



Pour

Démocratisation, droits nouveaux et dialogue social

- 1 - Confronté à une situation de quasi-blocage du système de concertation existant (CAP, CTP, etc... de plus en plus contestés dans leur fonctionnement, pratique, efficacité...), ainsi qu'à une succession d'échecs de négociations interministérielles majeures (salaires, RTT...), le gouvernement a ouvert un débat (nomination d'une mission) sur les " instruments et dispositifs " du dialogue social, escamotant par-là même une dimension essentielle, à savoir le contenu de ce qui est soumis à concertation, à négociation.
- 2 - La CGT, qui considère comme des acquis le droit des personnels, à travers leurs représentants, de négocier, de s'exprimer sur toutes les questions relatives à leurs conditions de travail, leur situation professionnelle, etc... ne se satisfait pas pour autant de la situation actuelle et avance **une série de revendications pour des droits nouveaux** permettant de développer la démocratie dans et pour la Fonction Publique.

LA PLACE DES USAGERS, UTILISATEURS, POPULATIONS

- 3 - Parce que la Fonction Publique détermine et structure des choix de société, de vie sociale, parce qu'elle est au service de la Nation, la question de l'intervention des populations, usagers, utilisateurs, est posée.
- 4 - La diversité des besoins qui s'expriment et l'égalité de traitement sur tout le territoire, à laquelle nous sommes attachés, commandent de dépasser le centralisme technocratique existant tout en s'opposant à une balkanisation du service public et à un éclatement des niveaux de réponses apportées : C'est cette orientation qui conduit l'UGFF-CGT à revendiquer une réelle démocratisation de la Fonction Publique de l'État (un des volets de la démocratisation de l'État).
- 1 - Et cela passe incontournableement par un autre rapport de la Fonction Publique à la société, une autre conception des modes de financement de la Fonction Publique, une autre approche des processus décisionnels de la

part du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif.

- 5 - C'est avec cet objectif que nous revendiquons des lieux décentralisés d'intervention pour les usagers et utilisateurs afin qu'ils puissent, à partir des besoins, s'exprimer tant au niveau de l'élaboration des décisions, des moyens et des modalités d'exécution de celles-ci, que de la mesure de l'efficacité du service public.

DES DROITS NOUVEAUX...

POUR LES PERSONNELS :

- 6 - Une réelle démocratisation doit s'appuyer sur le débat et l'intervention directe des personnels sur le lieu de travail. Cela nécessite des droits nouveaux pour des réunions d'expressions collectives à ce niveau (qui dépassent la réunion d' " information " et s'inscrivent dans l'affirmation d'une citoyenneté au travail) portant particulièrement sur le contenu et l'organisation du travail.

LES DROITS SYNDICAUX :

- 7 - Les différents textes régissant les droits syndicaux doivent être renégociés, intégrer les évolutions technologiques et

garantir mise à disposition et utilisation à tous niveaux, aux organisations syndicales représentatives, redéfinir le volume des décharges de service (les décharges de service doivent être accompagnées de la compensation en effectifs), donner des moyens au niveau décentralisé (et particulièrement pour la dimension interministérielle pour laquelle rien n'est prévu malgré les nombreuses modifications -institutionnelles, de fonctionnement, ou de gestion- qui sont intervenues). Les dispositions garantissant l'exercice du droit syndical doivent être renforcées et l'" amendement Lamassoure " abrogé. Il va sans dire -mais sûrement mieux en le réaffirmant avec force- que nous sommes opposés à toute restriction du droit de grève.

POUR LES ORGANISMES DE CONCERTATION :

- 8 - Si nous ne sommes pas partisans de la cogestion (voire de la codécision), incompatible avec la conception que nous avons de la Fonction Publique, de son lien à la Nation, et de la responsabilité des représentants de celle-ci, nous entendons que l'opinion des personnels, leurs revendications, puissent s'exprimer, peser réellement, être prises en compte. C'est pourquoi nous dénonçons une situation qui fait de manière générale de la consultation des organismes de concertation de simples formalités, sans effet réel sur le contenu de décisions le plus souvent préétablies.
- 9 - Certes, nous savons que l'élément déterminant est, et demeurera, le rapport des forces, l'intervention des salariés. Pour autant, nous ne négligeons pas ce que devrait être le rôle de ces organismes, et nous proposons des évolutions importantes de ceux-ci - qui doivent concerner l'ensemble de la Fonction Publique de l'État (incluant les CLIC au niveau interministériel déconcentré) -, avec

particulièrement :

- 10 - → Ne pas cantonner la place et le rôle des organismes de concertation à la seule application de décisions prises aux niveaux supérieurs ; leur donner **un rôle propositionnel** dans les processus d'élaboration des décisions.
- 11 - → Réexamen de **leur champ de compétence** (dont pour les CTP l'extension au contenu des missions).
- 12 - → **Pouvoir de renvoi, avec effet suspensif**, pour de nouvelles propositions lorsque, dans la parité syndicale, les représentants d'une majorité des personnels refuse un avis favorable sur les propositions formulées.
- 13 - → Ouverture d'un droit à expertise pour les représentants syndicaux.
- 14 - → Affirmer le droit à consultation, élargir celui à l'information des personnels.
- 15 - → Donner les moyens aux organisations syndicales et aux représentants des personnels (Information, temps, droits syndicaux, etc...).

POUR LA NEGOCIATION :

- 16 - ● La négociation est un droit des salariés dont la vocation est de participer au rétablissement d'une forme d'équilibre avec l'employeur afin de débattre des questions sociales. Ce droit à négociation n'est reconnu que de manière extrêmement limitée dans la Fonction Publique. Nous revendiquons **l'élargissement du champ** de négociation obligatoire défini par la loi, et le **pouvoir d'initiative syndicale** en la matière avec un ordre du jour fixé par les organisations. Au-delà du niveau interministériel, des négociations doivent pouvoir avoir lieu par ministère, comme au niveau déconcentré, sur des domaines relevant de ces niveaux et dans

le cadre du respect des garanties nationales (statut, grille, rémunération...) conjuguant ainsi unicité et spécificité.

- 17 - ● La négociation nécessite que les parties disposent, à égalité, de tous les éléments de connaissance de la situation. Que les organisations puissent disposer du temps nécessaire et de moyens, pour l'information des syndiqués, des personnels, et leur consultation sous toutes les formes appropriées.
- 18 - ● **Un accord** ne peut être valide que s'il est approuvé par des organisations représentant la majorité des personnels.
- 19 - ● Toutes les organisations syndicales participant à la négociation sont associées **au suivi de l'application** d'un accord qu'elles soient ou non signataires de celui-ci.
- 20 - ● L'UGFF-CGT n'est pas favorable à donner une portée juridique aux accords dans la Fonction Publique. Une telle option -qui donne le **prima au " contractuel "**- conduisant à écarter le fonctionnaire de sa position statutaire et réglementaire. L'accord est, de fait, un engagement des pouvoirs publics à appliquer les décisions qu'il a accepté de cosigner avec des organisations syndicales représentant une majorité des personnels.
- 21 - ● Les modalités de **mesure de la représentativité** des différentes organisations doivent être claires, transparentes, démocratiques. Tous les personnels de toute la Fonction Publique de l'État (y compris ceux de tous les établissements publics) doivent pouvoir s'exprimer par la voie électorale, et leurs choix doivent être pris en compte pour mesurer la représentativité. La représentation dans les organismes de concertation doit prendre appui sur cette représentativité, sans la déformer comme c'est trop souvent le cas.



Pour

Renforcer nos garanties collectives : *La grille*

- 1 - L'UGFF-CGT est fondamentalement attachée aux principes de la grille unique de la Fonction Publique et, dans le même temps, elle revendique la refonte de la grille existante pour répondre aux exigences d'aujourd'hui, à la nécessaire reconnaissance des qualifications et redéfinition des carrières.
- 2 - La grille actuelle a subi les effets d'années de non prise en compte des évolutions et des politiques qui ont conduit au tassement, à la " smicardisation ", des carrières et à un déclassement général de l'ensemble de la Fonction Publique. De nombreuses dispositions portent atteinte au principe même de la Fonction Publique de carrière.
- 3 - Aujourd'hui, d'aucuns s'interrogent sur l'attractivité de la Fonction Publique : Pour la CGT qui -seule- s'est constamment opposée à des orientations qui ont conduit à la situation d'aujourd'hui (Minimum Fonction Publique inférieur au SMIC, qualifications non reconnues, développement de la fonctionnalisation, etc...) ne constituent ni une surprise, ni une fatalité. De longue date, nous mettons en débat des propositions de
 - 4 - refonte de la grille avec des points de repère pour les constructions revendicatives dans tous les secteurs, permettant de conjuguer diversités de situations et objectif de cohérence et d'unicité.
 - 4 - Enrichis de l'expérience de ces dernières années, des travaux effectués avec les organisations CGT des différents versants de la Fonction Publique, des débats avec les personnels, de l'apport des luttes, qui constituent autant de données que nous intégrons, l'UGFF-CGT soutient les orientations revendicatives ci-dessous :
 - **Pour une grille unique**
 - 5 - L'UGFF-CGT défend avec fermeté le principe de la Fonction Publique de carrière. Celui-ci conduit notamment à ce que la rémunération des fonctionnaires reste liée au grade détenu et non à l'emploi occupé :
 - 6 - C'est ce principe qui constitue un des fondements essentiels de l'indépendance et de la neutralité de la Fonction Publique. Nous réaffirmons notre attachement à une grille unique, couvrant tous les versants de la Fonction Publique (État, Santé, Collectivités Territoriales) et structurée en catégories définies à partir des niveaux de qualifications.
- 7 - C'est sur ces principes que sont classés les corps (ou cadre d'emplois pour la Fonction Publique Territoriale) auxquels on accède par concours à partir de l'exigence d'un diplôme, pour ce qui est du recrutement externe (Sauf modalités dérogatoires justifiées et négociées).
- 8 - L'UGFF-CGT revendique la possibilité d'accès sans diplôme à un premier niveau de recrutement, constituant une catégorie/sas formation (C1).
 - **Pour une politique d'intégration des primes dans le traitement**
- 9 - La grille unique est fortement fragilisée par la part croissante des primes et rémunérations accessoires et la grande diversité de celles-ci. Elles pèsent sur le niveau des pensions, freinent la mobilité et mettent en danger le système de carrière en développant la rémunération à l'emploi (avec, par exemple, la NBI, les primes fonctionnelles).
- 10 - L'UGFF-CGT revendique leur

intégration dans le traitement, dans un cadre d'unicité de la grille. Nous revendiquons la mise en œuvre d'un plan d'intégration avec une première étape à hauteur de 8 % pour tous les niveaux et des étapes successives s'effectuant parallèlement à l'alignement progressif des régimes de primes.

→ **Pour un fort relèvement du minimum Fonction Publique**

11 - Nous revendiquons que le minimum mensuel Fonction Publique (niveau sans qualification particulière) soit porté à 1 400 € bruts (montant que toute la CGT revendique pour le SMIC -Septembre 2002-). C'est sur cette base que doit être reconstruite la grille.

→ **Redonner de l'amplitude à la grille**

12 - Le resserrement actuel de la grille enferme toutes les carrières dans des espaces de plus en plus étroits, tout en s'accompagnant d'un tassement de l'ensemble de celles-ci vers le minimum Fonction Publique. Donner de véritables espaces aux carrières, reconnaître les différents niveaux et qualifications, nécessite de revoir l'amplitude de la grille. Nous revendiquons que celle-ci couvre une amplitude de l'ordre de 1 à 5,5.

→ **Prendre en compte l'ensemble des niveaux de qualification**

Ainsi, nous proposons 6 grands niveaux :

13 - Une catégorie C1 : Catégorie/sas de formation permettant d'accueillir les jeunes non diplômés. Les personnels recrutés bénéficieraient d'une formation (1 ou 2 ans) permettant d'accéder à la catégorie d'exécution.

14 - Une catégorie C2 : Catégorie unique d'exécution.

15 - Une catégorie B1 : Catégorie d'encadrement, recrutement au bac.

16 - Une catégorie B2 : Catégorie des techniciens supérieurs (ou équivalent) ; recrutement à Bac + 2.

17 - Une catégorie A1 : Catégorie de direction ; recrutement licence/maîtrise.

18 - Une catégorie A2 : Catégorie pour les emplois supérieurs de direction, d'ingénieurs, etc. ; recrutement au niveau des grandes écoles, Bac + 5 ou plus

→ **Situer chaque catégorie à sa juste place sur la grille**

19 - Sur la base du minimum revendiqué, nous mettons en débat, pour chaque catégorie, les minima (bruts) suivants :
 C1 : 1 400 €
 C2 : 1 680 € (1,2 x minimum)
 B1 : 1 980 € (1,4 x minimum)
 B2 : 2 240 € (1,6 x minimum)
 A1 : 2 500 € (1,8 x minimum)
 A2 : 2 800 € (2 x minimum)
 Ces niveaux s'entendent avec intégration des primes et rémunérations accessoires.

→ **Procéder au reclassement des corps sous-classés**

20 - De nombreux corps, faute de catégories correspondantes, ou par refus politique, sont aujourd'hui sous-classés au regard des qualifications exigées et/ou mises en œuvre. Il doit être procédé aux transformations ou créations d'emplois nécessaires et aux reclassements de ces corps.

→ **Redonner du dynamisme aux carrières**

21 - Tassées, resserrées, transformées en véritables courses d'obstacles par la multiplication de barrages de grades hyper-sélectifs, les carrières se

sont considérablement dégradées.

22 - L'UGFF-CGT revendique que la carrière de chaque corps couvre un espace de 1 à 2 environ.

23 - Il faut mettre un terme aux barrages de grades injustifiés (deux grades dans chaque corps au maximum), accélérer les gains indiciaires en début de carrière (par exemple 50 % au premier tiers, 80 % au 2ème tiers et 100 % au 3ème tiers), et garantir à chacun l'accès à l'indice terminal du corps (cela nécessite notamment la suppression de tout contingentement -budgétaire ou statutaire- pour l'avancement de grade).

→ **Ne pas faire de la grille un outil de politique salariale**

24 - La grille est un outil de classification. Elle ne saurait continuer à faire l'objet de manipulations conjoncturelles dans le cadre des discussions salariales.

25 - Maintien et progression du pouvoir d'achat doivent pouvoir être assurés par la revalorisation de la valeur du point dans le cadre des négociations annuelles.

Des repères au service d'une démarche

En soumettant ces repères aux débats, nous avons la volonté de les mettre au service des luttes. Nous n'avons ni l'objectif de détenir un projet totalement finalisé, ni même de proposer une alternative " en bloc ".

Il s'agit bien de repères revendicatifs, soumis aux débats, et permettant d'intégrer chaque revendication déterminée à partir des réalités de chacun, dans une perspective cohérente pour l'ensemble des personnels de toute la Fonction Publique.



Pour

L'intervention sur la gestion publique

- 1 - La réforme de la loi organique de 1959 votée au 1er août 2001, annonce un bouleversement tant sur les contenus (définition des missions de service public) que sur les pratiques (mode d'organisation et de fonctionnement des administrations, conséquences sur les moyens alloués aux services, l'emploi public, la gestion du personnel et les crédits de fonctionnement courant).
- 2 - Le renouveau de l'Etat doit se traduire par une réforme de l'Etat au service de la démocratie, de la recherche du plein emploi et de l'efficacité des services publics. Cela suppose une conception de l'Etat qui prenne en compte les attentes et les besoins des citoyens en y répondant par une réelle modernisation capable de dynamiser et de développer le service public.
- 3 - Mais c'est d'abord de la naissance d'un débat " citoyen " que les conditions d'une réforme doivent être définies. Or ce débat n'a pas eu lieu, hormis dans des cercles restreints. Aussi, au vu des enjeux qui se dégagent, il relève de notre responsabilité de porter le débat auprès de tous les fonctionnaires, usa-

gers et élus.

- 4 - **Les conditions de mise en œuvre de la réforme dépendront de la capacité de la CGT tout entière à mener ce combat revendicatif auprès des personnels et des citoyens.**

**Quelles
conséquences
sur le mode de
fonctionnement des
administrations et les
modes d'intervention
de l'État ?**

- 5 - La nouvelle loi organique consacre la globalisation et la fongibilité des crédits. Les administrations seront engagées dans un processus de programmes comportant des objectifs assortis de résultats avec pour corollaire la responsabilisation des gestionnaires. Ainsi, à une logique de moyens matérialisée dans l'ancien texte par les services votés (qui garantissaient aux administrations la reconduction des crédits indispensables à leur fonctionnement) et qui sont supprimés dans la nouvelle LOLF, succède une logique de résultats, empreinte

d'une philosophie d'entreprise, qui prend d'abord en considération les objectifs à atteindre et favorise des démarches contractuelles centrées sur le résultat de l'action et des politiques publiques visant à responsabiliser les gestionnaires. Pour ce qui est des emplois, la loi de finances fixe un plafond limitatif par ministère. Chaque département ministériel pourra prendre toutes les décisions qu'il jugera conformes à ses orientations dans la limite de l'enveloppe de crédits de personnels allouée au sein d'un programme.

- 6 - Le problème n'est ni de définir des objectifs ni d'en rendre compte mais la logique dans laquelle ils se mettent en place. Logique fondée sur des critères de rentabilité qui ne prend aucunement en compte les mesures de qualité du service public rendu. Les indicateurs de gestion mis en place ne répondent qu'à une politique néo-libérale de réduction des coûts qui sous-tend l'ensemble de la réforme de l'Etat. Les seules logiques financières et comptables comme modes de gestion ne peuvent répondre au besoin d'une modernisation efficace des services. Changer le système

dans l'optique de la réforme consiste d'abord à orienter la gestion vers une approche coûts /efficacité en faisant de la recherche du meilleur coût un outil de management. Dans ce cadre, les dépenses de personnels constituent toujours la variable d'ajustement. Il sera ainsi possible de transférer des crédits de personnels pour abonder des crédits d'équipement et de fonctionnement mais l'inverse ne sera pas possible.

- 7 - La réponse à apporter doit être globale : quel service public veut-on pour l'avenir ? Et quels doivent être les moyens de ce service public ?
- 8 - Se pose dans le même temps la question de l'emploi public, de sa gestion, du statut des personnels. **Elle renvoie également à la nécessité d'un état des lieux des conditions d'exercice des missions ministère par ministère, service par service.**

Construire une intervention syndicale offensive

- 9 - La LOLF va se mettre progressivement en place d'ici 2005. Elle est définie par le gouvernement comme un des principaux outils pour réformer l'Etat.
- 10 - Cette loi a été adoptée sans réel débat public ni expertise. De nombreux points sont à éclaircir.
- 11 - Nous devons exiger l'information et la concertation dans les ministères et les services sur les conditions de sa mise en œuvre.
- **Les missions publiques sont un bien collectif qui doit donner lieu à débat démocratique**
- 12 - Tant les missions que les programmes doivent faire l'objet

de débats préalables et être élaborés dans le respect du principe de continuité et d'adaptabilité de la Fonction publique sous le contrôle du Parlement, avec un pouvoir d'intervention accru reconnu aux CTP.

→ **Le critère d'efficacité sociale doit être la finalité de la gestion publique**


- 13 - La loi prévoit que chaque programme est accompagné d'un projet puis d'un bilan de performances. Celles-ci s'examineraient au travers des " *objectifs, des résultats attendus et obtenus, des indicateurs et des coûts associés, de l'évaluation des dépenses fiscales et de la répartition des emplois* ".
- 14 - L'intervention syndicale mais aussi l'impulsion de l'intervention des usagers pour l'intégration de critères d'efficacité sociale et non seulement économique et financière sont décisives. Il est évident que cette possibilité d'intervention ne nous sera pas octroyée mais sera à conquérir.
- **L'emploi public et l'enrichissement des garanties statutaires**
- 15 - Le contenu de la loi a des

effets directs sur l'emploi. Ainsi le programme auquel est liée l'affectation des emplois peut être remis en cause annuellement.

- 16 - Les crédits de personnels peuvent abonder d'autres lignes de crédits, par exemple pour l'externalisation des tâches.
- 17 - La gestion tendue des effectifs peut servir de prétexte pour développer la précarité. Nous pouvons à l'inverse agir pour une réelle gestion prévisionnelle des effectifs anticipant les départs en retraite et l'évolution des besoins des services.
- **L'exigence de démocratisation et des droits nouveaux**
- 18 - Les politiques publiques doivent être connues et donner lieu à débat public.
- 19 - Cela nécessite de nouveaux droits d'intervention des personnels, comme des usagers et cela à tous les niveaux d'intervention, local, départemental, régional, national.

Rédaction : UGFF
263 rue de Paris - Case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01.48.18.82.31 — Télécopieur : 01.48.18.82.11
Mél : ugff.cgt@wanadoo.fr - ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr
Directeur de la publication : Bernard Branche
N° Commission Paritaire : 24 14 d 73 - Prix : 1,5 €

Réalisation :



9, rue Louise Michel
 91210 Draveil
Publicom91@wanadoo.fr
 Tél. : 01 69 42 56 71
 Fax : 01 69 03 12 44



Pour

Reconnaître le service public en Europe

- 1 - Dans la construction européenne, le service public est le grand absent. La règle absolue est le marché avec le principe de libre circulation des capitaux, des marchandises, des salariés.
- 2 - Les luttes en Europe pour le service public se sont multipliées obligeant à des débats, des prises en compte, avec la notion de service universel et de service d'intérêt général.
- 3 - Cependant l'orientation libérale s'accroît ces dernières années.
- 4 - L'action est plus que jamais nécessaire en France et en Europe pour défendre et gagner la reconnaissance du service public dans la politique et les traités européens.

VERS UNE DIRECTIVE CADRE SUR LE SERVICE D'INTERET ECONOMIQUE GENERAL (SIEG) ?

- 5 - C'est une décision du sommet de Barcelone de mars 2002. La CGT, le syndicalisme euro-

péen agissent, font des propositions pour imposer un contenu de haut niveau. En 1996, un premier texte de la commission européenne définit comme " valeurs communes de l'Union européenne " l'accès des citoyens à des services universels ou des services d'intérêt général contribuant aux objectifs de solidarité et d'égalité de traitement.

- 6 - Cependant, seul le SIEG est reconnu dans le traité instituant la communauté européenne. Le service d'intérêt général reste lui un cadre juridique vide.
- 7 - La séparation entre le service public marchand et service public non marchand ne saurait servir d'explication.
- 8 - Il n'y a pas d'un côté les entreprises à réseaux EDF, SNCF... et de l'autre les administrations publiques.
- 9 - Ces dernières exercent des activités qui sont considérées comme faisant partie du secteur concurrentiel.
- 10 - D'autre part, ainsi que le souligne le Conseil d'Etat, la distinction entre services marchands (financés par les usagers) et non marchands (finan-

cés par les contribuables) est en partie artificielle car les mêmes principes de service public s'appliquent !

LA LOGIQUE DU TOUT LIBERAL A L'ŒUVRE

- 11 - Depuis le début des années 80, la construction de l'Europe s'accompagne d'un courant de libéralisation tous azimuts. La Grande-Bretagne de Thatcher a joué les initiateurs suivie des autres pays européens.
- 12 - Depuis 1996, date de la définition du service d'intérêt général par la commission européenne, le mouvement de libéralisation s'accroît et se généralise.
- 13 - Après le sommet de Barcelone de décembre 2001, Carola Fischbach (Secrétaire Générale de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) FSESP – dénonce dans la revue service public : " nous constatons que la commission, avec le soutien du Conseil, pousse à libéraliser tout ce qui peut l'être au nom de ce principe de concurrence ".

- 14 - Le sommet de Barcelone de mars 2002 se situe dans cette orientation.
- 15 - Le principe de neutralité de la propriété des services d'intérêt général mis en avant dans les propositions de la CES peut servir de point d'appui dans les pays où la privatisation est largement engagée.
- 16 - Mais elle peut également servir d'argumentation au patronat dans un pays comme la France pour accélérer les privatisations.
- 17 - Le MEDEF revendique ce principe de neutralité et fait d'ailleurs des propositions pour imposer la logique du marché. Sa première revendication est la privatisation des missions de l'Etat pouvant se situer sur le marché concurrentiel.

**AGIR POUR
DEFENDRE ET FAIRE
RECONNAITRE LE
SERVICE PUBLIC AU
PLAN EUROPEEN :**

- 18 - Les droits du citoyen, le service public, sont antinomiques avec la rentabilité financière. La recherche du profit immédiat est une des explications principales des dysfonctionnements et des crises des services collectifs gérés par le privé - l'électricité en Californie, le ferroviaire en Grande-Bretagne, l'eau et le téléphone en France.
- 19 - Nous revendiquons que chaque pays puisse décider, en tenant compte de ses réalités et de sa propre culture, de l'organisation de ses services publics et des moyens à mobiliser pour le respect et la mise en œuvre des droits du citoyen.
- 20 - Nous faisons une priorité de l'action pour des services publics de haut niveau, répon-

dant aux besoins diversifiés du citoyen sur le territoire.

- 21 - Le statut des personnels est une dimension de la réponse. Le statut général des fonctionnaires offre des garanties à l'agent public mais c'est également une garantie pour le citoyen.
- 22 - L'élaboration des politiques européennes doit être définie dans la transparence et être précédée des débats publics nécessaires. C'est ce qui nous amène aussi à revendiquer que les positions adoptées par les

responsables politiques français aux rencontres et sommets européens soient précédées d'informations et de concertations avec les organisations syndicales.

- 23 - Enfin, nous devons développer les convergences et le travail en commun avec les syndicats des autres pays européens pour faire prévaloir une Europe de coopération et de progrès social pour les peuples et les citoyens et non une Europe de concurrence sauvage au détriment du développement durable.

Création graphique Imprimerie

- Associations
- Collectivités
- Syndicats
- Entreprises

Toutes créations Toutes impressions

*Revue, livres, prospectus, tracts,
affiches, enveloppes, banderoles ...*



9, Avenue Louise Michel - 91210 Draveil
Tél. : 01 69 42 56 71 - Fax : 01 69 03 12 44
E-mail : Publicom91@wanadoo.fr



Pour

La retraite : un choix de société

- 1 - Les grands axes généraux de la réforme des retraites, les décisions sur chaque régime doivent être arrêtés en 2003. C'est sans attendre que les conditions de mobilisation doivent être réalisées et une intervention présente pour peser sur les choix et établir le rapport de forces indispensable.

Les enjeux sociaux et financiers sont considérables.

- 2 - Toutes les générations, et d'abord les jeunes, sont concernées. La population doit impérativement être consultée au travers d'un grand débat public, sur la base d'une information concrète, au regard des propositions et options mises en discussions : Il s'agit d'une urgence citoyenne.
- 3 - Les régimes publics, et particulièrement celui des fonctionnaires, sont une nouvelle fois en première ligne des critiques et attaques, le plus souvent sans fondement pour justifier l'inéluctabilité des reculs de droits pour tous, chercher à diviser, empêcher une confrontation sérieuse et démocratique.
- 4 - Cette démarche des tenants du libéralisme vise à déstabiliser

fondamentalement le système solidaire de la répartition et les acquis spécifiques des régimes de retraites, pour les toiser à minima de droits et dégager des espaces à la capitalisation, aux fonds privés de pensions :

- 5 - → Supprimer la retraite à 60 ans au taux plein de pension.
- 6 - → Allonger la durée d'activité cotisée à 40; 42,5 ou 45 ans comme le veut le MEDEF.
- 7 - → Faire baisser considérablement les niveaux de pensions des régimes obligatoires.
- 8 - Légitimentement inquiets les français s'interrogent. La CGT avance un cadre de propositions capables de répondre aux 3 questions principalement posées :

Sur quelles bases négocier ? "

Quel niveau de pension de retraite ?

Avec quels financements ? "

LES DEFIS DE LA REFORME

- 9 - De 2005 à 2040, le nombre de retraités va augmenter de 200 000 l'an, avec une espérance

de vie en progression... Dans la Fonction Publique de l'Etat, le " baby-boom " concerne 50 % des effectifs de 2003 à 2015 avec un accroissement rapide des départs qui fléchira à partir de 2008. Il faut donc garantir les pensions à plus de personnes sur une plus longue durée. Les agents pensionnés de l'Etat seront plus de 3 millions en 2020.

- 10 - Les salariés du régime général subissent, à la suite des mesures VEIL-BALLADUR (1993 et 1996), une réduction des pensions. Les retraités fonctionnaires connaissent une régression de leur pouvoir d'achat. Les inégalités se creusent sur le montant de la pension, les droits, la durée de vie en retraite. Il convient d'assurer à tous qualité et niveau des pensions.
- 11 - La charge des pensions de retraites va fortement progresser. Qui va payer ? Le MEDEF refuse de donner " un sou de plus ! " Le gouvernement entend poursuivre la compression des dépenses publiques et sociales, l'allègement des charges sociales patronales. Les deux entendent se désengager et transférer les coûts sur les salariés et retraités. L'utilisation, pour la

protection sociale et les retraites des richesses créées par le pays est une question centrale incontournable.

- 12 - Relever ces défis et résoudre ces problèmes c'est possible par le choix de progrès social et une rupture avec les politiques menées précédemment.

Assumer la poursuite du contrat inter-générationnel.

- 13 - Il faut assumer et améliorer le contrat entre les générations dans le système de la retraite, de la répartition et du système de pensions de l'Etat. Ceci passe, pour les fonctionnaires, par la stricte application de l'égalité de traitement entre actifs et retraités pour les salaires et les carrières, et la continuité réglementaire de la rémunération, principe fondamental du statut et du code des pensions.

- 14 - Le montant de la pension est lié étroitement à une revalorisation de la rémunération et de la grille de classification des emplois.

- 15 - Avec le niveau des effectifs, ce sont des éléments contributifs importants pour les ressources de la protection sociale, les retraites.

- 16 - Les obligations des employeurs publics, dont l'Etat, doivent être maintenues, sous le contrôle des élus de la Nation, notamment dans le financement budgétaire et l'emploi statutaire, gageant de l'équilibre des régimes de fonctionnaires. L'Etat doit également assumer ses engagements contractés et la sauvegarde de tous les régimes de retraites. Il doit exercer ses prérogatives d'intérêt général et de solidarité nationale pour assurer aux personnes âgées les conditions d'une vie décente.

CONFORTER LES DROITS POUR TOUS, NOTAMMENT LES JEUNES, LES FEMMES

- 17 - La durée de cotisations exigée doit permettre à **tous un départ à 60 ans avec une retraite à taux plein**. La CGT propose le **retour aux 37,5 annuités ou 150 trimestres pour tous**. Elle demande conjointement une **modification du calcul des droits** tenant compte des évolutions de société et des parcours professionnels. C'est indispensable du fait d'études plus longues, des périodes de recherche de l'emploi et de précarité, de stages multiples sans validation pour la retraite. Ceci touche principalement les jeunes qui ne peuvent se constituer à terme une pension complète.

- 18 - L'entrée dans la Fonction Publique est de plus en plus tardive (25 à 28 ans). Des périodes sont écartées en totalité ou partiellement du calcul pour pension ; temps partiel, services à temps incomplet ou discontinu...

- 19 - Pour remédier à cette injustice, la CGT propose la prise en compte de ces périodes (et des périodes d'études) dans la validation des droits, dès l'âge de 18 ans pour les jeunes, avec la reconnaissance de tous les contrats. Ce principe acquis, il conviendra d'en définir l'application (modalités, durée...).

- 20 - Ces mesures s'intègrent dans l'action pour un retour au plein emploi permanent, la défense de l'emploi statutaire et la notion de carrière.

- 21 - L'harmonisation des droits des agents dans le code des pensions doit être accomplie sans considération sexiste, sauf à démontrer des incompatibilités d'évidence. Elle doit conduire à une amélioration

pour tous. Des mesures pour les femmes sont à engager dans la vie professionnelle pour compenser les pénalités dues à la maternité.

- 22 - Les autres dispositions (notamment en gestion) pénalisantes pour les femmes doivent être combattues.

- 23 - La suppression des inégalités entre les régimes de retraites doit s'effectuer à partir des meilleures dispositions pour constituer un socle commun de droits pour tous. La particularité des régimes dans ce cadre doit être respectée.

- 24 - Le droit pour tous à des départs anticipés doit être reconnu et développé dans le public et le privé pour :

- 25 - → Ceux qui totalisent les annuités fixées.

- 26 - → Ceux qui ont accompli des travaux dangereux, pénibles et insalubres, avec des départs à 50 ou 55 ans, et des pensions à taux plein.

ASSURER UN BON NIVEAU DE PENSION

- 27 - C'est là l'urgence d'une réforme. Le minimum de retraite de la sécurité sociale est de 535,63 euros mensuels, inférieur au seuil de pauvreté. Il ne représente que 57,7 % du SMIC - 75 % des retraités qui n'ont que ce minimum pour vivre sont des femmes.

- 28 - Dans la Fonction publique le différentiel entre les minima de pensions et de rémunération est de - 45 points soit une perte de 195 euros mensuels (la référence au minimum de pensions détermine pour ceux qui ont moins de 25 ans de services le niveau versé). Il faut procéder à un net relèvement des minima et stopper la chute importante du pouvoir d'achat. De même, les condi-

tions d'accès à la pension de réversion (54 % régime général, 50 % dans la Fonction publique d'Etat et moins pour les veufs) doivent être revalorisées et uniformisées. Aucun pensionné ne devrait percevoir moins que le SMIC revendiqué par la CGT (1.400 euros mensuels).

- 29 - La pension de retraite doit être portée au moins à 75 % de la rémunération globale dans le public comme dans le privé. Le salaire de référence doit être à nouveau calculé sur les dix meilleures années pour les ressortissants du régime général, sur la dernière rémunération dans la Fonction publique avec l'intégration dans le traitement des primes et indemnités ainsi soumises au calcul pour pension.
- 30 - Contrairement à une information mensongère (MEDEF) sur la liquidation des droits des fonctionnaires, et en raison de la mise à l'écart des rémunérations accessoires et de parcours mixtes privé-public, le taux actuel moyen de pension n'est pas de 75 % dans le système spécifique mais de 58 %.
- 31 - La différence de traitement constatée avec les salariés du privé est principalement due aux mesures VEIL-BALLADUR (qu'il convient d'abroger), des aléas de la vie professionnelle et des salaires moindres en fin de carrière, renforcée par l'exclusion des salariés âgés.
- 32 - Il faut imposer aux employeurs leur juste contribution dans les régimes généraux et complémentaires.
- 33 - Les bonifications et majorations pour la pension doivent être maintenues et élargies par un alignement sur les meilleures dispositions. Les bonifications pour enfants doivent être appliquées à tous sous la seule condition de la charge effective de l'enfant.

Les dispositions pour une jouissance immédiate de la pension doivent être maintenues.

- 34 - En juillet 2002, la majorité de droite parlementaire a déposé à nouveau une proposition de loi visant à l'éclatement de l'IRCANTEC avec la disparition du régime complémentaire Fonction publique obligatoire pour les employeurs. Ce régime complémentaire de retraite regroupe à plus de 80 % les agents non-titulaires des 3 versants de la Fonction publique. Non seulement la CGT réclame son maintien mais aussi le respect des obligations (l'Etat lui doit au moins 37 milliards de francs).
- 35 - Après 6 mois de discussions tutelles et syndicats en 2000, un rapport de l'IGAS (Chadelat), on est encore dans l'attente de décisions pour l'amélioration des droits et des pensions, et la fin d'une gestion pénalisante pour les agents.

UNE REFORME DU FINANCEMENT EST INDISPENSABLE

La capitalisation n'est pas une alternative

- 36 - Comme solutions au financement des retraites, le MEDEF, le gouvernement et sa majorité parlementaire préconisent l'abaissement des pensions des régimes obligatoires et l'installation de fonds d'épargne-retraite sur la base de la capitalisation (à la " PREFON " devient un " modèle ").
- 37 - Si le système de la répartition-solidaire à la possibilité de couvrir les risques pour tous, dans un cadre collectif, la capitalisation se caractérise en faisant supporter ceux-ci au

seul souscripteur. Les exemples de MAXWELL en Angleterre, de ENRON et de WORDS-COM aux USA montrent la nocivité des fonds de pensions et leurs résultats catastrophiques individuels et économiques. Dans les pays anglo-saxons ceci conduit des personnes âgées au dénuement et à travailler au-delà de 70 ans pour certains.

- 38 - En France, l'expérience des " assurances ouvrières et paysannes " d'avant guerre a produit un fiasco et le recours à l'Etat. Plus près de nous le CREF (440.000 adhérents) débouche sur une baisse importante de la rente versée aux affiliés (ou le remboursement du capital investi à une hauteur de 50 %). Même la C.N.P. ne revalorise ses rentes souvent qu'en dessous de l'inflation. Les résultats de la capitalisation restent aléatoires car soumis aux fluctuations du marché financier, comme à la répartition du rapport démographique entre actifs et retraités.
- 39 - Aucune illusion ne doit être entretenue sur un système qui pousse à l'individualisation, qui est facteur de conflits entre salariés, entre eux et les retraités, entre jeunes et anciens. Il induit une mise en cause profonde de nos valeurs, de notre société.
- 40 - Il est la voie ouverte aux assureurs et à de nouvelles inégalités. Quel que soit le système (répartition ou capitalisation), il faudra augmenter de 50 % les financements. Le MEDEF confronte les salariés à des choix douloureux :
- 41 - → partir à 60 ans avec une pension amputée (conséquence de l'allongement des annuités exigées).
- 42 - → Travailler au-delà (68 ans, 70 ans et plus) et voir diminuer leur espérance de vie à la retraite dans les mêmes proportions.

43 - → La baisse induite des pensions des régimes de bases ouvre la porte à des complémentarités que tous ne pourront se payer et donc à des exclusions).

Les exigences immédiates de la CGT

44 - C'est le développement de l'emploi durable avec l'augmentation des salaires, facteurs contributifs pour les ressources des retraites : Un million de travailleurs en plus (il y a 3 millions de chômeurs !) c'est 12,4 milliards d'euros dans les caisses de la sécurité sociale.

45 - Patronat et gouvernement n'entendent pas s'inscrire dans cette démarche. Le premier vise une recherche constante de régression de la masse salariale ; le second celle de la réduction des coûts budgétaires et des emplois statutaires dans la Fonction publique d'Etat, ce qui va dans le même sens.

46 - Le passage pour les fonctionnaires de 37,5 annuités à 40 annuités fixerait le prolongement en activité de 240.000 agents de l'état, autant de postes ainsi soustraits au recrutement de jeunes.

47 - D'autre part, cet alignement des agents publics serait un point d'appui pour de nouveaux allongements d'activité pour tous.

48 - La retraite ne peut être dissociée d'une politique d'ensemble en matière de financement : L'emploi et les salaires sont au centre de la réforme que porte la CGT avec des exigences immédiates :

49 - → La suppression de l'allègement des charges sociales patronales.

50 - → La participation contributive de l'Etat aux régimes de retraites, en conformité avec

ses obligations pour les fonctionnaires et l'IRCANTEC. La disparition de la " surcompensation " entre régimes dits " spéciaux " et l'arrêt du racket sur les caisses dont celle de la CNRACL (agents territoriaux et hospitaliers).

51 - → L'intégration dans l'assiette des cotisations des salariés et dans le calcul de la retraite de tous les éléments de rémunération (primes et indemnités pour les fonctionnaires et épargne salariale pour le privé).

52 - → L'extension de l'assiette des cotisations patronales à l'ensemble de la valeur ajoutée créée par les entreprises avec une modulation du taux suivant la part des salaires dans celle-ci (en faveur des entreprises qui développent l'emploi).

53 - → La taxation des revenus financiers des entreprises à hauteur de la contribution des salariés.

54 - → La mise en place pour la retraite d'un fonds de financement pour la validation dans tous les régimes des périodes de formation et de recherche du premier emploi.

55 - La CGT qui a refusé la mise en place en 1998 du " fonds de réserves " rejette son abondement par les privatisations et par une nouvelle cotisation salariale.

56 - Pour accroître les ressources permanentes des régimes de retraites, la CGT n'écarte pas un relèvement des cotisations. Toutefois, depuis 10 ans ce sont essentiellement les salariés qui sont mis à contribution alors que les entreprises en sont exonérées depuis 1984. Ce sont donc ces dernières qui doivent financer la majorité des 0,3 % par an d'augmentation des cotisations nécessaires pour résoudre le problème des comptes des régimes de retraites.

57 - La mise en cause des 37,5 annuités des fonctionnaires n'apporte rien sur la question du financement. Le retour de tous les salariés à cette durée n'a qu'une incidence marginale (de + 0,3 point de PIB). Notre pays dans la période de reconstruction d'après-guerre et de crise à partir des années 1970 a su assumer des progressions des besoins de financement des retraites de 4,8 et 12 % du Produit Intérieur Brut. Avec le retour de l'emploi et de la croissance il est en mesure d'absorber une progression de 7 ou 8 points à l'horizon de 2020-2040 d'un PIB qui aura plus que doublé.

IL N'Y A RIEN D'INELUCTABLE

L'enjeu capital pour le financement des retraites est une nouvelle répartition des richesses créées par les salariés, dont les fonctionnaires, pour la protection sociale et les retraites et non seulement pour les profits comme aujourd'hui.

UNE GESTION DEMOCRATIQUE :

Les gouvernements successifs ont fait des retraites un domaine complexe et technocratique qui échappe aux salariés alors qu'il relève d'un choix collectif.

Une véritable réforme doit déboucher sur l'élection des représentants salariés dans les organismes de retraites de base et complémentaires du régime général et un droit effectif d'intervention pour les fédérations de fonctionnaires de l'Etat, reconnu par le Code de la Sécurité Sociale mais jusqu'ici jamais appliqué.



Pour

Retraités : plateforme revendicative pour l'action

Dans les 10 prochaines années le nombre de retraités agents de l'Etat aura considérablement augmenté. Le maintien ou non des dispositions spécifiques du code des pensions est assujéti à la réforme en 2003. La poursuite des solidarités de principe entre générations au sein de la Fonction publique est un enjeu fondamental à traiter dans l'urgence par des contenus concrets dans l'action revendicative.

PLATEFORME REVENDICATIVE

Les agents non-titulaires bénéficient du régime général de la Sécurité Sociale et de la retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

Les agents titulaires relèvent du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite.

1) Retraite complémentaire (IRCANTEC) des agents non titulaires des fonctions publiques qui regroupent la Fonction Publique Hospitalière, la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique de l'État.

L'amélioration des droits des retraités de cette caisse complémentaire s'impose sur les points suivants :

1.1 Rétablissement du respect des

principes de la retraite par répartition sur lesquels sont fondés les textes qui régissent l'IRCANTEC (décret n°70.1277 du 23/12/70).

- 1.2** Rénovation du système de calcul d'évolution de la valeur du point qui détermine le montant de la retraite complémentaire, en prenant en compte tous les éléments de l'évolution des rémunérations comprenant le traitement, les primes et indemnités des fonctionnaires titulaires.
- 1.3** Application de la revalorisation de la valeur du point aux mêmes dates que celles des fonctionnaires titulaires.
- 1.4** Augmentation du nombre de points permettant d'établir le montant de la retraite par revalorisation des taux théoriques de 4,5 à 6 % de la tranche A, de 14 à 16 % de la tranche B, ceci avec effet sur le nombre de points acquis par les actifs et les retraités.
- 1.5** Rétablissement du droit à la bonification de points IRCANTEC sans restriction aux mères de famille y compris pour les retraitées. Attribution sans réserve de la bonification à la mère ou au père dans le respect de l'égalité des sexes.
- 1.6** Prise en compte dans la durée des cotisations des périodes de

chômage par la validation gratuite avec répercussion de cette mesure pour les retraités.

- 1.7** Augmentation du taux de réversion et attribution de la pension de réversion sans condition d'âge.
- 1.8** Élection des membres du conseil d'administration par les cotisants et les retraités, sur liste présentée par les fédérations syndicales représentatives des Fonctions Publiques.

2) Pensions relevant du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite.

Le Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite (C.P.C.M.R.) est constitué d'une partie législative, loi n°64-1339 du 26 décembre 1966, et d'une partie réglementaire décret n°66-809 du 28 octobre 1986 modifié un certain nombre d'autres décrets.

- 2.1** Toute modification ou amendement du C.P.C.M.R. doit emprunter la voie législative. Les circulaires, notes ou instructions sont à proscrire.
- 2.2** Suppression des discriminations entre fonctionnaires féminins et fonctionnaires masculins avec harmonisation

sur la base des dispositions les plus favorables.

2.3 Application des arrêts du 29 novembre et 13 décembre 2001 de la Cour de Justice des Communautés Européennes (C.J.C.E.) pour les retraités.

2.4 La Cour de Justice des Communautés Européennes reconnaît dans son arrêt du 29 novembre 2001 que les pensions des fonctionnaires retraités constituent des rémunérations continuées dans le cadre de l'article 119 du Traité de Rome.

L'article L.16 du C.P.C.M.R. donne les moyens de l'application de ce principe, appelé péréquation, qui a été mis en défaut lors des précédentes rénovations indiciaires dont les actifs ont bénéficié.

Péréquation des pensions dans tous les cas de rénovation des carrières indiciaires des actifs avec rétroactivité pour les retraités qui n'ont pas bénéficié des mêmes dispositions que les actifs.

2.5 Prise en compte pour le calcul du montant de la retraite de tous les éléments, traitement et primes, constituant la rémunération des actifs.

2.6 Les retraités ont, pendant leur activité, participé à l'enrichissement du pays. Ils ont droit au bénéfice de la répartition des fruits de la croissance.

D'où l'exigence d'une revalorisation de toutes les pensions afin, d'une part, de stopper leur dégradation quasi-continue depuis 1982 et, d'autre part, de faire bénéficier les fonctionnaires retraités des fruits de la croissance.

3) La protection sociale :

L'action sociale joue un rôle très important dans notre société, dans la satisfaction des besoins et des

demandes des retraités.

Les différents gouvernements ont accumulé de nombreux retards dans ce domaine pour les fonctionnaires retraités. Pourtant le lien perdure entre les employeurs publics, dont l'État, et les retraités des différents versants de la Fonction Publique.

Les retraités titulaires et non-titulaires de la Fonction Publique d'État demandent à être considérés comme des citoyens à part entière, à qui sont reconnus des droits en matière d'action sociale.

3.1 Chèques-vacances :
L'attribution du chèque-vacances aux retraités de la Fonction Publique qu'ils soient titulaires ou non avec la nécessité pour l'employeur d'appliquer les plafonds du revenu fiscal de référence à toutes les tranches de bonifications.

3.2 Une revalorisation des taux de l'aide ménagère à domicile et celle d'amélioration de l'habitat (révision des barèmes).

3.3 L'attribution d'une carte " personnelle " ouvrant droit à l'accès aux restaurants administratifs.

3.4 Maintien des services publics de proximité, poste, hôpitaux, gare, attribution de logements, d'aides à l'habitat, etc...

3.5 L'Allocation Personnalisée à l'Autonomie (APA) entre dans le cadre de la solidarité nationale, ce qui implique la prise en charge et la gestion par la Sécurité Sociale au même titre que la maladie.

En conclusion, que soit reconnue dans notre pays républicain la citoyenneté des retraités de la Fonction Publique de l'État. Cet objectif peut être atteint par la création d'organismes consultatifs départementaux, régionaux et nationaux, sous la responsabilité des autorités de l'État et avec les organisations syndicales. Cette démarche est essentielle pour que la démocratie soit effective là où sont abordés tous les problèmes et toutes les questions relatives aux retraités.

