

Pouvoir s'opposer  
Toujours proposer

PENSEZ CFTC CDC

TRIBUNE CFTC



## Courrier adressé aux Parlementaires

Depuis maintenant quatre années, les organisations syndicales CFTC – CGT – FA-FP – FSU – SOLIDAIRES et UNSA dénoncent le gel de la valeur du point d'indice des agents de la Fonction publique.

Le Premier ministre a récemment confirmé la politique d'austérité salariale pour les agents publics en affirmant sa volonté de maintenir ce gel jusqu'en 2017.

C'est inacceptable et nos organisations ont mobilisé les personnels le 15 mai dernier dans une journée nationale d'action pour exiger que soit mis fin à ce gel et pour demander l'ouverture sans délai de négociations salariales, notamment sur la valeur du point d'indice.

Elles exigent également que soient créés des emplois publics de qualité correspondant aux besoins afin notamment de faire face à la précarité qui perdure et pour résorber les sous effectifs qui existent et s'aggravent dans de nombreux secteurs.

Après cette journée significative de mobilisation, le gouvernement a dû reconnaître qu'il existe bien un problème salarial dans la Fonction publique. Il a décidé d'alléger les cotisations retraites pour améliorer la situation des plus bas salaires. Cette décision n'est pas la mesure générale attendue à la question posée à nouveau le 15 mai dernier.

La Fonction publique joue un rôle essentiel pour garantir l'égal accès aux droits de toutes et tous, mais également pour l'activité économique : elle représente 20% de l'emploi. Vous ne pouvez donc qu'être sensibles à la situation des agents publics qui travaillent dans les trois versants de la Fonction publique : hospitalière, territoriale ou celle de l'Etat. Ces personnels connaissent depuis plus d'une décennie une baisse de leur pouvoir d'achat et les inégalités de traitement s'accroissent, menaçant ainsi la cohésion des collectifs de travail.

Pour toutes ces raisons, nos organisations continuent d'exiger :

- La tenue d'un rendez-vous salarial qui doit permettre une revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice ;
- l'intégration d'une large partie des primes dans le traitement indiciaire ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- et la nécessaire refonte de la grille pour une meilleure reconnaissance des qualifications.

En matière d'emplois, nous exigeons des emplois statutaires pour répondre à l'ensemble des missions ; des garanties accrues pour les contractuels ; des perspectives de carrière et de mobilité choisie pour tous les agents et des conditions décentes pour la mise en œuvre des missions de service public pour lesquelles les personnels se sont engagés au service de l'intérêt général.

Nous avons par conséquent fait le choix aujourd'hui de vous interpeller car vous décidez des grandes orientations de notre pays, et que vous allez très prochainement avoir à vous prononcer sur les lois de finances rectificatives. Nous estimons que, notamment à cette occasion, il serait juste et important que vous interveniez pour soutenir ces légitimes attentes.



# EMPLOI DES SENIORS : LA CFTC FAIT ELLE AUSSI PART DE SES PROPOSITIONS

Suite à l'intervention de François Rebsamen, ce lundi 23 juin, sur l'emploi des seniors, la CFTC approuve un certain nombre de points évoqués. Mais elle souhaite, elle aussi, faire part de certaines propositions qui n'ont pour l'instant pas été retenues dans la feuille de route proposée par le ministre du Travail.

La CFTC constate que le contrat de professionnalisation ne bénéficie pas aux seniors comme le démontre l'étude présentée par la DARES (du 23 juin 2014). En conséquence, elle est consciente, comme l'a annoncé le ministre du Travail, qu'il convient de l'aménager. Pour la CFTC, quels que soient les aménagements apportés, le contrat de professionnalisation doit déboucher, dans le cadre d'une reconversion uniquement, sur une formation qualifiante. De plus, ce contrat doit être articulé avec les formations dispensées notamment par l'AFPA, sachant que bon nombre de places sont disponibles, dès maintenant. Ces formations doivent correspondre à un emploi pérenne, de qualité et clairement identifié.

Pour la CFTC, le contrat de génération constitue également un bon outil en terme de maintien dans l'emploi des seniors et de transmission des compétences. Elle s'accorde avec le ministre du Travail pour le relancer. Dans le dispositif actuel, en l'absence de repreneur de nombreuses activités, notamment commerciales et artisanales, sont abandonnées chaque année. Le contrat de génération permet à un chef d'entreprise d'anticiper la transmission de son activité, par le recrutement d'un jeune âgé de moins de 30 ans. **Afin de favoriser le maintien et le retour en emploi d'un senior, la CFTC demandera donc la suppression de cette condition liée à l'âge du repreneur.**

Pour la CFTC, la GPEC doit être au centre de la question de l'emploi des seniors. Il faut aujourd'hui exploiter la GPEC sous l'angle « démarche compétences ». Il est nécessaire de mieux anticiper les évolutions des emplois, des compétences et des qualifications afin d'élaborer un référentiel des métiers, de construire une cartographie des compétences et d'identifier les métiers émergents.

L'accord GPEC peut également porter sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques. La CFTC proposera, entre autres, lors de la grande conférence sociale de juillet, de **rendre obligatoire par voie d'accord ou plan d'action, la négociation GPEC sur les métiers susceptibles de disparaître afin d'accompagner l'émergence des métiers de demain.**



**La CFTC vous souhaite  
de bonnes vacances**

