



ACTUALITÉ

Autonome



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale

N° 8 - Juillet 2013

LA FA-FPT PRÉSENTE SUR TOUS LES FRONTS ...

Nous vous relayons ici, chaque mois, les engagements de la **FA-FPT** dans les différentes instances nationales pour la défense des intérêts des agents de la fonction publique territoriale.

Aujourd'hui encore, la **FA-FPT** est au cœur de l'actualité.

Elle participe ou collabore avec détermination aux multiples réunions comme celle qui s'est tenue à Mayotte en présence de Mme Lebranchu.

Alors que seules les OS de l'intersyndicale locale, présentes notamment à l'Etat et dans la FPH étaient conviées à cette rencontre, nous avons soutenu nos collègues de Mayotte en envoyant durant la nuit un courriel à la conseillère FP de Mme Lebranchu pour qu'ils soient associés au dernier moment à cette rencontre. La participation de la **FA-FPT** à cette réunion confirme la légitimité de nos représentants mahorais et s'inscrit dans la perspective de développement de notre syndicat, notamment au sein du Conseil général de Mayotte.

Dans un autre domaine, notre Président nous annonce la participation de la **FA-FPT** à une journée consacrée à la filière médico-sociale organisée par le CSFPT, le CNFPT et la FNCDG le 8 octobre prochain.

Dernier événement à citer et non des moindres, puisque la *Gazette des Communes* a relayé dans son magazine l'intervention de Bruno Collignon à la réunion du Conseil commun de la fonction publique à propos du projet de loi "Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires"

Il a été souligné la déception de Bruno Collignon de ne pas voir garantis les droits des agents qui subiraient des mobilités liées aux prochaines étapes de décentralisation. « *Nous avons également demandé la prise en compte d'un socle commun de protection sociale complémentaire santé et prévoyance, avec une participation minimum obligatoire des employeurs, pour répondre aux situations de précarité pour l'ensemble des agents de la fonction publique. Or les employeurs et le gouvernement ne nous ont pas suivis* », regrette-t-il tout en se disant satisfait du volet déontologie.

Pour autant la **FA-FPT** ne renonce pas et continue de porter ces deux revendications sans relâche.



Bulletin d'information réalisé par
le service communication
de la **FA-FPT**

Fédération Autonome de la
Fonction Publique Territoriale
96 rue Blanche - 75009 Paris
Tél. 01 42 80 22 22
Fax. 09 83 00 44 12
e-mail secretariat@fafpt.org
site Internet www.fafpt.org

Rédactrice de l'actualité
Chantal Kunkler
Conception et mise en page
Laurent Sénécaux
Impression
à Wattrelos

Retrouvez toute l'actualité autonome sur notre site : www.fafpt.org

DOSSIERS ACTUELS



RENFORCEMENT DES MESURES EN FAVEUR DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

M. Roland Povinelli Sénateur des Bouches-du-Rhône souligne dans une question écrite au Sénat le nécessaire renforcement des mesures en faveur de la santé au travail dans la fonction publique territoriale. Avec l'allongement de la durée de la carrière des agents, les questions relatives à la santé au travail deviennent de plus en plus importantes.



Une attention toute particulière doit être portée aux agents qui n'arrivent plus, pour des raisons physiques ou psychologiques, à exercer leur activité professionnelle. À ce titre, pour les métiers pénibles, la création d'une situation statutaire de « reclassement professionnel » et l'instauration d'un « contrat individuel de réorientation professionnelle » ad hoc entre l'agent concerné, la collectivité territoriale et le CNFPT paraissent nécessaires. Avec un tel dispositif, l'objectif serait de passer d'une logique passive de reclassement à une logique active, dans laquelle l'agent est pleinement acteur de sa reconversion professionnelle en phase avec le besoin de compétences des collectivités.

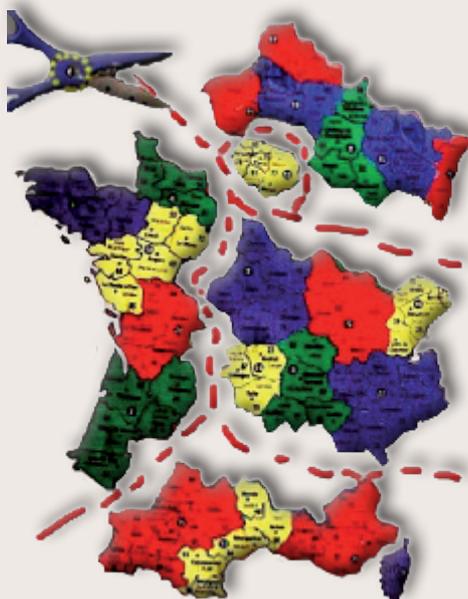
Le Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique répond que le Gouvernement est attentif à la prise en compte des agents qui n'arrivent plus, pour des raisons de santé, à exercer leurs fonctions et doivent pour ce motif être reclassés. Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail de 2009, une réflexion a été conduite avec les organisations syndicales sur la gestion prévisionnelle anticipée des reclassements et sur l'optimisation du calendrier de gestion de ces dossiers.

MÉTROPOLES :

L'Assemblée nationale débattit du 16 au 19 juillet 2013 du projet de loi sur la décentralisation, mettant l'accent sur la création de métropoles, adopté en première lecture par le Sénat début juin.

Ce texte de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, a été largement remanié par le Sénat.

Les sénateurs ont supprimé tout le volet consacré à la création d'une métropole parisienne et réduit à sa plus simple expression le mécanisme permettant aux collectivités d'organiser les compétences entre elles à la carte.



Le projet de loi rétablit par ailleurs la clause de compétence générale pour toutes les collectivités, et instaure les métropoles de Lyon et d'Aix-Marseille-Provence. Il désigne aussi des collectivités comme chefs de file pour certaines compétences. Extraits - La gazette des Communes.



PUBLICATION DE TEXTES :

Décret n° 2013-587 du 4 juillet 2013 relatif à la création d'un huitième échelon dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération des cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique territoriale

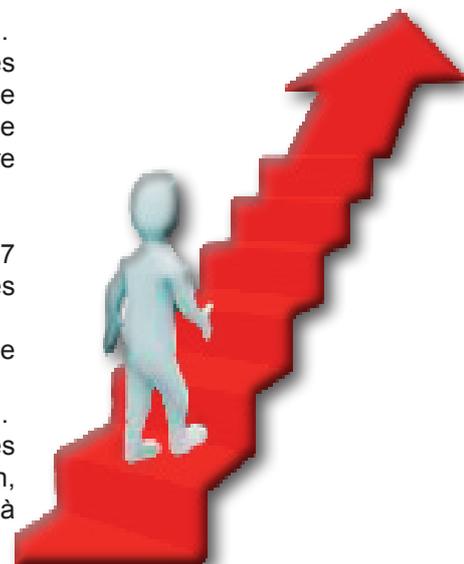
Objet : accès au dernier échelon des grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le lendemain de sa publication. Le décret remplace l'échelon spécial contingenté par un 8^{ème} échelon dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C de la fonction publique territoriale. Celui-ci sera accessible à l'ancienneté, après une durée maximale et une durée minimale du temps passé dans le 7^{ème} échelon respectivement fixées à quatre et trois ans.

Décret n° 2013-589 du 4 juillet 2013 modifiant le décret no 87-1108 du 30 décembre 1987 fixant les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux.

Objet : accès au dernier échelon des grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le lendemain de sa publication. Le présent décret modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C relevant d'un grade doté de l'échelle 6 de rémunération, afin de tenir compte de la création d'un huitième échelon sommital se substituant à l'échelon spécial.



LE POINT D'INDICE DES SALAIRES DES FONCTIONNAIRES RESTERA GELÉ EN 2014.



Ménagés sur les retraites et le jour de carence, les fonctionnaires n'obtiendront rien pour leur fiche de paye. Marylise Lebranchu, la ministre de la Fonction publique, a indiqué que « pour l'instant, dans la préparation du budget 2014, nous n'avons pas pris le choix de dégeler «le point d'indice qui sert de base au calcul des salaires de la fonction publique, NDLR ». Ce point d'indice, qui avait été revalorisé de 0,5% en 2010, est gelé depuis.

L'annonce de la ministre est sans réelle surprise. Lors d'une réunion

avec les syndicats sur les carrières et les rémunérations en février, Marylise Lebranchu avait déjà prévenu qu'aucune augmentation générale du point d'indice n'interviendrait tant que la croissance et la compétitivité ne seraient pas de retour. Or, le gouvernement prévoit une croissance de 0,1% seulement cette année. La ministre avait estimé qu'en 2013 une hausse des rémunérations de la fonction publique n'aurait «pas été compatible avec notre trajectoire de finances publiques».

«Tout le monde doit participer à cet effort», a martelé la ministre. «Il y a beaucoup de négociations en cours avec la fonction publique», a-t-elle toutefois ajouté, en assurant que les agents de la catégorie C, les plus petits salaires, seraient privilégiés dans ces discussions.

Le gel du point d'indice fait l'objet depuis plusieurs mois d'un bras de fer avec les syndicats.

Tous critiquent la méthode de la ministre qui, à deux jours de l'ouverture de la conférence sociale, «a lancé cette information aux médias sans en avoir alerté au préalable les partenaires sociaux, tout en se faisant passer pour une adepte du dialogue social».



DOSSIERS RETRAITE

RETRAITE PAR REPARTITION : ET SI NOUS ENGAGIONS ENFIN UNE REFORME UTILE ET JUSTE !

Dans le cadre du débat ré ouvert par le gouvernement à l'occasion de la remise officielle du rapport de Mme Yannick Moreau (qui fut un temps présidente du Conseil d'orientation des retraites) chaque acteur du dialogue social de notre pays tente de se positionner sur la base des propositions formulées par les « experts » en matière de retraite.

Ce rapport tant attendu, présenté sous un titre prometteur : « Nos retraites demain : équilibre financier et justice. » contient des pistes de réflexions qui pourraient déboucher sur une réforme utile à la condition que celle ci s'inscrive dans une véritable perspective de sauvegarde de notre système public de retraite par répartition.

Pour la FA-FPT, avant même d'imaginer le contenu d'une énième réforme, **il est essentiel de tirer tous les enseignements des échecs de ces 20 dernières années !**

Les réformes successives de 1993, 2003 et 2010 qui devaient pour chacune d'elles apporter une réponse adaptée à la question de l'avenir des retraites n'ont fait que fragiliser la relation de confiance que chaque citoyen est en droit d'attendre d'un système basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Aucune des mesures prises depuis 1993 n'a permis de répondre sur le long terme à l'indispensable équilibre entre financement pérenne et justice sociale.

Le constat est sans appel :

Combien de retraités sont contraints aujourd'hui d'exercer une activité complémentaire pour disposer de revenus leur permettant de vivre dignement ?

Combien de séniors, exclus du monde du travail car considérés comme « trop âgés » pour retrouver un emploi sont en même temps « trop jeunes » pour prétendre à une retraite à taux plein et vivent au quotidien de minimas sociaux ?

Combien de jeunes qui ne parviennent pas à trouver un emploi et qui comptent les années passées sans pouvoir cotiser alors que chaque réforme oblige

les plus âgés à cotiser, une, deux, trois années de plus pour pouvoir prétendre à une retraite décente ?

Combien de femmes doivent composer avec un revenu de remplacement qui ne leur laisse d'autre choix que celui de vivre dans la précarité ?

Combien de retraités(es) sont confrontés dans les toutes premières années qui suivent leur fin d'activité à une maladie invalidante réduisant considérablement leur capacité à profiter sereinement de leur retraite après avoir exercé pendant de nombreuses années des métiers dont la pénibilité n'a pas été prise en compte ?

Combien d'agents de la Fonction publique sont pris pour cibles à chaque réforme par une minorité de journalistes incapables d'appréhender ce sujet autrement que sous l'angle d'une caricature réductrice qui s'évertue à opposer les travailleurs du public « forcément privilégiés » à ceux du privé « forcément pénalisés » ?

Pour la FA-FPT cette liste, loin d'être exhaustive, ne fera que s'allonger si la réforme de 2013 se limite aux prises de positions exprimées ici et là depuis la parution du rapport de Mme Moreau.

Pour sortir de cette spirale qui à chaque nouvelle réforme accrédite l'idée que le système public de retraite par répartition est voué à l'échec, la **FA-FPT** pose clairement l'enjeu du débat : **Et si nous engageons enfin une réforme utile et juste pour pérenniser le système de retraite par répartition ?**

Si cette question avait été prise en compte dès la réforme de 1993 dont les deux mesures phares furent la prise en compte des 25 meilleures années – en lieu et place des dix meilleures années – et l'augmentation de la durée de cotisation de 37,5 à 40 ans pour le calcul des pensions du secteur privé, nous fêterions aujourd'hui les 20 ans d'une vraie réforme « juste et équilibrée financièrement » pour reprendre le titre du rapport de Mme Moreau.

Faute d'avoir appréhendé le sujet

sous cet angle, voilà relancé une nouvelle fois le débat autour de mesures injustes et inefficaces comme l'augmentation du nombre d'années de cotisation ou la remise en cause des spécificités des retraites de la Fonction publique, mesures dont chacun sait qu'elles ne régleront en rien les difficultés sur le long terme !

Pour la FA-FPT, 20 ans de perdus, c'est 20 ans de trop !

Voici donc les 10 propositions de la **FA-FPT** pour engager une réforme utile et juste.

Tout d'abord un préalable à toutes négociations :



1 – **Le principe de retraite par répartition publique basé sur la solidarité intergénérationnelle constitue un droit fondamental** en ce sens qu'il doit permettre à chaque bénéficiaire de disposer d'une pension lui permettant de vivre dignement à l'issue de sa période d'activité professionnelle.

En conséquence, et dans l'attente de toutes nouvelles perspectives, la FA-FPT s'oppose à toutes modifications des dispositions actuelles : durée de cotisation et calcul de la pension à partir des six derniers mois de traitement notamment.

La modification de ces seuls paramètres aggraverait sensiblement la situation des futurs(es) retraités(es).



S'appuyer ensuite sur des données objectives :

- 2 – S'opposer farouchement à l'analyse erronée qui consiste à décrire les retraités de la Fonction publique comme des privilégiés : en 2010, 52 % des pensionnés (ées) de la CNRACL (FPT – FPH) percevaient une retraite inférieure à 1050 € !**

Toujours en 2010, le niveau médian des retraites pour une carrière complète (soit 63 % seulement des retraités) était de 1334 €.

Qu'en est il en 2012 ?

- 3 – Exiger pour l'ensemble des pensions des données statistiques basées sur les médianes et non uniquement sur les moyennes.**

La médiane correspond au seuil en dessous duquel se situe la moitié des personnes concernées par la situation décrite.

Un exemple pour illustrer la différence d'approche entre médiane et moyenne :

Prenons 19 agents retraités de la FPT, 9 perçoivent une pension de 980 €, 1 de 1000 €, 3 une pension de 2000 €, 3 une pension de 2500 € euros et 3 une pension de 3000 €.

Sur cet exemple où plus de la moitié des personnes perçoivent une pension inférieure ou égale à 1000 €, deux options s'offrent aux journalistes :

- A) Laisser croire que les 19 fonctionnaires concernés sont des nantis en ayant recours au calcul de la moyenne.

Démonstration :

$$9 \times 980 + 1 \times 1000 + 3 \times 2000 + 3 \times 2500 + 3 \times 3000 = 32\,320 \text{ €}$$

32 320 € / 19 agents = 1701 €

Ces 19 agents perçoivent en moyenne 1701 € de retraites !

- B) retranscrire au plus juste la réalité économique vécue par ces retraités grâce à la médiane.

Le niveau médian des pensions pour ces 19 agents est de 1000 €.

En effet, la moitié d'entre eux perçoit moins de 1000 € de pension par mois soit 701 € de moins que la moyenne de 1701 € !

- 4 – Prendre en compte l'espérance de vie en bonne santé (EVBS) et non plus la seule espérance de vie.**

Aujourd'hui la France est le premier pays d'Europe pour l'espérance de vie et se situe à la 9^{ème} place pour l'EVBS.

Entre 2004 et 2010 cette espérance n'a cessé de chuter dans la plupart des pays industrialisés.

L'EVBS qui varie avec la pénibilité et la situation socio professionnelle doit être prise en compte pour calculer l'âge possible du départ à la retraite : plus l'EVBS est courte, plus le départ à la retraite doit être anticipé.

Le rapport de Mme Moreau ouvre une véritable réflexion sur la prise en compte concrète de la pénibilité avec la création d'un « compte individuel pénibilité ».

Pour difficile qu'elle soit, la **FA-FPT** milite pour l'ouverture immédiate d'une véritable négociation sur ce sujet.

Modifier en profondeur l'économie générale du système de retraite actuel.

- 5 – Supprimer les notions de surcote et de décote.**

Chaque cotisant doit pouvoir choisir le moment de son départ dès l'âge de 60 ans (sauf situation liée à la pénibilité (EVBS) qui doit permettre un départ anticipé).

Le montant de la pension est alors calculé à partir de deux indicateurs : la durée de cotisation et l'espérance de vie pour la catégorie socio professionnelle à laquelle appartient la personne concernée.

Les écarts constatés dans ce domaine (pouvant aller de 4 à 6 ans

d'espérance de vie en moins entre ouvriers et cadres) doivent être pris en compte afin d'aboutir à une réforme plus juste.

- 6 – Unifier progressivement les caisses de régimes de retraites** afin de rendre transparente la situation de chaque retraité (ée) et de simplifier les démarches de toutes celles et ceux qui au cours de leur vie professionnelle ont un parcours qui relève de plusieurs organismes. En 2010, 30 millions de pensions étaient versées à 13 millions de retraités, soit 2 à 3 pensions différentes pour certains d'entre eux.

Cette unification devra également intégrer le taux unique de cotisation prévu et une convergence de la part patronale.

- 7 – Indexer le niveau de pension sur le taux de croissance de la masse salariale.**

Repenser l'accès au monde du travail et modifier le financement du système de retraite par répartition.

- 8 – Poser les conditions du retour au plein emploi.**

Le principe actuel de solidarité intergénérationnelle repose sur une donnée au demeurant assez simple : les actifs financent les pensions des retraités au travers de leurs cotisations.

Une des conditions essentielles pour que ce principe fonctionne correctement repose sur le rapport entre les cotisants et les retraités.

D'un point de vue démographique la France est l'un des pays européens qui affiche le plus fort taux de natalité, dans le même temps 10 % de la population active est aujourd'hui privée d'emploi (plus de 11% prévus en 2014).

Il ressort de ce constat que le retour au plein emploi (ou à un taux de chômage inférieur à 3%) rétablirait à lui seul les conditions de l'équilibre entre cotisants et retraités.



Paradoxalement, les réductions d'effectifs dans la Fonction publique tout comme les délocalisations ou les fermetures d'entreprises dans le secteur privé aggravent chaque jour le déficit cotisants / retraités.

Au delà des conséquences humaines qui ne seront jamais mesurées par aucun indicateur économique, le coût social engendré par cette situation (indemnités de chômage, minima sociaux, baisse de cotisation assurance maladie...) doit être regardé de manière objective.

Cette situation inéquitable conduit à la précarité un nombre de jeunes de plus en plus important (900 000 d'entre eux sont aujourd'hui résignés et ne croient plus pouvoir trouver un emploi alors que s'annonce à l'horizon 2050 la notion de 44 annuités de cotisation !).

Dans le même temps les plus âgés sont confrontés à des niveaux de pensions qui ne leur permettront jamais d'assumer les coûts engendrés par la dépendance.

La question du partage du travail mérite d'être posée sans à priori comme une piste efficace face à la situation de détresse évoquée ci dessus.

Le retour à un taux de croissance susceptible d'inverser de manière significative la courbe du chômage reste illusoire pour les prochaines années, voire les prochaines décennies.

Dans le même temps une réflexion doit s'ouvrir quant à la mise en place d'un financement issu de la solidarité nationale envers nos étudiants qui, du fait de leurs études diffèrent leur entrée dans la vie active et du même coup réduisent leur durée de cotisation.

9 – Dans le même temps, le financement des mesures de solidarité (concernant les retraites mais aussi la sécurité sociale) doit pouvoir s'appuyer sur les revenus financiers.

Alors que les richesses produites en

France ne cessent de croître (plus 30 % ces 20 dernières années), la part de cette richesse redistribuée aux salariés(ées) et retraités(ées) a chuté de 9%.

Les revenus du capital représentent à eux seuls près de huit fois le déficit des régimes de retraite.

A défaut d'envisager la réflexion sur l'avenir de notre système de retraite sur ces nouvelles bases, nous sommes condamnés à subir tous les 3 à 5 ans de nouvelles réformes qui n'auront pour seul objectif que de partager la richesse issue du travail du secteur privé et du secteur public, richesse qui décroît inexorablement chaque année compte tenu du taux de chômage.

Prendre en compte les réalités de la situation socio économique.

10 – Créer dès aujourd'hui les conditions d'une réforme utile et juste. Dans le contexte actuel, pour la FA-FPT, organisation syndicale réformatrice et exigeante, la question n'est plus de savoir s'il faut allonger la durée de cotisation d'un an ou deux mais de créer dès aujourd'hui les conditions d'une réforme utile et juste.

Pour mémoire, huit millions de personnes vivent aujourd'hui en dessous du seuil de pauvreté, dont près de deux millions de salariés ; parmi eux combien d'agents de la Fonction publique actifs ou retraités ?

150 000 personnes dont 30 000 enfants vivent sans domicile fixe (un quart sont des salariés) ; combien d'agents de la Fonction publique actifs ou retraités comptent parmi ces 150 000 personnes ?

Les retraites du secteur public tout comme celles du privé ou des régimes spéciaux ne doivent plus s'opposer les unes aux autres. ?

Citons pour terminer l'une des phrases tirée de la conclusion du douzième rapport du COR adopté le 22 janvier 2013 :

« Il reviendra ensuite aux pouvoirs

publics, en liaison avec les partenaires sociaux, de préciser in fine comment ils entendent assurer la pérennité financière du système de retraite, qui est une condition de survie plus qu'un objectif en soi, tout en répondant aux autres objectifs visés. »

Pour la FA-FPT seul un engagement collectif permettra de garantir de manière pérenne notre précieux système public de retraite par répartition.

La FA-FPT qui incarne depuis sa création des valeurs d'Autonomie et de Solidarité au sein de la Fonction publique territoriale s'engage sur cette voie avec la plus grande détermination !

Dernière minute

Dans le cadre d'une première consultation des organisations représentatives de la Fonction publique, la FA-FPT a été reçue en réunion bilatérale par le cabinet de Mme Lebranchu le 23 juillet.

Au cours d'un entretien d'une heure trente, la délégation de la FA-FPT a développé l'ensemble des 10 propositions ci dessus et a réaffirmé son attachement au système public de retraite par répartition, refusant toute remise en cause qui conduirait à la dégradation de la situation des futurs (es) retraités (ées), notamment dans la Fonction publique territoriale.

Les négociations se poursuivront au cours des prochaines semaines et s'achèveront cet automne.

Durant toute cette période la FA-FPT participera activement à la réflexion en développant l'ensemble des ses arguments.

