

Résolution générale SNPAD

Le Congrès du SNPAD, réuni à Pau du 22 au 23 avril 2024, réaffirme son attachement indéfectible à la charte d'Amiens de 1906 et au statut général des fonctionnaires (titre I, titre II) qui garantit l'indépendance des agents, la neutralité du service public et sa continuité sur l'ensemble du territoire ainsi que l'égalité de traitement entre les agents. Il s'inscrit dans les résolutions du Congrès confédéral de **Rouen** en 2022 ainsi que celui du congrès fédéral FGF de **Nancy** en 2021 qui réaffirment leur attachement à la conception républicaine du service public et au statut général de la Fonction publique.

Le Congrès dénonce :

- La volonté affichée des pouvoirs publics de détruire le Statut ;
- La loi de transformation de la fonction publique et ses dérives en termes de recrutement, de suppression des instances de dialogue social, d'individualisation des traitements et salaires ;
- L'approche purement technocratique des comités sociaux d'administration ;
- La destruction des conditions de travail en termes de santé, d'hygiène, de sécurité et des mesures de prévention ;
- La frontière de plus en plus poreuse entre la vie personnelle et la vie professionnelle, en lien avec la dérive de l'utilisation des outils numériques et de communication par le non-respect du droit à la déconnexion ;
- La charge de travail augmentée ;
- L'obsolescence des matériels, le dysfonctionnement et l'inadéquation des systèmes d'information et l'absence de soutien notamment pour l'accessibilité informatique ;
- La place grandissante des personnels militaires sur des fonctions de soutien normalement dévolues aux personnels civils ;
- Le recours aux réservistes hors domaine opérationnel, perte de postes à responsabilité pour le personnel civil ;
- L'absence de prise en compte, par l'administration, du reclassement des agents restructurés, pourtant prioritaires, au profit d'un recours accru à des contractuels ;
- Le parcours professionnel inéquitable entre le personnel féminin et le personnel masculin.

Le Congrès condamne :

- Le cercle infernal de réorganisations, restructurations, rationalisations et maintenant transformations que subissent les fonctions de service au sein du ministère des armées et des établissements publics depuis 24 ans. Ces manœuvres successives se traduisent par une suppression de postes, une précarisation des emplois et une diminution massive des effectifs ;
- La paupérisation accrue dans la fonction publique par le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération (PPCR) et le tassement des grilles indiciaires ;

- Sur les outre-mer et étranger, l'opacité de la gestion RH et l'inapplication de certains textes pourtant réglementaires. Le ministère des armées ayant l'obligation d'assurer une équité de traitement de l'ensemble de ses agents ;
- La prise en compte des spécificités des outre-mer et étranger (logement, qualité de vie, accès aux soins, scolarité, traitement RH, parcours professionnels, mobilité et emploi du conjoint) ;
- La suppression de l'ITR (Indemnités Temporaire de Retraite) et la mise en place d'un système de retraite par capitalisation adossé à la RAFP dans une absence de dialogue social qui entraîne la paupérisation des fonctionnaires (concernant certains agents outre-mer) ;
- Le recours abusif à des contractuels et intérimaires sur des emplois statutaires aggravant la précarisation de la fonction publique ;
- L'octroi systématique a minima ou refus de télétravail selon les employeurs ;
- L'inégalité de gestion des agents en fonction de leur Centre ministériel de gestion (CMG) de rattachement ou de leur RH de proximité ;
- Un non-respect grandissant des droits financiers et des règles de gestion des agents.

Le Congrès revendique :

➤ Pour la Fonction publique

Le rôle d'ascenseur social du service public par le biais du recrutement par concours et la possibilité de progresser professionnellement suivant le principe d'égalité des chances.

Sur la politique salariale de l'Etat :

- Le dégel immédiat du point d'indice ;
- La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice à hauteur de 10 % ;
- Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat et du point d'indice subis par les agents de la fonction publique depuis plus de vingt ans ;
- L'augmentation significative de la rémunération tout au long de la carrière ;
- La refonte des grilles indiciaires :
 - Le démarrage de la grille à 120 % du SMIC pour la catégorie C, 140 % pour la catégorie B et 160 % pour la catégorie A avec une amélioration significative de la grille ;
 - La multiplication par 6 du coefficient de calcul indiciaire entre le bas et le haut de la grille ;
- Le reclassement automatique à l'Indice majoré immédiatement supérieur à chaque changement de grade ou de corps ;
- L'intégration des primes statutaires dans le traitement indiciaire ;
- L'abandon immédiat du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : régime illisible et discriminatoire entre les agents ;
- L'abandon définitif du jour de carence.

Sur la réforme des retraites :

- L'attachement au code des pensions civiles et militaires conséquence du statut général des fonctionnaires ;
- L'intégration des primes et indemnités statutaires dans le calcul actuel des retraites ;
- La désignation par l'Administration de référents experts retraite identifiés et accessibles ;
- Le retour à la retraite à 60 ans.

Sur la prise en compte de situations spécifiques :

- La prise en compte de la situation des personnels handicapés sur l'ensemble de leur carrière. L'Etat doit être un employeur exemplaire par une politique de recrutement volontariste, sans discrimination de handicap ;
- Le maintien d'une vigilance particulière sur les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique en matière de santé ; En particulier dans l'application de la réglementation en matière de congés d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et d'autant plus depuis la mise en place des comités médicaux ;
- La mise en place d'une vraie politique d'accompagnement des agents lors des périodes d'invalidité (formation, réorientation, anticipation des retours dans les services).

➤ Pour le Ministère des armées

Sur la politique globale RH

- L'arrêt immédiat de toute étude et/ou expérimentation visant à externaliser la gestion des Ressources Humaines des personnels civils ;
- La suppression des lignes directrices de gestion (LDG) afin de revenir à une politique de gestion, de mobilité et d'avancement plus objective et équitable ;
- Une augmentation des ratio pro/pro pour l'avancement ;
- Un retour à un vrai dialogue social ;
- Une vraie politique de santé sécurité au travail basée sur des CHSCT d'établissements au plus près des agents et non des Formations Spécialisées inféodées aux comités sociaux d'administration ;
- Un retour à une vraie politique de médecine de prévention ;
- Une prise en compte équitable des personnels militaires et civils dans le Plan famille 2 et la pérennisation du maillage territorial de l'action sociale des armées ;
- Une identification précise des maîtres d'apprentissage et une vraie prise en compte de la fonction dans leur parcours professionnel ainsi que dans leur rémunération ;
- Une véritable politique de recrutement - le concours doit rester la règle - pour une fonction publique de carrière prenant en considération les départs en retraite ;
- Une vraie politique de simplification administrative visant à recentrer le travail des agents sur leurs missions principales ;
- Une réactualisation annuelle de la fiche de poste avec communication à l'agent ;
- Une vraie politique de formation professionnelle au profit de l'agent. Le compte personnel de formation ne doit en aucun cas servir pour les formations métiers, réglementaires et continues de l'agent ;
- Le financement total, par l'administration, des formations au titre du CPF ;
- Un véritable suivi des conditions de mise en place du télétravail avec des normes et un cadre clair posé pour les agents et l'administration.

Au profit de tous les agents

- La refonte du Statut et du règlement intérieur du SNPAD avec mise en place immédiate d'un groupe de travail. Un échéancier devra être fixé dès la première réunion du GT avec un résultat attendu au plus tard un an après ;
- Le changement de nom de la structure devra être étudié pour prendre en compte les travailleurs sociaux ;
- La publication du prochain rapport d'activité et un rapport financier détaillé au prochain congrès ;

- Par souci de transparence, les différents rapports devront être projetés pour plus de lisibilité ;
- Le remboursement des frais d'hébergement et de repas pour les agents qui passent un concours ou un examen professionnel ;
- Le remboursement des frais de repas pour les agents en formation ou en mission sur leur résidence administrative ;
- Systématiser l'avance de frais, y compris pour une nuitée ;
- La mise à jour régulière des grilles indiciaires sur le site internet FO Défense ainsi que les triptyques statutaires et tous les liens utiles ;
- La mise en ligne du statut, du règlement intérieur et de la résolution sur le site internet FO Défense et intradef. Les références d'instructions devront renvoyer à des liens hypertextes ;
- La mise en place d'une application mobile afin de prendre en compte les avancées technologiques et les habitudes des adhérents ;
- La mise en place du changement de groupe IFSE, groupe 2 à groupe 1, pour l'ensemble des AASAN afin de valoriser la particularité de leur fonction dans l'accueil des ressortissants ;
- La prise en compte des spécificités des outre mer et étranger (logement, qualité de vie, accès aux soins, scolarité, traitement RH, parcours professionnels, mobilité et emploi du conjoint) ;
- La suppression de l'ITR (Indemnités Temporaire de Retraite) et la mise en place d'un système de retraite par capitalisation adossé à la RAFP dans une absence de dialogue social qui entraîne la paupérisation des fonctionnaires (certains agents outre-mer) ;
- La mise en place d'un comité ministériel paritaire de surveillance de la mise en œuvre de l'Intelligence Artificielle et des technologies émergentes (Cloud, puces, « big data », etc.) ;
- Le respect des dispositions prévues par l'instruction n° 35 du 13 janvier 1999 relative à l'emploi, au rôle et à la place des personnels civils dans les armées ;
- La reprise des plans de requalification globaux de C en B sans obligation de passer un examen professionnel, avec la mise en place d'un comité de suivi paritaire de ces plans, pour des parcours professionnels définis et anticipés sans impact sur le taux pro/pro ;
- La mise en œuvre d'un plan de requalification de B en A sans impact sur le taux pro/pro ;
- Une vigilance sur l'équilibrage entre personnels civils et militaires sur les postes à responsabilité avec ou sans encadrement ;
- L'obligation de formation de l'encadrement aux différents managements : collaboratif, distanciel, transverse ;
- L'obligation réglementaire de formation des SHD pour l'entretien professionnel ;
- Sous réserve de validation de la période d'alternance, l'obligation de proposer systématiquement une intégration sous statut aux apprentis au sein de l'administration, sans concours et avec reclassement au regard de l'expérience acquise ;
- La fidélisation des agents contractuels en leur proposant soit une intégration dans un corps de fonctionnaire sans perte de salaire et avec reprise intégrale de l'ancienneté, sans concours, soit un contrat à durée indéterminée limitant la précarité des agents ;
- L'accès à la préparation des concours et examens professionnels pour toutes les catégories sans conditions d'ancienneté et dès la titularisation ;
- La mise en œuvre d'un examen professionnel permettant l'accès à chaque grade des agents de catégorie C sans modification à la baisse des taux pro/pro ;
- Une transparence sur le nombre de postes et les affectations en amont des concours et examens professionnels afin d'allier au mieux les attentes personnelles des agents lauréats et les besoins des bassins d'emplois.

Pour les travailleurs sociaux :

- La fin de l'iniquité avec l'octroi du CTI dit « Ségur social » suite aux différentes démarches engagées auprès du DRH MD et aux systématiques fins de non-recevoir ;
- Recours à un avocat spécialisé avec démarche judiciaire si besoin ;
- La reconnaissance de l'expertise des travailleurs sociaux avec la parité des grilles indiciaires identiques aux AAE ;
- La prise en compte au sein d'une même filière de deux corps de Catégorie A (ASS et CTSS). Le niveau de responsabilité des CTSS inscrit sur les fiches de poste est équivalent voire supérieur à ceux des AAE alors que les grilles indiciaires sont bien inférieures ;
- La demande d'extension à l'ensemble de la fonction publique de la grille des CTSS de la FPH et FPT offrant 3 grades ;
- Le glissement systématique dans le corps des AAE des CTSS exerçant des fonctions de directeur de CTAS ;
- La possibilité de donner de la souplesse aux carrières des ASS et CTSS, en permettant l'accès par concours exceptionnel ou examen professionnel des attachés. Les compétences acquises par les travailleurs sociaux sont transposables dans le corps administratif ;
- Dans le cas d'une situation d'épuisement professionnel, après décision d'incapacité par la médecine de prévention, faciliter le glissement dans le corps administratif de même niveau (AAE) ;
- Le suivi, en lien avec la FGF, du projet de revalorisation indiciaire des travailleurs sociaux de la fonction publique d'Etat ;
- La reconnaissance, au sein même de la structure SNPAD, de la spécificité des ASS et CTSS n'apparaissant pas dans l'acronyme ;
- L'harmonisation de la mise en place des horaires variables pour l'ensemble des personnels sur la totalité des CTAS ;
- La mise en place d'un dispositif d'astreintes dans le cas de gestion d'événements graves réellement favorable aux ASS et CTSS ;
- L'harmonisation de la lecture faite par les CTAS, CASOM et ESIA des circulaires et dispositifs et de leur mise en application ;
- La réflexion autour du concours d'accès aux postes d'ASS et CTSS, le nombre de candidats s'amenuisant d'année en année ;
- Le maintien d'un recrutement a minima de 2 apprentis par CTAS et par an ;
- La remise à niveau du budget formation des ASS et CTSS, divisé par 3 en 4 ans ;
- La mise en place d'une ASS « volante » par CTAS afin de venir soulager les équipes déséquilibrées par des vacances de postes.

Le Congrès mandate le bureau national pour mettre en œuvre la satisfaction des revendications ainsi établies.

**Adoptée à la majorité absolue moins trois abstentions par le Congrès de Pau,
le 23 avril 2024**