

Représentativité : imposer l'option démocratique

Le patronat et certains syndicats engagent le 24 janvier des discussions sur les règles de représentativité et de la négociation collective dans le secteur privé. Ces discussions ont-elles une chance réelle de déboucher sur une réforme démocratique des règles de représentativité, telle qu'elle a été préconisée dans un avis largement majoritaire du conseil économique et social en novembre 2006 ? Les raisons de s'interroger sont multiples. Les seules organisations syndicales invitées sont les bénéficiaires d'une représentativité octroyée par un arrêté ministériel de 1966, largement contesté depuis des années. De plus, trois des cinq syndicats concernés ont, avec le patronat, voté contre l'avis du CES en 2006. L'Etat, pourtant premier employeur du pays, pourrait jouer un rôle moteur, en cohérence avec les engagements pris sur ces questions par le chef de l'Etat: or il tergiverse et dans le secteur de la fonction publique, le gouvernement a unilatéralement décidé le report de négociations pourtant annoncées par les deux ministres concernés pour janvier 2008. En agissant ainsi, le gouvernement se prive de la possibilité d'être précurseur dans la mise en œuvre de l'avis de la 3^e assemblée du pays.

La FSU s'inquiète de ce report qui risque d'inscrire les évolutions du dialogue social dans la fonction publique dans la dépendance

Secteur situation des personnels du 12 décembre 2007

Deux stages très signalés auxquels il convient de s'inscrire d'urgence : les 30 et 31 janvier 2008

STAGES FINALEMENT REPORTÉS SUIVRE LES MESSAGES DU CENTRE DE FORMATION

Avenir de la Fonction Publique (RGPP et conférences Fonction Publique)

Santé et Protection sociale.

Un message aux membres du secteur est nécessaire pour qu'ils s'inscrivent.

Construction de l'action précaire

Profiter du stage des 12 et 13 mars pour faire de la première journée une journée de mobilisation : colloque (autour de stats et de portraits, avec intervention de chercheurs, suivi de délégations tous azimuts (ministères, groupes parlementaires).

Orientation à présenter au prochain BDFN ; préparer une note ; mettre en place un groupe de travail du CA SDP avec des camarades des différents syndicats.

Date proposée : le jeudi 10 janvier de 14 heures à 17 h.

Protection sociale : point d'information

- Projet d'avis du CES vers une fiscalisation accrue (basculer une partie des cotisations patronales sur des taxes, CSG peut-être) ; il ne se prononce pas sur les franchises. Acte un désengagement de l'assurance maladie obligatoire, vers une sollicitation plus importante des mutuelles. Propose un plus grand contrôle des ALD (affections de longue durée) et vise des restrictions.

- CNSA : la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (alimentée par le lundi de Pentecôte) publie un rapport inquiétant sur la dépendance.

- Le carrefour social de la MGEN enquête sur les fins de carrière des enseignants.

Retraites

La commission de garantie a rendu public son avis : 41 annuités en 2012. Le COR a publié le 21 novembre son rapport. Voir CP FSU. Il doit y avoir un rapport du gouvernement au Parlement avant la fin de l'année civile.

- Lors du CDFN, il a été retenu d'élaborer des fiches en réponse

de celles du seul secteur privé.

La FSU réaffirme que l'adoption de nouvelles règles de représentativité ne peut être différée plus longtemps. La légitimité des organisations syndicales ne peut continuer à ignorer le vote des salariés.

Pour la FSU, un ensemble de principes doit guider toute réforme répondant aux exigences démocratiques :

- la liberté de candidature syndicale aux élections professionnelles ;

- une représentativité fondée sur le vote des salariés ;

- la validité de tout accord collectif soumise à un avis majoritaire des personnels représentés par les organisations syndicales ;

- une composition des instances de concertation transparente respectant l'audience de chaque syndicat mesurée par l'élection, ce qui implique l'abandon de tout siège précipitaire.

La FSU espère que chacun prendra toute la mesure de ces exigences démocratiques et que les voies seront trouvées, avec l'ensemble des organisations syndicales, pour y répondre. Les syndicats qui veulent être des espaces de démocratie ne peuvent en refuser les règles pour fonder leur propre légitimité devant les salariés.

Communiqué FSU du 23 janvier 2008

aux impasses ou aux orientations du rapport du COR sur plusieurs points liés à la Fonction Publique. Ces fiches seront utiles dans les audiences avant les élus et en direction du ministère FP.

Cinq sont prévues

- Bonifications pour enfants

- Minimum garanti

- Report de l'âge d'entrée dans la vie active (fiasco du rachat des années d'études dans la FP, difficulté d'insertion professionnelle). Y noter la régression de 2003 pour les infirmières FPE.

- Décote et cas type

- CPA

Le casdp les prépare et les met en circulation avant finalisation.

- La plaquette sera disponible courant janvier pour diffusion militante. Un diaporama exhaustif est quasiment prêt. Diffuser cette version longue que chaque utilisateur peut adapter. Préparer une version réduite pour l'animation de réunion d'information syndicale.

Fonction Publique

Le questionnaire remis pour la conférence valeurs et missions reprend les orientations de Sarkozy pour la Fonction Publique. C'est bien une logique radicalement différente de la nôtre. S'y opposer avec les collègues, cela nécessite de s'expliquer. Poursuivre la campagne d'opinion.

Demande d'audience adressée au DGAFP.

- Prime d'objectif proratisée pour les déchargés syndicaux (préfectures)

- Agents contractuels des offices agricoles.

- Frais de déplacement

- Droit au congé d'aidant familial : quelle transposition pour la FP.

Les syndicats sont invités à fournir des éléments sur les difficultés rencontrées sur les frais de déplacement.

Cette audience aura lieu le mardi 29 janvier à 16 heures.

Nous serons reçus par Madame Lévêque, directrice adjointe.

L'ENSEIGNEMENT
L'ÉDUCATION
LA RECHERCHE
LA CULTURE
LA FORMATION
L'INSERTION

POUR

Info



Année 14, n° 403 - 28 janvier - 1er février 2008 — N° ISSN: 1247-2859 - Hebdomadaire

Editorial :

Après la mobilisation du 24 janvier

Après la journée d'action du 20 novembre, la mobilisation du 24 janvier confirme l'ampleur du mécontentement et des attentes des personnels de la Fonction publique en matière de salaires, d'emploi et de missions. Ce mouvement rencontre l'adhésion majoritaire de l'opinion.

Pour l'instant, la seule réponse ministérielle est un rendez vous tardif le 18 février, alors que la revendication unitaire est portée depuis l'été 2007. A cela s'ajoute une menace inacceptable de remise en cause des conditions d'exercice du droit de grève dans l'Education voire au-delà.

Les organisations soussignées appellent le gouvernement à prendre d'urgence la mesure des exigences des personnels et à apporter les réponses qu'ils attendent. Elles exigent l'ouverture de négociations salariales dès la première semaine de février. Il serait incompréhensible que le gouvernement organise une « semaine de la Fonction publique » sans répondre aux revendications des personnels : si le ministre a des propositions à faire, il n'y a aucune raison d'attendre trois semaines. Elles écrivent dans ce sens au Premier Ministre. Elles se réuniront le 1^{er} février pour apprécier les réponses du gouvernement.

D'ores et déjà les organisations appellent les personnels à maintenir la pression par des initiatives unitaires (conférences de presse, interpellations des élus, rassemblements, manifestations,...) en particulier à l'occasion de la « semaine de la Fonction publique » organisée par le gouvernement du 1^{er} au 8 février.

Communiqué FSU du 25 janvier 2008

Le rapport Attali

Le rapport ATTALI, qui prétend « libérer la croissance », est rendu public à un moment où l'actualité est marquée par la crise financière liée à la crise des « subprimes » aux Etats-Unis. La coïncidence ne manque pas de sel. Alors que cette crise qui menace la croissance mondiale est due d'abord aux excès d'un libéralisme financier déchainé, la commission propose un ensemble de mesures hétéroclites dont le point commun est de relever de l'idéologie du tout libéral sans jamais en interroger les dogmes.

Se gardant d'esquisser une politique dynamique d'emploi et des salaires, la commission ATTALI fait flèche de tout bois pour réduire la dépense publique, réduire le coût du travail en fiscalisant une partie du financement de la protection sociale (relance de la TVA sociale), mettre les allocations familiales sous conditions de ressources...Il propose (rejoignant les mesures envisagées dans la RGPP) d'affaiblir le rôle des administrations centrales et de généraliser les « agences de délégation de services publics », considérées a priori comme moins coûteuses et plus efficaces.

Estimant (à juste titre) que la jeunesse doit être mieux préparée à la société de la connaissance, il ne propose dans ce cadre que d'ouvrir 10 pôles d'enseignement supérieur, avec un financement privé pouvant aller jusqu'à 80% ! Il vise non seulement le démantèlement de l'enseignement supérieur public, mais aussi l'hyperconcentration géographique, structurelle et thématique de la recherche sur quelques créneaux ; quant aux personnels, ils verraient ainsi leurs statuts désintégrés et leurs carrières totalement individualisées. Dans la même logique de concurrence et d'ignorance de la question des inégalités, il propose par exemple la liberté totale pour les parents de choisir le lieu de scolarisation de leurs enfants ou l'évaluation des agents publics par les usagers, sans mettre en cause les suppressions d'emplois qui affaiblissent les services publics et la disparition, en milieu rural notamment, de services publics de proximité.

Pour l'entreprise il préconise le contrat plutôt que la loi, et la possibilité de déroger aux 35 heures. De plus, il suggère de redéfinir le licenciement qui pourrait prendre en compte de nouveaux motifs comme la réorganisation de l'entreprise ou l'amélioration de la compétitivité. Le rapport va jusqu'à remettre en cause le principe de « précaution » et une partie des avancées du tout récent Grenelle de l'environnement. Au delà des quelques mesures présentées comme iconoclastes et qui ont peu de chance d'être appliquées (comme la relance de l'immigration de travail ou la suppression des départements au profit des régions et de l'intercommunalité), le rapport fait preuve d'un grand dogmatisme qui ignore les questions du développement durable, le rôle et l'importance des solidarités, des collaborations, des droits et des services publics dans la société.

Communiqué FSU du 23 janvier 2008

Protocole d'accord sur le contrat de travail

Le Conseil Délibératif Fédéral National de la FSU a examiné le protocole d'accord sur le contrat de travail. Celui-ci, négocié à une période marquée par l'absence de modification des règles de représentativité, prévoit notamment :

- l'allongement des périodes d'essai, avec des durées inacceptables ressemblant à une sorte de mini CNE

- des « contrats à objectifs définis » pour les ingénieurs et cadres (entre 18 et 36 mois) introduisant le développement de la flexibilité dans des secteurs et des professions aujourd'hui encore préservées (informatique...)

- une rupture conventionnelle qui ne permet aucun recours devant le conseil des prud'hommes et dont on ne sait même pas quelle indemnisation chômage elle entraîne pour le salarié.

Tout cela intervient dans un contexte où les garanties en matière de maintien national et intercatégoriel de la durée légale du travail sont remises en cause. Le texte prévoit par ailleurs un cadrage de la future négociation UNEDIC tout à fait préoccupant. Ce protocole contient des contreparties qui sont extrêmement réduites et doivent faire l'objet de négociations ultérieures, que ce soit l'indemnité de rupture du contrat de travail, la portabilité de certains droits à la couverture santé complémentaire et au DIF, ou la prime forfaitaire pour les jeunes demandeurs d'emploi.

La FSU dénonce ce projet parce que particulièrement déséquilibré avec davantage de flexibilité et très peu de sécurité : les employeurs vont encore bénéficier d'un salariat plus précarisé.

Communiqué FSU du 20 janvier 2008

Retrouvez les infos
sur le site web de la fsu:
<http://fsu.fr>

imprimé par nos soins- n°ISSN: 1247-2859- N°CPPAP: 0710 S 07455—Dépôt Légal: Janvier 2008 Prix: 0.40€

Directeur de la Publication: Gérard Aschieri

POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, Info
3/5 rue de Metz - 75010 Paris - TEL: 0144799030 - FAX: 0148010252 - E-Mail : fsu.nationale@fsu.fr

Sommaire: P.1 :Éditorial - Rapport Attali - Contrat de travail P.2 et 3 : Compte-rendu CSFPE du 18 décembre 2007 P.4 et 5 : Note sur les salaires P.6 et 7 : Note RGPP, politique sociale P.7 : Sécurisation des parcours professionnels P.8 : Communiqué représentativité - Compte rendu secteur situation des personnels du 12 décembre 2007

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L’ETAT

Solidaires demande un compte rendu complétant le relevé des votes
Le directeur ne veut pas d’un compte rendu exhaustif. Il existe un enregistrement des débats non diffusé. Il propose de rechercher une formule plus courte.

Présentation parle ministre et le directeur de l’administration de la RGPP (révision générale des politiques publiques).

Les trois chantiers sur la GRH (gestion des ressources humaines) ont été présentés lors de la précédente réunion du CSFPE le 16 octobre et le travail s’est poursuivi sur les pistes évoquées alors. La présentation d’aujourd’hui traitera des mesures normatives. Adaptation et mobilités découlent de la réforme de l’Etat. Des outils sont nécessaires dès le printemps prochain.

Il ne s’agit pas d’un projet refondateur, il existe un processus de long terme qui débutera avec le livre blanc de la conférence Valeurs. Il s’agit de la simplification de la gestion des carrières. Les réponses relèvent de différents sphères (législatives, réglementaires ou pratiques managériales).

Ouvrir aujourd’hui une concertation en amont de la concertation formelle du CSFPE.

La feuille de route : mettre en place les outils non normatifs comme les bourses d’emploi ; investir dans les nouveaux métiers de la GRH; développer la gestion personnalisée. Faire vivre les textes comme le décret sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les mesures complémentaires nécessaires ont été recensées :

Adaptations statutaires

Droit au départ en mobilité ; systématiser les possibilités de détachement au sein de la même catégorie (lever tous les freins comme la condition d’équivalence de l’emploi de départ et d’arrivée, celle de comparabilité des bornages indiciaires des corps). Systématiser les possibilités d’intégration après détachement, « nonobstant l’absence de dispositions ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers ».

Généraliser la position normale d’activité dans un autre ministère ; Créer une voie d’accès direct entre corps et cadres d’emploi comparables ; Lever les obstacles de la double carrière : les acquis dans l’emploi occupé doivent être conservé lors du retour dans le corps d’origine.

Faciliter le remplacement par des recours au besoin à des agents contractuels comme cela est organisé dans la FPT ou le recours à l’intérim. Sécuriser les situations de recours aux agents non titulaires (ANT).

Créer une position statutaire de réorientation professionnelle

Evolutions indemnitaires

Accompagnement de la mobilité vers FPT et FPH : un mécanisme de conservation à titre individuel d’un plafond indemnitaire plus favorable

Indemnité de départ volontaire dans le cadre d’une restructuration de service.

Indemnité temporaire de mobilité (pour ceux qui acceptent une mobilité pour occuper un poste difficile à pourvoir)

Prime de restructuration (accompagner les mutations ou délocalisations de services).

Modifications pour l’encadrement supérieur

Elargir les voies de promotion interne ; dispositif de compensation lors de la réintégration du corps d’origine ; accès plus large aux corps d’inspection et de contrôle. Ouvrir les viviers de recrutement à des non fonctionnaires.

Mesures de simplification

Supprimer la mise à jour du décret de 1948 (relatif à la grille indiciaire) au profit de décrets indiciaires propres à chaque statut de corps et d’emploi.

Supprimer le passage en CE des projets de statuts faisant référence aux statuts communs (les décrets d’adhésion).

Donner une base légale à la dématérialisation du dossier administratif.

Calendrier : un CSFPE courant février, concertation préalable en janvier.

Les réactions des organisations syndicales

FO grande cavalerie avec dialogue social inexistant. Les effets de l’indemnitaire proposé créeront deux sortes de fonctionnaires. Le calendrier n’est pas sérieux

CFDT ne fera pas une intervention sur le fond. La méthode est de travailler en priorité sur le dialogue social pour éviter la dérive proposée. Prend l’exemple des agents non titulaires : où en traite-t-on ? Des travaux complémentaires doivent être menés en janvier dans la conférence parcours professionnels. Quel lien ? On n’est pas consultés sur la RGPP.. On ne le serait que sur des mesures éparées.

CGT la charte de mobilité de la Poste est votre inspiration. La mobilité dans le cadre des restructurations.

FSU Désaccord sur le calendrier : on traite en urgence la mobilité, le chantier n’est pas prêt. Les OS ont demandé que l’on travaille d’autres points en premier lieu.

D’autres chantiers de la RGPP auront des conséquences pour les agents : les chantiers « paye » et « pension » par exemple. Quand en discutera t on ?

Plusieurs points préoccupants dans les orientations exposées : détachement et intégration en écartant les qualifications nécessaires aux missions, l’augmentation du recours aux ANT –l’exemple de la FPT est mal venu ; l’individualisation de la rémunération. Nous avons une autre conception de la mobilité, qui est une aspiration des personnels.

Solidaires dénonce la volonté de faire vite. A quoi sert le dialogue social ? à quoi servent les conférences FP.

CGC met en cause le calendrier précipité. Ne pourra pas participer à l’ensemble de la concertation. Problème sur la notion de mobilité.

UNSA ce projet avance vite et avec peu de concertation. Les conférences et GT un habillage. Fin du statut général de 1948. C’est une volonté politique, dont acte. On sort des principes collectifs. L’UNSA le regrette d’autant plus qu’elle favorable à une modernisation de la FP.

CFTC favorable à la rénovation des politiques publiques mais le dialogue social est défaillant. La RGPP est un vaste plan de restructuration. Que le gouvernement le dise !

Réponses de Santini

Dialogue social : on ne peut pas reprocher au gouvernement une insuffisance sur ce point ; le csfpe du 16 octobre. L’agenda sera précisé fin décembre.

Assume le caractère hétérogène des mesures mais elles dessinent une approche pragmatique de la mobilité au profit des employeurs et des agents.

Réponse à la FSU, on veut améliorer les changements avec la RAEP.

Il invite ensuite les représentants des administrations à s’exprimer. **Ministère des finances** : défi de la réorganisation et de la modernisation. Gérer l’évolution de l’emploi : la règle du « un sur deux » entrave la mobilité des agents. Les pistes proposées sont adaptées. **Ministère de la santé et solidarités** : constate le besoin d’accompagnement personnalisé des mesures de réorganisations. Quel financement ?

Ministère de l’équipement et du développement et de l’aménagement durable : Profondes évolutions en cours au sein du ministère. Travail en étroite collaboration avec la DGAFP. Certaines des mesures apportent des réponses aux difficultés pratiques rencontrées.

Ministère de l’agriculture et de la pêche : engagé dans la réforme des offices ; ces mesures devraient être utiles dans ces restructurations pour lever les blocages rencontrés.

Ministère de l’intérieur, outre mer et Collectivités Territoriales : besoin qu’il y ait dialogue social local. C’est au niveau local que l’on réconcilie l’intérêt du service et celui des agents.

Les politiques concernées représentent environ 100 milliards d’euros par an.

Peu de propositions mais l’idée est de « systématiser le principe du « décideur /payeur ».le partage des compétences notamment avec les collectivités doit donc être réexaminé en ce sens.

L’objectif d’intégration des travailleurs handicapés est réaffirmé ainsi que le rôle de l’état en tant qu’employeur.

Plus problématique est l’orientation consistant à vérifier pour l’ensemble des dispositifs l’équité de l’attribution. Ainsi la grille correspond-elle véritablement aux besoins des personnes concernées ? Il faut mettre cette phrase en relation avec le rapport de la CNSA,qui

Sécurisation des parcours professionnels

CDFN 4/5 décembre 2007 : Groupe Formation professionnel/Qualifications/Emploi, Sécurisation des Parcours Professionnels (SPP)

1/ La Sécurisation des Parcours professionnels est au cœur des négociations en cours entre partenaires sociaux sur le contrat de travail.

2/ La FSU est doublement concernée par cette thématique
- D’une part, « structurellement », vu le poids déterminant de la formation dans sa relation avec l’emploi (aussi bien en termes d’insertion que de maintien ou retour à l’emploi)
- D’autre part, « conjuncturellement », parce que le CNFPTLV (Conseil National de la Formation professionnelle tout au Long de la Vie où siège la FSU) a mis cette question à l’ordre du jour de la réunion du 12 décembre.

3/ Mais cette entrée dans la question de la SPP par la seule formation peut être réductrice. Elle peut conduire à avaliser la "flexibilité" non seulement comme une donnée de la période mais comme la seule perspective dans l'évolution de l'emploi (confusion mobilité/employabilité). De ce fait, elle peut conduire à faire de la formation une simple "réparation", un remède à des situations difficiles au niveau de l'emploi. (Le MEDEF se cantonne à cet aspect dans le groupe de travail du CNFPTLV.)

On mentionnera à ce propos l’émergence dans le champ de la formation professionnelle d’un nouveau concept : le « parcours professionnel », dont la dimension fortement individuelle constitue sans doute l’aspect déterminant.

4/ En fait deux conceptions s’opposent sur ce terrain :

- **L’une consiste à préconiser un donnant / donnant flexibilité / SPP.** C’est ce qu’on retrouve clairement exprimé dans l’avis du CES adopté en mai 2007 (« Toute mobilité pourrait être acceptable, qu’elle soit initialement choisie ou non, dès lors que son environnement est sécurisé »), dans un rapport du CESR Bretagne de septembre 2007 (« Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne »), voire dans le projet de texte d’orientations à moyen terme du CE-REQ présenté au CA le 28 courant (« La FTLV comme levier d’un nouveau consensus social à même de concilier flexibilité du travail et sécurité sociale »)

- L’autre affirme que **la meilleure garantie de l’emploi repose sur un niveau de formation initiale élevé combiné avec le maintien des avantages acquis via le contrat de travail**, quelle que soit la situation du salarié (en activité, en formation, en recherche d’emploi). Le financement de cette garantie (hors FI) étant assuré par un fonds mutualisé auquel cotisent entreprises et salariés avec un système de bonus / malus.(cf. par exemple le projet de Sécurité Sociale Professionnelle de la CGT).

Les mandats en cours de la FSU sur le lien emploi/qualifications la positionnent sur la deuxième option. Un tra-

au nom de la mise en oeuvre d’un plan personnalisé « ne se bornant pas à l’application d’une classification » pour chaque individu en situation de handicap et de dépendance, pourrait remettre en cause l’AGGIR (qui établit des critères objectifs d’attribution) ;ceux –ci peuvent certes être contestés, mais on peut se demander alors qui évaluera les besoins de la personne handicapée, sur quels critères ,et si le plan personnalisé ne sera pas conditionné par le cadre financier …).
Quelle équité alors ?

Elizabeth Labaye

vail sur ces questions avec les partenaires syndicaux semble nécessaire et urgent.

Annexe: L’orientation des adultes : existant et difficultés

Un adulte qui cherche une aide à l’orientation, qu’il soit salarié ou demandeur d’emploi, se heurte à une grande dispersion et une grande segmentation de l’offre, ce qui a pour conséquence un manque de transparence et de lisibilité.

Entre 18 et 26 ans, il peut s’adresser à la Mission Locale ou à la PAIO ;

Quelque soit son age, il peut passer par l’ANPE, l’AFPA, les Centres de Bilan, les MIFE (Maisons de l’information sur la formation et l’emploi) dans certains bassins d’emploi, ainsi que par les CIO qui sont ouverts à toute personne à la recherche d’aide, de conseil et d’information sur les métiers et les professions.

Les cadres peuvent également s’adresser à l’APEC ou l’APECITA. D’autres réseaux interviennent également, sur des publics peut être moins nombreux :

- Centres consulaires d’information et d’orientation pour l’ap-

prentissage,

- Centres d’information sur les droits des femmes et des familles (CIDF),

- Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF),

- Maisons de l’emploi et de la formation,

- Points relais conseils pour la VAE (validation des acquis de l’expérience),

- Réseau CAP EMPLOI,

- Réseau information jeunesse,

- Service d’information et d’orientation universitaire

Pour sa part, l’ANPE peut assurer directement la prestation d’orientation, mais elle la sous-traite le plus souvent à des organismes de formation tels que les GRETA, mais aussi à des organismes associatifs ou même privés.

Chaque organisme propose des outils d’orientation différents : service personnalisé d’appui à la définition du projet de formation, bilan de compétences, entretien d’orientation professionnelle, guidance professionnelle personnalisée, prestation d’orientation en groupe.

Si certains organismes travaillent sur le problème général d’orientation de l’individu, d’autres ont un champ d’action plus limité.

A tous il manque un élément essentiel : la connaissance exacte du marché du travail, de ses débouchés, des salaires, du nombre d’emplois dans chaque métier, des évolutions en cours.

Mais le problème majeur qui reste à l’issue d’une procédure d’orientation, c’est de trouver le financement pour la formation choisie, quand ce n’est pas d’attendre des mois, parfois des années pour des formations déjà financées. D’autres difficultés se rajoutent concernant les niveaux de rémunération, les frais de transport et d’hébergement, … tous éléments qui sont des freins puissants à l’orientation.

Note RGPP politiques sociales

Note sur la partie concernant les grandes politiques d’intervention économiques et sociales

Ces orientations reflètent une grande convergence avec nombre de rapports et d’avis émis depuis quelques mois, notamment le rapport du haut conseil de l’assurance maladie, le rapport de la CNSA, le projet d’avis du CES sur le financement de la sécurité sociale, ainsi que le discours de Nicolas Sarkozy en septembre.

La ligne de force des politiques proposées est le partage entre solidarité et responsabilité, entre en fait assurance et assistance. Il s’agit d’assurer aux plus pauvres le filet de sécurité indispensable (l’assistance) ; pour les autres il faudra faire avec des restes à charge toujours plus élevés, au nom de la responsabilisation et de la volonté de diminuer la dépense socialisée.

Cela s’accompagne d’une méfiance envers les assurés sociaux qui seraient toujours à l’affût pour tromper la sécurité sociale (la lutte contre la fraude est présente dans toutes les fiches) ou qui ne voudraient pas travailler, (rmistes, mères en congé parental, et pour lesquels il faudrait prévoir donc des « incitations », ou au contraire prendre des mesures « dissuasives »

La politique familiale :

Elle fait l’objet d’un satisfecit, d’autant que c’est une branche en général excédentaire (les prestations évoluant moins vite que le PIB) mais l’objectif n’est plus d’accroître les dépenses : les nouvelles priorités devant être financées par une meilleure « efficience », les recettes excédentaires pourraient être affectées à d’autres branches qui sont, elles, déficitaires.

Lutter contre la pauvreté des familles implique de revoir la politique redistributive horizontale (on compense le coût induit par la présence d’enfants, quel que soit le revenu des parents) vers une politique redistributive verticale (on finance des aides pour les familles les plus pauvres).Cela reviendrait à mettre sous conditions de ressources les prestations, et à revoir les dispositifs fiscaux(quotient familial, les 10% pour les parents retraités de 3 enfants et plus …)

Le succès du congé parental d’abord souhaité car permettant le retrait du travail d’un nombre de femmes croissant, est aujourd’hui considéré comme coûteux et « trop incitatif financièrement ».Prétextant un difficile retour à l’emploi des femmes après un congé parental (ce qui est une réalité),l’objectif serait de le rendre moins « rentable » .Les femmes peu qualifiées auront toujours autant de mal à trouver ou retrouver un travail,mais leur congé sera moins rémunéré !

Sur le mode de garde des enfants, les crèches sont dans le collimateur depuis quelque temps, et cela nous avait été confirmé lors d’une audience chez Xavier Bertrand. La mise en œuvre du droit opposable devra se faire par le développement d’un réseau d’assistantes maternelles. Le coût de la crèche (mis en regard du coût de l’école maternelle) est jugé trop élevé en raison des normes d’encadrement trop » rigides » ,personnels qualifiés etc.)

Des mesures contre les fraudes aux allocations vont être prises.

L’assurance-maladie

Rappel est fait des déficits qui s’accumulent depuis 20 ans. L’objectif de la fiche est donc essentiellement de trouver des économies au nom de l’efficience.

Comme dit plus haut, il s’agit de différencier ce qui relève de la solidarité et ce qui relève de la responsabilité individuelle dans le financement de la santé.

L’idée n’est pas nouvelle. On se souvient de JF Mattéi différenciant une jambe cassée dans un escalier et une jambe cassée au ski ! L’idée est aussi de stigmatiser les comportements, en occultant les déterminants sociaux de santé.

L’hôpital est évidemment une cible privilégiée puisque les dépenses en relèvent majoritairement .Le mode de fonctionnement est là aussi jugé trop rigide, notamment sa gouvernance. On sait que la T2A va être généralisée. Une mission est confiée à Gérard Larcher. Il faut favoriser la « recomposition hospitalière » (et la disparition des hôpitaux de proximité se poursuit.)

La fiche pose à juste titre la question de l’accès de chacun à la médecine de ville (les déserts sanitaires se développent) et les dépassements tarifaires. Mais aucune mesure n’ a été prise sur ces sujets dans le LFSS votée il y a quelques semaines.

Les états généraux de la santé (auxquels nous devons demander à participer) devraient se pencher sur cette question. Le rôle attribué aux

ARS (agences régionales de santé) sera très important.

Le système des ALD (affections longue durée) jugées « principale source de dynamique de la dépense, (elles représentent 40 % des dépenses) est considéré comme inadapté. Il faut savoir que le Haut Conseil s’est également penché sur cette question, et que l’objectif est d’une manière ou d’une autre de revoir leur périmètre et leur remboursement. Le CES dans son projet d’avis a considéré qu’il fallait les contrôler !

La réflexion sur le bouclier sanitaire est évoquée (ce qui supposerait d’aller vers des restes à charge globalement plus élevés avec des plafonds selon les revenus)

Dans la ligne du partage entre « solidarité et responsabilité » une réflexion va être menée sur les indemnités journalières (la chasse a déjà été engagée avec la loi Douste-Blazy).Il est également fait référence aux soins mal couverts aujourd’hui (optique dentaire, etc…). Certaines assurances se sont déclarées prêtes à prendre en charge ces frais au premier euro. On ne peut donc que s’inquiéter de cette réflexion.

En ce qui concerne le financement au delà de la maîtrise des dépenses, la fiche se contente de citer une réflexion à mener sur des « taxes comportementales et environnementales ».Cela renvoie à la responsabilisation mais on sait que dans le même temps le CES propose de faire passer 3 à 4 points de cotisation patronale sur ,par exemple, des taxes… des réflexions donc convergentes qui doivent nous alerter. Une grande opération de lutte contre les fraudes est là aussi décidée.

Pour résumer, cette phrase illustre parfaitement l’orientation suivie « réfléchir sur la *place respective de la solidarité et de la responsabilité individuelle* dans le financement de la santé,parce que l’assurance – maladie n’a pas vocation à tout prendre en charge sans rien contrôler et sans rien réguler *,en garantissant l’équité de la prise en charge,en particulier pour les plus démunis.*

Une concertation par le ministère de la santé est annoncée, elle devrait déboucher sur un projet de loi et se traduire dans le PLFSS 2009

La politique de l’emploi

L’objectif affiché est le retour au plein emploi en 5ans.Mais aucune proposition réelle n’est formulée en ce sens. Là encore il s’agit « d’inciter à l’emploi », comme si le vrai problème n’était pas le manque d’emplois,mais la supposée mauvaise volonté des individus.

Sont visés comme trop coûteux le passage aux 35 heures, les dispositifs de préretraites et la formation professionnelle.

L’objectif serait de supprimer tous les dispositifs qui favorisent les départs anticipés des seniors ; la question des conditions de travail et des pratiques des employeurs n’est pas posée.

Le RSA serait créé, ou en tout cas un contrat unique d’insertion (mais la question des différents contrats aidés est à l’ordre du jour du Grenelle de l’insertion).La formation professionnelle devrait être recentrée sur les demandeurs d’emploi Les services de l’emploi et de la formation professionnelle seront organisés autour du nouvel opérateur public de l’emploi. La fusion Unedic - Anpe devrait permettre d’améliorer l’accompagnement (ou le contrôle ?) des chômeurs.

La politique du logement

Au moment où les sans logis sont chassés par Christine Boutin, les priorités affichées sont de « garantir une production de logements suffisante pour répondre aux besoins des français, de permettre à tous l’accès à un logement décent,de favoriser l’accès à la propriété »

En fait, il s’agirait d’abord d’augmenter la rotation au sein du parc social,en favorisant l’accession à la propriété Certes, « cela n’exempte pas de construire plus de logements sociaux » mais on voit bien que l’objectif quantitatif doit rester mesuré. En fait, il s’agit de recentrer sur des publics considérés comme prioritaires l’accès aux logements sociaux. On retrouve la conception qui parcourt ces fiches. L’état fait un effort pour assister les plus démunis mais les autres se débrouillent. Problème, avec près de 8 millions de pauvres en France, cela va être difficile de concentrer les efforts.

L’idée du « tous (ou presque) propriétaires revient (l’accès à la propriété sera facilité par l’exonération des intérêts d’ emprunt). Il est annoncé une meilleure efficience des aides au logement, ce qui revient à dire qu’elles devront servir « à ceux qui en ont le plus besoin ».

La politique de solidarités

3 composantes sont recensées : le handicap, la dépendance, la lutte contre la pauvreté et l’exclusion.

Réponse à la FSU. Opérateur national de paie et réforme de la chaîne des pensions : projet à 6 ans. Un vrai projet de long terme. Il sera intéressant d’en discuter avec les personnes chargées de la mise en œuvre.

Pour les pensions, nécessité d’avoir les comptes individuels traités. C’est un sujet inter ministériel. Il y a à avoir un dialogue au niveau des services. A suivre dans la commission de modernisation.

FO vous avez une responsabilité. Une suppression du service des pensions annoncée. Il faut rapidement une réunion générale sur les enjeux des services des pensions.

Textes soumis à l’examen du CSFPE

Temps de travail (intérieur, outre-mer et collectivités territoriales) A nom de la continuité des services de secours, intégrer les techniciens de maintenance du groupement d’hélicoptères de la Sécurité Civile dans la dérogation. Avis favorable unanime du CTP (FO majoritaire).

CGT : il existe d’autres déclinaisons dans les différents ministères. Ce texte n’est pas abouti, élaboré dans un contexte fermé. Demande de retrait de l’ordre du jour : repoussée
Pour, CGT Solidaires 1, **Contre**, administration, **Abstention**, CFDT, NPPV, les autres dont FSU

Même vote pour les amendements de suppression de l’article 1

Vote sur le projet de décret : adopté
Pour administration CGC CFDT, **Contre** CGT 4 Solidaires 1, **Abstention** FSU FO CFTC UNSA

Dérogation à l’article 4 pour le recrutement de contractuels sur des emplois de catégorie A et B dans la limite de 10% à l’Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs Pompiers (ENSOSP). Toutes les OS ont contesté ce texte en section syndicale. Il est retiré de l’ordre du jour.

Projet de décret, modifiant le décret 86-83, relatif aux agents non titulaires.

Introduction de la réserve sanitaire et toiletteage du texte existant.

Trois amendements FSU

Amendement n°1 : repoussé

Ajout à l’article 1 du projet « Le quatrième alinéa de l’article 1-2 est remplacé par : « Elles sont en outre consultées sur toute question… »

Il s’agit de rendre obligatoire la consultation des CPC sur toute question relative à la gestion. La pratique montre que cette formulation est nécessaire. L’administration indique qu’à la demande de l’agent, la CPC serait saisie et défend une formule comparable à celle des CAP.

Pour : FSU CGT Solidaires, **Contre** : Administration CGC, **Abstention** FO UNSA CFDT CFTC

Amendement n°2 repoussé

A l’article 3, II, 1 Ajouter, à la fin de la première phrase : « avec maintien des indemnités liées aux fonctions effectivement exercées ». Les agents en réserve doivent se voir maintenir des indemnités que d’autres textes suppriment lorsque les fonctions ne sont pas exercées. Refus de l’administration : ce texte ne saurait revenir sur des textes qui ont lié le versement d’une indemnité à l’exercice des fonctions.

Pour : FSU CFDT SOLDAIRES CFTC, **Contre** : Administration, **Abstention** : FO UNSA CGC CGT

Amendement n°3 repoussé

A l’article 6, indemnité de licenciement : le texte lève une ambiguïté lorsque le licenciement intervient après congé de maladie à mi-traitement et constitue un progrès. L’amendement veut permettre

l’actualisation du traitement lorsqu’une revalorisation des traitements est intervenue entre temps.

Pour : FSU SOLIDAIRES CGT, **Contre** : Administration, **Abstention** : CGC FO UNSA CFDT CFTC

Amendement CGT l’entretien préalable doit intervenir avant la réunion de la CPC en commission disciplinaire.

FSU : le licenciement pour d’autre motif que disciplinaire : quel déroulement ? Le texte ne le règle pas alors que ce serait nécessaire.

L’administration retire la modification. Ne souhaite pas décrire toutes les modalités et les renvoyer à un examen approfondi ; en traiter en circulaire, le décret étant auto suffisant. La CGT retire son amendement et sera en abstention sur le vote général.

Vote sur le projet de décret

FSU : le projet de décret améliore la situation, mais nous souhaitons être entendus sur les questions soulevées par nos amendements.

Pour : Administration CGC CFTC, **Contre** : 0, **Abstention** : CGT FO UNSA FSU Solidaires CFDT

Dissolution du CTP de l’Institut National de la Propriété Industrielle

Dissolution du SDL, syndicat fortement représentatif à l’INPI. D’où l’impossibilité de réunir le quorum et la demande de dissolution du CTP.

Pour : unanimité

Dérogation à l’article 4

Etablissement de la Porte Dorée – Cité nationale de l’histoire de l’immigration. La dérogation est motivée par des activités de nature commerciale, et la conduite de recherches et animation d’un réseau de partenaires. Jusqu’à 40% des emplois pourraient être occupés par des contractuels.

Opposition de l’ensemble des OS, qui vote contre. Le texte est adopté du fait des voix de l’administration.

Dispositions indiciaires

Six projets concernent des statuts d’emplois : emplois fonctionnels de débouché.

- Services administratifs du ministère de la défense

- Conseil d’Etat

- Conseiller d’administration des affaires sociales (application de l’accord du 25 janvier 2006)

- Emploi de SGASU auquel la FSU s’est opposée dans les deux CTPM (MEN enseignements scolaires et enseignement supérieur et recherche)

- Emploi de chef du protocole

- Contrôleur de la CDC

Le 7ème est pris en application de l’accord du 25 janvier 2006

- Attaché d’administration de l’aviation civile

Votes FSU en NPPV sauf pour l’emploi de SGASU (**contre** car la création est liée à la suppression du corps des CASU au profit de la création d’emplois fonctionnels).

Emploi d’expert de haut niveau pour le ministère du budget
Abstention FSU, CGT, FO et Solidaires.

Anne Féray

Note sur les salaires (actualisation)

Ce document de travail est destiné aux militants en charge d'animer des stages ou réunions, de préparer tracts ou réunions.

De nouvelles études publiées par l'INSEE

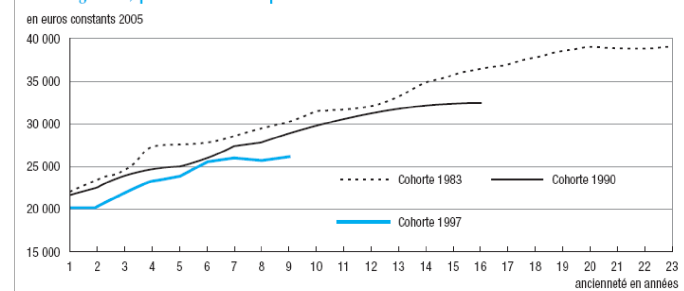
- **Valeur du point** : elle a baissé de 0,9% en moyenne par an en euros constants de 1983 à 2005. La baisse globale mesurée par l'INSEE est de 18%.

- **Suivi de cohortes** : les plus jeunes ont un pouvoir d'achat plus faible que celui de leurs aînés au même moment de la carrière.

Ces études portent sur les agents entrés dans la FP en 1983, 1990 et 1997 et qui y sont restés. Elles s'intéressent au salaire net moyen annualisé (qui est donc corrigé des effets du temps partiel et des interruptions d'activité). Les résultats intègrent les effets des promotions de corps et de catégorie, le développement de l'indemnitaire. Pour les agents entrés en catégorie C et B, les courbes sont quasi confondues. Cela traduit d'une part des promotions de catégorie relativement significatives (de B en A : 41% des agents entrés en 1997 en catégorie B ont été promus en A au cours des 8 premières années de leur carrière (contre 24% des entrés en 1983 et 33% de la cohorte 1990), d'autre part, les mesures prises pour la catégorie C dans sa course derrière le SMIC. Les promotions masquent dans ces suivis la situation des personnels qui n'en bénéficient pas : les moins diplômés et ceux dont les professions ne permettent que peu de promotions de corps ou de catégorie (notamment les personnels infirmiers, sociaux, éducateurs classés en CI). Pour ces derniers, le profil des cohortes de la catégorie A décrirait peut-être mieux la réalité.

En catégorie A, les cohortes les plus récentes ont un pouvoir d'achat inférieur à celui de leurs aînés

12. Évolution du salaire annualisé moyen des agents de la Fonction publique d'État entrés en catégorie A, par ancienneté et par cohorte

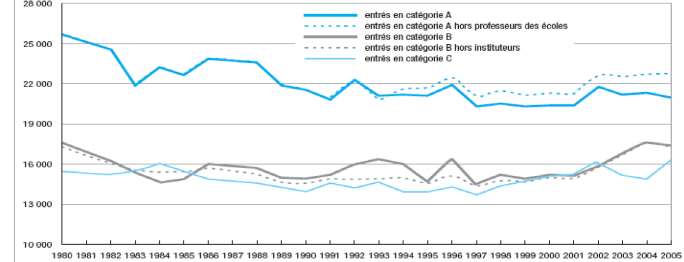


Note : voir figure 11.
Champ : agents civils de l'État (hors ministère des postes et des télécommunications) entrés en catégorie A.
Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État (exploitation au 1/12).

On relève sur ce graphique les éléments suivants : la cohorte 1997 a après 9 ans de carrière un pouvoir d'achat inférieur de 14% à celui de la cohorte 1983.

L'évolution de la situation des entrants

13. Évolution des salaires à l'entrée de la Fonction publique d'État selon la catégorie hiérarchique



Note : pour chaque année, on représente le salaire moyen des agents à l'entrée dans la Fonction publique d'État, par catégorie hiérarchique. Les salaires sont exprimés en euros constants de 2005 et annualisés, c'est-à-dire convertis en équivalent « année complète à temps plein » de façon à rendre comparables les salaires des agents, qu'ils soient ou non à temps plein et qu'ils aient exercé ou non leur activité toute l'année.
Champ : agents civils de l'État (hors ministère des postes et des télécommunications).
Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État (exploitation au 1/12).

En catégorie C ou B, il y a quasi stabilité sur la période (effet du relèvement du minimum de traitement en lien avec l'augmentation du SMIC).

En catégorie A, la tendance à la baisse est bien marquée : elle approche les 20% en 25 ans.

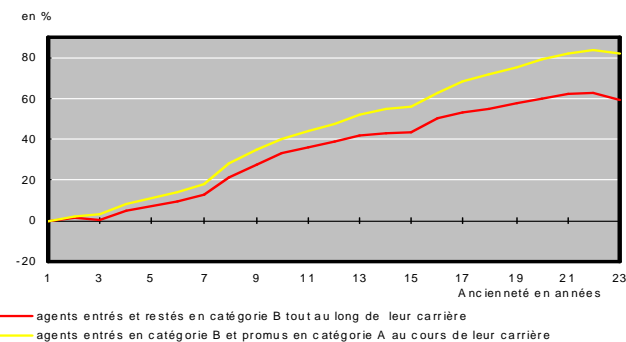
- Tassement de la grille

A partir de l'étude des évolutions salariales médianes, l'effet de la carrière et au sein de celle-ci de la promotion d'une catégorie à l'autre est mis en évidence.

L'agent entré en catégorie A en 1983 perçoit un salaire à 1,8 fois son salaire de départ en euros constants.

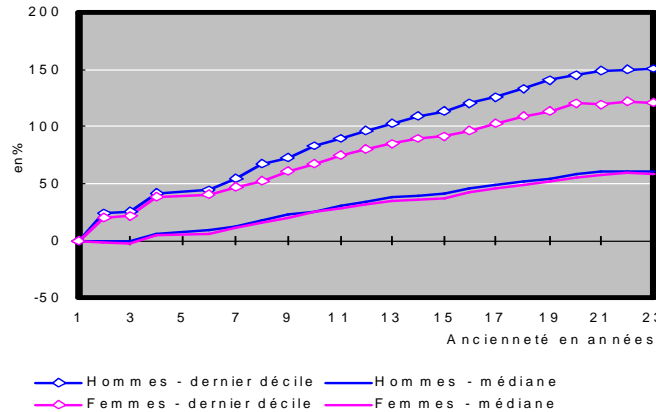
En catégorie B, le facteur multiplicatif est de 1,7 (1,8 pour ceux promus en catégorie A et 1,6 pour ceux restés en catégorie B).

En catégorie C, il est de 1,4 (1,38 sans promotion de catégorie et 1,79 pour ceux promus en catégorie B ou A).



Les hommes ont davantage accès aux postes les plus rémunérateurs. Les évolutions les plus importantes bénéficient surtout aux hommes

Les 10% d'hommes dont l'évolution salariale a été la plus forte ont connu une augmentation d'au moins 150% (facteur multiplicatif 2,5) contre 120% pour les femmes (facteur multiplicatif 2,2).



les éléments communiqués pour les négociations

- 30% des fonctionnaires ont perdu du pouvoir d'achat entre 2001 et 2005.

Le ministre a demandé à l'INSEE l'étude des gains salariaux individuels, intégrant l'avancement, les promotions de grade et de corps dans la progression du pouvoir d'achat.

En premier lieu, il faut souligner que cette étude est conduite sur les salaires bruts (indemnitaire compris). Comparer le revenu brut à l'inflation alors que dans la période un prélèvement supplémentaire est intervenu (création de la retraite additionnelle en

2005, prélèvement pouvant atteindre 1% du salaire brut) est peu rigoureux. Les effectifs des catégories ayant perdu du pouvoir d'achat ou ayant peu gagné sont donc minorés.

Une correction permettrait de constater qu'environ 30% des fonctionnaires ont perdu du pouvoir d'achat entre 2001 et 2005. Si l'on se limite à l'évolution du traitement indiciaire brut, ce sont 17% des agents qui ont perdu du pouvoir d'achat sans correction, sans doute 20% en tenant compte de l'augmentation des prélèvements.

Les catégories les plus concernées sont les personnels en fin de carrière (plus de promotion d'échelon, blocage des promotions de grade) et ceux de catégorie C (tassement de la grille : la promotion ne suffit pas à combattre l'inflation).

Du point de vue de la FSU

- Rien ne justifie que les générations les plus jeunes soient moins rémunérées que leurs aînés : recul de 20% en 25 ans (catégorie A) d'autant que sur la période considérée, le PIB s'est accru de 70%.

C'est pourtant le bilan qui se dégage des suivis de cohortes et de celui des entrants.

Quand les actifs maintiennent ou augmentent leur pouvoir d'achat par les promotions, cela signifie un effondrement de la grille.

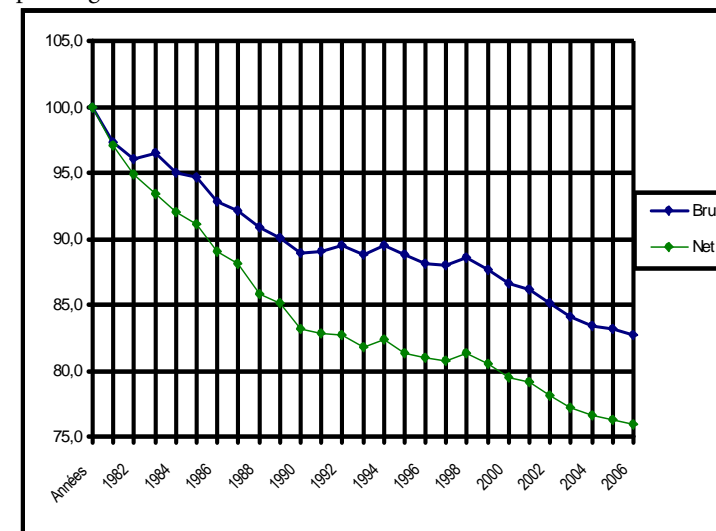
- Pour les actifs, c'est le droit à la carrière qui est contesté.

Il convient donc de déjouer le piège de la garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat qui n'est qu'un accompagnement de la politique d'affaiblissement de la valeur du point.

Actualisation et rappel d'autres outils du suivi des rémunérations

- Pouvoir d'achat du point d'indice

Graphique réalisé par le SNES, à partir de l'indice des prix publié par l'INSEE, évaluation de l'indice de décembre 2007 en prolongeant la tendance actuelle.



Lecture : de 1981 à 2007, le point d'indice a perdu 17% de sa valeur en brut, et 24% en net.

- Les pertes de salaires

Depuis 2000, on peut évaluer les pertes cumulées à 50 jours de salaire (valeur 2000).

- Données sur les salaires

Traitement mensuel net : 1080,90
SMIC : 1005,37

Salaires nets 2005 (y compris indemnitaire)
Moyennes

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
FPE	FPT	FPE	FPT	FPE	FPT
2528	2685	2000	1737	1627	1365

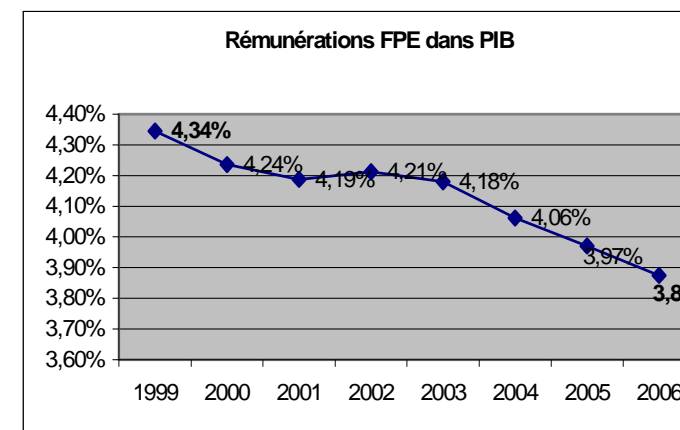
FPE	FPT	Catégorie A (FPE)	Catégorie B (FPE)	Catégorie C (FPE)
2100	1460	2285	1930	1570

Médianes

Lecture : 50% des agents de la FPT gagnent moins de 1460 .

- Indemnitaire

17 % de la rémunération dans la FPE, 12,6% dans la FPT. Une collectivité sur deux n'a aucun régime indemnitaire.



- Poids des rémunérations dans le PIB

La baisse est imputable tout à la fois à la politique des rémunérations et à celle de l'emploi. Sans pouvoir isoler la part de chacun, on peut raisonnablement estimer que la politique salariale joue un rôle prépondérant. En tout état de cause, ce graphique met en évidence le choix de consacrer une part toujours réduite à l'emploi public et à la rémunération des agents.

L'État a économisé en 2007, 7 milliards d'euros sur le dos de ses agents. Un maintien du niveau de 1999 de leurs rémunérations dans le PIB aurait permis de revaloriser le point d'indice de presque 9%.

- Pensions de retraite

En 2008, elles ne devraient être revalorisées que de 1,1% alors que l'inflation prévisionnelle 2008 est estimée à 1,6% pour 2008 (loi de finances).

Le gouvernement prétend récupérer un trop perçu au titre de 2007 (revalorisation de 1,8% en janvier 2006 et estimation de l'inflation 2007 en août par l'INSEE à 1,3%). En fait, l'inflation repart et on atteindrait 1,5% au vu de l'indice des prix de novembre. Voir communiqué de presse du 24 décembre 2007.

10 janvier 08