Compte—rendu de mandat de membre

DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

fédération des services publics la cgt

Séance du CSFPT du 20 décembre 2017, Karim Lakjaâ

- Examen du projet de rapport : **« Revaloriser la catégorie A de la Fonction Publique Territoriale ».**

- Projet de décret relatif aux conditions de rattachement des fonctionnaires relevant des **cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et aux éducateurs de jeunes enfants** en vue des **élections aux commissions administratives paritaires** de la fonction publique territoriale lors du prochain renouvellement général.

- Projet de décret modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la **répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques** en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- **Compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).**

- Audition de M. Alain DORISON sur **le logement intermédiaire dans la fonction publique territoriale.**

Compte—rendu de mandat de membre

DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Séance du CSFPT du 20 décembre 2017, Karim Lakjaâ

SOMMAIRE

I/ Présentation des travaux du CSFPT

II/ Dossier rapport sur la revalorisation de la catégorie A

I/ Présentation des travaux du CSFPT

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le mercredi 20 décembre.

2 textes étaient inscrits à l'ordre du jour, ainsi qu'un projet de rapport relatif à la catégorie A de la fonction publique territoriale, rédigé conjointement par les formations spécialisées n°3 et n°4, respectivement présidées par **Jésus DE CARLOS (CGT)** et Daniel LEROY (adjoint au maire de Moussy-le-Neuf).

Intervention de Jésus De Carlos, en tant que Président de la FS3

I.I/ Présentation et le vote du projet de rapport intitulé « Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale »

[Voir le dossier spécial sur ce rapport en Partie II.]

Il est apparu pertinent que le CSFPT engage une réflexion transversale sur les catégories A, alors même que leurs grilles ont connu un tassement plus important que dans les autres catégories et que leurs missions et leurs responsabilités ont considérablement augmenté ces dernières années.

Dans une première partie, le rapport vise à présenter la situation statutaire et professionnelle des agents de catégorie A à partir des statistiques les plus récentes.

Puis dans une deuxième partie, le rapport aborde l'ensemble des problématiques et présente **les** 23 propositions du Conseil supérieur visant à améliorer les sujets les plus importants.

Le groupe de travail s'est attaché à étudier : Les questions de recrutement et de qualification, la situation statutaire des agents de catégorie A, leurs besoins de formation, les aspects concernant l'égalité professionnelle et la mobilité au regard des récentes évolutions réglementaires, l'environnement professionnel des cadres A notamment l'impact du numérique dans le travail des cadres territoriaux mais aussi les évolutions nécessaires de la gestion des organisations et du personnel.

Lors du débat, le collège des employeurs a reconnu que le processus de fusion de communautés a engendré en 2017 une surchauffe ; que la FPT n'a pas rechignée à la manœuvre, notamment les cadres qui tirent la machine.

Ce projet de rapport a fait l'objet d'un vote favorable unanime des suffrages, moins l'abstention de la CFDT.

Il est téléchargeable ici **:** **https://www.csfpt.org/rapports-publications/revaloriser-la-categorie-de-la-fonction-publique-territoriale**

I.II/ Projet de décret relatif aux conditions de rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale

Ce texte vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui en vertu de l'article 1er du décret portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers, seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1er février 2019, d'être électeurs et éligibles aux élections des commissions administratives paritaires de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018.

La DGCL a apporté les précisions suivantes : « *L'affaire est délicate. Il s'agit ici d'assurer le bon déroulement des élections professionnelles de 2018. L'origine du trouble est le report du PPCR. Il n'est pas possible de reporter les élections. Sans ce projet de décret, les assistants territoriaux socio-éducatifs et aux éducateurs de jeunes voteraient en catégorie B et ne seraient pas représentés en catégorie A. Il y aura une discussion au Conseil d'Etat. La solution proposée est meilleure au plan juridique que toutes les autres. C'est même la seule disponible. Le changement de catégorie est une certitude. Le fonctionnement des CAP pendant l'intervalle (2018) sera précisé par le Conseil d'Etat. Notamment en ce qui concerne la participation en CAP A en 2018 de ces agents encore en catégorie B. Si le projet de décret est rejeté par le Conseil d'Etat, il y aura des élections en catégorie A en décembre sans les agents concernés. De nouvelles élections auront lieu quelques mois plus tard* ».

La CGT a déclaré que le texte proposé s'inscrit dans le cadre du report du passage en catégorie A de ces agents en 2019. La CGT ne peut accepter cette disposition. Pour la CGT, ces agents doivent intégrer immédiatement la catégorie A. Un texte législatif, en conséquence, est indispensable immédiatement, reconnaissant le niveau II des diplômes en travail social.

A la DGCL, la CGT a également répondu : « *vous demandez un chèque en blanc. Cette demande de reconnaissance en catégorie est le résultat d'une lutte sociale. Cela fait des années que les agents attendent ce passage en catégorie A. Il s'agit ici d'une catégorie A au rabais* ».

Ce texte a reçu un avis défavorable unanime (- 1 abstention, celle du Président du CSFPT).

I.III/ Projet de décret modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

En vue de déterminer la composition des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline, ce texte modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques de chacune des catégories pour tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014.

Il procède en outre à l'actualisation des indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques, afin de tenir compte du nouvel échelonnement indiciaire intervenu dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrière et rémunérations (PPCR). Il tient compte dans le groupe hiérarchique 6 de la création des grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Enfin, il intègre par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, afin de tenir compte de leur passage au 1er février 2019 en catégorie A.

La DGCL a apporté les précisions suivantes pour justifier l'existence des groupes hiérarchiques : « *un conseil discipline ne peut comprendre un agent d'un grade inférieur au grade de l'agent comparaissant devant le dit conseil. Le Conseil d'Etat précise qu'un agent ne peut siéger dans une formation dans laquelle il aurait à apprécier la manière de service d'un agent de grade supérieur* ».

En réponse, la CGT expliqué que dans de nombreuses collectivités et établissements, des N+1 ont un grade inférieur à leur N-1. La CGT a proposé une expertise en lien avec la DGCL et la mise en œuvre d'un véhicule législatif qui permettra de repositionner les catégories comme le seul socle.

<u>La déclaration suivante a été faite au nom de la CGT:</u>

Le texte qui nous est proposé consiste à modifier le décret n°95-1018 du 1'/09/1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques.

Nous avons déposé un amendement, devenu l'amendement n°1 de la FS2, qui consiste à supprimer ce décret.

En effet, nous avons une revendication au niveau de l'ensemble des organisations syndicales de suppression des groupes hiérarchiques. Cette revendication a été renouvelée à plusieurs reprises et de dès l'origine du texte sur les CAP dans les années 1980.

Nous l'avons réaffirmé dans la période récente e particulier après les élections professionnelles de 2014 dans l'espoir que les groupes hiérarchiques soient supprimés en vue des élections de 2018.

Nous l'avons redit dans la période récente avec des interventions notamment lors des réunions du groupe de travail sur les élections professionnelles, par des courriers intersyndicaux réaffirmant notre position, des interventions lors des réunions du CSFPT.

A plusieurs reprises, la DGCL nous a répondu qu'un avis du Conseil d'Etat était nécessaire sur cette suppression.

Mais, il apparait que cet avis n'a pas été demandé. Après toutes ces tergiversations, les représentants de la DGCL en réunion de la FS2, nous ont dit que de toute façon cette suppression ne pourrait pas s'appliquer pour les élections de 2018.

Nous attendons du gouvernement qu'il travaille dans la transparence sur ce dossier et qu'il soit enfin expertisé en lien avec la demande du CSFPT.

Ce texte a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT. Le collège des organisations syndicales a été unanimement défavorable.

Dominique Pognon intervenant sur ce décret

I.IV/ Compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée

La DGCL a précisé qu'afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7% de la CSG, le Gouvernement a décidé de la suppression au 1er janvier 2018, de la Contribution Exceptionnelle de Solidarité (CES) de 1% et la création d'une indemnité compensatrice. Celle ne ressort pas du régime indemnitaire.

Le représentant de la DGCL et le Président du CSFPT

L'impact pour les 56 000 employeurs territoriaux est de l'ordre de 530 millions d'euros. Ce transfert imposé de charges sera compensé par une diminution du taux de cotisation patronale maladie. Cette compensation se veut dynamique, puisqu'elle évoluera avec le niveau de rémunération des agents.

Un décret interviendra après la publication de la loi de finances 2018. Une note d'information, de 5 pages relative à cette question signée par les ministres Collomb / Darmanin a été publiée le 14 décembre.

La note peut être téléchargée ici: http://www.elunet.org/IMG/pdf/note_dinformation_compensation_hausse_csg.pdf

Le Président du CSFPT a remarqué que les compensations dynamiques étaient souvent à la baisse. Il a ajouté qu'il avait été demandé au Conseil des normes de produire en 2019 une enquête portant constat sur l'année 2018 de la mise en œuvre de la compensation de la hausse de la CSG.

I.V/Rapport Dorison : logement intermédiaire des fonctionnaires (action sociale)

En 2016 était remis un rapport sur le logement intermédiaire des fonctionnaires.

Les auteurs de ce document (Dorison et Chambellan Le Levier) constataient que trop de fonctionnaires rencontrent des difficultés à trouver un logement.

S'appuyant sur la SNI**,** l'ERAFP (4,6 millions de fonctionnaires), l'IRCANTEC (1,6 million de contractuels publics) et le PREFON, un fond d'investissement (FLI) a été mis en place pour favoriser l'accès au logement intermédiaire des fonctionnaires.

Le logement intermédiaire n'est pas un logement social. Il est destiné aux classes moyennes en zones tendues. Il se caractérise par des conditions de ressources supérieures au logement social, tout en garantissant un loyer plafonné et inférieur au marché. .

Le dispositif a bénéficié essentiellement aux fonctionnaires d'Etat. La question se pose aujourd'hui d'élargir le dispositif aux agents territoriaux.

Alain Dorison, présentant la question du logement intermédiaire des fonctionnaires

II/ Dossier: rapport sur la revalorisation de la catégorie A

II.I/ Intervention du président de la FS3

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de présenter en séance plénière le rapport « Pour une revalorisation de la catégorie A de la Fonction publique territoriale ». Je ferai assez court pour laisser plus de place aux expressions des uns et des autres.

D'abord un mot pour rappeler le contexte et la démarche du conseil supérieur sur cette auto-saisine qui concerne près 150 000 agents territoriaux répartis, à ce jour dans près de vingt-huit cadres d'emplois différents. Une auto-saisine inédite au Conseil supérieur puisqu'il s'agit ici de traiter d'une catégorie d'agents qui paradoxalement, continuent à être les moins nombreux de la fonction publique territoriales mais qui occupent les missions les plus importantes.

La constitution d'un groupe de travail en 2013 sur la catégorie A résulte de la publication des décrets reformant le cadre d'emplois des administrateurs et de la création du « Nouvel Espace Statutaire » (NES) en catégorie B. Le Conseil supérieur constatait, à l'époque, que le contexte et la volonté gouvernementale n'incitaient pas pour la catégorie A à des mesures globales suffisamment en rapport avec l'évolution du contexte social et institutionnel et propres à créer des conditions égales de traitement entre les différents statuts particuliers, à même niveau de qualifications et de missions. Par ailleurs, les grilles de catégorie A ont connu un tassement plus important que dans les autres catégories alors que leurs missions et leurs responsabilités ont considérablement augmenté ces dernières années.

Cette réflexion transversale c'est poursuivie alors même qu'en mai 2016 la question de la création d'un cadre d'emplois de catégorie A est posée dans le rapport en auto-saisine sur la filière animation.

Le groupe de travail a procédé par auditions des acteurs publics liés à plusieurs problématiques en lien avec la feuille de route notamment Madame POCHIC pour l'égalité professionnelle et les centres de gestion et le CNFPT pour les concours.

Les problématiques générales portaient d'abord sur des inégalités constatées de déroulement de carrière d'un cadre d'emplois à un autre mais également le sentiment d'une fracture statutaire qui s'accentuaient entre cadres d'emplois au regard des évolutions réglementaires.

Le groupe de travail a traité des sujets les plus préoccupants en les complétant pendant trois ans, en prenant en compte notamment PPCR.

Il s'agit de :

- La question de la cohérence des missions;
- Les questions de recrutement et de qualifications;
- La situation statutaire et la formation professionnelle
- L'application de l'égalité professionnelle femmes/homme;
- L'environnement professionnel notamment l'impact du numérique dans le travail des cadres territoriaux;
- Mais aussi les évolutions nécessaires de la gestion des organisations et du personnel.

Dans sa première partie I le rapport vise à présenter la situation statutaire et professionnelle des agents de catégorie A. Le travail d'état des lieux et de diagnostic a été enrichi par une étude demandée à l'observatoire de la Fonction publique territoriale.

La deuxième partie du rapport aborde l'ensemble des problématiques et présente les propositions visant à améliorer les sujets que j'ai évoqués. Il s'agit de 23 mesures globales et pour la plupart de portée générale.

Je tiens à remercier damier LEROY qui a co-présidé cette auto saisine difficile et qui a apporté son soutien comme son point de vue dans le cadre de nos travaux notamment quand les centres de gestion et le CNFPT ont été auditionné sur les concours de catégorie A.

Je remercie plus particulièrement les deux chargées d'étude Sylvie AMARAL VACHEZ et Christine THOMAS pour le traitement administratif des sujets et pour la veille d'actualités juridique et sociale.

J'espère que ce rapport recueillera un vote favorable des deux collèges dans un contexte où il est important de rappeler le rôle essentiel des cadres territoriaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques locales.

Merci de votre attention.

Jésus DE Carlos.

II.II/ Déclaration de la délégation CGT

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames, Messieurs les élus,
Cher-es collègues,

La CGT tient à remercier les membres de la Fs3 et le Conseil supérieur pour la finalisation de ce rapport. Ce n'était pas un travail facile compte tenu du périmètre de l'auto-saisine et les évolutions syndicales, sociales et politiques de ces dernières années.

La CGT souhaite rappeler quelques éléments de contexte qui permettront de mettre en perspective toute la pertinence de certaines propositions.

Avec la mise en œuvre d'une construction statutaire nationale, l'acte I de la décentralisation avait permis l'émergence d'un encadrement de qualité dévoué au service public territorial local.

La proximité avec les élus et les administrés a toujours constitué une de leurs spécificités. Pour eux, l'usager représente une figure concrète et palpable qu'il dispose on non de relais efficaces pour rétroagir sur les dynamiques publiques.

Souvent, le cadre territorial est le seul confronté aux dérives excluantes d'une société de plus en plus inégalitaire et stigmatisante. Face au recul constant de l'encadrement technique et juridique des services de l'Etat, il lui a fallu acquérir toujours plus d'expertise. Face au poids croissant des grands délégataires qui entendent toujours plus influencer sur la nature du service public, les cadres territoriaux et experts de la Fonction publique territoriale ont acquis une capacité croissante de négociation.

Les cadres territoriaux, parce qu'ils sont fonctionnaires avant tout, ont le souci constant d'éviter toute inversion des rôles, certains élus trouvant plus plaisant de jouer au super-chefs de service plutôt que d'effectuer les véritables choix d'orientation stratégique. Les cadres territoriaux sont aussi susceptibles d'apporter des compétences spécifiques aux administrations de l'Etat et aux hôpitaux publiques. Mais leur mobilité se heurte trop souvent à d'étroits préjugés corporatistes, et à une représentation dévalorisante du versant territorial renforcé par un malthusianisme de l'emploi public qui, après s'être appelé RGPP, puis MAPP, se dénomme aujourd'hui CAP 2022.

Aujourd'hui, il est demandé aux cadres de catégorie A d'entériner des politiques « anti services publics » en compressant les équipes de travail, en faisant des propositions budgétaires toujours plus étriquées, en réduisant la qualité du travail, en demandant d'évaluer quel service rendu peut être dégradé purement et simplement. Cela engendre de sérieux conflits éthiques et des injonctions paradoxales du type « faire mieux avec moins », aggravés par le processus continu de délitement des collectivités suite à la réforme territoriale.

La perte de légitimité est effectivement liée à des campagnes d'opinion qui furent virulentes et largement relayées au cours des récents débats électoraux. En effet, des voix médiatiquement dominantes tendent à déconsidérer l'efficacité du service public de proximité et le statut des fonctionnaires. La logique de la performance et de l'efficience au détriment de la qualité et de l'efficacité sociale vient pallier le manque d'imagination et de volonté politique de résister à la marchandisation des services publics. Ce glissement idéologique s'appuie bien entendu depuis plusieurs décennies, sur le recrutement massif de contractuels et le scandale des « reçus collés » qui en dit long sur les contradictions des employeurs publics.

Par ailleurs, la majorité des cadres A de la Fonction publique territoriale ressentent une certaine fragilité de leur "statut social ». Les causes de cette situation sont d'abord liés à la perte de sens du service public mais aussi à la fragmentation statutaire avant d'être financières. En effet, L'unité de la catégorie A est compromise par un classement en trois niveaux « A atypique, A type et A+ » qui se traduit par des inégalités d'évolution de carrière et dont la vocation est de limiter l'accès aux missions et aux responsabilités supérieures.

Dans le même temps, les cadres territoriaux vivent assez mal la transformation de leur environnement professionnel. Le développement du numérique favorise des dérives et des conceptions du travail ou le temps professionnel s'intensifie, le temps personnel et le temps de repos sont présentés comme des contraintes et plus comme des finalités.

Soucieux d'accompagner les politiques capitalistes en diminuant les dépenses publiques et ouvrir de nouveaux marchés, l'Etat ne cesse de « faire les poches » des collectivités territoriales. La baisse des dotations représente une menace globale et frappe notamment en premier lieu le secteur culturel notamment l'enseignement artistique mais aussi l'aménagement du territoire.

Dans ce contexte de délitement des politiques publiques, certaines cadres de direction enthousiasmés par le dogme de l'innovation tentent de « formater » les cerveaux des cadre territoriaux en multipliant les séminaires de management stratégique et opérationnel notamment via le CNFPT au nom de l'adaptabilité permanente. Pourtant, la souffrance au travail est partout, le burn out pointe dans les services et nul ne semble vouloir apporter de réponse suffisamment satisfaisante à la crise globale qui s'annonce.

Ce rapport pose non seulement cet ensemble de constats généraux mais apporte aussi des réponses aux problématiques statutaires, d'emplois et aux pratiques professionnelles au travers de vingt trois recommandations générales mais suffisamment finalisées pour faire évoluer le déroulement de carrière et les conditions d'emplois et de travail des cadres territoriaux.

Corinne Normand, lisant la déclaration sur le rapport

Ces vingt trois propositions sont à considérer comme une base de discussion et de négociation avec le gouvernement pour garantir l'unité de la catégorie A.

Parmi elles, la CGT insiste sur l'urgente nécessité d'une harmonisation des missions et une revalorisation des carrières et des rémunérations. Il va s'en dire que les auditions d'experts ont permis également d'aborder d'autres sujets préoccupants comme l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la situation dramatique des cadres d'emplois de la filière artistique et culturelle.

Pour donner une suite à ce rapport, le Conseil supérieur pourrait compléter une présentation aux ministres par une présentation aux groupes parlementaires.

La CGT donnera un avis favorable à ce rapport visant à revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale. Il était temps qu'il soit présenté au Conseil supérieur non parce qu'une auto-saisine réalisée sur quatre ans soit trop longue mais parce que depuis la feuille de route de 2013, les élections professionnelles de 2014 et l'application de PPCR et notamment son volet salarial qui n'a pas conduit aux revalorisations nécessaires au rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires, la CGT considère que les enjeux concernant la catégorie A restent entiers.

Merci de votre attention.

II.IIII/ Contribution Fédération CGT et UFICT-CGT des services publics au rapport

GARANTIR L'UNITE DE LA CATEGORIE A

Contexte

Avec la mise en oeuvre de la construction statutaire nationale, la décentralisation a permis l'émergence d'un encadrement de qualité dévoué au service public local et territorial. Divers par leurs origines et leurs qualifications, les plus de 150 000 agents territoriaux de catégorie A mettent en commun leurs efforts au services des politiques publiques locales.

La proximité avec les élus et les administrés a toujours constitué une de leurs spécificités. Pour eux, l'usager représente une figure concrète et palpable qu'il dispose ou non de relais efficaces pour rétroagit sur les dynamiques publiques. Souvent, le cadre territorial es tel seul confronté aux dérives excluantes d'une société de plus en plus inégalitaire et stigmatisante. Face au recul constant de l'encadrement technique et juridique des services de l'Etat, il lui a fallu acquérir toujours plus d'expertise. Face au poids croissant des grands délégataires qui entendent toujours plus influencer sur la nature du service public, les cadres et experts territoriaux ont acquis une capacité croissante de négociation.

Pourtant, malgré le souci constant de garantir une symbiose entre les exigences techniques, sociales et de plus en plus budgétaires ; malgré le souci constant d'éviter toute inversion des rôles ; les cadres territoriaux se heurte depuis une bonne décennie à une dévalorisation de leur qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social liés probablement à d'étroits préjugés corporatistes renforcés par un malthusianisme de l'emploi public qui, après s'être appelé RGPP puis MAPP est « en marche » vers une nouvelle désignation.

Pour, la Fédération CGT des services publics et son Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (UFICT), les dernières réformes statutaires issues d'une volonté politique de renforcer la performance au détriment de l'efficacité sociale sous prétexte de rationalisation des missions de la catégorie A, ont amené un tassement des grilles indiciaires, à freiner la mobilité et le déroulement de carrière et conduit à de fortes inégalités de traitement.

Le troisième volet du relevé de conclusion du 21 février 2008 établi au niveau de l'État et relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique prévoyait que des discussions soient engagées durant la période 2009 / 2011 sur la reconstruction des grilles indiciaires des catégories A et B.

Au cours du second semestre 2009, les discussions se sont déroulées sur les grilles indiciaires de la catégorie A.

Seule la création du Grade à Accès Fonctionnel (GRAF) est sortie de ces discussions. Le GRAF tend à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois (administrateur, d'ingénieur, d'attaché territorial,…).

La proposition de création du GRAF montre la limite des facilités de gestion qui ont conduit à multiplier les statuts d'emploi. Il apparaît la nécessité de sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle des cadres de la seule détention d'un emploi par nature précaire ou à un niveau de responsabilité exceptionnelle. La même remarque vaut pour les primes qui se sont multipliées depuis 1983 avec un taux de primes passant de 20 à 40 % pour le A aujourd'hui !

La CGT ne conteste certes pas l'existence d'emplois à la discrétion du gouvernement pour le versant Etat de la Fonction publique : préfets, directeurs d'administration centrale, etc… Ceux-ci doivent être d'un nombre limité.

La CGT affirme son entière disponibilité pour une véritable négociation sur la grille à partir des qualifications d'aujourd'hui. La question se pose d'autant plus pour la catégorie A, que celle-ci a particulièrement subi l'écrasement de la grille et les effets des politiques salariales successives. En 1983, l'indice de début de la catégorie A était à 75 % du SMIC. Il est aujourd'hui à 11,5 % !

Le point d'indice de la Fonction publique détermine plus de 80% du traitement des fonctionnaires. Il a déjà perdu 13.8% par rapport à l'inflation depuis le 1er janvier 2000. Depuis le 1er juillet 2010, date du début du gel du point, il a perdu 5.5%.

En 2016, le PPCR, accord minoritaire, n'a pas conduit aux revalorisations nécessaires au rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Bien au contraire, ce protocole est porteur de régressions fortes notamment avec l'allongement de la durée de la carrière et la suppression de l'avancement au minimum. Les revalorisations restent modestes et inégales. Les conditions d'avancement et de déroulement de carrière continuent de marquer de fortes inégalités entre filières à même niveau de missions.

En 2013, la CGT a demandé la création d'un groupe de travail catégorie A au CSFPT pour s'opposer à toutes modifications statutaires morcelées par cadre d'emplois e par filière proposées par le gouvernement et répondant à des demandes d'associations professionnelles.

Les revendications CGT pour la catégorie A

Des missions revalorisées pour les agents de catégorie A

On peut repérer cinq misions principales exercées par les agents de catégorie A : direction, conception, expertise, prospective, recherche. Elles ne sont pas mise en oeuvre dans toute les filières. Dans leur grande majorité des filières professionnelles, les agents de catégorie A sont structurées en deux sous groupes principaux : les cadres de mission (encadrant, cadre spécialisé ou expert) et les cadre de direction (principalement des emplois fonctionnels). La CGT demande une harmonisation des missions des cadres d'emplois de catégorie A afin de faciliter la mobilité professionnelle et le déroulement de carrière linéaire.

Une revalorisation statutaire à partir des qualifications

La CGT demande que le classement en trois catégories A, B et C reflètent vraiment les niveaux de qualifications. Il y a nécessité d'obtenir une harmonisation de tous les cadres d'emplois. Pour chaque filière professionnelle, la CGT revendique la référence au moins à deux niveaux de qualification à BAC +3/BAC+5 et BAC+5/BAC+8. Par exemple pour la filière administrative, niveau BAC+3/ BAC+ 5 pour attaché territorial et niveau BAC+5/ BAC+ 8 pour administrateur territorial.

Suite à la loi Fioraso du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et de la recherche, l'article 6 du décret donne la possibilité aux titulaires d'un doctorat d'intégrer plusieurs cadres d'emplois de catégorie A de la FPT

par concours externe avec une épreuve adaptée et une bonification d'ancienneté de 2 ans s'ils peuvent justifier d'une préparation du doctorat sous contrat de travail. Le décret prévoit une fiche de renseignement présentant le parcours professionnel de tous les candidats quelque soit le niveau de qualification (BAC+3 à BAC+8). Cette disposition remet en cause l'égalité de traitement des candidats devant le concours. La CGT refuse de cautionner l'absence de volonté gouvernementale de valorisation des parcours professionnels des chercheurs dans les universités mais proteste quant à la dégradation volontaire du niveau de recherche en France. Tout en refusant la surqualification, l'UFICT considère que les titulaires d'un doctorat ont toutes leur place dans la FPT sur les cadres d'emplois correspondants à leur niveau de qualification (BAC+8). LA CGT revendique une véritable politique de création d'emplois pour développer l'ingénierie et la prospective territoriale.

La création et le repositionnement de certains cadres d'emplois en fonction du niveau de qualification

Afin de tendre vers l'unification des trois versants de la Fonction Publique, la CGT revendique que les corps se substituent aux cadres d'emplois en vigueur. Un corps regroupe les fonctionnaires d'un même niveau de qualification (initiale ou acquise) et pouvant exercer les missions de service public définies au sein d'une filière, à ce même niveau de qualification. Le corps comporte deux grades composés d'échelons.

Certaines filière professionnelle n'ont pas de corps ou cadre d'emplois à certains niveaux de qualification. Il s'agit de garantir des conditions d'avancement et de rémunération identique entre corps ou cadres d'emplois à partir du niveau de qualification. Afin d'assurer une cohérence entre qualifications, déroulement de carrière, niveau de missions et rémunérations, la CGT demande comme principe :

une catégorie A pour chaque filière professionnelle avec une structure de carrière composée de deux cadres d'emplois avec chacun deux grades (exemple filière administrative : attaché, attaché principal ; administrateur, administrateur principal).

le positionnement des cadres d'emplois existants au bon niveau de qualification et de responsabilités. (par exemple, cadre d'emplois d'ingénieur et cadre d'emplois d'administrateur à BAC+5) afin de favoriser une évolution de carrière.

Conforter le concours pour accéder à l'emploi public

Pour cela le concours doit rester la voie principale pour entrer dans la Fonction publique. L e concours vaut recrutement sur un poste ouvert. Tous les lauréats doivent être nommés. Pour cela, les collectivités doivent épuiser la liste d'aptitude avant de pouvoir recruter un contractuel par dérogation. Les lauréats du concours de catégorie A doivent bénéficier d'un statut d'élève avant d'occuper l'emploi. Les emplois sont ouverts suffisamment tôt pour permettre une véritable gestion prévisionnelle et recruter des fonctionnaires qualifiés. Les lauréats qui ne sont pas recrutés directement par une collectivité sont rattachés au centre de gestion.

Garantir un déroulement de carrière linéaire aux agents

La CGT défend une conception linéaire de la carrière qui se structurent selon les principes suivants :

une évolution d'échelon sur deux grades au maximum par corps ou cadre d'emplois, sans blocage de carrière, permettant de doubler la rémunération pour une carrière complète au sein de chaque corps. Pour la CGT la grille d'une catégorie doit permettre de dérouler une carrière complète en 35 ans au maximum. La durée maximale d'un échelon doit être de de 2 à 3 ans.

Le passage au deuxième grade doit être automatique après une certaine ancienneté dans le dernier échelon du premier grade de 5 ans.

Une possibilité de passage accéléré au grade supérieur par examen professionnel et tableau d'avancement doit toujours être ouverte.

Le changement de catégorie et/ou de filière intervient uniquement par concours interne.

Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières (avec la suppression de l'examen pro pour accéder à attaché principal puisque les ingénieurs, cadre d'emplois occupé principalement par des hommes, n'en n'ont pas).

Compte—rendu de mandat de membre

DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Séance du CSFPT du 20 décembre 2017, Karim Lakjaâ

L'impérative revalorisation des traitements, rémunérations et pensions

Aujourd'hui l'entrée en catégorie C par concours se fait au SMIC, alors qu'en 1983 elle était à 1,23 SMIC. Pour la catégorie B l'entrée se fait à 1,02 SMIC, contre 1,33 SMIC en 1983. Pour la catégorie A l'entrée se fait à 1,13 SMIC, contre 1,75 SMIC en 1983.

L'écrasement en trente ans de la grille sur le SMIC a fait perdre sa cohérence à la grille indiciaire de la Fonction publique, qui aujourd'hui ne reconnaît plus correctement les qualifications des agents à leur juste valeur.

La CGT revendique une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 entre le premier échelon de la catégorie C (1 800 €) et de l'échelon sommital de la catégorie A (8 280 €). Toutes les primes ayant un caractère de complément salarial doivent être transformées en point d'indice, et intégrées à la grille.

Revendications

La CGT demande une grille indiciaire linéaire commune aux trois versants de la Fonction publique traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation.

Un grille indiciaire identique (début et fin de grille) pour les cadres d'emplois à même niveau de qualification.

Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emplois entre le début de carrière et la fin de carrière, avec des ratios à 100% garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle

La CGT revendique la ré-indexation des pensions sur les salaires.

Supprimer les seuils démographiques

Depuis le rapport du Conseil supérieur du 7 juillet 2004 intitulé « les seuils et quotas » : freins ou régulateurs », la CGT demande la suppression des seuil. En effet, les seuils démographiques viennent souvent bloquer le déroulement des carrières des agents de catégorie A mais aussi empêchent les collectivités de recruter un agent expert ou à forte technicité pour développer une politique publique spécifique.

Limiter les emplois fonctionnels

Les chiffres montrent que les détachement sur emploi fonctionnel ne représentent qu'une infime minorité de personnes. Ainsi, la création de plus en plus systématique de « grade à accès fonctionnel », ne peut, outre ses effets arbitraires, que provoquer un effet d

Pour la CGT, ceux-ci doivent être d'un nombre limité. Les cadres de mission et cadres de direction comme tous les fonctionnaires doivent disposer de garanties statutaires pour ne pas faire dépendre leur carrière de l'allégeance au pouvoir en place ou de la subordination à tel ou tel lobby.

Les agents de catégorie A aspirent à une autre reconnaissance de leur investissement professionnel avec une réelle revalorisation indiciaire et une sécurisation des déroulements de carrière dans un cadre statutaire.

Supprimer le grade à accès fonctionnel (GRAF)

Depuis la généralisation du GRAF aux trois versants de la Fonction publique, le gouvernement considère que les agents titulaires continueront à trouver intérêt à obtenir un détachement sur emploi fonctionnel. La CGT considère qu'il s'agir en fait d'un régime dérogatoire élitiste pour les emplois de direction. L'UFICT refuse toute conception qui remettrait en cause l'unité de carrière de la catégorie A en la divisant en trois : les A atypique, les A type et les A+ ou A supérieur. La CGT refuse également un déroulement de carrière conditionnée par des critères subjectifs issus de la manière de servir et de la valeur professionnelle qui pourraient justifier un avancement sur le grade à accès fonctionnel et l'octroi d'un échelon spécial selon un taux de promotion fixée par l'autorité

Compte—rendu de mandat de membre

DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIAL

Séance du CSFPT du 20 décembre 2017, Karim Lakjaâ

territoriale. Par exemple, les attachés principaux et directeurs territoriaux (en voie d'extinction) pouvant prétendre au grade d'attaché hors classe sont déterminés par le «niveau élevé de responsabilité» ou «la valeur professionnelle exceptionnelle» mais aussi à partir de strates démographiques des collectivités proches de celles fixées pour les administrateurs territoriaux.

Du fait que tous ceux qui peuvent y prétendre n'y accéderont pas, il s'agit d'un détournement des fondements des principes de la carrière et de l'égalité de traitement des fonctionnaires.

La revalorisation de la formation professionnelle

Si le statut d'élève doit se généraliser à l'ensemble des cadres d'emplois tout en adaptant sa durée aux missions des cadres d'emplois, il y a nécessité de revaloriser l'ensemble de la formation professionnelle des agents de catégorie A compte tenu la complexité accrue de l'environnement territorial et des responsabilités exercées dans un contexte territorial de moins en moins stable.

La CGT rappelle son attachement à l'édifice statutaire qui a permis des avancées certaines dans le sens de l'égalité à l'emploi public local, de la parité (même si des situation des emplois de direction tendent à évoluer trop lentement) et de l'ascension sociale.

La CGT prône l'unité de la catégorie A et demande à ce que la notion abusive de « A+ » cesse de figurer dans le rapport annuelle de la Fonction publique.

■■■■

La prochaine séance plénière aura lieu le 14 février 2018.