



SNUCLIAS – FSU

173 rue de Charenton 75012 Paris

☎ 01 43 47 53 95 📠 01 49 88 06 17

✉ snuclias-fsu@orange.fr

www.snuclias-fsu.fr



Contact : Didier BOURGOIN 06 80 32 33 27

Contribution du SNUCLIAS-FSU

Syndicat National Unitaire des Collectivités Locales du ministère de l'intérieur et du ministère des Affaires Sociales

pour le versant Fonction Publique Territoriale (FPT)

Au 1er janvier 2010, le nombre d'agents territoriaux tous statuts confondus s'élevait à 1 844 000. Cette augmentation est en grande partie due au fort recrutement d'emplois aidés réalisé au cours de l'année 2009 : +42,5 %, soit environ 17 000 emplois aidés supplémentaires. Ce recours accru à ce type d'emplois (alors qu'ils avaient diminué de près de 63 % sur la période précédente) est fortement lié à la dégradation de la situation économique. Dans ce contexte, le gouvernement a augmenté les financements initialement consacrés en 2009 à ces contrats et a fortement incité les collectivités locales à recourir à ceux-ci, les considérant comme l'un des outils possibles de lutte contre le chômage. De plus, certains départements ont expérimenté la mise en place de nouveaux contrats aidés, préfigurant l'instauration du contrat unique d'insertion (CUI).

Dans le secteur de la fonction publique la FPT présente plusieurs caractéristiques :

- 1- Une très grande majorité d'agents de catégorie C (plus de 75%) dont près de la moitié est rémunérée sur les échelles 3 et 4, c'est-à-dire les plus faibles salaires.
- 2- Un fort taux d'agents précarisés : non titulaires et/ou emplois à temps non-complets (temps partiels imposés), emplois aidés
- 3- Une forte proportion d'agents féminins principalement dans les filières administrative, sociale/médico-sociale et animation.

Les revendications prioritaires dans la FPT rejoignent celles des autres fonctions publiques : salaires et pouvoir d'achat, emploi, conditions de travail, protection sociale, remise en cause des services publics... autant de sujets partagés par les agents publics en général. Quelques grands thèmes peuvent être tout de même développés.

Lutte contre la précarité : Contractuels sur emplois permanents, saisonniers (contrats dits « Vivaldi »), agents sur vacances d'emplois non déclarées, faux vacataires, assistantes maternelles ou familiales, CDI, emplois aidés, l'emploi précaire se développe dans la FPT au détriment de l'emploi statutaire gage de son indépendance. Précaires parmi les précaires, 52% des agents non titulaires sont à temps non complet, contre 13% des titulaires, compte tenu de la faiblesse de leurs revenus, certains d'entre eux sont même éligibles au RSA. Autre exemple, les assistantes maternelles ou familiales dont nous demandons l'intégration statutaire. Nous préconisons aussi un meilleur encadrement du recrutement des non titulaires et un renforcement du rôle des services préfectoraux en matière de contrôle de la légalité des actes administratifs (les services des DRCL ont été démantelés par les mesures liées à la RGPP et la RéATE). Parmi les non-titulaires, la part des femmes est de 69%, contre 57% parmi les titulaires. Depuis 15 ans, la précarité des emplois se traduit également par un rajeunissement constant de la pyramide des âges des non titulaires. Pour les jeunes, l'entrée dans la fonction publique territoriale se fait donc de plus en plus par la case précarité. Dans

certaines collectivités, les non titulaires sont massivement présents dans les catégories de l'encadrement : 53% en catégorie A dans les conseils régionaux, 42% dans les communautés urbaines. 21% des effectifs sont recrutés avec des contrats courts. Ce pourcentage est encore plus important chez les femmes et les jeunes, et dépasse le taux de contrats courts du secteur privé qui est de 12%. Les fonctionnaires à temps non complet, les agents de catégorie C les plus faiblement rémunérés sont particulièrement frappés par la précarité liée à leurs conditions de rémunération et de statut : mal logement, accès impossible au crédit, conditions de vie dégradées. Plus de 400 000 agents titulaires relèvent de l'échelle 3 de rémunération dont le salaire de départ flirte régulièrement avec le SMIC. Cette situation a des répercussions directes sur le service public. En particulier par un absentéisme croissant des agents dut à une hausse importante des accidents de service et une augmentation des arrêts maladie liés à des conditions d'emplois dégradées. La perte, depuis 2000, de plus de 15% de pouvoir d'achat des agents publics, renforce notre revendication d'une augmentation de la valeur du point mais aussi de l'évolution de l'ensemble de la grille des salaires.

Attractivité de la FPT : la FPT vient de subir un certain nombre de décisions négatives : banalisation du CDI, privatisation les offices publics HLM, refonte en trompe l'œil des échelles de rémunération de la catégorie C, réforme inacceptable de la catégorie B, manque de reconnaissance des qualifications pour la filière sociale « CII », PFR, entretien d'évaluation... L'ambition d'un grand service public local passe par le respect de chaque agent quelque soit sa catégorie et sa filière. Un service public territorial de qualité, ce sont des carrières attractives, des métiers reconnus, un vrai statut pour tous, un salaire motivant, une formation professionnelle qui permettent à chaque agent de se sentir « bien dans son service public ».

Egalité hommes-femmes : On est loin de l'objectif affiché d'une égalité professionnelle hommes-femmes dans la FPT. Par exemple parmi les non titulaires, la part des femmes est de 69%, contre 57% parmi les titulaires. De même dans la catégorie A les femmes sont proportionnellement sous représentées dans les fonctions d'encadrement.

Amélioration des conditions de travail : Stress, productivité, harcèlement autant de mots qui reviennent de plus en plus souvent dans notre secteur. Si la professionnalisation des fonctions est le gage d'une meilleure efficacité du service public elle ne doit pas se faire au mépris de la santé des agents. Pourtant nombreux sont ceux qui se plaignent d'une dégradation récurrente de leurs conditions de travail.

Défense du service public local : La défense et le développement du service public territorial est un des axes prioritaires du SNUCLIAS-FSU. Or la période actuelle est le théâtre d'une attaque frontale contre notre secteur principalement par les projets gouvernementaux liés à la réforme territoriale. Le service public de proximité fait une large place à la redistribution sociale et territoriale à travers ses principes : continuité et accessibilité des services rendus aux usagers, égalité de traitement, péréquation tarifaire, obligation de fourniture, souci de la qualité des prestations, minimisation des coûts pour la collectivité. L'égalité d'accès et de traitement des usagers constitue un vrai enjeu de société. C'est pourquoi le SNUCLIAS-FSU considère que les services publics territoriaux ne peuvent être conçus comme de simples prestataires de service obéissant à des règles de rentabilité financières déterminant leurs règles tarifaires comme leurs implantations. Ils doivent permettre l'accès égal de chaque citoyen à des droits légitimes et essentiels : santé, emploi, éducation, culture, justice etc. sur tout le territoire. Ils doivent constituer également un outil de défense de l'intérêt du plus grand nombre et favoriser la cohésion sociale. C'est le sens de la campagne d'interpellation des candidats aux élections présidentielles et législatives que le SNUCLIAS-FSU lancera à l'occasion de la sortie de sa brochure « le travail social entre les marchés et les pauvres » mettant en exergue les difficultés de moyens que connaissent les travailleurs sociaux de ce secteur de la FPT dans leurs missions d'aide et d'accompagnement, afin que chaque citoyen puisse accéder aux droits sociaux fondamentaux.

Fiscalité locale : la remise en cause de l'autonomie fiscale et financière de collectivités locales, la réforme de la fiscalité, risquent d'amputer la volonté d'intervention des élus locaux et crée de facto une absence de lisibilité des politiques publiques territoriales et les perspectives à long terme pour les équipements ou les investissements. Si l'Etat admoneste si fort les élus locaux en leur reprochant de « créer trop d'emplois publics et donc de dépenses publiques », c'est bien parce qu'il voudrait obtenir de ceux-ci les mêmes résultats en matière de réduction des personnels et des dépenses, qu'il mène actuellement à travers LOLF, RGPP, REATE et autres politiques régressives...

Il est donc utile de rappeler que les collectivités locales participent à hauteur de 73 % à l'investissement public en matière d'équipements collectifs (transports, routes, parcs, bâtiments scolaires, culturels...) contre seulement 27 % pour l'État ! Que par exemple en matière culturelle les collectivités locales dépensent 2 fois plus que l'État. La part d'endettement rapportée à la richesse nationale (le PIB) des collectivités locales est respectivement de 3,72 % pour les communes, de 1,15 % pour les Départements et de 0,67 % pour les Régions, alors que la part de l'Etat s'élève à 49,1 %. Aucun mécanisme sérieux de régulation entre les territoires n'étant prévu, ces inégalités ne pourront que devenir de plus en plus fortes et toucheront demain des domaines de plus en plus étendus. Ces choix portent un coup sévère à la politique d'aménagement du territoire et à la cohésion sociale. Les services publics locaux doivent au contraire constituer un outil de défense de l'intérêt du plus grand nombre et favoriser la cohésion sociale. A ce titre, ils doivent être un outil de mise en œuvre de choix de développement économique, social et culturel et jouer un rôle essentiel dans l'aménagement du territoire et la réduction des inégalités.