possession est le mémoire revendicatif de notre Fédération CGT des Services Publics.

Son contenu traite de nos objectifs revendicatifs. Les porter à la connaissance de l'ensemble de nos syndiqué(e)s via nos organisations syndicales doit nous permettre d'enrichir les débats avec les salarié(e)s de notre champ fédéral.

C'est aussi un outil qui doit nous permettre de travailler à la convergence de tous les salariés.

Ces objectifs visent à transformer la réalité, en participant à la construction d'un Service Public de qualité garantissant de manière égalitaire une réponse aux besoins des citoyens sur tout le territoire.

C'est permettre la construction d'un service public à l'échelle Européenne et Mondiale.

La période qui s'ouvre nous démontre que le besoin d'intervention des citoyens est incontournable pour peser sur les choix de société.

La dimension de la citoyenneté ne s'arrête pas aux portes de nos collectivités ou de l'entreprise.

L'implication du plus grand nombre de salarié(e)s avec leurs organisations syndicales sera déterminante pour faire évoluer les choix répondant aux besoins des femmes et des hommes.

Pour permettre une fonction publique de qualité, il nous faut des agents qualifiés, bien rémunérés, indépendants de tout pouvoir ayant des garanties collectives leur permettant d'accomplir leurs missions, et répondre ainsi aux besoins évolutifs des usagers.

L'opposition d'intérêt entre ceux qui détiennent la richesse de notre pays et ceux qui la produisent est un fait établi.

La réforme de la fonction publique et les différents rapports produits, le démontrent encore.

La responsabilité des syndiqué(e)s de notre fédération est de travailler à ce que l'ensemble du salariat intervienne par l'action pour faire aboutir des revendications améliorant les conditions de vie et de travail de chacun(e).

Sans prétendre à l'exhaustivité ni à la perfection, ce document est un outil utile pour aller débattre avec nos collègues

**Emparons-nous en.**

## Chapitre 1

# SALAIRES

### *La situation*

Notre pouvoir d'achat subit une régression continue depuis des années

Les traitements sont insuffisants, les qualifications ne sont pas reconnues, et la multiplication des compléments de salaires (régimes indemnitaires, NBI) creuse les inégalités entre agents, entre femmes et hommes, entre collectivités

Les régimes de prime annuelle sont complètement disparates d'une collectivité à l'autre, et régulièrement remis en cause

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Porter le point d'indice de 4,3963 euros soit 28 F 84 (valeur du point d'indice au 1/01/2004) à 5,34 euros (35 F).

**Le traitement est un élément statutaire qui dépend du grade et de l'échelon du fonctionnaire et est calculé en fonction d'une grille indiciaire.**

**Il constitue à la fois un moyen d'existence et la rémunération d'une qualification.**

**Le traitement a un caractère objectif en étant fixé indépendamment des fonctions exercées ou de la manière de servir.**

Modification des valeurs de début de carrière suivant les diplômes:

Sans qualification	1 400 E
BEP, CAP, 3ème	1 680 E
BAC, BT	1 960 E
BAC+2, DUT, BTS	2 240 E
BAC+3/4, 2ème cycle	2 520 E
BAC+5, 3ème cycle	2 800 E

La refonte de la grille s'effectue avec la revalorisation du point d'indice et la reconnaissance des qualifications initiales et acquises. Ces deux conditions remplies, le régime indemnitaire n'aura plus lieu d'être.

En attendant des mesures immédiates sont à revendiquer

- revalorisation du point d'indice de 10% - intégration de 8% au traitement des primes (RI) équivalente à 1 mois de traitement, avec une revalorisation pour tous, de 8%, que les collègues bénéficiant ou pas d'u RI.

- l'intégration de la NBI avec une revalorisation de :

20 points en catégorie C
30 points en catégorie B
40 points en catégorie A

Instituer un 13ème mois statutaire

#### • Les modifications statutaires

Décret 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié décret 2003-1170 du 8/12/03.

La valeur annuelle du traitement est de 5 275,58 euros à l'indice 100 majoré, il faudrait la porter à 6 407,72 euros.

Nouveau décret déterminant les catégories et l'organisation générale de la grille, avec application dans les statuts particuliers.

Supprimer le premier alinéa de l'article 88 du Titre III (fixation du régime indemnitaire par les assemblées délibérantes).

Supprimer l'ensemble des dispositions dans les statuts particuliers

Abroger l'article 27 de la loi 91-73 du 18 janvier 1991, qui crée la NBI.

Le rajouter dans l'article 20 du Titre I

## Chapitre 2

# L'EMPLOI PUBLIC STATUTAIRE

## 3 - 1 — ORGANISATION STATUTAIRE

### *La situation*

La gestion par filière et par cadre d'emplois enferme la carrière des agents dans une spécialisation étroite.

La multiplication des grades constitue une entrave à l'évolution de carrière.

La non reconnaissance du niveau de qualification dans la grille tire le niveau de recrutement vers le bas avec l'embauche massive de diplômés à l'échelle 2.

Faiblesse des quotas de promotion interne.

À l'heure actuelle, à l'ancienneté, la règle statutaire est l'avancement d'échelon maximale qui est accordée de plein droit (durée de carrière, plus longue).

L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale peut être accordé au fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

#### **Les corps**

La création de corps avec un champ de fonctions élargi par rapport aux actuels cadres d'emplois, gérés par des employeurs collectifs.

Dans le corps, la carrière de l'agent doit être linéaire sur deux grades maximum. Il n'y a pas lieu de différencier des fonctions ni de mettre en place des quotas.

En catégorie A, le niveau de qualification Bac+5 doit être reconnu, ainsi que le doctorat.

En catégorie B, le niveau de qualification Bac+2 doit être reconnu.

En catégorie C, le recrutement à l'échelle 2 d'agents sans qualification doit constituer un sas d'entrée dans la Fonction publique. L'agent doit y recevoir une formation et donc évoluer rapidement vers une autre carrière.

Afin d'assurer un équilibre entre le recrutement externe et l'évolution de carrière des agents, les proportions pour l'entrée dans un corps doivent être (pour cinq postes) :

- 2 concours externes,
- 2 concours internes,
- 1 promotion interne (après avis de la CAP)

Nous proposons que la règle statutaire soit inversée, que le minimum devienne la règle et le maximum l'exception.

#### • Les modifications statutaires

Modifier articles 4 et suivants de la loi du 26/1/84.

Nouveau décret déterminant les catégories et l'organisation générale de la grille, avec application dans les statuts particuliers.

Modification et harmonisation des statuts particuliers.

Modifier l'article 77 de la loi du 26/01/1984.

## Chapitre 2

# ORGANISATION STATUTAIRE (suite)

### *La situation*

La gestion des carrières est source de blocages et induit une pratique clientélaire du recrutement et de l'évolution des personnels.

Les seuils démographiques imposés pour le recrutement constituent un carcan, à la fois pour la carrière des agents et les besoins des collectivités.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

##### **L'employeur collectif**

Quel que soit le nombre d'agents dans la collectivité, celle-ci doit être affiliée aux différents centres de gestion.

Les carrières des agents, les concours et les examens professionnels doivent être gérés, par ces centres de gestion, à trois niveaux :

- départemental ou interdépartemental pour la catégorie C,
- régional pour la catégorie B,
- national pour la catégorie A.

Les commissions administratives paritaires doivent fonctionner par corps et non par catégorie.

##### **Les seuils**

Inverser la logique actuelle des seuils démographiques : ne plus interdire le recrutement de catégorie supérieure sous un certain seuil, mais obliger à un recrutement au-dessus d'un certain seuil.

#### • Les modifications statutaires

Loi du 26.1.86

Article 15 : "Sont affiliés aux Centres de gestion les collectivités et établissements énumérés à l'article 2". Le reste de l'article ainsi que l'article 16 sont supprimés.

Article 14, alinéa 1 : " Les centres de gestion départementaux, régionaux et national assurent respectivement pour les fonctionnaires de catégorie C, B et A les missions définies à l'article 23". Les 2è et 3è alinéas sont supprimés. L'alinéa 4 qui devient 2 est ainsi modifié: "Les collectivités et établissements énumérés à l'article 2 sont tenus de communiquer au Centre de gestion compétent les créations et vacances d'emplois.»

Article 28 : "Une CAP est créée pour chaque corps de catégorie A, B et C de fonctionnaires auprès du centre de gestion compétent". Supprimer le reste de l'article.

Révision des statuts particuliers.

## Chapitre 2

### 3 - 2 — GESTION DES CARRIERES

#### *La situation*

La gestion actuelle des concours et le mode de recrutement ne sont pas satisfaisants. Rien n'oblige une collectivité à déclarer les postes vacants, et il n'y a aucune obligation de recrutement à l'issue du concours : cela aboutit au phénomène des reçus-collés.

De plus, le fait que les formations initiales soient effectuées en même temps que la prise de fonction est très lourd à gérer pour les agents et les collectivités.

Il n'y a aucune organisation de la mobilité d'une collectivité à l'autre et à l'intérieur d'une même collectivité. Celle-ci se fait, le plus souvent, au gré de l'employeur.

Aujourd'hui, aucune possibilité n'existe de reconnaissance des compétences acquises dans un secteur professionnel, pour passer dans un autre. Exemple : rédacteur voulant devenir assistant du patrimoine.

#### *Les propositions de la CGT*

##### • Les objectifs

##### **L'organisation des concours**

Les concours sont organisés par corps à partir des déclarations de postes des collectivités. Celles-ci établissent, chaque année, un tableau des postes vacants à pourvoir par concours. Ce tableau, soumis au CTP, est issu des emplois qui n'ont pas été pourvus par mutation ou détachement, ou que la collectivité désire pourvoir directement par concours. Ils ne peuvent ni être supprimés, ni transformés. Ils peuvent être occupés, temporairement, par des remplaçants. Les tableaux énoncent clairement les missions, les compétences demandées et le corps concerné. Ils sont transmis directement aux centres de gestion qui ouvrent et organisent les concours. L'objectif est d'aboutir à une véritable gestion prévisionnelle des emplois dans la Fonction Publique Territoriale.

##### **Le recrutement**

Le concours doit être "le passage obligé" pour l'entrée dans la fonction publique.

Il est là pour évaluer et valider la capacité à exercer des missions de service public.

La liste des lauréats doit s'établir en fonction des résultats (liste au mérite).

La réussite au concours implique le recrutement par le Centre de gestion en temps que stagiaire. La durée de ce stage est d'un an pour tous les corps. Le stagiaire effectue une formation initiale d'application (Fia) organisée par le CNFPT. Celle-ci est validée par le centre de gestion, qui titularise l'agent.

A l'issue du stage l'affectation sur l'emploi est effectuée par le centre de gestion, sur la base des préférences des lauréats et des collectivités. Les contestations sont soumises à la CAP.

##### **La mobilité**

La mobilité des agents doit être volontaire et organisée par le centre de gestion.

Les agents d'une collectivité peuvent demander leur mutation sur un poste déclaré vacant par leur collectivité. Dans ce cas, leur affectation est prioritaire.

La mobilité des agents sur des corps de même niveau, en fonction du souhait des intéressés, doit être possible. Un examen professionnel doit permettre l'accès au nouveau corps. Le lauréat suit une formation initiale d'application, la validation par le centre de gestion de cette formation valant intégration dans le corps.

La mobilité des agents dans les trois versants de la Fonction publique sur des corps équivalents doit faire partie des possibilités de carrière des agents.

##### • Les modifications statutaires

A modifier loi du 26/1/94

Articles 41 - 40 - 14 - 23 - 26 -

## Chapitre 2

### 3 - 3 — RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE

#### *La situation*

L'emploi territorial est exercé pour 29% par les agents non titulaires, dont 23% de non titulaires de droit public et 6% d'agents sous contrats aidés. Tel est le constat reconnu par l'Observatoire de l'Emploi Public, dans sa note de conjoncture de novembre 2004.

Cette existence de centaines de milliers de non-titulaires dans la FPT, pour l'essentiel des femmes, est nocive pour la situation des agents concernés, mais aussi, pour la qualité et la continuité du service public.

Elle est par ailleurs source de problèmes et de dysfonctionnements pour toute l'organisation statutaire, en matière de recrutement, de concours, de rémunérations, de retraite, etc... Les lois Perben du 16/12/96 et Sapin du 03/01/01, dites de résorption de la précarité, ne constituent pas une véritable solution à ce problème. En atteste 75% des contractuels relèvent des deux cadres d'emplois des agents d'entretien et des agents administratifs, dont le recrutement direct en qualité de fonctionnaires est pourtant possible.

La Fonction Publique repose sur le principe que tout emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire. Les renouvellements successifs de CDD sont par les collectivités un moyen d'y déroger.

57 000 assistantes maternelles employées par les collectivités sont maintenues hors de la Fonction Publique par la loi.

Des emplois spécifiques n'ont pas encore été intégrés dans un cadre d'emplois, soit à la suite de circonstances particulières, soit par non reconnaissance de certaines qualifications.

Si l'arrêt du tribunal des conflits Berkani a permis de considérer comme agent public, l'ensemble des agents employés par une collectivité, le législateur a refusé d'en tirer toutes les conséquences faisant juxtaposer CDI de droit privé, CDI de droit public et statut de fonctionnaire pour un même emploi.

#### *Les propositions de la CGT*

##### • Les objectifs

Disposer d'une véritable loi de titularisation, pour tous les agents concernés, opposable à la libre administration des collectivités locales.

Limiter les possibilités de recours aux non-titulaires

Reconnaître les qualifications qui ne le sont pas dans le Statut

Mise en oeuvre d'un plan national de résorption des emplois spécifiques

##### • Les modifications statutaires

Relancer le dispositif prévu dans le Statut de 1984 (articles 126 à 138), avec un caractère obligatoire pour les collectivités.

(Mettre en place des mesures de validation des acquis de l'expérience).

Retour aux dispositions du Statut de 1984. Abroger les dispositions de l'article 18 de la loi du 3 janvier 2001 permettant le recrutement de contractuels à temps non complet par les communes de moins de 1000 habitants. Transposer la directive communautaire 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 conformément aux principes de recrutement de la FP.

Créer les corps (Assistants maternelles) ou les spécialités correspondantes.

Arrêt des recrutements, suppression des emplois vacants et réouverture des dispositions d'intégration pour six mois

Abroger l'article 35 de la loi du 12 avril 2000 relative au droit des citoyens.

Application des dispositions des articles 126 à 135 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 relatives à la titularisation.

## Chapitre 2

### 3 - 3 — *RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE* (suite)

#### *La situation*

Les personnels des associations paraadministratives n'ont pas de possibilité de passage dans le statut de la FPT sans perdre leurs acquis lors de leur reprise d'activité par les collectivités territoriales.

10% des emplois dans la FPT sont aujourd'hui des contrats aidés : CES, CEC, emplois-jeunes, RMA...

#### *Les propositions de la CGT*

- *Les objectifs*

Permettre leur passage, avec maintien du niveau de qualification et reprise de l'ancienneté. Lors des remunicipalisations, plan d'intégration prenant en compte les diplômes, l'ancienneté et les missions exercées.

Plan national de formation et d'insertion dans l'emploi stable, et utilisation des fonds pour créer des emplois publics statutaires qualifiés.

Etendre à tous les agents exerçant dans une collectivité les droits dont disposent les titulaires.

- *Les modifications statutaires*

Introduire dans le titre III une disposition comparable à l'article 102 du titre IV, qui permet ce type de passage dans la Fonction Publique Hospitalière.

## Chapitre 3

# TEMPS DE TRAVAIL

### *La situation*

Pas de texte législatif réel.  
Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.  
Un "plancher-plafond" de 1.600 heures "imposé" d'une façon très contestable et incohérente.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

##### **Aller vers les 32 heures**

Une véritable loi pour l'ensemble de la fonction publique, comportant un volet "création d'emplois".

En attendant :

- Un bilan doit être fait sur la mise en place de l'Artt, permettant notamment de vérifier si des besoins en création d'emplois sont à satisfaire, voire contribueraient à résorber l'emploi précaire
- 32 heures maximum pour le travail posté, de nuit, pénible et dangereux
- Garanties statutaires nationales pour les autres cycles d'activité
- Durée maximum hebdomadaire : 42 heures
- Repos : 2 jours consécutifs dont le dimanche ou 4 jours pour 2 semaines de travail dont au moins 2 consécutifs, avec 1 dimanche
- Travail du dimanche et jours fériés légaux compensés en congé et la rémunération majorée
- Amplitude maximum quotidienne : 10 heures
- Temps travail maxi quotidien : 9 heures
- Travail de nuit : entre 21 heures et 7 heures
- Repos mini quotidien entre 2 prises de travail : 12 heures
- Heures supp : 117 heures annuelles avec un maxi mensuel de 20 heures
- Repos compensateur de 50% au delà de 38 heures
- Revalorisation des heures supplémentaires dans la fonction publique
- Les primes forfaitaires pour travaux supplémentaires, qui sont en fait des compléments de salaires, doivent être conservées et intégrées dans le traitement (voir aussi IAT)

#### • Les modifications statutaires

Loi spécifique ou titre ou chapitre d'une loi interprofessionnelle, elle devra en tout état de cause être complétée par un Décret FPT pour prendre en compte les situations particulières.

Abrogation des dispositions d'annualisation du temps de travail dans la loi du 26/01/84 (articles 60ter et 105).

## Chapitre 3

# TEMPS DE TRAVAIL (suite)

### *La situation*

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

##### **Temps de travail des cadres**

Le temps de travail des cadres étant une réalité mesurable, la durée doit être aussi pour eux de 35 heures.

La possibilité doit être ouverte d'aménager leur temps de travail pour leur permettre une moyenne de 35 heures dans un cadre précis négocié.

Le temps de travail doit être déconnecté de la performance individuelle.

Des outils de mesures adaptés doivent être mis en place dans la FPT pour comptabiliser les heures supplémentaires des cadres. Ces dernières doivent être compensées.

##### **Temps de travail effectif**

Il comprend : l'ensemble des tâches nécessaires à la réalisation du travail, l'habillage, les congés, les pauses, la formation

##### **Temps incomplet**

Transformation des temps incomplets en temps complets dans le cadre de la Rtt et de la mutualisation de l'emploi.

Loi de titularisation pour les agents non titulaires

##### **Annualisation**

Suppression des mesures d'annualisation

##### **Travail de nuit**

Autorisé que si jugé indispensable et étroitement encadré par la loi.

##### **Compte épargne temps**

Sa mise en place et son fonctionnement doivent être rigoureusement encadrés. L'agent doit rester libre de l'utiliser. Il ne peut être converti en salaire.

#### • Les modifications statutaires

## Chapitre 4

# FORMATION

### *La situation*

Les lois GALLAND, puis HOFFEL avaient prétendu apporter des réponses aux dysfonctionnements constatés en matière de recrutement, de concours, de formation, et de gestion des « incidents de carrière ». Force est de constater que les dysfonctionnements persistent, se sont déplacés quand ils n'ont pas été aggravés.

Le droit à la formation professionnelle pour les agents de la Fonction Publique territoriale est prévu par la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984. Dans les faits ce droit est loin d'être reconnu à tous, quelque soit ses formes : formation initiale, formation continue, préparation aux concours et examens professionnels. Cette situation est due principalement au manque de moyens du CNFPT. La cotisation obligatoire des collectivités dans le cadre du salaire socialisé et différé, fixée à 1% de la masse salariale est insuffisante. Alors que dans le même temps la synthèse des rapports sociaux démontre que les collectivités locales consacrent en moyenne 2,6% de leur masse salariale à la formation professionnelle. Dans ce cadre, le principe de mutualisation n'est pas respecté.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Nous proposons que les modalités de la formation initiale soient revues, qu'elle soit obligatoire pour tous les cadres d'emploi, que la loi prévoit l'impossibilité pour les autorités territoriales d'opposer plus de deux refus consécutifs à une demande de formation d'un agent, et enfin que soient expressément proscrites les pratiques d'un nombre croissant de délégations qui organisent des tests-concours d'accès à la préformation.

Plus généralement, c'est au moins 10 % du temps de travail qui devrait être consacré à la formation, et ce, tout au long de la carrière. Les demandes de formation, à caractère personnel, devraient être prises en compte dans ce cadre.

#### • Les modifications statutaires

Modification de l'article 12-2 (9<sup>ème</sup> alinéa) de la loi du 26/01/84 : « Le Conseil d'administration vote le taux de la cotisation. » ; suppression du reste du paragraphe, qui fixe des plafonds de cotisations.

## Chapitre 5

# ORGANES DE LA F.P.T.

### *La situation*

#### • **La Commission Mixte Paritaire**

Depuis la loi Galland en 1987, la Commission Mixte Paritaire a été supprimée. Elle était composée de représentants des Conseils Supérieurs de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Territoriale.

#### • **Le CSFPT**

Le CSFPT est consulté pour avis sur des projets de textes ayant uniquement une incidence sur le statut de la Fonction Publique Territoriale.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Revendiquer l'installation de la Commission Mixte Paritaire commune aux trois versants de la Fonction Publique : Etat, Territoriale et Hospitalier. Son but serait de garantir l'unicité et la cohérence de la Fonction Publique. Celle-ci permettrait également de sortir de la logique actuelle consistant à transposer à la Fonction Publique Territoriale, ensuite à la Fonction Publique Hospitalière et la "Ville de Paris", les textes publiés pour la Fonction Publique d'Etat.

Nous proposons que chaque Conseil Supérieur crée une nouvelle formation spécialisée. Leur réunion commune pourrait constituer la Commission Mixte Paritaire.

Revendiquer que le CSFPT soit obligatoirement consulté pour avis sur tous les textes législatifs et réglementaires, directement ou indirectement relatifs à la Fonction Publique Territoriale.

Le CSFPT doit avoir un plus grand pouvoir de propositions, d'analyses et de réflexions sur la FPT.

Les différentes composantes du CSFPT doivent pouvoir présenter en séance, des propositions améliorant le statut de la FPT. Une fois débattues et approuvées, le Président du CSFPT les transmet au Ministre de la Fonction Publique.

Proposer que le travail du CSFPT s'organise autour de six formations spécialisées :

- FS1 Formation nationale de recours en matière disciplinaire
- FS2 Questions organiques FS3 Questions statutaires FS4 Questions sociales
- FS5 Prospectives et études
- FS6 Questions transversales à la FP (CMP, territorialités et Europe.)

#### • Les modifications statutaires

Modifier les articles 13 du Titre II et 9 du Titre III., et du Titre IV.

Loi du 26.1.84

L'article 9 est ainsi modifié: « Le CSFPT est obligatoirement saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi, propositions de loi, et textes réglementaires, directement ou indirectement relatifs à la FPT. ».

L'article 11 est ainsi modifié: « Le CNFPT, la CNRACL et l'IRCANTEC mettent à la disposition du Conseil supérieur les personnels et les moyens nécessaires aux missions mentionnées aux 5e et 6e alinéas de l'article 9 ». De plus, il est proposé de réinstaller la Formation spécialisée nol en tant que formation nationale de recours en matière disciplinaire. (Voir chapitre discipline).

# ORGANES DE LA F.P.T. (suite)

### *La situation*

#### • LE CNFPT

Les lois du 26/01/84 et du 12/07/84 ont confié au CNFPT la mission de formation des agents des collectivités territoriales et leurs établissements publics. Bien qu'il soit souvent décrié, ce dernier s'acquitte plutôt bien de sa mission, mais le manque de moyens aboutit trop souvent à une dégradation de l'offre et de la qualité des formations.

Le 1 % de cotisation "employeur" ne permet pas au CNFPT d'assurer pleinement sa mission en matière de formation du personnel territorial. La formation continue devient le parent pauvre.

En parallèle, les collectivités consacrent en moyenne 260 euros par an et par agent (hors formation initiale) à la formation du personnel.

Seulement 70 % de cette somme sont versés au CNFPT. Cela démontre que certaines collectivités consacrent plus du 1 % obligatoire à la formation. Cette situation crée des inégalités.

#### • LE CRO

La loi Hoefffel, en modifiant la composition des CRO avait supprimé la représentation proportionnelle des personnels.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Demander que le CNFPT soit déchargé de toute mission autre que la formation (prise en charge des décharges de fonction), le déplaçonnement de la cotisation employeur à au moins 3 % de la masse salariale des collectivités.

Au sein du Conseil d'Administration, demander le retour au paritarisme sur toutes les questions relatives aux finances (vote du budget, etc...).

Retour de la représentativité proportionnelle suite aux CTP de la délégation.

Réaffirmer le rôle du CNFPT établissement national de formation et par déconcentration des délégations régionales.

#### • Les modifications statutaires

L'article 12-1 de la loi du 26/01/84 devrait donc ainsi être modifié: « Le CNFPT est chargé des missions de formation définies à l'article 11 de la loi du 12/07/84. », et l'article 12-1 II entièrement supprimé.

A l'article 12, 7ème alinéa : supprimer la phrase: "Il en est de même des délibérations (... ) ainsi que sur le budget du CNFPT".

L'article 12-1, après la phrase: « Le CNFPT est chargé des missions de formation (... ) », supprimer tout le reste.

Il est proposé de modifier ainsi la loi du 12/07/84 : à l'article 15, alinéa 4 : supprimer la phrase : « Toutefois ( ...) ressort de la délégation. »

## Chapitre 5

# ORGANES DE LA F.P.T. (suite)

### *La situation*

#### • Les Centres de Gestion

Voir chapitre 3-1 Organisation statutaire, complété par les propositions suivantes :

Le personnel de la ville de Paris reste à l'écart de l'unicité de la fonction publique. De plus, le risque est latent, de la création d'autres statuts dérogatoires pour les personnels de Lyon et Marseille notamment.

#### • Les CAP

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Adhésion obligatoire de toutes les collectivités ou leur groupement.

Gestion des carrières au niveau départemental pour les catégories C, au niveau régional pour les B et national pour les A.

Revoir la répartition du nombre d'élus en fonction de la spécificité de la petite et la grande couronne et du nombre d'agents concernés.

Prise en compte des agents de la ville de Paris dans la Fonction Publique Territoriale au même titre que les autres.

En cohérence avec la modification des structures et gestion des carrières, les Commissions Administratives Paritaires locales n'ont plus lieu d'être.

#### • Les modifications statutaires

Modifications de la loi du 26/1/84 :

Article 29 : Supprimer le 1er alinéa. Le 2è alinéa devient 1er ainsi rédigé: "Les représentants des autorités territoriales sont désignés par les élus locaux membres du CA du centre de gestion".

Article 31 : "Les CAP sont présidées par le Président du centre de gestion"..

## Chapitre 5

# ORGANES DE LA F.P.T. (suite)

### *La situation*

#### • Les CTP

Réunions, convocations et fixation de l'ordre du jour.

La moitié au moins des représentants titulaires du personnel peut provoquer la convocation du CTP par demande écrite.

L'ordre du jour est fixé par le Président du CTP.

Les CTP ne formulent que des avis exprimés à la majorité des membres présents.

Le CTP doit connaître au moins tous les 2 ans, par l'intermédiaire de la présentation d'un rapport, l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il est créé. Celui-ci indique obligatoirement les moyens budgétaires et en personnel, dresse le bilan des recrutements, des avancements, des actions de formation et des demandes à temps partiel; ce rapport devant faire l'objet d'une discussion entre les membres du CTP.

L'article 97 du titre III impose la consultation du CTP avant toute suppression d'emploi, quel qu'en soit le motif.

Les CTP ont des compétences en matière de formation, somme toute limitées à donner des avis sur le plan de formation élaboré par la collectivité.

#### • Les CHS

Au nom de la «libre administration» des collectivités territoriales, il n'y a toujours pas d'obligation de création de CHS.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Le CTP peut être convoqué dans un délai de 15 jours, à la demande d'élus du personnel.

L'ordre du jour doit être élaboré en concertation avec les représentants du personnel et dans ce cadre tout membre titulaire peut demander l'inscription d'une question.

Les CTP doivent avoir un pouvoir de proposition et le vote doit se faire à la majorité des suffrages exprimés.

Le rapport de la collectivité doit être présenté chaque année, et les remarques, propositions et avis des représentants du personnel émis en CTP doivent être portés par tout moyen approprié à la connaissance des agents. Cette information relève de la responsabilité de l'employeur.

Des mesures doivent être prises et appliquées par le Préfet, en cas de non respect de ces dispositions.

Le CTP débat et donne un avis sur le budget de la collectivité, du groupement, ou de l'établissement, ainsi que sur le compte administratif.

En cas d'avis défavorable du CTP, toute suppression d'emploi sera illicite.

Le CTP doit être associé à l'élaboration du plan de formation, et la collectivité doit faire parvenir au CRO du CNFPT compétent, toutes les remarques et propositions issues de cet organisme paritaire.

Rendre obligatoire la création de CHS dans les collectivités de plus de 50 agents.  
(voir Protection sociale)

Droits des élus :

Il est attribué des droits supplémentaires aux élus du personnel :

- temps nécessaire à l'exercice de leur mandat et remboursement des frais occasionnés,
- attribution de moyens matériels : locaux, informatique, etc...

#### • Les modifications statutaires

Article 24

Article 25

Article 26

Article 33 du Titre III de la loi 94-1134 du 27/12/94.

Article 7 de la loi du 12/7/84 modifiée.

Créer un article 33 bis de la loi du 26/01/84 ainsi rédigé : «Un comité d'hygiène et sécurité est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion, pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents».

## Chapitre 6

# DISCIPLINE

### *La situation*

Exclusion temporaire de 3 jours :  
Sanction grave, puisqu'elle prive le fonctionnaire de traitement.

Les agents dont la collectivité n'est pas affiliée au centre de gestion n'ont aucune garantie d'impartialité, puisque les membres du conseil de discipline représentant la collectivité sont issus de cette dernière.

Conseil de discipline de recours régional (C.D.R.)

Les C.D.R. ne peuvent rarement se tenir lors de la première convocation du fait de l'absence des élus, ce qui retarde souvent d'un mois voire plus l'avis de cette instance, au détriment du fonctionnaire sanctionné, notamment en cas d'exclusion temporaire ou définitive.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Mettre cette sanction dans le 2ème Groupe (saisine obligatoire du conseil de discipline)

Garantir l'impartialité du conseil de discipline vis-à-vis de l'agent en étendant la compétence du conseil de discipline départemental ou interdépartemental aux agents des collectivités non affiliées.

Remise en place de la formation spécialisée n°1 du CSFPT en tant que commission de recours disciplinaire présidée par un membre du Conseil d'Etat.

En cas d'absence du quorum à la première convocation du C.D.R. la sanction contestée est suspendue jusqu'à l'avis du conseil de discipline de recours.

#### • Les modifications statutaires

Art.89 de la loi 84-53 du 26 janvier 84.

Article 90 de la loi du 26 Janvier 1984  
Article 1 du décret 85-1141 du 23 Octobre 1985

Article 90 bis de la Loi du 26/01/84  
Décret 85-1141 du 23 Octobre 1985

## Chapitre 7

# DROIT SYNDICAL

### La situation

Les représentants syndicaux des collectivités ne bénéficient pas de droits particuliers, comme dans le privé, qui les mettent à l'abri de l'arbitraire

L'évolution de la FPT, avec toutes les formes de partenariats des différentes collectivités nécessite des droits élargis pour les organisations syndicales.

De plus, dans la fonction publique, la Fonction Publique Territoriale est le "parent pauvre" en matière de droit syndical, alors que tout le monde s'accorde sur le rôle important des organisations syndicales dans l'équilibre social.

L'ensemble des syndicats réclame depuis plusieurs années une négociation pour l'élargissement du droit syndical.

Les militants syndicaux et représentants élus du personnel ne bénéficient pas, particulièrement lorsqu'ils sont non titulaires, d'une protection de type de celle prévue pour les salariés relevant du code du travail.

### Avancement moyen de grade

Les déplacements des représentants du personnel ne sont pas pris en charge en dehors des réunions des organismes, et les délais de route ne sont pas pris en compte dans les autorisations spéciales d'absence.

### Les propositions de la CGT

#### • Les objectifs

C'est la FS 1 du CSFPT qui doit donner son avis sur les sanctions disciplinaires demandées par l'autorité territoriale, à l'encontre d'agents protégés

• Préciser la notion de "nécessité de service" afin qu'elle ne serve pas de prétexte pour empêcher l'exercice du droit syndical (décharges de service, autorisations d'absence, formations syndicales ... )

• Elargir les droits syndicaux dans toutes les collectivités, les groupements de collectivités et Etablissements, centres de gestion.

• Préciser les moyens qui doivent obligatoirement être donnés aux organisations syndicales représentatives : locaux, remboursement de charges locatives, et des frais y afférent, matériel de bureau, matériel informatique avec imprimante, téléphone..., moyens modernes de communication, et notamment l'accès à l'intranet et à internet.

• Créer des droits régionaux,  
• Créer des droits européens et internationaux,  
• Elargir les droits nationaux, mises à disposition, financement des formations syndicales (comme à l'Etat), article 13 et mutualisation de l'article 14 pour les communes de - de 50 agents.

- Organiser les élections professionnelles tous les 3 ans, auxquelles ne peuvent participer que les organisations représentatives.

- Instituer une protection particulière pour les militants syndicaux et représentants du personnel à l'occasion de suppressions de postes.

- Instituer également une protection particulière afin d'éviter toutes mesures discriminatoires comme mise au placard, mutation interne intempestive, blocage de carrière,...

Prise en charge des frais de déplacements par l'employeur, obligation de mise à disposition d'un véhicule aux organisations syndicales.

Etendre la VAE et la REP à la reconnaissance de l'activité syndicale.

#### • Les modifications statutaires

L'Article 89 de la loi du 26/01/84 est ainsi modifié "le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la CAP siégeant en C.D. et dans le cas d'un agent protégé par un mandat syndical ou représentant du personnel, après avis de la formation spécialisée du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, présidée par le Conseil d'Etat".

*Modifier l'Art. 100 du statut et le décret 85-387 qui en découle.*

*Compléter le 7° de l'Art.57 de la loi de 84 par la formulation du 7° de l'Art.34 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.*

*L'article 97 de la loi du 26/01/84 est ainsi modifié : «Si la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Toutefois, l'agent protégé par un mandat syndical ou de représentant élu du personnel est obligatoirement reclassé dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement».*

*Modifications de l'article 100.*

## Chapitre 8

# PROTECTION SOCIALE

### *La situation*

#### **Santé - prévention :**

Les textes en vigueur sont particulièrement flous et de ce fait inappliqués :

- Pas de réels services de médecine professionnelle et de prévention (300 médecins du travail pour 1,4 millions d'agents territoriaux !...)
- Peu d'agents désignés pour mettre en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité,
- Peu d'actions de prévention,
- Des CHS quasiment inexistantes et des CTP qui n'ont pas connaissance des bilans annuels, ni des programmes de formation.

- Difficultés de fonctionnement des commissions de réforme.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Création obligatoire :

- d'un CHSCT dans les collectivités et établissements de 50 agents et plus, et dans les centres de gestion pour les collectivités, groupements et établissements de moins de 50 agents.
- D'un service de médecine professionnelle et préventive dans les collectivités, groupements et établissements de 200 agents et plus et dans les centres de gestion pour les collectivités, groupements et établissements de moins de 200 agents.
- Reconnaissance de droits spécifiques aux médecins du travail et aux agents chargés d'une fonction d'inspection, qui garantissent leur indépendance.
- Des formations obligatoires organisées par le CNFPT,
- Des sanctions pour les collectivités qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- Création à l'intérieur de l'observatoire de la FPT, d'un observatoire de la santé (recueil de données transmises aux membres de ce conseil pour suite à donner).
- Création d'une banque de données sur le risque professionnel avec un schéma type de déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles. Le logiciel élaboré par la CNRA-CL (Prorisq) peut servir à mettre en oeuvre cette banque de données.
- Assurer une meilleure organisation du travail des commissions, notamment en attribuant aux représentants du personnel des droits et moyens supplémentaires.

#### • Les modifications statutaires

Ajouter dans le statut, une sous-section III à la section III : les CHSCT précisant leurs compétences, les conditions de fonctionnements, etc...

- Modifier le 5° de l'ART.33 du statut pour faire référence à cette commission et à ses prérogatives

Ajouter un chapitre VII au décret 85-603 du 10 juin 1985 précisant ces droits.

- Compléter l'Art. L417-26 du CGCT

- Compléter l'article 9 du statut (6e alinéa)

## Chapitre 8

# PROTECTION SOCIALE (suite)

### La situation

La prévention n'existe quasiment pas. Pour la développer, il y a nécessité de mutualiser les moyens.

Le financement de l'ATI provient exclusivement des collectivités et concerne les fonctionnaires territoriaux.

**La loi applicable au priv sur les victimes de l'amiante ne l'est pas pour la FPT**

### Les propositions de la CGT

#### • Les objectifs

- Création d'un fonds abondé par une partie des réserves de l'ATI (1%) pour financer ces actions de prévention.

Ces aides seraient attribuées au vu d'un dossier établi par les CHS et les services de médecine préventive.

- La gestion de ce fonds doit être assurée par les concernés. Elle doit donc être confiée, dans un premier temps au CA de la CNRACL.

- cessation anticipée d'activité (50 ans)  
- réparation du préjudice : accès au Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (FIVA)

#### • Les modifications statutaires

- Compléter l'Art.12 du décret 17-1846 du 19 septembre 1947 portant règlement d'administration publique pour la constitution de la CNRACL prévue par l'ART.3 de l'ordonnance N° 45-993 du 17 mai 1945...

IDEM

Parution d'un décret d'application de la loi à la FPT.

### Protection sociale (Obligatoire et complémentaire)

#### L'action mutualiste

Actuellement, les prestations en nature des fonctionnaires territoriaux sont versées par le régime général, ou parfois par des SLM

Certaines collectivités prennent en charge une part plus ou moins importante de la cotisation mutualiste.

Faire que la sécurité sociale de chaque fonctionnaire territorial soit géré par une SLM (Section locale mutualiste).

Cet objectif est cohérent avec le maintien et le renforcement de notre régime spécial de sécurité social). Il est également congruent avec le principe de parité entre fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale.

Généraliser cette prise en charge. Faire participer les employeurs et les caisses de retraite (CNRACL et IRCANTEC) à la cotisation mutualiste pour favoriser l'accès à une complémentaire pour chacun.

Supprimer la mention "de l'Etat" dans le titre du Chapitre 2 du Livre 7 (partie législative) du code de la sécurité sociale. Celui-ci deviendrait ainsi : "régime des fonctionnaires et des magistrats".

Modifier l'article 13 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 en supprimant la mention "dans la région parisienne et les agglomérations industrielles visées à l'article 13 du décret n° 46-1378 du 8 juin 1946". cet article deviendrait ainsi "Les sociétés et unions de sociétés mutualistes constituées entre agents de collectivités locales, ainsi que les sections créées conformément au statut de ces sociétés ou unions, peuvent être habilitées comme centre de paiement pour l'ensemble de la circonscription de la caisse primaire de sécurité sociale".

Ajouter dans le statut un article stipulant que les collectivités territoriales, leurs établissements publics, et les caisses de retraite prennent en charge 25% du montant des cotisations de leurs agents aux mutuelles constituées entre fonctionnaires, aussi bien pour la complémentaire maladie que pour la prévoyance

# PROTECTION SOCIALE (suite)

### La situation

Actuellement, il n'existe pas, dans le statut, de droits reconnus aux adhérents des mutuelles de fonctionnaires pour participer à l'action mutualiste.

A ce jour, pas de transcription par un décret d'application des dispositions prévues, par le Code de la mutualité, pour l'exercice du mandat d'administrateur d'une mutuelle ou d'une union, pour les agents publics

### Les propositions de la CGT

#### • Les objectifs

Donner aux militants mutualistes le temps nécessaire pour mettre en œuvre des actions de prévention et, plus largement, animer la vie de leurs structures locales.

Permettre à chaque adhérent d'assister à des réunions d'information

Permettre aux administrateurs des mutuelles de pouvoir siéger dans les instances statutaires où ils sont élus

#### • Les modifications statutaires

Ajouter dans la loi du 26 janvier 1984 un chapitre consacré à l'exercice du droit mutualiste

Exiger qu'un décret d'application transcrive pour l'ensemble des agents publics l'article L. 114-24 du Code de la mutualité

### Droit au logement

En matière d'aide au logement, situations différentes des agents en fonction de leur collectivité (certaines collectivités réservent des logements pour leurs agents dans le parc social, d'autres non).

Permettre aux agents, quelque soit leur employeur, d'accéder à un logement

Augmentation de l'indemnité de résidence

Loi portant création d'un organisme collecteur (équivalent au "1% patronal").

### Reclassement professionnel

Le droit au reclassement professionnel est reconnu aux fonctionnaires territoriaux

Actuellement le droit au reclassement est prévu seulement pour les fonctionnaires titulaires

Les agents en reclassement professionnel ne bénéficient pas systématiquement de formation leur permettant une véritable reconversion

Ajouter au droit au reclassement pour le fonctionnaire, une obligation de "reclasser" pour la collectivité

Etendre le droit au reclassement aux agents non titulaires des collectivités locales et de leurs établissements, ainsi qu'aux stagiaires. (mesure transitoire, objectif de titularisation de tous agents non titulaires).

Que chaque agent en reclassement puisse bénéficier d'un parcours de formation.

Obliger le CNFPT à mettre en place des dispositifs particuliers pour les agents en reclassement professionnel ou/et réserver un certain nombre de places pour ces agents dans les dispositifs existants

Préciser dans l'article 81 de la loi du 26 janvier 1984, qu'il appartient à la collectivité de reclasser l'agent concerné dans un autre cadre d'emplois.

Une telle modification pourrait s'appuyer sur l'arrêt du Conseil d'Etat en date du 2 octobre 2002 qui a dégagé un principe général du droit selon lequel il appartient à l'employeur d'un salarié atteint d'une inaptitude physique définitive et médicalement constatée à occuper son emploi, de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de procéder à son licenciement

## Chapitre 8

# PROTECTION SOCIALE (suite)

<i>La situation</i>	<i>Les propositions de la CGT</i>	
	• <u>Les objectifs</u>	• <u>Les modifications statutaires</u>
<b>Prévention des risques professionnels et Médecine professionnelle et préventive</b>		
<p>La médecine professionnelle et préventive peut être assurée par des médecins du travail agent de la collectivité ou de l'établissement, ou par des médecins du travail, agent des centres de gestion si la collectivité a signé une convention en ce sens</p> <p>Absence de contrôle externe des conditions de travail en matière d'hygiène et de sécurité dans les collectivités locales et leurs établissements</p>	<p>Renforcer l'indépendance des médecins des services de médecine professionnelle et préventive</p> <p>Obliger l'ensemble des Centres de gestion à mettre en place un service de médecine professionnelle et préventive et que chaque collectivité, groupement ou établissement soit obligé d'y avoir recours.</p> <p>Améliorer les conditions de travail en matière d'hygiène et de sécurité dans les collectivités</p>	<p>Cette revendication pourrait trouver sa transcription dans l'ajout d'un nouvel article dans la section II du chapitre II de la loi du 26 janvier 1984.</p>
<b>L'action sociale, culturelle et sportive</b>		
<p>L'action sociale, culturelle et sportive est gérée de diverses manières dans les collectivités (COS (comité d'œuvres sociales), CDOS (comité départemental des œuvres sociales), CASC (comité d'action sociale et culturelle) etc...</p> <p>La sécurité sociale, même rénovée comme nous le souhaitons ne saurait répondre à tous les besoins sociaux, culturels et sportifs. C'est pourquoi, dans les dimensions professionnelles aucun employeur ne saurait être exonéré de l'obligation d'apporter des réponses facilitant l'ouverture de ses salariés sur des champs élargissant, grâce à l'action sociale, l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs, leur appréhension du monde.</p>	<p>Plus qu'un seul organisme : le CASC</p> <p>Reconnaissance dans le statut de ces activités. Création d'un socle minimum de prestations d'action sociale obligatoires. Création obligatoire de comités d'actions sociales, culturelles et sportives dans toutes les collectivités, groupement ou établissements publics de plus de 50 agents. Création d'un CASC départemental auprès du centre départemental de gestion compétent pour l'ensemble des activités sociales, culturelles et sportives des collectivités de moins de 50 agents et pour la gestion du socle obligatoire des collectivités affiliées. La gestion des CASC est exclusivement assurée par les représentants des salariés (titulaires, non titulaires, temps complets et incomplets) élus sur listes syndicales représentatives.</p> <p>3% de la masse salariale (traitements et charges sociales) sera attribué par les collectivités à ces comités.</p> <p>Création au niveau national (auprès du Centre de Gestion) d'un organisme chargé de mutualiser un certain nombre de moyens pour la gestion d'un patrimoine commun aux personnels des collectivités</p>	<p>Modification de l'article 9 (2<sup>e</sup> alinéa) de la loi n° 83634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires "ils définissent et gèrent l'action sociale...."</p> <p>Publication d'un décret définissant le socle minimum de prestations sociales (en référence aux prestations à gestion interministérielles existant pour la fonction publique hospitalière).</p>

# PROTECTION SOCIALE (suite)

### La situation

#### La retraite :

La réforme des retraités voulue par le gouvernement va avoir des conséquences dont beaucoup ne mesure pas encore les conséquences et de plus n'assure pas la pérennité financière des régimes de retraite.

C'est un véritable recul de société dont les femmes sont particulièrement les victimes avec la suppression de la bonification pour enfant et compte tenu que la majorité d'entre elles ont des carrières bien plus courtes.

C'est la négation du rôle social de la femme dans notre société. Pour tous, c'est une baisse à terme de 30 à 40% du taux de remplacement au regard de ce qu'il représente aujourd'hui.

C'est bel et bien la remise en cause de notre système de retraite par répartition.

La mise en place du régime additionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2005, avec cotisation égale entre employeurs et salariés, participe à cette remise en cause.

Pourtant la situation financière de la CNRACL serait particulièrement confortable sans les ponctions opérées par les compensations qui représentent presque 25% de la masse des cotisations, soit 2,8 milliards d'euros pour 11.6 milliards de cotisations.

La CNRACL participe pour 'A à la compensation et 66% à la surcompensation.

C'est aussi la multiplication des emplois précaires, la constante baisse du salaire indiciaire, le développement des primes de toutes sortes qui ont des conséquences néfastes pour les salariés et l'équilibre financier de notre caisse de retraite.

La situation de notre régime spécial est parfaitement saine et la CNRACL est parfaitement viable:

- A fin 96, c'est 2,9 actifs pour 1 retraité et c'est 37,7 milliards de Frs de pensions versée pour 55,6 milliards de Frs de cotisations perçues...

Ce qui la met en danger, c'est la précarité qui se développe dans nos collectivités (plus de 400 000 non-titulaires, des CES,CEC, emplois ville...temps incomplets...), les bas salaires (des milliers de territoriaux ont un traitement brut inférieur au SMIC), la place de plus en plus importante du régime indemnitaire sur lequel il n'y a pas de cotisations retraite, ce sont les compensations et particulièrement la surcompensation qui, après avoir épuisées ses réserves, la met en déficit artificiel.

La CNRACL participe pour 1/3 à la solidarité généralisée et pour plus de la moitié à la solidarité spécifique...

L'arrêté de 69, listant les emplois de Cat. B active, permettant le départ anticipé de certaines professions est obsolète et incohérent.

### Les propositions de la CGT

#### • Les objectifs

- réouverture de négociations pour une autre réforme avec une autre répartition de l'assiette des cotisations

- la suppression immédiate de la surcompensation et la renégociation de la compensation

- le rétablissement de la bonification pour enfant

- l'indexation des retraites sur les salaires

- suppression de la décote

- reconnaissance de la maternité, par la majoration d'annuités pour tous (y compris pour les enfants nés hors activité professionnelle)

- réindexation des retraites sur les salaires (et non sur les prix),

- suppression du régime additionnel qui constitue un fonds de pension déguisé.

• Révision de cet arrêté, extension de la liste des emplois à d'autres catégories professionnelles, telles que les ATSEM, les auxiliaires de puériculture, etc...

Extension de la catégorie C insalubre aux SPP et aux Forestiers-Sapeurs

Intégration des primes dans le salaire

- calcul de la pension sur 75% du salaire brut et sur 35 annuités de cotisations

- Retour à la péréquation : la retraite suite l'évolution de la carrière des agents.

- Résorption de la précarité (titularisation des contractuels)

#### • Les modifications statutaires

Revoir la loi n° 2003-775 du 21/08/03

Revoir les décrets d'application du 26/12/03 n° 2003-1305 modifiant le code des pensions civiles et militaires, n° 2003-1306 relatif à la CNRACL, n° 2003-1307 relatif au temps partiel et à la CPA, n° 2004-569 du 18/06/04 relatif à la retraite additionnelle.

• Révision de l'arrêté de novembre 1969.

Ces modifications concernent :

- la bonification pour enfants
- le calcul de la pension
- le minimum garanti
- le régime de la CPA
- le régime additionnel
- la notion de durée d'assurance
- le minimum garanti
- le régime de la CPA

## Chapitre 9

# EGALITÉ PROFESSIONNELLE

### La situation

Toutes les discriminations que subissent les femmes dans leur vie professionnelle se cumulent pour aboutir à une inégalité vis-à-vis de la retraite <sup>1</sup>.

L'activité à temps partiel et l'occupation de certains emplois atypiques est essentiellement le fait des femmes <sup>2</sup>.

Leur place dans la Fonction publique territoriale le confirme.

Globalement, tous statuts confondus, 59% des personnels territoriaux sont des femmes <sup>3</sup>.

Elles sont 57% parmi les titulaires et stagiaires, et 69% chez les non titulaires sur emplois permanents.

Elles sont 83,6% dans la filière administrative, 95,4% dans la filière médico-sociale, où la part des Asem (agents de service des écoles maternelles) représente à elle seule 35,09%, mais seulement 39,9% dans la filière technique (où l'on trouve les salaires les plus élevés avec l'effet des primes notamment).

Le rapprochement progressif des droits personnels à la retraite des femmes de ceux des hommes devrait se poursuivre, sans toutefois que la situation des femmes rejoigne celle des hommes indiquent les travaux (en 2002) du Cor <sup>4</sup>. Un écart notable se perpétue entre hommes et femmes en termes de carrière plus courte pour les femmes avec des rémunérations plus faibles, avec des rôles de chacun restant fortement différenciés : les femmes assurant toujours l'essentiel des tâches domestiques et des soins aux enfants <sup>5</sup>.

### Les propositions de la CGT

#### • Les objectifs

- s'attaquer d'urgence à la revalorisation des filières très féminisées (administrative, médico-sociale...) qui sont les parents pauvres de la construction statutaire, des carrières, et des régimes indemnitaires,

- Prendre des mesures urgentes pour résorber vraiment la précarité ; les non titulaires étant très majoritairement des femmes, et notamment les non titulaires à temps non complet (imposé),

- Mieux assurer l'accès des femmes aux postes de responsabilité et à la " haute " fonction publique.

Les lois sur l'égalité professionnelle de 1983 et 2001 (9 mai et 16 novembre) doivent aussi être appliquées dans la fonction publique territoriale

Des actions positives temporaires de rattrapage sont nécessaires au bénéfice des femmes agents publics - titulaires ou non

Sur la base des rapports annuels (bilan social), des négociations ont lieu avec l'employeur public et les syndicats, au niveau local, pour les collectivités, leurs groupements et établissements publics de plus de 50 et au niveau du centre de gestion pour les moins de 50.

#### • Les modifications statutaires

Revalorisation des grilles, augmentation du point d'indice, reconnaissance des qualifications, intégration des primes, équité entre les filières.

S'appuyer sur le décret Etat n°82-452 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2000-201 du 6 mars 2000, en modifiant l'article 15, paragraphe 2 : "Ce rapport comprend un bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur, et des situations constatées dans le rapport annuel évoqué plu haut.

<sup>1</sup> Réunion plénière du 2 octobre 2002 du Conseil d'orientation des retraites (Cor) note 1 bis

<sup>2</sup> 62,2 % des femmes sont à temps complet pour 88,2 % des hommes – elles sont 27,1 % à temps partiel, pour 4,7 % pour les hommes

<sup>3</sup> Synthèse nationale des rapports au Ctp sur l'état au 31 décembre 1999 des collectivités territoriales

<sup>4</sup> Réunion plénière du 2 octobre 2002 du Conseil d'orientation des retraites (Cor) - document n° 1 "Egalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine des retraites"

<sup>5</sup> En 13 ans (1986-1999) le temps domestique (ménage, courses, soins aux enfants, jardinage, bricolage) diminue de 31 minutes par jour pour les femmes et augmente de .... 6 minutes pour les hommes (source Insee)

---

## Chapitre 9

# EGALITÉ PROFESSIONNELLE (suite)

### *La situation*

Bien que majoritaire dans la fonction publique territoriale, leur représentation syndicale ou dans les négociations est souvent faible, voire parfois même inexistante. Des mesures ont été prises dans le privé pour les élections prud'homales instituant une obligation de présence de femmes sur les listes syndicales. Si toutes les conditions ne sont pas encore réunies (encore trop de directions syndicales dans les collectivités trop masculines), pour aller vers une parité partout pour les listes soumises aux élections, il est possible de féminiser les délégations nommées organisations syndicales au niveau national, à l'image de ce que fait notre Fédération avec le Csfpt.

### *Les propositions de la CGT*

#### • Les objectifs

Instaurer la parité dans les organismes paritaires au niveau national :

CSFPT  
CNFPT  
la CNRACL

#### • Les modifications statutaires