



ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES 2022

POUR UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET D'UTILITÉ SOCIALE

ADRESSE AUX CANDIDAT·ES AUX ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES

Avant-propos

Après deux années au cours desquelles les agent·es public·ques ont été en première ligne, pour les combats et les compliments, puisque fort facteur de « résilience » face aux crises sanitaires et internationales, la campagne présidentielle démontre que tous les candidat·es n'ont pas tiré les mêmes leçons du constat d'utilité et de détérioration continue des services publics depuis 30 ans et de ses conséquences (développement des inégalités sociales par l'abandon de bon nombre de politiques et de missions publiques et d'intérêt général, transferts, délégations, privatisations). Force est de constater que rien n'a changé et que persistent toujours les mêmes clivages. Il ne fait pas bon d'être fonctionnaire en période de campagnes présidentielles :

À l'extrême droite, on concentre les efforts sur la justice et la sécurité que l'on finance en s'attaquant à notre modèle social, jugé « obèse », « ouvert aux quatre vents », pour recentrer les prestations de solidarité non contribu-

tives (APL, RSA, minimum vieillesse...) sur les seuls « nationaux ».

À droite, toujours le même programme d'une « ambitieuse » réforme de l'État visant à rendre l'administration plus agile et moins coûteuse. 200 000 postes en moins de fonctionnaires dans « l'administration administrante » de l'État et des collectivités territoriales.

Quant à l'actuel président, il multiplie les commandes de rapports (attractivité de la Fonction publique territoriale, perspectives salariales dans la Fonction publique) pilotés par des alliés (associations professionnelles, coordination des employeurs territoriaux, cabinets privés) qui aboutissent évidemment aux mêmes préconisations libérales nourrissant son programme :

- Plus de « souplesse » dans la gestion des ressources humaines afin de limiter les coûts sociaux et financiers de changements fréquents du personnel en développant le recours aux contrats en lieu et place de recrutements de fonctionnaires.
- Pour les rémunérations, facteur principal du défaut d'attractivité de la

Fonction publique, proposition de développer « la part au mérite variable » du régime indemnitaire (RIFSEEP), le complément indemnitaire annuel (CIA) qui prendrait « une place progressivement accrue pour jouer pleinement son rôle de levier managérial de reconnaissance de la performance ». Enfin, au sujet des enjeux de cohésion sociale et territoriale, toujours les mêmes propositions : une nouvelle étape de décentralisation présentée là aussi comme facteur d'économie de moyens.

En conclusion, la volonté de ces programmes est clairement de substituer l'idéologie managériale à l'esprit de service public et d'intérêt général ; la gestion de la pénurie plutôt que l'utilité sociale.

Pour l'UFICT, le constat est tout autre : un besoin croissant de missions publiques au service de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et de l'émancipation humaine.

Face à la crise climatique, aux défis posés par le déploiement massif du numérique dans nos vies, aux enjeux d'accès aux services publics dans les territoires, les besoins sont massifs et démontrent toute la modernité de l'idée de service public. Ainsi, l'UFICT CGT porte une vision d'un service public renforcé où les garanties statutaires apportées à chaque agent·e public·que vont de pair avec un service de qualité rendu à la population qui garantisse la continuité et l'accessibilité, la neutralité et l'égalité de traitement pour tous.

Pour l'UFICT CGT des Services publics, les propositions relatives à la Fonction publique territoriale doivent être un élément qui détermine le bulletin de vote. C'est pourquoi nous mettons dans l'espace public et médiatique ses analyses et propositions pour faire reconnaître les responsabilités, l'expertise et le niveau de qualifications des agent·es public·ques qui œuvrent au quotidien pour l'intérêt général.

Une autre vision des Services publics

La place professionnelle stratégique des cadres territoriaux·ales, tant en-cadrant·es qu'expert·es, leur permet d'agir au premier plan de l'organisation de l'administration. Ils·elles ont la responsabilité de mettre en œuvre des services publics de proximité répondant aux besoins de la population. À l'inverse des réformes libérales des 20 dernières années, **l'UFICT CGT est porteuse d'un modèle de société basé sur le développement humain durable associé à des services publics renforcés, basés sur l'intérêt général, l'utilité sociale et le renforcement du statut des fonctionnaires.**

L'accord PPCR de 2016 puis la loi de transformation de la Fonction publique en 2019 ont allongé les carrières et meurtri le statut des fonctionnaires : limitation du droit de grève, licenciements de fonctionnaires, contractualisation sur tous les postes, contrats de projet, ruptures conventionnelles, hausse du temps travail... Les lignes directrices de gestion ont privé les organisations syndicales de leur droit de regard sur les promotions notamment, sensibles chez les cadres territoriaux... À l'opposé de cette exploitation grandissante, **l'UFICT CGT revendique la reconquête des éléments de progrès social — obtenus chèrement depuis 1946 — par une loi de renforcement des droits et garanties des agent·es public·ques.**

En 2014, associé à l'entretien professionnel, le RIFSEEP a favorisé l'individualisme en créant la prime au mérite. Il a accentué les inégalités entre collectivités et entre cadres en favorisant la performance individuelle. L'entretien professionnel marque chaque cadre d'une valeur qui peut lui être opposée dans les

modes de mise en concurrence du new public management. Ces réformes font exploser les garanties collectives nationales. L'ordonnance de février 2021 relative à la négociation dans la Fonction publique remplace les accords locaux au centre des négociations dévalorisant les droits nationaux. La loi de transformation de la Fonction publique, en supprimant les CHSCT et CT, restreint les espaces de négociations des droits collectifs par les syndicats. **L'UFICT CGT s'oppose à toute individualisation du travail des cadres territoriaux et revendique le maintien des garanties collectives les plus protectrices.**

Les lois MAPTAM (2014), NOTRe et celle relative à la fusion des régions (2015) ont consacré la vision libérale du redécoupage administratif afin de déployer les politiques de l'Union européenne de marchandisation des Services publics, isolant les usagers et usagères les plus éloigné·es des centres de profits que sont les métropoles et les cœurs de Région. Ces réformes mettent en concurrence les cadres territoriaux·ales entre eux lors des transferts de compétences, mutualisations et réorganisations. La Loi 3DS de 2022 va accélérer les mises en concurrence des territoires, accroître les inégalités entre territoires riches et pauvres, obérant gravement l'avenir des services publics. Elle remet en cause la solidarité et le vivre-ensemble. À ce modèle de mise en compétitivité des territoires et des cadres territoriaux, **l'UFICT CGT propose une organisation administrative solidaire entre les territoires, basée sur l'équité de traitement des usager·ères et ne mettant pas en difficulté les cadres territoriaux·ales qui les servent.**

La loi de transformation de la Fonction publique a fait se substituer, depuis mars, la Codification au Statut qui protégeait les fonctionnaires afin de leur permettre d'assurer leurs missions particulières de service public. Le remplacement du Statut par le code général de la Fonction publique porte une nouvelle conception des finalités et de la gestion des personnels territoriaux. Le Code vise à faire de nos catégories des cadres corvéables, soumis à la merci des employeurs qui s'apparente à une logique du privé et d'une concurrence exacerbée par la coexistence de normes différentes dans un cadre de gestion des carrières de plus en plus méritocratique. **Opposée à toute Fonction publique d'emploi, l'UFICT CGT revendique le maintien et le renforcement du statut.**

La loi de transformation de la Fonction publique permet la concession au privé des fonctionnaires en prévoyant la possibilité de leur détachement d'office. La Loi 3DS diminue les missions publiques en les mettant au service des entreprises par externalisations. Commandé par la ministre de la Fonction publique au vu des consignes de l'OCDE, le rapport sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale réalisé en 2022 préconise de renforcer l'individualisation des rémunérations, d'entériner la disparition du Statut, la contractualisation et la prépotence des conventions collectives et de donner les clefs de la gestion de la Fonction publique territoriale à la Coordination des employeurs·euses territoriaux·ales (le « MEDEF territorial »)... **L'UFICT CGT propose une autre conception des finalités, du sens du travail et du rôle des cadres territoriaux·ales qui doivent être au service de la satisfaction des besoins fondamentaux par la production de services non marchands, d'une autre logique de développement respectueux de l'environnement, de la démocratie en faisant vivre les valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale et territoriale.**

Assurer l'autonomie des collectivités locales et le rôle contributif des cadres territoriaux

La suppression des leviers fiscaux a fortement compromis l'autonomie des collectivités locales alors qu'elles portaient 70 % des investissements publics et seulement 10 % de la dette du pays. Par ailleurs, le développement de la contractualisation État/collectivités locales ne garantit plus l'application des politiques publiques de long terme. Qui peut concevoir que l'action sociale ou l'inclusion (par exemple le handicap) ne soient plus financées au bout de 3 ou 6 ans ? Les principes d'égalité et de solidarité républicaines ne seraient-ils pas compromis ? Il faut revenir à une fiscalité locale comme puissant moyen de réduction

de l'injustice sociale, génératrice des ressources pour financer des investissements de long terme et des réponses efficaces aux besoins sociaux. Elle concerne tous les citoyen·nes. Il est donc indispensable que son contenu réponde aux exigences de la population, à la justice sociale et à l'efficacité économique.

Le maintien et le développement des services publics locaux (accompagnement à la personne, petite enfance par exemple), avec des agent·es public·ques notamment de catégorie A et B qualifiés, nécessitent une réforme des finances publiques, le

plein rétablissement des dotations de l'État et la liberté pour les dépenses de fonctionnement des collectivités locales et leurs établissements publics. La mise en œuvre de cette proposition permettra de sortir des politiques « austéritaires » et du new public management. **Les cadres territoriaux·ales pourront ainsi jouer leur rôle contributif sans se soumettre ou se démettre.**

Enfin, les conditions des délégations de services publics et le recours aux cabinets-conseils doivent être limités drastiquement et mieux encadrés pour éviter les conflits d'intérêts et la corruption. **Les lanceurs et lanceuses d'alerte doivent être protégés pour dénoncer les pratiques et préserver l'intérêt général.**

Pour la revalorisation des grilles et le déroulement de carrière

La mission d'intérêt général dévolue aux services publics va de pair avec le statut de la Fonction publique, sans lequel les agent·es seraient subordonné·es aux intérêts particuliers des employeurs·euses. L'acquisition d'expérience et de qualifications doit être reconnue par une progression régulière de la rémunération indiciaire et

un déroulement de carrière cohérent, à l'inverse du tassement des grilles pour la plupart des emplois qualifiés observé depuis plusieurs années. La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice, bloqué depuis 2010 (avec 1,2 % de progression entre 2016 et 2017, soit une perte de 21 % par rapport à l'inflation depuis 2000),

non soumise au développement d'un système de rémunération identique à celui du privé (part fixe/part variable liée à la « performance » et au « mérite », tel le RIFSEEP), et l'attribution de points d'indices supplémentaires sur toutes les grilles sont la base de nos revendications. Elles permettraient également une augmentation du niveau des retraites.

Des mesures pour améliorer la formation professionnelle de l'encadrement

La réforme de l'ENA (transformée en INSP) et de l'INET décidée par E. Macron voulait laisser croire qu'il s'agissait d'en finir avec la technocratie, la logique des « castes » et relancer l'ascenseur social.

Derrière les grandes phrases sur la « démocratisation », il s'agit en fait de démanteler le statut de la Fonction publique par « le haut », favoriser l'individualisation des carrières et des rémunérations, aggraver la gestion privée des services publics – le new management public. Le rapport sur les perspectives salariales de la Fonction publique

(Peny/Sompoli) l'affirme clairement : il s'agit d'accentuer la place de la performance dans la rémunération de toutes les fonctionnaires, comme cela se fait chez les cadres supérieurs. C'est tout l'inverse de ce que porte la CGT : une Fonction publique reposant sur le concours et les examens professionnels. Une Fonction publique de carrière avec pour base la séparation du grade et de l'emploi et qui, à travers la formation initiale et continue, permet à chaque agent·e public·que d'acquérir les principes et valeurs du service public.

Nous remarquons également que la formation professionnelle, qui joue un rôle évident d'ascenseur social au sein de la FPT, est totalement ignorée par le rapport. C'est logique puisque ce dernier entérine la casse du CNFPT au profit d'une généralisation de l'apprentissage. L'UFICT CGT porte le principe du parcours professionnel avec une prise réelle sur l'avenir dans le cadre de la mobilité professionnelle choisie et non imposée. Il s'agit de maintenir la spécificité de la culture territoriale et permettre à tous les cadres un accès permanent et renouvelé à la connaissance pour exercer ses responsabilités professionnelles. La durée de la formation des cadres territoriaux·ales doit être augmentée.

La nécessité d'un plan de création d'emplois publics qualifiés

Sous le joug des politiques austéritaires du carcan budgétaire de Maastricht, les agent-es public-ques sont systématiquement ciblé-es quand il s'agit de « déga-ger des marges de manœuvre » pour redresser les comptes publics. Dans cet objectif, bénéficiant d'une rémunération supérieure, les cadres sont plus visé-es que leurs collègues ; l'impact d'une rationalisation de ces catégories ayant plus d'impact sur les budgets de fonctionnement.

En outre, ils-elles sont ceux-celles qui télétravaillent le plus, sont soumis-es aux dispositifs officiels (forfaits jours, travail au gris) et qui augmentent le plus massi-

vement leur temps de travail. Ainsi, cela veut dire un même nombre d'agent-es mais pour plus de travail et d'heures travaillées. Les dépassements d'ho-raires, qui devraient n'être qu'exception, deviennent la norme et la question du manque d'effectifs est ainsi masquée et volontairement entretenue par les employeurs publics.

Aussi, la panoplie des recrutements « non statutaires » s'est diversifiée avec les contrats de projet, de deux à six ans non cdi-sables, non titularisables. Plus simplement encore, la loi de transfor-mation de la Fonction publique incite les cadres au départ « volontaire » en

instituant les ruptures conventionnelles, ou facilite leur licenciement avec une mesure ad hoc.

Pourtant, il n'y a pas de salut pour les citoyens sans un État redistributeur fort, un État protecteur. Sans des services publics de qualité. Et, puisqu'ils sont à la fois ceux qui organisent les services pu-blics et ceux qui organisent les équipes, les cadres sont en première ligne. Leurs aspirations à travailler mieux et travail-ler moins, et in fine à travailler toutes et tous, doivent être entendues. **C'est vers une diminution du temps de travail et un accroissement substan-tiel des effectifs qu'il faut tendre pour reconstruire la Fonction publique de demain.**

Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Les derniers chiffres de l'INSEE évaluent à 28,5 % les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Elles sont de 19 % dans la Fonction publique.

Ces inégalités sont dues à des temps non complets et temps partiels majori-tairement occupés par des femmes, des carrières hachées, un accès aux avan-cements et promotions inégalitaire (le plafond de verre), mais aussi à l'effet de tendances structurelles, les différentiels

de rémunérations indiciaires entre les filières. Les filières technique et sécurité moins féminisées sont dotées de grilles plus avantageuses permettant d'avancer plus rapidement d'un échelon à l'autre et parfois de dispositifs et de bonifica-tions particuliers, tandis que les filières les plus féminisées, celles du social, du soin et de l'éducation, sont dévalorisées, notamment les animatrices, les psycho-logues et les assistantes sociales.

Il y a 63 % de femmes dans la Fonction publique mais seulement 42 % de femmes dans l'encadrement supérieur.

La loi prévoit un rapport tous les deux ans sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Fonction publique. L'exemplarité de la Fonction publique passe par la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines et l'application effective du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » et donc de l'alignement de toutes les filières sur les qualifications.

Pour l'amélioration des régimes publics de retraite

Selon le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) de juin 2021, les pensions ont connu, au cours des 25 dernières années, une érosion de leur pouvoir d'achat diffé-rente selon la génération, d'autant plus importante que la pension est élevée. Par exemple, le pouvoir d'achat d'un retraité cadre peut enregistrer une baisse de près de 14 % compte tenu de l'augmentation des prix !

Les pensions des fonctionnaires sont calculées sur le traitement des six derniers mois. Ce qui est souvent présenté comme inéquitable n'est que la reconnaissance du droit à la carrière des agent-es public-ques : elles et ils commencent très souvent avec des rémunérations plus faibles que dans le privé à qualification égale mais ont la

garantie d'une progression de carrière. Rappelons en effet que les salaires de début de carrière des fonctionnaires sont désormais rattrapés par le SMIC. Par rapport aux générations qui partent actuellement à la retraite (nées au milieu des années 1950), les générations plus jeunes seraient pénalisées par des taux de cotisation plus élevés et un montant moyen de pension plus faible relati-vement au revenu d'activité moyen.

Aussi, les femmes ont des montants de pension inférieurs à ceux des hommes et partent plus tard à la retraite car leurs carrières demeurent moins favorables que les carrières masculines.

C'est pourquoi l'UFICT CGT des Services publics revendique pour les retraites des cadres :

- une revalorisation des salaires

avec l'indexation de l'évolution des retraites et des pensions sur celle des salaires moyens,

- des mesures visant à garantir l'éga-lité des femmes et des hommes,
- l'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble de la rémuné-ration avec l'intégration des primes dans le traitement indiciaire,
- la prise en compte des années d'étude et d'insertion dans le calcul de la retraite pour garantir le droit à la retraite des nouvelles générations,
- la mise à contribution, dans le cadre interprofessionnel, des revenus finan-ciers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particu-liers, sont totalement exonérés.