



Présents pour notre avenir ensemble  
site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

*Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs  
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement*

Siège social et administratif :  
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.  
Plot 1 - 92055 - LA DEFENSE Cedex  
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 - 65 S PARIS

Courriel : Internet : [sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net](mailto:sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net)  
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

## 17<sup>ème</sup> CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

### DOCUMENT D'ORIENTATION ET D'ACTIONS REVENDICATIVES

## II – Gestion des Ressources Humaines – GRH.

### Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

Ce second point du document d'orientation et d'actions revendicatives est également primordial au vu des évolutions et réformes profondes imposées par le président de la république dans le cadre de l'application de la Révision Générale des Politiques Publiques 1 et 2. Les éléments listés, mis en débat puis décidés par le 17<sup>ème</sup> congrès répondent à des besoins d'orientations sur les questions nouvelles d'actualité qu'est la Gestion des Ressources Humaines. Cela doit permettre d'établir, de mettre en débat, les cahiers revendicatifs dans les assemblées générales locales avec les syndiqués et les agents. Certains sujets ne sont donc pas abordés dans le cadre de ce 17<sup>ème</sup> congrès et ce document liste toutefois une série de mandats donnés à la commission exécutive élue pour poursuivre ou engager des travaux spécifiques ou mettre en œuvre des actions.

Les thèmes abordés concernent les nombreux sujets liés à la gestion des ressources humaines : recrutement, rémunération, évaluation, formation, etc... Ils sont complétés par des annexes catégorielles qui pourront être amendées par les collectifs entre les deux congrès au fur et à mesure des réformes statutaires ou des évolutions imposées par la fonction publique ou gagnées par les luttes et actions spécifiques. Les revendications catégorielles sont établies notamment dans le cadre des élections du 2 avril 2009, du 19 octobre 2010 voire les autres à venir entre les deux congrès du SNPTAS CGT. Les annexes présentées sont valides au jour du 17<sup>ème</sup> congrès de Boussens.

Pour cette partie du document d'orientations et d'actions revendicatives, nous avons privilégié la forme de fiches spécifiques amendables, explicatives permettant au congrès de poser des revendications complétées par les éléments du cahier revendicatif.

## Congrès Introduction

### Une gestion patronale !

Le Président de la République et le gouvernement ont enclenché une réforme en profondeur de la fonction Publique, des missions, de son rôle, des règles de gestion des ressources humaines sous couvert d'une modernisation. Le rapport Silicani en est la trame essentielle (nous en reproduisons en annexe pour mémoire les principaux points).

La RGPP 1, initiée en juillet 2007, a pour objectif principal de réduire massivement les effectifs de la Fonction Publique - 22000 en 2008 - 35000 en 2009 – 33754 en 2010 - 34000 en 2011.... - au prétexte de résorber les déficits publics, au nom de la compétitivité des entreprises. Les économies ainsi réalisées retournent – en principe car aucun justificatif transmis - pour moitié aux agents de la Fonction Publique, selon le principe « des fonctionnaires moins nombreux mais mieux payés. ». Nous voyons bien la perversité et les limites d'un tel système dont il faut sortir au plus vite.

Le volet RGPP2, lancée le 30 juin 2010, poursuit en l'aggravant, ce postulat – prévision de 100 000 emplois supprimés sur la période 2011/2013. Il comporte notamment un important volet consacré à la mutualisation des fonctions dites « support » aux niveaux régional et départemental. Il fait de la gestion interministérielle (crédits, formation, concours, GRH etc...) un axe fort de cette politique.

Le rapport «Silicani » d'avril 2008 a mis en application le discours du Président de la République à l'IRA de Nantes le 19 septembre 2007.

### Trois objectifs sont fixés :

- **Premier : mettre en place une « Fonction Publique de métiers »,**
- **Deuxième : instituer une gestion individualisée des carrières et des rémunérations,**
- **Troisième : introduire la notion de mérite individuel dans la gestion des hommes et des femmes, pour rompre : « avec un pseudo égalitarisme » citation politique Silicani.**

En complément, la clé de voûte du système repose sur l'entretien professionnel.

Pour cela, le gouvernement a engagé une série de réformes dont certaines structurent fortement le processus de réorganisation en cours, citons :

- les réformes catégorielles des catégories C, B et A qui sont très largement insuffisantes, mais s'inscrivent, principalement, dans un processus de remodelage des rémunérations et de la gestion des agents.

- la loi parcours professionnel et mobilité du 3 août 2009 a pour ambition de réformer en profondeur les règles de gestion de l'emploi public et de mobilité des agents. Cette loi ouvre un marché de l'emploi public, en voie de dérégulation (bourses de l'emploi au niveau régional). Elle fait du parcours professionnel un élément central dans la gestion de la carrière des agents.

- la réforme de la formation professionnelle, avec la création du droit individuel à la formation dont l'objectif premier est de maintenir « l'employabilité des personnels » au regard des besoins des employeurs et de favoriser la reconversion massive des agents.

842 - la loi relative au dialogue social du 5 juillet 2010, outre qu'elle nous rapproche fortement des  
843 modalités de concertation des entreprises privées, a également adopté un article important qui vise  
844 à changer radicalement le mode de rémunération des fonctionnaires. Il y est introduit et donne ainsi  
845 une base réglementaire à une des recommandations du rapport Silicani décomposant la  
846 rémunération pour une part en lien avec l'ancienneté et pour une autre part en lien avec les  
847 fonctions et le mérite (PFR). Il introduit aussi l'intéressement collectif dans la Fonction Publique.

848 Tout va donc dans le sens d'une gestion des ressources humaines de type privé et d'un  
849 alignement progressif sur le code du travail.

850

851 Pour le gouvernement, au-delà de la réforme de la retraite, il reste encore à régler :

- 852 - le chantier de la fusion des corps – lancée en avril 2009,
- 853 - la question de la mise en place des cadres de fonctions pour parachever le dispositif,
- 854 - la réforme des CAP (rôle et place de celle-ci...).
- 855 - la question des concours ;

856 Mais ne nous faisons pas d'illusions sur la réforme des CAP car celles-ci sont actuellement un  
857 obstacle au processus de gestion individualisé. Le but de la fonction publique est de vider leurs  
858 contenus. Dans ce système, c'est l'agent qui dispose de la prérogative de faire des recours  
859 individuels (par exemple pour la répartition des mois de bonifications d'ancienneté...).

860 Le gouvernement met en œuvre progressivement le rapport Silicani : évaluation, rémunération,  
861 mobilité...Il lui reste formellement à mettre en place des « cadres statutaires » reposant sur sept  
862 filières professionnelles.

863

864 **Donc, comme nous pouvons le constater, le rôle de ce congrès est de s'opposer à la casse**  
865 **du statut de la Fonction Publique de carrière (pour ce qui l'en reste), de construire des**  
866 **revendications nouvelles, de mettre en place des garanties collectives et individuelles et de**  
867 **contribuer à la mobilisation la plus large des personnels.**

868

869 La CGT est fondamentalement opposée à la gestion des RH par les compétences mise en  
870 pratique dans notre ministère, et pour les agents qui en relèvent (citons la dernière circulaire  
871 mobilité). Elle est contre toute démarche de gestion individualisée des carrières et des  
872 rémunérations. Elle revendique le maintien et l'amélioration de la grille unique de rémunération. Elle  
873 se prononce pour la préservation des concours et mode d'accès à la Fonction Publique, et la  
874 reconnaissance des qualifications initiales. Pour la CGT, les parcours professionnels doivent être  
875 choisis par l'agent et non prescrits.

876

877 **La CGT est contre le management par objectifs et la démarche qualité qui l'accompagne.**  
878 **Celui-ci est source de stress au travail, car fondé sur l'obligation de résultats. Elle se**  
879 **prononce pour l'arrêt des réductions d'effectifs. Elle dit non à la précarisation de l'emploi**  
880 **public.**

881

## II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

882 Des fiches revendicatives, par thèmes, sont soumises à l'avis du congrès. Il s'agit de construire, à  
883 partir des cahiers de revendications élaborés dans les services, une démarche revendicative et de  
884 proposer des axes d'actions qui prennent en compte l'intérêt général.  
885

## Fiche Emploi – Recrutement

Le recrutement est un élément important pour le maintien des compétences, l'accompagnement des évolutions de la société en cours et à venir. C'est aussi un levier pour maintenir un niveau de promotions aux agents du MEEDDM – en poste dans un service ministériel ou rattaché - et des perspectives de carrière.

Le maintien des compétences et de la qualification des agents du MEEDDM, impulsé par le recrutement mis en place, doit prendre en compte les situations actuelles. Le gouvernement profite de la grosse vague de départs à la retraite pour imposer sa RGPP qui consiste à réduire le nombre de fonctionnaires. La seule motivation de cette réduction est un affichage de diminution des dépenses de l'Etat sur le budget du personnel.

### État des lieux des effectifs

Comme l'indique le tableau ci-dessous, les effectifs des trois fonctions publiques ont augmentés sur 20 années – période 1986, 2006. Dorénavant, les personnels de la Fonction Publique d'Etat sont en forte diminution puisque nous serions à 2 124 000 en 2009 soit inférieur au chiffre de 1986 et cela en deux années seulement (moins 200 000 agents).

**Tableau 3 : Evolution de l'emploi public (équivalents temps plein)**

	FPE (a)	FPT	FPH (a)	Total
1986	2.189.942	1.028.163	702.088	3.920.193
1990	2.199.803	1.067.616	727.941	3.995.360
1996	2.273.946	1.148.446	756.788	4.178.877
2000	2.336.652	1.235.612	793.561	4.365.825
2006	2 407 506	1 507 461	940 817	4 855 784
2007	2 350 922	1 590 723	955 899	4 897 544
	+7,4 %	+54,7 %	+36,2 %	+24,9 %
2008	2 350 922	1 590 723	955 899	4 897 544
2009	2 124 000	1 590 723	955 899	4 897 544

*Sources : INSEE, DREES, DHOS, DGAFP - Rapport sur l'état de la fonction publique (2008)*

*Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés*

*a) hors les non titulaires sur crédits de remplacement*

Cette évolution négative a trois explications (source cour des comptes) :

- le transfert aux collectivités territoriales, dans le cadre de mesures de décentralisation, de personnels jusqu'alors pris en charge par l'Etat. Tel est le cas des personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) du ministère de l'éducation nationale et celui des agents chargés de l'entretien des routes nationales, jusqu'à présent imputés sur le plafond d'emplois du ministère de l'équipement ;

## II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

927 - la poursuite des transferts de personnels vers des opérateurs extérieurs, dans la plupart  
928 des secteurs d'activité, le plus souvent sans que leurs agents continuent d'être décomptés dans les  
929 plafonds d'emplois ministériels ;

930 - la réduction du nombre des agents de la plupart des ministères, suite à la décision de ne  
931 pas remplacer une partie des agents partant à la retraite, avec une incidence toute particulière du  
932 plan de recalibrage du format des armées.

933 Dans son discours politique, le président de la république impose le principe posé est de 1  
934 remplacement pour 2 départs à la retraite d'agent de l'Etat. Cela a eu pour conséquence de réduire  
935 à plus de 33 000 agents par année depuis l'arrivée de Nicolas Sarkozy au pouvoir.

936 Ce principe se traduit pour le MEEDDM en 2010 – 66 898,19 ETP en 2010 contre 71 309,39 ETP  
937 en 2009 - par une réduction de 1 294 ETP avec tous les bouleversements que nous connaissons  
938 (suppression de l'ingénierie concurrentielle, mutualisation des activités support, réorientation du  
939 réseau scientifique et technique, etc.).

940 Néanmoins, le ministère prévoit en 2010 un départ de 3 631 ETP dont 2 289 départs à la retraite.  
941 La différence 1 342 ETP peu s'expliquer entre autres par des recrutements des établissements  
942 publics, des sociétés d'économie mixte (SEM), des syndicats intercommunaux, mais aussi des  
943 nouvelles structures locales qui se mettent en place, que sont les Communautés de Communes  
944 (CC) et les Communautés d'Agglomération (CA).

945 C'est donc 2 337 nouvelles « entrées » au ministère qui doivent être enregistrées en 2010 dont  
946 seulement 1 181 recrutements externes.

947 La volonté ministérielle de ne pas présenter de bilans des schémas des effectifs des  
948 recrutements ministériels (SERM) servent-elles à masquer la vraie baisse des effectifs ?

949 Suite au 1<sup>er</sup> volet de la RGPP, un nouveau volet de la RGPP devrait voir le jour pour imposer, par  
950 des réorganisations et peut être des suppressions de métiers, d'autres réductions d'effectifs dès  
951 2012.

952 En ce qui concerne les Directions Départementales Interministérielles, elles regroupent les  
953 effectifs suivants issus de différents ministères :

954 - DDT – M : 28 841 agents,

955 - DDCSPP : 4 163 agents,

956 - DDCS : 2 852 agents,

957 - DDPP : 3 940 agents,

958 - Total : 39 796 agents à la date ci-dessus.

959 - Pour l'île de France effectifs prévus au 1 juillet 2010 (pas de DDSCPP) :

960 - DDT : 1 517 agents,

961 - DDCS : 723 agents,

962 - DDPP : 743 agents

963 - Total : 2 983 agents soient 42 779 agents concernés par les élections.

964

965 Après avoir massivement réduit les emplois dans la Fonction publique de l'Etat sur la période  
966 2008/2010, le gouvernement entend poursuivre la norme de réduction de un sur deux dans la FPE  
967 et dans les établissements publics. Le budget triennal 2011/2013 se prépare sur cette base et aura  
968 de graves conséquences sur l'organisation des services, les missions, les conditions de travail et la  
969 vie même des agents. Georges Tron tout juste nommé secrétaire d'Etat à la Fonction Publique, a  
970 affiché sa volonté de supprimer 34 000 postes en 2011. En complément, tous les postes vacants  
971 dans les ministères risquent d'être supprimés à court terme, ce qui aurait pour conséquence un  
972 complément de suppression d'emplois de plus de 2500 ETP et des blocages sur les possibilités  
973 actuelles de mutation ou de recrutement externe par détachement, position normale d'activité, etc...

974 Dans notre ministère, le secrétariat général prépare un plan de Gestion Prévisionnel des  
975 Ressources Humaines national, qui sera décliné au niveau régional, appelé « Perspectives RH  
976 2013 » qui vise à réduire les effectifs, notamment dans les fonctions dites support, et à préparer des  
977 redéploiements importants au sein des services et entre les services. Dans cette optique les futurs  
978 Centres de Valorisation des Ressources Humaines auront un rôle essentiel d'accompagnement de  
979 cette politique dans le conseil, la formation, ainsi que les plates-formes des SGAR au niveau  
980 interministériel. L'administration veut faire des CVRH un outil de sa politique de reconversion et de  
981 mobilité. On voit donc pourquoi, depuis 2009, la DRH veut reprendre la main sur la politique de  
982 mobilité, au détriment des agents.

983 Nous sommes bien dans la poursuite des décisions de la RGPP (avec la mise en œuvre de la  
984 RGPP2), dans la même logique de redéfinition de l'emploi public et du service public sous couvert  
985 de réduction des déficits publics. Il s'agit bien de remodeler la société française en profondeur dans  
986 une vision ultra -libérale et individualiste.

987 Les réductions d'emplois portent principalement sur des services comme les DDI – DDT(M) EN  
988 réduisant ainsi nos capacités à porter concrètement les politiques publiques dans les territoires au  
989 plus des collectivités et des citoyens.

990 Rappelons les propos du Président de la République qui affirmait à Nantes, le 19 septembre  
991 2007, que : « l'organisation de la mobilité à l'intérieur du service public est l'un des grands enjeux de  
992 la réforme administrative. ».

993

994 **La CGT dit non aux suppressions d'emplois, dit non à la précarisation de l'emploi public.**  
995 **Dans ces conditions, le congrès mandate la CE pour poursuivre ses travaux sur l'emploi et**  
996 **les problématiques de mobilité, pour prendre les initiatives d'action de manière à construire**  
997 **le rapport de force le plus large, capable d'inverser la tendance.**

998

999



1000 **Mobilité :**

1001 La CGT est opposée à toute forme de contractualisation entre l'employeur et l'agent sur la durée  
1002 d'occupation d'un poste qui serait indiquée sur la fiche de poste. La politique de mobilité doit faire  
1003 l'objet d'un équilibre entre les besoins des employeurs et les intérêts des agents. Depuis 2009, la  
1004 circulaire mobilité tend à jeter de nouvelles règles de gestion plus contraignantes pour les agents en  
1005 fonction des besoins des employeurs (en particulier dans la gestion des « sur effectifs »).

1006

1007 **Les parcours professionnels doivent être choisis et construits par les agents, et non plus ou**  
1008 **mois imposés par l'employeur en fonction de ses besoins propres.**

1009

1010 La CGT se prononce pour une politique de parcours professionnels négociée, reconnue et  
1011 validée dans la carrière (promotions).

1012 Les agents, en cas de désaccord sur les règles de mobilité doivent pouvoir exercer leur droit de  
1013 recours.

1014 Les CAP ne doivent pas être de « simples chambres » d'enregistrement. Leur rôle dans ce  
1015 domaine doit être renforcé pour garantir le droit des agents.

1016 La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction  
1017 publique fait de l'emploi l'élément fondateur de la Fonction publique, en rupture avec le principe de  
1018 la séparation du grade et de l'emploi, que nous connaissons, fondement de la Fonction Publique de  
1019 carrière. Cette loi introduit les prémisses d'une fonction Publique d'emploi. L'emploi est à la  
1020 disposition de l'employeur. Elle contient un certain nombre de principes qui visent à assouplir les  
1021 conditions de mobilité au sein de la Fonction Publique de l'Etat ou entre les Fonctions Publiques,  
1022 voire avec le secteur privé. Elle instaure un droit à la mobilité pour les agents .Elle fait de la précarité  
1023 un mode de gestion des ressources humaines dans les services : recours à l'intérim, embauche de  
1024 non- titulaires pour assurer le remplacement de titulaires. Elle fait enfin de la réorientation  
1025 professionnelle le dispositif essentiel de la mobilité des agents au bénéfice des employeurs.

1026 De par ses dispositions la loi mobilité crée un marché de l'emploi public, en voie de précarisation,  
1027 où les employeurs viendront puiser au gré de leurs besoins les compétences qu'ils recherchent pour  
1028 des missions précises (bourses de l'emploi public aux niveaux national et régional). Cette politique  
1029 qui se met en place est inacceptable.

1030 Sous couvert de bonnes intentions (comme c'est l'habitude de ce gouvernement), cette loi permet  
1031 de nombreuses déconstructions des services publiques comme par exemple :

1032 - le départ d'un agent vers une autre administration sans surcoût pour l'administration réceptrice  
1033 et sans que le service de départ ni la CAP concernée puissent émettre un avis,

1034 - la suppression de services et d'emplois avec réorientation des personnes concernées, pouvant  
1035 aller jusqu'à la mise en disponibilité sans traitement,

1036



1037 - le recours à des intérimaires sans aucune formation préalable ce qui contraint l'entourage  
1038 (collègues et hiérarchie) à organiser la transmission de connaissances sans aucune garantie de  
1039 pérennité de l'emploi.

1040 Outre le volume de recrutements correspondant au besoin d'ETP nécessaires au ministère pour  
1041 le maintien des compétences et ne plus avoir recours à des personnes en situation précaires que  
1042 sont les intérimaires, des évolutions des statuts et des organisations territoriales sont en cours.

1043

1044 **La CGT est opposée au fondement même de la loi du 3 août 2009. Elle rappelle son**  
1045 **attachement à la fonction Publique de carrière. Elle est contre toute forme de précarisation**  
1046 **de l'emploi public. Elle se prononce, en revanche, pour un droit à la mobilité pour tous les**  
1047 **agents assorti de toutes les garanties statutaires.**

1048

1049 **La CGT demande le retrait du décret sur la réorientation professionnelle.**

1050

1051 La CGT est attachée au mode de recrutement par concours dans la Fonction Publique. C'est un  
1052 gage d'égalité d'accès.

1053 Les vacataires ne doivent être embauchés que pour des fonctions précises et pour une durée  
1054 déterminée (remplacement congés).

1055

#### 1056 **Recrutement :**

1057 Il faut mettre fin aux suppressions d'emplois dans la Fonction Publique et procéder à des  
1058 recrutements pérennes pour faire face aux missions nouvelles auxquelles nous devons répondre.  
1059 Les recrutements sur titres doivent nous permettre de recruter des fonctionnaires avec des  
1060 qualifications et compétences rares. L'administration doit recruter dans des corps aux compétences  
1061 larges, correspondant à des catégories et à des niveaux de formation initiale reconnus dans le  
1062 système Licence Master Doctorat.

1063 La promotion sociale doit être garantie dans tous les corps, notamment en ouvrant des examens  
1064 professionnels pour reconnaître les acquis de l'expérience.

1065 Les affectations des agents issus des concours internes et des examens professionnels doivent  
1066 faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales.

1067

#### 1068 **Les Ecoles :**

1069 Le réseau des écoles de notre ministère doit être préservé et s'insérer dans le réseau scientifique  
1070 et technique. Le contenu des formations initiales, post-concours et continues doit être amélioré pour  
1071 répondre aux missions nouvelles issus des Grenelle de l'environnement et de la mer. Nos écoles  
1072 doivent s'ouvrir à d'autres partenaires de la FPE et de la FPT, voire du privé et travailler avec les  
1073 universités pour développer des formations qualifiantes(LMD).

1074

1075 **Le congrès décide de continuer le travail syndical sur les écoles du MEEDDM pour permettre**  
1076 **de conforter leur rôle et place au regard de besoins des services ministériels et**  
1077 **interministériels mais également pour les autres ministères, établissements publics, etc.**

1078  
1079  
1080  
1081  
1082  
1083  
1084  
1085  
1086  
1087  
1088  
1089  
1090  
1091  
1092  
1093  
1094  
1095  
1096  
1097  
1098  
1099  
1100  
1101  
1102  
1103  
1104  
1105  
1106  
1107  
1108  
1109  
1110  
1111  
1112  
1113  
1114  
1115

## Fiche Répertoire métiers du ministère.

Ce répertoire a pour objet de décrire, pour ses auteurs, les métiers du ministère et de donner une certaine visibilité aux emplois du ministère .Il s'inscrit dans une démarche pilotée par la DGAFP qui construit un répertoire interministériel des métiers. Le but est de faire apparaître des emplois communs, de construire des parcours professionnels et des passerelles entre administrations. Il permet, toujours selon ses auteurs :

- d'identifier des activités et des compétences, de construire des parcours professionnels, de bâtir des plans de formation, de rédiger des fiches de poste, de recruter, mais aussi et surtout d'élaborer une politique de gestion des ressources humaines qui repose sur les compétences. Quinze familles professionnelles sont identifiées dans les domaines supports et transverses et dans les domaines d'activités spécifiques du ministère (notons au passage la distinction entre les deux domaines).

Le répertoire métiers, tel qu'il est construit, répond-il aux attentes des services ? Non si on en croit un rapport du CGEDD de juillet 2009 qui dit : « les nomenclatures métiers actuelles sont plus orientées vers les fonctions que vers les compétences».

Répertoire « métiers » et évaluation professionnelle sont les socles de la gestion des ressources humaines qui se met en place dans les services et que nous combattons. Il s'agit, non pas d'une gestion des compétences et des métiers mais de la mise en place d'une nouvelle organisation du travail fondée sur la recherche du résultat et de la performance. C'est typiquement le cas des plateformes Chorus, par exemple .Cette organisation pilotée par la DGAFP fait fi des particularités de nos organisations et de nos missions.

C'est le fondement du management par objectifs de la gestion par les compétences et de l'obligation de résultat. C'est la base de la fiche de poste et demain du « contrat moral » entre l'employeur et l'agent et donc de sa rémunération.

Il sert aussi à construire des « familles d'emplois » et donc à mettre en place les fusions de corps et à construire demain les futures cadres statutaires que le gouvernement prépare.

C'est une politique que nous pouvons que condamner ! Si nous voulons relever les défis du développement durable et de l'aménagement durable des territoires, nous avons besoin de recruter en masse sur des métiers nouveaux et indispensables, comme par exemple des géographes, des économistes etc. de gérer des compétences rares et spécifiques. Là sont les vrais enjeux d'une gestion des ressources humaines refondée.

**Le travail critique syndical sur les répertoires métiers doit continuer pour permettre des évolutions constructives favorables**

1116

1117

## Fiche Formation Professionnelle

1118

### La formation :

1120

1121

1122

1123

1124

**Le constat actuel** : la formation est un outil d'accompagnement des politiques mises en œuvre : flexibilité, mobilité, reconversion. Dans le cadre d'une gestion par les compétences, c'est à l'agent de maintenir et de développer son « portefeuille de compétences », c'est à dire son « employabilité ». Et de faire part de ses besoins lors de l'entretien professionnel. (Le rapport Silicani parle de convention d'affectation.)

1125

1126

La question centrale, pour la CGT, est de répondre aux besoins collectifs de formation et de prendre en compte les besoins personnels de l'agent (y compris la PEC).

1127

1128

1129

1130

Les « CVRH » (Ex CIFP et GUEPARH) doivent pouvoir continuer à s'inscrire dans le réseau formation du ministère et dispenser des formations aux agents qui relèvent de notre champ ministériel. La partie recrutement doit être maintenue. Le conseil à l'agent doit pouvoir se développer dans le respect des règles de déontologie.

1131

1132

1133

1134

1135

**Le choix de l'administration** : la DRH a fait le choix d'une gestion des personnels **par les compétences** au détriment de la gestion des compétences. La CGT y est fondamentalement opposée en raison de la politique de flexibilité, d'adaptation aux restructurations, d'employabilité et de performance individuelle qui accompagnent ce choix...

1136

1137

**La CGT n'est pas pour autant opposée à une gestion et à une reconnaissance des compétences fondée sur le « couple qualifications-compétences ».**

1138

1139

1140

1141

1142

La formation professionnelle tout au long de la vie résulte d'orientations européennes. Un protocole d'accord relatif à la FPTLV a été signé le 21 novembre 2006 avec trois organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC). La loi de modernisation de la Fonction Publique du 2 février 2007 et le décret du 15 octobre 2007 ont introduit la notion de formation professionnelle tout au long de la vie.

1143

1144

1145

Ces textes créent des droits nouveaux : le droit individuel à la formation, les entretiens de carrière, les périodes de professionnalisation... Il conforte la Validation des Acquis et de l'Expérience et le bilan de compétences.

1146

1147

1148

Pour l'administration, l'enjeu porte sur la valorisation des compétences de chaque agent. C'est un instrument d'accompagnement de la transformation des missions et métiers dans le contexte des réorganisations en cours.

1149

1150

1151

1152

La formation professionnelle est un outil de l'individualisation des carrières et des rémunérations. Chaque agent est responsable de son évolution professionnelle, c'est à dire de son « employabilité » dans le cadre de la gestion par les compétences mise en place dans notre ministère : en clair, c'est à l'agent de « se vendre » auprès de tout employeur ».

1153 Dans notre ministère et pour tous les agents qui en relèvent, la réforme s'est traduite par la mise  
1154 en œuvre de la circulaire du 26 février 2009. Elle est complétée par la rédaction d'un document  
1155 d'orientation à moyen terme de la formation pour les années 2010/2012.

1156 Le « livre blanc Silicani » met l'accent sur trois points : développer des formations aux moments  
1157 clés de la carrière ; définir des objectifs prioritaires et les évaluer ; optimiser le réseau des écoles de  
1158 formation des trois fonctions publiques et mettre en place des programmes de formation communs.

1159 Dans notre ministère, les dépenses de formation pour l'année 2008 rapportées à la masse  
1160 salariale sont de 8,18% en baisse de 0,39% par rapport à 2007.

1161 La formation reçue passe de 430 841 journées stagiaires en 2007 à 359 044 journées stagiaires  
1162 en 2008, soit une baisse de 17%.

1163 Lors de la dernière commission ministérielle pour la formation professionnelle du 11 février 2010,  
1164 nous écrivions : « la formation mise en œuvre aujourd'hui au sein du ministère est  
1165 fondamentalement inadaptée. Il existe un vrai problème de contenu, d'orientation, de stratégie et de  
1166 pilotage. Elle repose sur la notion d'individualisation des acteurs et consiste à rendre chaque agent  
1167 responsable de son « portefeuille de compétences », à se déterminer par rapport à une offre de  
1168 formation définie. Ce constat reste malheureusement d'actualité. Cette politique est un échec ! La  
1169 CGT est contre le management par objectifs contre la gestion des Ressources Humaines par les  
1170 compétences car les conséquences qu'elle entraîne en matière de gestion et d' « employabilité »,  
1171 dans le cadre d'un parcours professionnel « prescrit » et non choisi sont désastreuses.

1172 Aujourd'hui la difficulté réside essentiellement dans le recensement et la prise en compte des  
1173 besoins de formation individuelle et collectif pour la mise en œuvre d'une politique d'aménagement  
1174 durable des territoires. Les politiques de formation ne sont pas portées par l'encadrement.

1175  
1176 La stratégie du ministère en matière de formation n'est pas la bonne.

1177  
1178 **Revendications :**

1179 - nous avons besoin d'un projet politique clair en terme de missions, d'effectifs pour répondre à  
1180 nos besoins de qualifications et de compétences rares, de recrutements dans des domaines  
1181 spécialisés, d'une politique de formation adaptée (et de reconversion), de pilotage, de suivi, d'une  
1182 véritable concertation en la matière. Nos modes de travail doivent être profondément revus pour  
1183 travailler en « mode projet ».

1184 - le réseau de formation du ministère doit être reconstruit et doté de moyens humains et  
1185 financiers pour satisfaire les besoins en émergence ; le réseau des écoles du ministère doit être  
1186 conforté et intégré au RST. Des partenariats doivent se développer avec des partenaires  
1187 externes.

1188  
1189 **Les CVRH doivent être confortés et leur rôle clarifié au regard des enjeux de formation au**  
1190 **niveau local, notamment dans le domaine des politiques interministérielles (formations dites**  
1191 **« métiers » et les autres formations). La CGT revendique la présence des syndicats dans les**  
1192 **comités d'orientations des actuels CIFP.**

1193

1194 Au niveau régional, une instance de concertation doit être mise en place .Des moyens  
1195 humains et financiers doivent être dégagés là aussi de façon à réaliser dans de bonnes conditions  
1196 les plans de formation des services. Les maîtrises d'ouvrage doivent être communes avec le MAAP.  
1197 Un travail de clarification doit être engagé sur le rôle respectif des plates-formes RH placées au  
1198 niveau des SGAR et nos CVRH futurs.

1199 Le réseau des commissions locales de formation est à reconstituer dans nos services, ainsi  
1200 que dans les DDI afin qu'elles élaborent les plans locaux de formation.

1201 Le réseau des formateurs internes doit être conforté, et les formateurs reconnus au niveau  
1202 de la rémunération et du déroulement de leur carrière.

1203 Le mode d'apprentissage dit en « présentiel » est à conserver, car il favorise un travail en  
1204 commun. La « E- formation » doit être encadrée et en aucun cas être pratiquée en dehors du temps  
1205 de travail.

1206 La PEC doit porter sur les savoirs et les connaissances nécessaires aux examens et  
1207 concours, et non pas uniquement sur de la méthodologie.

1208

1209 **Le congrès invite l'ensemble des organisations et des militants à investir largement le champ**  
1210 **de la formation : commission nationale et régionale, comités d'orientation, commissions**  
1211 **locales de formation, champ interministériel,...etc en posant les revendications suivantes :**

- 1212 - **une augmentation des crédits de formation,**  
1213 - **un nombre minimum de jours de formation doit être garanti à chaque agent,**  
1214 - **le temps de formation doit atteindre 10 % du temps de travail,**  
1215 - **le droit à la formation sur le temps de travail doit être garanti pour tous les fonctionnaires,**  
1216 - **la formation doit être dispensée sur le temps de travail (y compris la PEC et les remises à**  
1217 **niveau et au plus près du lieu de travail),**  
1218 - **Un lieu d'évaluation des compétences, indépendant « et neutre » de la hiérarchie, doit être**  
1219 **institué au bénéfice des agents.**

1220

1221 **Le congrès réaffirme que le parcours professionnel doit être choisi par l'agent et non**  
1222 **prescrit. La formation doit revêtir deux approches : l'une consacrée à la vie professionnelle,**  
1223 **l'autre au développement personnel de l'agent (préparation aux examens et concours par**  
1224 **exemple).**

1225 **Dans le cadre des départs à la retraite de ces prochaines années, la transmission des**  
1226 **connaissances doit faire l'objet d'un examen attentif.**

1227 **Les outils informatiques évoluent, et avec eux les modes d'apprentissage.**

1228 **La « e-formation » apparaît. Elle devra faire l'objet d'un accompagnement particulier**  
1229 **(formation sur le temps de travail).**

1230

## Fiche Entretien – Entretien Professionnel

1231  
1232  
1233  
1234  
1235  
1236  
1237  
1238  
1239  
1240  
1241  
1242  
1243  
1244  
1245  
1246  
1247  
1248  
1249  
1250  
1251  
1252  
1253  
1254  
1255  
1256  
1257  
1258  
1259  
1260  
1261  
1262  
1263  
1264  
1265  
1266

La LOLF et la RGPP sont des outils mis en place pour permettre de mesurer la performance et l'efficacité du service public. Aujourd'hui les analyses établies par les députés aboutissent à un constat qui est loin d'être l'objectif poursuivi. Les rapports annuels de performance mettent en évidence l'évaluation des moyens mis en œuvre et ne portent pas sur l'évaluation des politiques publiques.

Depuis 2007, notre ministère s'est lancé dans la grande aventure de l'évaluation professionnelle et a abandonné la notation.

L'entretien professionnel sera opposable à tous les agents publics (titulaires et PNT) dès 2012. En parallèle, la DGME et la DGAFP ont préconisé l'harmonisation des régimes indemnitaires par le biais de la PFR.

La période transitoire que nous vivons, nous laisse un goût amer. Le ministère n'a pas su se projeter et construire un véritable outil d'évaluation. Pourquoi cette carence ?

Dans un premier temps parce que les politiques publiques que les agents doivent porter n'ont pas été clairement déclinées en objectifs évaluables.

Ensuite, la mise en place de la REATE a bouleversé tous nos repères, nos organisations et surtout la politique de GRH n'a pas le soutien de Ministre du MEEDDM.

Les outils tels que le répertoire interministériel des métiers ne connaît une déclinaison optimum dans notre ministère. Le répertoire ministériel n'a pas retenu l'attention des directions générales. L'évolution selon le mode LOLF, n'a pas été prise en considération jusqu'au bout en traduisant les besoins en compétences de manière fine et précise, mais aussi en termes d'ETP.

Pour toutes ces raisons l'encadrement a toutes les difficultés à mettre en place des outils indispensables à l'évaluation, telles que les fiches de poste.

L'encadrement doit aussi faire face à l'isolement dans lequel il se trouve. On lui demande d'évaluer, mais sans le former à l'entretien de face à face et sans lui exprimer clairement ce que l'on attend de lui.

Le mode d'évaluation ainsi lancé a d'énormes répercussions :

- sur la vie professionnelle des agents. Il n'a pas de lisibilité sur les objectifs collectifs et dans ces conditions les objectifs individuels ne sont pas lisibles
- sur les rémunérations : de cet entretien découlent les mois de bonifications et aussi les coefficients appliqués aux régimes indemnitaires. Dès 2010, la filière administrative sera concernée par la mise en œuvre de la PFR, du moins les corps de catégorie A. Il existera une corrélation entre les résultats notifiés dans l'entretien et la part résultats de la PFR.



1267 Aujourd'hui le support de l'entretien est infantilisant et ne permet pas de fixer les critères  
1268 d'évaluation des objectifs à atteindre. Il fait appel à des notions qui peuvent avoir une connotation  
1269 particulière et relever d'un label décerné par les comités de domaine. La notion de compétence n'est  
1270 pas partagée.

1271 Une nouvelle « contrainte » va s'ajouter à celles précédemment énoncées. Elle réside dans le fait  
1272 que la DGAFP semblerait avoir pris la main sur les ministères et qu'elle imposerait à tous le même  
1273 support sans tenir compte des spécificités !!!

1274 Le congrès doit permettre de corriger tous les travers, en donnant un mandat précis et des  
1275 indications claires aux camarades mandatés, donnant ainsi à chaque agent des repères collectifs  
1276 partagés.

1277

**Le congrès rappelle son opposition d'une liaison directe de l'évaluation avec les primes et les avancements. Il rappelle le rôle des concours, examens, et celui des CAP.**

1279

**Le congrès considère que la masse salariale issue des mois de bonifications qui ne seraient plus utilisés doit être redistribuée à un maximum d'agents, sous contrôle des CAP par exemple dans le cadre du processus d'avancement.**

1280

1281

1282

1283

1284

## Fiche Rémunérations

1285

1286

### L'augmentation des rémunérations des agents publics

1287

1288

1289

1290

1291

1292

1293

1294

1295

1296

1297

**Pour la CGT la bataille pour l'augmentation de la valeur du point d'indice demeure essentielle y compris sa prise en compte pour le calcul de la pension.**

1298

1299

1300

1301

1302

1303

1304

1305

1306

Le congrès exige une concertation notamment sur les régimes indemnitaires pour au minimum une mise à niveau par le haut des primes - Industries. Nous sommes contre la mise en place de la Prime de Fonction et de Résultats – PFR et ses principes. Le congrès demande aux collectifs CGT SNPTAS de continuer la bataille contre la mise en place des ces réformes liées à la rémunération. Il demande à la commission exécutive élue d'examiner toutes les conséquences de futures fusions des catégories A et B et de se battre pour une forte évolution des corps de la catégorie C.



1307

1308

## Obtenir 1600 euros nets mensuels comme salaire de base dans le public

1309

1310

**Le SNPTAS revendique le SMIC et le minimum fonction publique à 1600 euros nets mensuels.**

1311

1312

**Le congrès revendique le positionnement des grilles salariales indiciaires de la fonction publique sur les bases suivantes (salaire net primes intégrées) pour le premier échelon du grade.**

1313

1314

1315

**SMIC soit 1600 euros nets mensuels pour un recrutement sans qualification avec obligation de formation et de reclassement à court terme,**

1316

1317

**1,2 SMIC soit 1920 € nets mensuels pour un recrutement avec un diplôme professionnel inférieur au bac,**

1318

1319

**1,4 SMIC soit 2240 € nets mensuels pour un recrutement au niveau du bac,**

1320

1321

**1,6 SMIC soit 2560 € nets mensuels pour un recrutement au niveau de bac + 3 ou équivalent,**

1322

1323

**1,8 SMIC soit 2880 € nets mensuels pour un recrutement au niveau de bac+ 5 ou équivalent,**

1324

**2,0 SMIC soit 3200 € nets mensuels pour un recrutement à bac + 8 ou équivalent.**

1325

1326

A partir des grilles ci-dessus, l'amplitude des salaires sur une carrière dans un corps est fixée à 2 par le syndicat.

1327

1328

Le congrès rappelle la position du syndicat sur les primes. La part indemnitaire ne peut être qu'un élément complémentaire socialement justifié ne pouvant dépasser 20% du salaire indiciaire statutaire des agents.

1329

1330

1331

A titre d'exemple un agent recruté au niveau Bac pourrait percevoir en fin de carrière au maximum (s'il n'a pas changé de niveau entre temps) 4480 € (2240 x 2) + 896 € soit 5376 €

1332

1333

La globalisation des crédits de personnels, sans distinction entre rémunérations principales et indemnités peut donner en matière indemnitaire des possibilités d'arbitrage nouvelles et dangereuses aux gestionnaires» puisqu'il leur est possible de redéployer des crédits de rémunération inemployés. Le congrès attire l'attention des structures de base sur ce point et exige la transparence complète sur toutes les rémunérations.

1334

1335

1336

Une remise en ordre des rémunérations est indispensable. Ainsi qu'un recalage des niveaux de recrutement (par exemple suppression du B supérieur et remplacement par la reconnaissance de la licence professionnelle, modification du recrutement des attachés et reconnaissance de leur niveau bac +5...).

1337

1338

1339

Le congrès rappelle que le SNPTAS CGT se prononce pour une gestion la plus linéaire possible de la carrière des agents. Dans ce sens il estime que les grades ne sont pas indispensables pour le déroulement de carrière à l'intérieur de la catégorie C. Pour les autres corps, deux grades composés de 50% d'agents chacun doivent être mis en œuvre.

1340

1341

1342

1343

1344

1345

1346 Le congrès rappelle que le SNPTAS ne s'oppose pas par principe à la fusion des corps. En  
1347 revanche, il exige que tous les agents bénéficient immédiatement des avancées acquises lors de  
1348 fusion. Les négociations sur la fusion des corps doit conduire tous les agents vers une amélioration  
1349 statutaire et de leur rémunération.

1350 Le SNPTAS condamne les retards de gestion (non prise d'arrêté, rupture de salaire...) liés aux  
1351 réformes successives et au manque de personnel.

1352

### 1353 **La précarisation des emplois**

1354 Dans le cadre du Schéma des Effectifs et des Recrutements, la fonction publique veut imposer des  
1355 recrutements sans concours. La CGT rappelle son opposition à ce principe qui réintroduit l'ancienne  
1356 catégorie D dans notre ministère, permet le recrutement de personnel avec une rémunération faible,  
1357 ne donne aucune garantie quant à la formation et aucune certitude d'une intégration statutaire et d'une  
1358 prise en compte de ces années dans le déroulement de carrière. Ce type de recrutement se met en  
1359 place alors que la fonction publique et les ministères ont comme orientation la diminution massive des  
1360 agents de catégories C. La CGT condamne cette politique dangereuse.

1361

1362 **Le congrès rappelle son opposition à cette forme de recrutements sans concours mais exige**  
1363 **que s'ouvre une vraie négociation sur le recrutement d'agents sans qualification, avec un plan**  
1364 **de formation, une titularisation au bout d'un an comme pour toute titularisation, un**  
1365 **reclassement selon le niveau de recrutement et la prise en compte de l'ancienneté acquise.**

1366 La loi de juillet 2006 ouvrait déjà la possibilité d'un recrutement de contractuels CDD. La dernière loi  
1367 du 3 août 2009 l'élargit très largement. Le nombre de vacataires recruté pour quelques mois se  
1368 multiplie.

1369

1370 **Le congrès demande qu'un regard particulier soit exercé par les structures de base du**  
1371 **syndicat sur la situation et sur la protection des agents recrutés en contrats CDD, stagiaires ou**  
1372 **vacataires. Le SNPTAS CGT condamne toutes les formes précaires de recrutement. Il**  
1373 **revendique la titularisation et la pérennisation des emplois.**

1374

## Fiche Arrivée de Chorus au MEEDDM

1375

### Présentation simplifiée de l'outil

1376

- L'application Chorus gère la dépense, les recettes non fiscales et la comptabilité de l'Etat conformément aux dispositions de la LOLF. Elle est partagée par tous les acteurs financiers des services centraux et déconcentrés de l'Etat,

1377

1378

1379

- Outil utilisé dans de grands groupes du secteur privé,

1380

- 1 **licence** (budgétaire ou en plateforme Chorus) coûte :

1381

- 10 000 euros par an ; le coût du projet chorus initialement annoncé à 1,1 milliard d'euros vient de passer à 1,3 milliard d'euros (source : Cour des Comptes),

1382

1383

- Les plateformes Chorus appelées Centre de Prestations Comptables Mutualisées ;

1384

Elles sont mutualisées MAP-MEEDDM et ont été mises en place au 1er janvier 2010 ; elles traitent

1385

en 2010 les factures des budgets de fonctionnement 217 pour le MEEDDM et 215 pour le MAAP, le 205

1386

– affaires maritimes et le BOP 174 – ex BOP DRIRE.

1387

### Situation en 2010

1388

Il faut rappeler que l'arrivée des CPCM se combine avec les réorganisations des services qui

1389

perturbent le fonctionnement complet de tous nos services.

1390

Beaucoup de postes sont vacants malgré de nombreuses publications relatives à la mobilité. Ainsi

1391

en Midi-Pyrénées, il manque douze chargés de prestations comptables au CPCM.

1392

L'attractivité des postes est mise à mal par la charge de travail au sein des CPCM (beaucoup de

1393

saisies...) et par le manque de reconnaissance du métier de comptable et de l'implication des agents

1394

pour appréhender ce progiciel très complexe. Des promesses verbales ont été faites sur des

1395

« primes » chorus qui n'ont pas été mises en place.

1396

Des agents issus de la fonction publique territoriale, de la Poste, du ministère de la Défense

1397

postulent souvent pour des raisons de rapprochement de conjoint. Leur demande se trouve sans

1398

réponse en raison des plafonds d'ETP puisque ces personnes arriveraient par détachement.

1399

Certaines applications interfacées voient le jour. Chorus Formulaire, portail web est déployée en ce

1400

moment dans les services centraux et déconcentrés ; cette application va accroître son périmètre en

1401

2011 et redonner des tâches de saisie aux services, dans lesquels des ETP ont été supprimés

1402

(fonctions support).

1403 L'application ARGOS pour les frais de déplacement, temporaire doit être déployée à compter de  
1404 juillet 2010 ; là encore il faut trouver des personnes pour gérer cette mission, placée au sein des  
1405 secrétariats généraux.

1406 Des personnes seront ainsi formées et le temps du déploiement arrivé, une nouvelle application  
1407 devrait pointer son nez.

1408 Le paiement des frais de déplacement, chantier sensible, devra faire l'objet d'un examen attentif.

1409 Perspectives 2011

1410 Mise en place de la V6 (vague) dernière étape qui comprend le basculement de toutes les  
1411 dépenses sur Chorus.

1412 Pour notre ministère, cela représente des BOP à fort enjeu économique et beaucoup de dossiers  
1413 complexes à gérer dans Chorus (marchés routiers, subventions logement...)

1414 Cette nouvelle vague génère beaucoup d'inquiétude dans les services et dans les plateformes. Les  
1415 saisies des marchés, contrats divers sont très importantes des pièces. Tout ceci rallonge le délai de  
1416 traitement.

1417 Il faudra que les postes vacants soient pourvus sinon le risque de paiements tardifs va être  
1418 gigantesque.

1419 Pour les agents concernés, le paiement de la NBI doit être prévu pour tous les agents en poste.

1420 Le rôle de RBOP (responsable de budget opérationnel de programme) initialement en DREAL sera  
1421 en préfecture en 2011.

1422

## Fiche TELE TRAVAIL

1423  
1424  
1425  
1426  
1427  
1428  
1429  
1430  
1431  
1432  
1433  
1434  
1435  
1436  
1437  
1438  
1439  
1440  
1441  
1442  
1443  
1444  
1445  
1446  
1447  
1448  
1449  
1450  
1451  
1452  
1453  
1454  
1455  
1456  
1457  
1458  
1459  
1460  
1461  
1462

Georges Tron, secrétaire d'État de la Fonction Publique, a annoncé le 8 juin 2010, lors d'un colloque au Sénat qu'il souhaitait créer les conditions nécessaires au développement du télétravail dans la Fonction Publique.

Le télétravail présente de nombreux avantages à la fois pour les employeurs publics et pour les agents. Sur la base du volontariat, il permet notamment d'améliorer les conditions de travail des personnels, en offrant une meilleure conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Le ministre a constaté que le télétravail était moins développé dans la Fonction publique que dans le secteur privé et que les marges de progression étaient importantes. Les tâches accomplies par les agents publics sont en effet largement susceptibles d'être dématérialisées, ce qui leur permet de travailler à domicile.

Pour Georges Tron, le télétravail ne doit pas pour autant couper l'agent de la vie du service.

Dans le prolongement des travaux réalisés en 1998 par la DGAFP, G Tron a proposé le lancement d'une mission sur le télétravail. Celle-ci formulera des propositions susceptibles de permettre à ce mode d'organisation du travail de se développer dans de bonnes conditions pour les agents. Sur la base de ces propositions, une concertation avec les OS pourra être lancée » extrait d'article publié cf. gilles je me souviens plus.

### Éléments de réflexion

Le télé travail s'inscrit dans une politique de GRH individualisée. Nous ne pouvons que craindre une nouvelle rupture du lien social, la destruction de tous les repères et garanties collectives, l'alourdissement des charges de travail au détriment de la vie privée, sans compensation soit le travail gratuit. Les agents vont participer aux économies en lien direct avec l'immobilier mais aussi en prenant à leur compte les frais de fonctionnement. Une fois de plus les femmes seront le plus pénalisées, car en réalité elles jongleront entre les charges familiales et les tâches professionnelles à assumer.

Notre société verra le délicat équilibre « de parité » homme/femme se dégrader. Il y a quelques années une étude a été menée sur l'équilibre des tâches ménagères dans un couple en lien direct avec la RTT. Cette étude a démontré que les femmes consacraient plus de temps aux tâches ménagères que les hommes. Il semble que le gouvernement pense que les femmes sont taillables et corvéables à merci, en rognant chaque jour un peu plus leurs acquis (cf. droit à la retraite...).

Nous nous dirigeons vers une société où l'individualisation prime. Ne laissons pas notre société être déstructurés, sachons garder les acquis durement gagnés et surtout sachons arracher par nos luttes une société qui retrouvent des repères collectifs.

**« L'homme n'est pas fait pour vivre seul, d'ailleurs les primitifs se sont rassemblés pour créer une société ».**

1463 **Eléments qui pourraient servir de base de discussion ou de cahier revendicatif.**

1464

1465 **Prise en charge matérielle – Qui ? :**

1466 - qui finance le matériel informatique,

1467 - le mobilier de bureau,

1468 - les fournitures,

1469 - l'abonnement à internet,

1470 - l'abonnement téléphonique (06, n° spéciaux),

1471 - le local : tous les agents ne dispose pas de la place « optimum » chez eux ne va-t-on vers des  
1472 conditions de travail délicates pour les agents (quelle ergonomie...),

1473 - open space ? Perte de repères, d'identité (chacun marque son espace par des aménagements  
1474 personnels (posters, photos...)) ;

1475

1476 **Conditions de travail :**

1477 - approche psychologique : le risque lié à l'isolement (à nouveau perte de repères) – souffrance  
1478 lorsque l'agent à des difficultés à résoudre une situation qui lui est soumise – rupture avec la  
1479 notion de travail collectif.

1480 En situation de difficulté sociale : comment les services sociaux vont-ils détecter les agents  
1481 ayant besoin d'aide (déjà difficile aujourd'hui).

1482 Les horaires de travail étendus (pour finir une commande dans les temps les agents ne seront-  
1483 ils pas appelés à étendre leurs horaires sans possibilité de compensation)

1484 Comment vont s'organiser les échanges, notamment dans les équipes projet que l'on veut  
1485 mettre en place ?

1486 Quelle réelle organisation du travail ? Ex préparation de réunions (avec les collectivités  
1487 territoriales, les autres administrations,...), la tenue des réunions, l'étude de dossier qui demande  
1488 des compétences élargies à plusieurs domaines

1489 Entretien professionnel, plan de professionnalisation, parcours professionnel : comment tout  
1490 ceci va s'organiser ? Quelle connaissance les supérieurs auront-ils de la réalité des agents ? Et  
1491 inversement comment les agents auront connaissance des politiques, des missions émergentes  
1492 dans un monde en profonde mutation et perpétuelle évolution ?

1493 Force est de constater aujourd'hui que la communication n'est pas satisfaisante. De plus même  
1494 si les grandes orientations sont communiquées, quel débriefing ?

1495 Quelles seront les marges de manœuvre pour faire évoluer les positions dans ce contexte ?

1496 Quelle aide des services support ? (ex dépannage informatique ???)

1497 Accueil et renseignement du public (éventualité de traitement différencié entre les agents en  
1498 contact ou non avec l'extérieur)

1499

1500

1501 **Ce qui pourrait sembler attractifs pour la fonction publique :**

1502 - Moins de déplacement (s'inscrit dans le cadre du développement durable),

1503 - Gestion de son temps - pas de contrainte vis à vis d'une pointeuse (atout qui a un revers  
1504 dépassement d'horaire) ou d'un hiérarchique « pointilleux »,

1505 - Plus grande autonomie dans le travail (ou de son organisation),

1506 - Permettre de résoudre des quelques situations sociales (agent ayant des difficultés à se  
1507 déplacer...) ;

1508





1509  
1510  
1511  
1512

## Fiche Contractuels

### Agents Contractuels et Vacataires,

« La précarité dans la Fonction Publique doit être abolie »

1514

1515  
1516  
1517

Un cycle de négociations va s'ouvrir à la Fonction publique sur la situation des vacataires et des contractuels. C'est l'occasion pour la CGT de réaffirmer les revendications de ces personnels et de créer un rapport de force.

1518  
1519  
1520  
1521

Pour l'administration, les contractuels et vacataires représentent 16 % de l'effectif total de la fonction publique, soit 841.709 agents. Ces chiffres ne comprennent pas notamment les emplois aidés (145.100 bénéficiaires), les assistantes maternelles de droit privé (55.000) et des médecins dotés d'un statut particulier (75.000).

1522  
1523

### **Un million de contractuels et vacataires sont employés dans la Fonction publique !**

1524  
1525  
1526

**Il s'agit d'une population jeune (près de 40 % des non titulaires des ministères ont moins de 30 ans, seulement 20 % ont plus de 50 ans, en 2006) et plutôt féminine (56,5 % des non titulaires des ministères).**

1527  
1528  
1529  
1530  
1531  
1532  
1533  
1534  
1535  
1536

- Avec plus de 30 % de non-titulaires la Fonction publique Territoriale est tout particulièrement impactée par la précarité de l'emploi.
- Dans la Fonction publique hospitalière, la proportion de contractuel est passée de 1996 à 2007 de 8 % à 14 % de la population totale employée. Les 2/3 sont de la catégorie C.
- Dans l'Education Nationale, on estime à 25 000 le nombre de non-titulaires enseignants, CPE ou conseillers d'orientation. Ce chiffre est en augmentation (de 25 % dans certaines académies). Il est à noter que 25 % de ces personnels sont sur des emplois pérennes : en CDI ou maîtres-auxiliaires. Dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche, on compte plus de 40 % de non-titulaires.

1537  
1538

### **Exigeons une loi de titularisation équitable pour tous les agents contractuels et vacataires employés sur des postes permanents.**

1539  
1540  
1541  
1542

**Cette loi devra mettre fin à la précarité et concerner en premier lieu les agents en CDD.**

1543  
1544  
1545  
1546

Les agents en CDI, licenciables et parfois licenciés, ceux sans règles de gestion de leur carrière et même ceux en quasi-statut comme ceux par exemple issus des établissements dérogatoires ou certains agents relevant de la Jurisprudence BERKANI, **devront pouvoir être également titularisés.**

1547

**Cette loi de titularisation consiste à permettre aux agents concernés, qui le**

1548 **souhaitent, d'intégrer un statut de fonctionnaire,**  
1549 Par transformation de leur poste de non-titulaire en poste de titulaire. Cela devra se faire sans  
1550 mobilité géographique obligatoire, au minimum sans réduction de salaire et dans un corps de  
1551 fonctionnaire correspondant aux qualifications et compétences et éventuellement aux diplômes  
1552 exigés pour exercer la mission tenue.

1553  
1554 **Cette loi devra également prévoir, la réduction drastique du recours au recrutement**  
1555 **des contractuels et des vacataires,**

1556 Ainsi que la mise en place d'outils pour en assurer le contrôle et la transparence avec les  
1557 organisations syndicales. De façon à ne pas retomber dans les affres des lois précédentes, loi  
1558 LEPORS de titularisation, puis lois PERBEN et SAPIN de résorption de la précarité, même si elles  
1559 sont loin d'être comparables.

1560 Aujourd'hui l'administration abuse en termes de recrutement en particulier pour occuper des postes  
1561 pour lesquels il existe des corps de fonctionnaires en opposition avec la loi. Une application stricte  
1562 de la loi dans son ensemble réduirait déjà considérablement les possibilités de recrutement de  
1563 contractuels et de vacataires.

1564 **Le recours au recrutement de contractuels et de vacataires devra seulement**  
1565 **concerner**

- 1566 ° **Soit un nombre restreint d'emplois pointus ou rares**
- 1567 ° **soit des besoins réellement temporaires.**

1568 **De nouveaux droits pour les contractuels sont nécessaires.**

1569 A l'exception de quelques agents bénéficiant de « *quasi-statut* », les contractuels en CDD ou CDI  
1570 et les vacataires n'ont pas de cadre précis leur assurant quelque droit que ce soit en matière de  
1571 rémunération, de progression professionnelle ou de sécurité d'emploi (pour les CDD). La CGT  
1572 revendique pour les agents concernés des mesures cohérentes, aux niveaux ministériels ou  
1573 territoriaux, qui y remédient comme par exemple : le versement d'une prime de précarité de 10 % à  
1574 la fin d'un contrat CDD non renouvelé, une reconnaissance de la qualification opposable et  
1575 cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires, A, B ou C.

1576 En matière sociale, ces agents doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires en matière de  
1577 délai de carence, de versement des indemnités maladie et le plein traitement pour les 3 premiers  
1578 mois de maladie.

1579 **UNE PETITION POUR LA CREATION D'UNE LOI DE TTULARISATION ET LA FIN DE LA**  
1580 **PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE VOUS EST PROPOSEE, SIGNEZ-LA ET**  
1581 **FAITES-LA SIGNER.**

1582  
1583 **La pétition est à envoyer avant le 20 septembre 2010 à: Union Générale des Fédérations**  
1584 **Fonctionnaires C.G.T. (UGFF-CGT) 263 rue de Paris case 542- 93514 MONTREUIL**  
1585 **Cedex** La pétition peut être également signée en ligne à l'adresse suivante :

1586 [www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr) rubrique : PETITION.



Pour en finir avec la précarité dans la Fonction Publique

# PETITION

**A Monsieur le Ministre de la Fonction Publique**  
**Pour l'adoption dans les plus brefs délais d'une**

## **Loi de titularisation**

**Pour tous les personnels contractuels et vacataires employés sur des missions permanentes.**

1587  
1588  
1589  
1590  
1591  
1592  
1593

1594 Les soussignés, agents titulaires et non-titulaires exigent l'adoption dans les plus brefs délais d'une loi  
 1595 de titularisation générale, pour les personnels contractuels et vacataires employés, sur des missions  
 1596 permanentes de la fonction publique, et nécessaires pour le service public. Tous les agents employés  
 1597 en CDI ou CDD doivent pouvoir en bénéficier, quelque soit le positionnement des employeurs publics.  
 1598 - Cette loi devra assurer à ces agents une sortie du non-titulariat et de la précarité par l'intégration,  
 1599 sans mobilité géographique imposée avec reprise totale de l'ancienneté, **sans perte de**  
 1600 **rémunération**, dans un corps de fonctionnaire correspondant à la mission exercée et aux  
 1601 qualifications et compétences exigées, sur des postes statutaires à créer à cet effet.

1602 - Cette loi devra énoncer clairement de manière générale **les conditions drastiques de fermeture du**  
 1603 **recrutement de contractuels et de vacataires** et le principe **de consultation des organismes**  
 1604 **paritaires pour tous les recrutements à venir**. Elle devra être l'occasion dans un cadre plus large et  
 1605 par souci d'équité, **de remettre à plat le principe de validation**, pour la retraite, **des périodes de**  
 1606 **contractuel et de vacataire** par les agents devenus titulaires.

1607 Le Président de la République doit tenir les engagements pris publiquement dans l'émission "Parole  
 1608 aux Français" en Janvier 2010 : **«La situation des contractuels dans la Fonction Publique est tout**  
 1609 **à fait anormale. Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation des contractuels»**. La  
 1610 publication de cette loi est urgente.

1611 **Ministère ou collectivité :**

1612 **Etablissement :**

Nom	Prénom	qualité	Signature

1613

1614

## Annexe spécifique

1615

Rappel sur les grandes orientations du rapport d'avril 2008 dit rapport « Silicani ».

1616

1617

1618

1619

Nota ce rapport a été dès l'origine combattu par la CGT et notamment le SN PTAS CGT. Il s'avère toutefois que selon nous ce rapport rentre progressivement en phase d'application. IL convient donc de rappeler quelques éléments de ce rapport.

1620

1621

Objectif annoncé : mettre en place une fonction publique de métiers basée sur les principes de l'EGALITE, la CONTINUITE, l'ADAPTABILITE et la PERFORMANCE.

1622

1623

1624

Selon le rapporteur, il est nécessaire de reformer la Fonction Publique pour répondre de manière plus adaptée aux demandes croissantes des citoyens, dans un contexte de marché du travail de plus en plus concurrentiel.

1625

Pour « moderniser la FP, il s'appuie sur quatre orientations stratégiques :

1626

1. Refonder et simplifier l'organisation statutaire générale :

1627

(Sachant que la magistrature et l'armée sont hors du champ de la réflexion)

1628

- cela se traduit par la volonté *de fusionner les corps en créant 7 grandes filières,*

1629

- administration générale,

1630

- financière et fiscale,

1631

- sociale,

1632

- éducation et recherche,

1633

- culturelle,

1634

- technique,

1635

- sécurité ;

1636

- *de recruter selon 4 niveaux :*

1637

- niveau CAP /BEP ou à titre dérogatoire sans diplôme,

1638

- bac ou équivalent,

1639

- licence ou équivalent,

1640

- master ou équivalent ;

1641

Chaque cadre statutaire comprendrait trois grades, avec plusieurs échelons et un niveau purement fonctionnel.

1642

1643

2 Redéfinir la place et la nature du contrat :

1644

Constat que la Fonction publique à recours aux contrats Cela représente 20% des agents publics.

1645

1646

Quels seront les temps pour avoir recours aux contrats :

1647

- besoins occasionnels,

1648

- carrière courte,

1649

- compétences rares,

1650

- mobilité public/privé ;

1651

1652 3 Rendre plus attractive et plus mobile la carrière des agents

1653 Afin de permettre véritable gestion des ressources humaines (ndlr : A noter que nous avons  
1654 évolué de na notion de gestion de personnel vers la notion de gestion des ressources humaines) :

1655 - les mots en sont :

1656 - Prévoir,

1657 - Recruter,

1658 - Employer,

1659 - Évaluer,

1660 - Rémunérer,

1661 - Former,

1662 - Informer ;

1663 4 Améliorer le pilotage général de la Fonction Publique.

1664 Dans le contexte où cette réforme « Silicani » et la RGPP impactent déjà la vie de tous les jours,  
1665 le syndicat à chercher dans son document de congrès à construire des éléments revendicatifs sur  
1666 les différents items visés par ces orientations :

1667 - Prévoir et Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences,

1668 - Recruter,

1669 - Employer

1670 - Evaluer,

1671 - Rémunérer,

1672 - Former,

1673 - Informer,

1674 - Mobilité,

1675 - Parcours Professionnel,

1676 - Inter ministérialité,

1677 - Métiers – Filières – Fusion,

1678 - Outils de gestion : chorus, Salsa, SIRH ;

1679 Compte tenu de leur logique beaucoup de ces points se recourent.

1680

1681  
1682  
1683  
1684  
1685  
1686  
1687  
1688  
1689  
1690  
1691  
1692  
1693  
1694  
1695  
1696  
1697  
1698  
1699  
1700  
1701  
1702  
1703  
1704  
1705  
1706  
1707  
1708  
1709  
1710  
1711  
1712  
1713  
1714  
1715  
1716  
1717

## Annexes suite : éléments de réflexion

### PREVOIR

D'après la DGAFP l'objectif est de traduire de façon opérationnelle les réductions d'effectifs en accompagnant leur impact sur les organisations à travers un processus de transformation des RH.

Dans un contexte en perpétuelle effervescence (cf. Lof, RGPP, les Grenelles, la Réate mais aussi la réforme des retraites...) il est d'autant plus nécessaire d'anticiper les besoins en terme de compétences.

Cette anticipation fait appel à une analyse fine des missions à développer, notamment dans le cadre des Grenelles, de la population existante (ressource humaine), des moyens en termes d'ingénierie de formation, de recrutement et matériel pour mettre en œuvre dans un contexte de régression budgétaire.

Quel est le rôle et la place de la CGT dans cette « action » quelles cahier revendicatif ? Ci-dessous voici les questions auxquelles nous serons appelés à répondre dans différents lieux de concertation.

Anticiper les besoins :

- quels sont-ils en termes de compétences,
- faut-il des recrutements par voie de concours,
- faut-il de la reconversion professionnelle,
- comment prévoir et analyser les départs
- mobilité choisie - mobilité prescrite,
- cessation d'activité volontaire - cessation d'activité imposée,
- quelles contraintes pour les agents ?
- quels outils et quel partage avec les représentants du personnel ?
- tableau de bord ?
- Entretien professionnel
- Quelle position CGT ?

Voici des questions auxquelles nous vous proposons de trouver une réponse ensemble.

### RECRUTER

Bien identifier les besoins : de quelles compétences a-t-on besoin, les outils ?

Cf. texte relatif aux contractuels,

Concours : quel contenu des épreuves – quelle professionnalisation des épreuves ? Épreuves identiques en interne et en externe ?

Quelle professionnalisation des jurys et des présidents de jury ?

Quelle position CGT ?