

Les conférences de la fonction publique :

Quels enjeux ?

Après les avoir préparées dans le courant de l'été, les ministres en charge de la Fonction publique ont lancé concrètement les conférences, avec moult renforts de publicité, à partir du 1er octobre dernier.

Celles-ci se réunissent de manière distincte autour des 4 thématiques retenues :

- Valeurs, missions et métiers de la Fonction publique
- Pouvoir d'achat
- Dialogue social
- Parcours professionnels.

A la lecture des intitulés, on se dit que, potentiellement, on est dans du lourd.

Mais, passé ce premier regard, qu'en est-il vraiment ?

Des réunions à replacer dans le contexte général

Il ne s'agit ni d'être dupes ni de se nourrir d'illusions : ces conférences sont bien entendu partie intégrante de la stratégie présidentielle. Cette dernière, qui consiste à avancer ses projets en affichant un supposé souci de la négociation concrétisé par une multitude de réunions est bien connue.

Il n'en va pas différemment pour la Fonction publique.

De ce point de vue, la conférence sur le pouvoir d'achat est symptomatique. En effet, depuis le début, il n'est que trop évident que les ministres et leurs représentants cherchent à nous enfermer dans leur logique.

Et qu'au bout du compte, un ersatz de concertation leur serve d'alibi pour démontrer que l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique se mesure essentiellement à partir des trop fameux RMPP et SMPT

Loin de la coupe aux lèvres

Cependant, pour nos gouvernants, les choses sont loin d'être aussi simples qu'ils le souhaiteraient.

En effet, sur une grande partie des sujets abordés, il se trouve le plus souvent une majorité d'organisations syndicales qui rejette leurs analyses et qui avancent d'autres grilles de réflexion. Mais le cercle des contradicteurs aux thèses gouvernementales va bien au-delà des représentants syndicaux. Nombreux, notamment, sont les médias qui émettent interrogations et réserves sur les arguments des ministres.

Au-delà –et ce n'est certes pas le moins important–, les personnels ne montrent pas une adhésion importante aux projets gouvernementaux. Un dernier exemple en date vient le confirmer par le biais d'un sondage réalisé par l'IFOP pour le compte du journal les Echos entre le 12

et le 16 novembre. Si 73 % des sondés jugent nécessaire la réforme de l'Etat, seuls 16 % déclarent avoir confiance dans celle menée actuellement.

Quelle démarche pour la CGT ?

C'est en ayant une claire conscience de l'ensemble des paramètres de la situation que la CGT a fait le choix de participer à ces conférences et de s'y impliquer.

Ferme sur ses convictions et, en particulier, sur son opposition à tout ce qui vise à faire reculer la Fonction publique ou à démanteler le statut, notre organisation désire aussi faire la démonstration qu'elle n'est pas une tenante d'un statu quo préjudiciable à tous et qu'elle est porteuse de propositions alternatives.

Chaque groupe de travail est ainsi préparé collectivement –et sur les 3 versants –et fait l'objet d'une restitution en direction des organisations et des militants.

Et, même si là également il ne s'agit pas de rêver, notre travail et notre engagement favorisent significativement les positions unitaires, brident fortement les velléités les plus libérales de nos interlocuteurs et permettent de faire prendre en compte un certain nombre de nos revendications.

La CGT ne compte pas s'arrêter là. Pour notre syndicat, il s'agit bien de faire de ces conférences un outil dans notre stratégie visant à gagner la conviction du plus grand nombre pour ainsi affermir le rapport de forces.

C'est pourquoi, le plus rapidement possible, nous comptons diffuser un document faisant la synthèse de notre démarche, de nos positions et de nos revendications. Bien entendu, celui-ci visera la diffusion la plus large.

Ni candide ni aux abonnés absents, la CGT inscrit résolument son action dans l'instant comme dans la durée et continuera de tout mettre en œuvre pour gagner le plus grand nombre –agents comme citoyens– à une conception progressiste de la Fonction publique.

Conférence sur les valeurs, missions et métiers :

vers un livre blanc n'engageant que ses auteurs ?

Vue sous l'angle du calendrier, cette conférence a été la première (puisqu'elle a débuté le 1^{er} octobre) et devrait se poursuivre bien au-delà des autres (puisque son terme est prévu aux environs de la fin mars).

Sur le fond, on voit qu'elle nourrit des ambitions très larges tant les thèmes retenus embrassent des problématiques transversales.

Dès son intitulé cependant, une forte divergence se fait jour entre ses promoteurs et la CGT. En effet, la mention du terme de métiers est tout sauf neutre.

Depuis plusieurs années, nombreux sont ceux qui souhaitent orienter –de manière plus ou moins prononcée– notre Fonction publique de carrière, avec le socle que constitue la distinction du grade et de l'emploi, vers une Fonction publique « professionnelle » où l'emploi fon-

ctionnellement occupé détermine le positionnement hiérarchique et indiciaire.

A l'évidence, la mise en place des différents répertoires des métiers est déjà un outil au service de cette conception que la CGT récuse.

Quant au reste, l'état actuel d'avancement de cette conférence ne permet pas des commentaires très significatifs.

On sait que l'objectif du rapporteur –Jean Ludovic SILICANI– est, au bout de l'exercice, la production d'un « livre blanc » dont il a précisé qu'il n'engagerait que ses auteurs.

Pour la CGT, il s'agit bel et bien de développer notre vision de la Fonction publique, avec ses 3 versants complémentaires, au service de toute la population. Et, guidés par ce souci de l'intérêt général, nous comptons fermement démontrer qu'il n'y a ni trop de Fonction publique ni trop de fonctionnaires. Bien au contraire.

Conférence pouvoir d'achat :

le gouvernement au pied du mur - manœuvres et reculs.

Depuis le 8 octobre, seules les cinq premières réunions de la « conférence » organisée sur le thème du pouvoir d'achat se sont tenues. La suite du programme a en effet pris une autre tournure.

La journée de grève et de manifestations du 20 novembre a contraint le gouvernement vers des développements qu'il n'avait pas prévus et la rencontre de « mi-parcours » programmée le 3 décembre s'est transformée, sous la pression des syndicats et des personnels, en une première réunion de « négociations salariales ».

A l'heure où ces lignes sont écrites (avant la réunion du 17 décembre) aucun bilan ne peut être tiré de ces « négocia-

tions ». Cependant, un examen des positions avancées par le gouvernement est indispensable –même s'il est sans surprises– car il éclaire ses intentions sur le long terme.

Le Directeur de la Fonction publiques (DGAFP) et les représentants des ministres ont écouté et enregistré les éléments d'analyse et les propositions des huit organisations syndicales. Mais leur objectif était avant tout de faire passer les orientations du gouvernement. On voit bien, en effet, à travers les thèmes retenus et présentés dans le dossier de synthèse remis le 3 décembre, où le gouvernement veut en venir : reléguer le point indiciaire et la grille au rayon des antiquités ; rémunérer les fonctionnaires en dehors des règles statutaires et faire

passer l'évolution de la masse salariale pour le fin du fin de la mesure du pouvoir d'achat des personnels.

Des réalités qui fâchent

La réalité est difficile à cacher : les fonctionnaires perdent du pouvoir d'achat, depuis plusieurs années, même en prenant en compte les déroulements de carrière.

Les études successives le confirment. M Santini a beau avoir passé une partie de l'été à le nier, y compris en mettant en doute la fiabilité de l'INSEE, les faits sont là et tous les observateurs en font état.

Tirant la leçon de leur échec, les ministres ont décidé d'affiner leur stratégie. Puisqu'il n'est pas possible de nier l'évidence, il va s'agir de convaincre les fonctionnaires et l'opinion publique que la référence au point d'indice est obsolète, pour reprendre le vocabulaire d'E. Woerth. Vieille recette : cassons le thermomètre et la température chutera !

Tout au long des travaux de la conférence sur le pouvoir d'achat, les représentants de la DGAFP ont déployé beaucoup d'efforts pour « vendre » les propositions ministérielles et concentrer les travaux sur deux

thèmes : 1° multiplier les instruments de mesure pour noyer la référence au point d'indice, 2° faire prendre en compte, dans l'évolution des rémunérations, toutes les incidences financières de la moindre mesure –salariale, de carrière, sociale– concernant tous les fonctionnaires.

L'enjeu des outils de mesure

La bataille n'est pas nouvelle. Pour échapper à la référence au point d'indice, les gouvernements successifs ont mis en avant plusieurs autres indicateurs, reflétant tous plus au moins l'évolution de la masse salariale : notamment la RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) ou le SMPT (salaire moyen par tête).

Parmi les indicateurs existants, la préférence du gouvernement va évidemment à la RMPP qui prend en compte la valeur du point + les mesures statutaires + les indemnités + les avancements individuels + les requalifications dans toutes les catégories et administrations. (Par exemple un reclassement indiciaire concernant un million d'enseignants est réparti en moyenne au bénéfice de tous les fonctionnaires d'Etat).

Le tableau ci-contre montre à quel point cet indicateur est trompeur : son augmentation entre 1998 et 2005 n'a pas empêché le salaire moyen réel net de stagner ou régresser sur la même période

	de 1998 à 2005	moyenne annuelle
RMPP	29,6 %	3,77 %
Point	6,43 %	0,89 %
Prix	11,2%	1,53 %

(-1,1 % en catégorie A ; - 0,1 % en B et + 0,5 % en C selon l'INSEE).

Sachant que cet instrument est contesté par tous –c'est un moyen de suivre le coût total de la masse salariale pour une entreprise, mais certainement pas de mesurer l'évolution du pouvoir d'achat de la rémunération de 2,5 millions de fonctionnaires– la DGAFP propose la mise au point d'instruments permettant de suivre de plus près des populations bien définies. Il s'agirait alors de cibler d'éventuelles augmentations sur les seules populations « en retard » en écartant les « déjà servis », même s'il ne s'agit, pour ces derniers, que de la déclinaison d'un mécanisme d'avancements par exemple.

Poursuivre la mobilisation

La mobilisation des fonctionnaires et le succès de la journée du 20 novembre ont contraint le gouvernement à s'écarter de ses prévisions, à accepter la discussion sur la valeur du point, à envisager des mesures d'ordre général, à reconnaître qu'il fallait séparer « maintien » et

« progression » du pouvoir d'achat.

L'enjeu est fondamental : la dégradation de la valeur du point conduit mathématiquement à un effondrement des niveaux d'entrée dans la Fonction publique, à une « smicardisation » que nous avons démontrée et que le gouvernement est aujourd'hui contraint de reconnaître.

Mais la conséquence plus globale d'un point indiciaire durablement sous l'inflation, c'est un déclassement de la totalité de la grille. Si la politique actuelle était poursuivie, les niveaux de qualifications exprimés par la grille indiciaire, convertis en la monnaie de singe que représenterait un point lourdement dévalué, produiraient des rémunérations profondément déclassées.

Et ce ne sont pas les mesures indemnitaires individuelles et/ou collectives ni la prise en compte de tous les crédits sociaux divers et variés qui y changeront quelque chose.

C'est pourquoi la mobilisation ne doit pas cesser afin que les reculs auxquels le gouvernement a été contraint puissent se traduire dans des mesures concrètes.

Conférence "dialogue social" :

des champs nouveaux à explorer.

Après un cycle de groupes de travail qui s'est étalé sur les mois d'octobre et novembre, le ministère de la Fonction publique entend passer, en 2008, à une phase « opérationnelle » de négociations sur le dialogue social. Il est donc important de faire le point sur les pistes ouvertes et sur les positionnements que la CGT a exprimés lors des consultations qui ont été organisées.

Une volonté de négocier qu'il s'agit de voir concrétisée

Les points sur lesquels le ministère entend ouvrir des espaces de négociation sont les suivants :

- l'accès au premier tour des élections professionnelles pourrait être élargi par un assouplissement des critères

d'estimation de la représentativité des syndicats ;

- la prise en compte des votes des non titulaires est recherchée ;
- l'hypothèse d'élections directes des représentants aux CTP est sérieusement avancée, avec en corollaire le questionnement sur l'organisation des élections sur liste ou sur sigle ;
- la question du maintien des sièges préciputaires dans les Conseils supérieurs est posée ;
- la création d'une instance commune aux trois versants de la Fonction publique est clairement envisagée ;
- une clarification, voire un élargissement des compétences des CTP, sont en débat ;
- le ministère semble prudent sur la question du « recentrage du rôle des CAP sur les actes essentiels de gestion », qu'il avait évoqué dans un premier temps. L'objectif serait de

procéder à un certain nombre de simplifications de portée limitée dans les modalités d'examen des actes de gestion.

Sur la question du droit syndical et du droit d'intervention des personnels, le ministère – mais devons-nous nous étonner ? – n'a pas encore formulé d'axes de travail et de réflexion.

Une rénovation de fond du dialogue social est nécessaire

Le dialogue social doit à la fois apporter réponse aux revendications des personnels et aux besoins des citoyens. Des lieux d'intervention des usagers doivent être créés, pour qu'ils puissent intervenir dans l'élaboration des décisions, de leur exécution, dans le contrôle de l'efficacité du service public. A ce sujet, la CGT fait une différence entre la « *performance publique* » et l'efficacité économique et sociale du service public.

Pour la CGT, le champ de la négociation doit être élargi sur tous les aspects de la vie professionnelle des agents et il y a nécessité de clarifier à la fois le but et les conditions de la négociation, ainsi que les conséquences de la signature d'un accord. La CGT ne souhaite pas, par contre, que les accords aient une valeur juridique, ce qui aurait pour conséquence de faire passer le rapport de l'employeur public et des agents dans le domaine du contrat.

Le droit de négociation des syndicats doit être élargi au-delà des questions salariales et d'organisation du travail et, en même temps, ils doivent pouvoir être à l'initiative de réunions de négociations avec un ordre du jour qu'ils auront défini. Le caractère obligatoire d'une négociation annuelle sur les salaires en amont des arbitrages budgétaires doit être affirmé.

La CGT estime que la négociation sur les salaires devrait permettre la confrontation positive des points de vue, des analyses et des expertises dans un objectif d'échanges et de construction commune.

Si dans le cadre d'une négociation, un accord intervient, il doit être approuvé, pour s'appliquer, par des organisations représentant la majorité des personnels. Les organisations syndicales peuvent être à l'initiative d'une consultation des personnels sur le contenu de l'accord proposé.

Concernant les comités techniques paritaires et les comités techniques d'établis-

sement, la CGT est favorable à l'instauration d'un pouvoir suspensif des avis rendus. Concrètement, dès lors qu'un texte recueillerait une majorité de votes opposés de la part des membres de la parité syndicale, il serait retiré et représenté avec un nouveau contenu..

La CGT conteste la pratique de mise en place de commissions de suivi qui excluent les non signataires d'un accord. Le texte, son contenu n'appartient pas aux seuls signataires. Cela résulte d'une expression revendicative, de mobilisations, d'un débat, d'une construction, auxquels tous les syndicats ont participé, quelle que soit l'appréciation globale portée au terme de la négociation. Les commissions de suivi engagent des discussions sur des points non traités dans la négociation, ce qui revient à exclure une partie des organisations syndicales du jeu contractuel.

Pour répondre aux mêmes objectifs de démocratisation, les compétences des comités techniques paritaires et des comités techniques d'établissement doivent être singulièrement élargies et, en particulier, un droit d'expertise étendu doit être mis en place. Il est à signaler d'ailleurs que l'existence auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (Csft) de cinq formations spécialisées (dont trois présidées par les représentants du personnel) permet l'auto-saisine et la préparation de rapports et d'avis, y compris sur des questions communes à la Fonction publique, concernant l'impact des réglementations européennes et de la territorialité ou l'égalité hommes/femmes.

La CGT revendique de longue date la mise en place d'une commission mixte paritaire aux trois Conseils supérieurs, traitant des questions communes ; en date du 27 octobre 2004, et sur proposition de la CGT, le Csft a voté un vœu en ce sens.

La démocratie au travail est encore à gagner

La CGT estime qu'aujourd'hui les agents ne sont pas dotés du temps et des moyens nécessaires pour assurer leur participation aux décisions. Il ne devrait pas y avoir de propositions importantes faites sans transiter au préalable par une phase d'information systématique des personnels ; ces derniers devraient également bénéficier de la possibilité d'échanger et d'analyser ces questions sur leur lieu de travail. De même, il faudrait rendre obligatoire la consultation des personnels directement sur le conte-

nu des projets d'accord.

Concernant la représentativité, la CGT revendique que les votes de toutes et tous, agents titulaires ou non titulaires, soient pris en compte. Un homme (ou une femme), une voix : ce principe démocratique premier doit s'appliquer. La CGT estime que le système des sièges préciputaires doit être abandonné et que seuls les résultats obtenus aux élections professionnelles doivent être pris en compte.

La CGT s'interroge en outre sur l'adaptation des droits syndicaux. Le décret de 1982 avait permis d'asseoir les modalités d'exercice du droit syndical mais les outils et les moyens alloués ne sont pas suffisants. Notamment, les possibilités pour les syndiqués de se réunir sur le lieu de travail sont inexistantes. Pour pallier ces manquements, des pratiques intéressantes ont été développées dans certains ministères : des HMI inter-directionnelles ont ainsi été organisées au ministère des Finances. Pour la CGT, cette pratique devrait être étendue au niveau interministériel et inter-Fonctions publiques.

De même, de nombreux efforts restent à faire pour que les besoins en moyens matériels soient réellement pris en compte, ce qui est notamment vrai dans les domaines des locaux syndicaux, de l'informatique et de la reprographie.

En ce qui concerne les droits des représentants syndicaux et des représentants du personnel :

- la CGT demande une compensation du temps passé au titre de l'exercice des mandats syndicaux et des mandats de représentation du personnel. Actuellement, nous assistons à des remises en cause du temps imparti à l'activité syndicale, pour des raisons de service. Nous condamnons fermement de telles pratiques. Toutes les catégories doivent être prises en compte, y compris l'encadrement. Les personnels de l'encadrement n'ont pas toujours la possibilité d'exercer des activités syndicales dans de bonnes conditions ;
- cette notion de nécessité de service, souvent opposée à l'exercice du droit syndical, doit être précisée ;
- nous souhaitons que de nouveaux droits soient créés en prenant en compte les différents espaces territoriaux (Europe, régions, international) ;
- dernier point sur ce sujet : les cotisations syndicales devraient ouvrir

droit à un crédit d'impôt, dans un souci d'égalité. Si de véritables négociations s'ouvrent

en 2008, avec pour but une rénovation du dialogue social respectant les principes énoncés ci-dessus, la CGT les

abordera avec responsabilité et volonté de jouer son rôle de force de propositions.

Conférence "parcours professionnels" :

l'accompagnement du plan de suppressions d'emplois

Cette conférence, dont les enjeux sont très liés à la RGPP (révision générale des politiques publiques), propose des adaptations importantes des règles statutaires régissant le recrutement, la carrière et la rémunération des fonctionnaires, qui constituent quasiment un « *plan social* » d'accompagnement des suppressions massives d'emplois programmées pour les années à venir.

La cohérence globale des propositions gouvernementales

A travers les objectifs fixés à cette conférence, il s'agit d'une modification profonde du Statut général des fonctionnaires qui est proposée.

Ce qui est transverse dans les propositions examinées, c'est la recherche de l'identification d'une « compétence » individuelle, circonscrite à la capacité à s'adapter à un emploi ou à une succession d'emplois, dans un rapport individualisé au travail et à l'employeur public, c'est-à-dire une conception totalement opposée à la validation, la progression et la reconnaissance des qualifications dans un cadre collectif. C'est en cela que la notion de « compétence » vient percuter la grille unique et le statut unifié pour les fonctionnaires des trois Fonctions publiques.

Ainsi, en matière de recrutement, de formation professionnelle tout au long de la vie, de déroulement de carrière et de conditions de travail, c'est une batterie de dispositifs de « *suivis personnalisés* » qui est proposée, dans le cadre d'une gestion des ressources

humaines et d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences destinées à rendre le fonctionnaire plus « *mobile* », en détournant les règles statutaires.

Or, favoriser ou aller vers une Fonction publique d'emploi est contradictoire avec le souhait de développement de la mobilité choisie, professionnelle et/ou géographique. En effet, lier un agent à un emploi, un poste, c'est le fixer *ad vitam aeternam* quelles que soient les évolutions.

Propriétaire de son grade, l'agent public peut changer d'emploi, de fonction par des formations d'intégration, de professionnalisation adapté à son nouveau poste, à partir de sa formation initiale, ses acquis professionnels.

Quelle Fonction publique pour quels services publics ?

Atteindre les objectifs fixés par le Ministre : rendre la Fonction Publique attractive, dynamiser les parcours professionnels, améliorer les conditions de travail, induit inévitablement la problématique de la modernisation de la Fonction publique dans le cadre d'un avenir pleinement affirmé des services publics.

C'est pourquoi la CGT a fait le choix d'aborder cette conférence en replaçant systématiquement au cœur des débats la question des principes d'une Fonction publique de carrière, en opposition aux « aménagements » proposés qui visent à aller vers une Fonction publique d'emploi.

Pour la CGT, il s'agit de :

- réaffirmer le principe du recrutement par concours, mode d'accès égalitaire républicain aux emplois publics ;
- assurer un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle par une élévation des garanties collectives permettant la prise en compte de l'augmentation de la qualification, le développement des acquis professionnels et de la formation continue ;
- favoriser l'ascenseur social que constitue la « montée » des agents dans la grille indiciaire (C à B, B à A) et ce en corrigeant fortement le déséquilibre Hommes/Femmes dans la promotion sociale et professionnelle des fonctionnaires ;
- développer la formation professionnelle en y mettant les moyens financiers suffisants pour accompagner ou anticiper les évolutions de toute sorte, les changements d'emplois, la mobilité professionnelle ou géographique.

C'est dans cet esprit que la CGT se prononce pour une mobilité choisie, dans le respect des statuts et de prérogatives renforcées des instances paritaires (existantes ou à créer), des qualifications des agents par rapport aux missions à mettre en œuvre.