

## APRES LE « DOCUMENT-CADRE » DU MINISTRE...

# Où en est-on dans la fonction publique ?

Ce n'est finalement que le 9 novembre que le Ministre a reçu les organisations syndicales en séance plénière.

Encore faut-il préciser que cette réunion tenait davantage de la mascarade que d'autre chose. En effet, dans la salle prévue pour cette rencontre, pas la moindre chaise ni la moindre table. En fait, ce rendez-vous se limita à un propos insipide de quelques minutes de Christian JACOB, à la remise en séance d'un « document-cadre » de plus de 50 pages et à l'annonce de l'ouverture de négociations... le 6 décembre. Négociations dont on ne sait précisément sur quoi elles porteront et la manière dont elles s'articuleront. Aucune place n'avait été prévue pour le moindre échange avec les organisations syndicales.

### LE FAMEUX « DOCUMENT-CADRE »

Celui-ci se subdivise en quatre parties : un volet dit « social », un autre dit « statutaire », un troisième dit « salarial » auquel est adjoind un « support documentaire ». L'ensemble constitue un dossier d'environ une cinquantaine de pages.

Quels en sont, très succinctement, les principaux aspects ?

#### Le volet social

C'est le plus important -en tout cas en volume- puisqu'il occupe 20 pages du document.

Il convient d'emblée de préciser que sous l'appellation de social, on trouve un peu de tout, puisqu'il y a aussi bien des mesures sur les aides à la famille que d'autres sur les aides aux déplacements.

Pour la partie **strictement sociale et familiale**, on observera simplement que pour l'essentiel les dispositions proposées s'inspirent plus ou moins **directement du plan BORLOO** avec, par exemple, la mise en place du chèque emploi service universel (le CESU). Sans entrer plus avant dans les détails de ce CESU, il faut noter qu'il s'inscrit dans un rapport individualisé à l'action sociale qui ne saurait rencontrer l'agrément de la CGT.

En ce qui concerne **les crèches et les logements sociaux**, on en reste à des vœux pieux et à des pistes vagues, sans qu'à aucun moment un chiffrage des moyens ne soit avancé.

Pour le reste, des revalorisations sont prévues, en particulier pour **l'indemnité de déménagement et les indemnités kilométriques**, respectivement de 20 % et de 1 centime d'euro. Bien entendu, personne ne va dire de telles mesures qu'elles vont dans le mauvais sens. Il reste à procéder à un examen attentif pour savoir si elles peuvent être considérées comme suffisantes.

Sur la **restauration collective** enfin, la dimension essentielle du financement (on sait qu'il y a un besoin urgent et vital de plusieurs millions d'euros pour la seule Fonction publique de l'Etat) est purement et simplement passée sous silence.

#### Le volet statutaire

Les 10 pages consacrées aux réformes envisagées sur la question statutaire s'annoncent très loin de pouvoir nous satisfaire.

S'agissant de la grille indiciaire, le document se limite à deux aspects : la catégorie C et l'accès à la catégorie B. Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'on y oscille entre le flou et le minimalisme.

Pour la catégorie C, on nous propose de la structurer à partir d'un corps unique à quatre grades, sans plus de précisions. Ce corps unique culminerait à l'indice majoré 415.

Outre qu'une telle perspective ne résout en rien, a priori, le grave problème posé par le recrutement à un même niveau (la E3) de qualifications différentes, elle n'est absolument pas synonyme d'amélioration indiciaire pour les agents concernés. En effet, **l'indice 415 majoré est déjà celui auquel parviennent les maîtres-ouvriers principaux.**

Donc, tant que l'on ne connaît pas les conditions d'accès au grade amenant à l'indice 415, on en reste à un effet d'affichage.

Pour la catégorie B, il est annoncé le passage du ratio de promotion interne de 20 à 30 % ainsi que l'amélioration des conditions de reprise d'ancienneté tant pour les titulaires que les non titulaires. Sous réserve d'un examen plus précis, ces dispositions semblent aller dans le bon sens.

Sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle comme sur la validation des acquis et de l'expérience, la plupart des considérants sont trop vagues pour se forger une opinion définitive. Ceci étant, la plus grande des vigilances est évidemment de rigueur. L'instauration envisagée du droit individuel à la formation (le DIF) -20 heures par an,

cumulables sur 6 ans- ne pose pas de problème dès lors qu'il s'agit de formation intégralement prise sur le temps de travail et qu'elle ne remet en cause aucun des autres acquis en matière de formation, qu'elle soit professionnelle ou continue.

Lorsque l'on aborde la question des non titulaires, notre désaccord devient immédiatement frontal. A aucun moment sur ce sujet crucial, il n'est envisagé la moindre nouvelle mesure de titularisation. Tout au plus est-il question de régulation. Pour notre organisation syndicale, il y a là matière à un véritable casus belli.

Ce, d'autant plus, qu'il est question d'instaurer des règles de gestion de quasi carrière pour les CDI. La boucle serait alors bouclée : institutionnalisation du CDI sur les besoins permanents par le biais de la loi de juillet 2005 et mise en place d'ersatz de carrière pour ces salariés. Autrement dit, le CDI deviendrait aussi normatif que le fonctionariat. Inacceptable !

Et que dire du « rachat » des jours RTT et de l'assouplissement du compte épargne-temps. En premier lieu, on ne peut que s'interroger sur le fait qu'un tel sujet figure dans un volet qualifié de statutaire. Mais, c'est sur le fond que la pilule est inavalable. La réponse au problème du pouvoir d'achat des fonctionnaires serait de travailler plus pour gagner plus ! La belle affaire que voilà. On reconnaît d'ailleurs directement la touche du Premier ministre qui avait évoqué cette piste lors de sa conférence de presse. Qu'on ne compte pas sur la CGT pour entrer dans des négociations qui individualiseraient le rapport aux salaires et qui, de surcroît, viendraient directement remettre en cause des acquis.

Quant au dialogue social, soit le document reste aux formules creuses, soit il se contente d'avancer de fausses solutions (la diminution, par exemple, des représentants de l'administration dans les CTP).

Nulle part, il n'est question, d'une manière ou d'une autre, d'accroître les prérogatives des représentants des personnels.

## Le volet salarial

La dimension et le contenu du « volet salarial » stricto sensu sont très significatifs de la politique qu'entend suivre le gouvernement face aux revendications des personnels de la Fonction publique quant à l'évolution de leur pouvoir d'achat. Seuls deux demi feuillets (sur 32 pages) sont consacrés au sujet, et encore, n'y a-t-il dans ces quelques lignes aucune proposition chiffrée...

Après avoir d'emblée affirmé que la discussion portera sur une période biannuelle (2006 et 2007), méthode qui avait été repoussée par les fédérations syndicales en 2004, le ministre présente le triptyque que son prédécesseur (R. Dutreil) avait, en vain, essayé d'imposer :

- 1°- une part fixe n'assurant qu'une compensation très partielle de la perte de pouvoir d'achat du point indiciaire ;
- 2°- un complément, variable, indexé sur des prévisions d'évolution du PIB – et on sait à quel point ce gouvernement sait jongler avec les chiffres – Chr. Jacob y allant de sa contribution personnelle en ajoutant le critère « gains de productivité » ;
- 3°- le développement de la part indemnitaire, avec, cette fois, une particularité très forte : les primes n'apporteraient pas un **complément** au traitement de base, elles en seraient un **élément constitutif**.

**C'est la conjonction de ces trois volets, qu'il faut prendre en compte pour bien mesurer quelles sont les intentions du pouvoir.**

**La division en deux parts, l'une fixe et l'autre variable**, n'a pas d'autre objectif que de faire perdre au point indiciaire toute sa signification. Hors le maintien du pouvoir d'achat du point d'indice majoré, qui sert à calculer le traitement brut de tous les fonctionnaires, il ne peut pas

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES

**CHAMBRES DE METIERS (CPN) : Nouvelle progression de la cgt.**

Après celle enregistrée lors du précédent scrutin pour la commission paritaire nationale (2000), la CGT enregistre une nouvelle et significative progression d'ensemble (+2,69) nourrie par une progression dans chaque collège (8800 électeurs), qui porte sa représentativité à 18,75%.

**ARCHEOLOGIE PREVENTIVE (INRAP) : La CGT loin devant.**

Ce scrutin auquel participaient deux organisations supplémentaires par rapport au précédent, confirme la CGT comme première organisation- malgré une sensible érosion de cinq points-, et de loin, avec 45,5% devant SUD (27,8). CFDT et FSU (qui perd son siège en CTP central) sont en recul.

**CROUS : Plus de 65% pour la CGT !**

Les élections à la Commission Paritaire Nationale des personnels ouvriers (8443 inscrits) ont traduit une nouvelle et très importante progression (+3,92) de l'influence de la CGT qui se situe désormais à 65,47% (66,12 aux commissions régionales), et ce avec une participation supérieure à 80 % !!!

Un résultat qui démontre un appui de masse aux revendications portées par le syndicat CGT sur les

**Elections professionnelles suite...**

salaires , l'emploi les missions...qui font l'objet de nombreuses luttes (Caen, Lyon, Lille...). Il faudra bien que la direction en tienne compte.

**CULTURE - CCP des AGENTS CONTRACTUELS : Le grand bond**

Il y avait 850 inscrits. La CGT avec 32,65% gagne 8,53 points et devient la première organisation chez les contractuels aus-si. La CFDT recule nettement (10 points) ainsi que SUD (-3 points).

**CULTURE- Réunion des musées nationaux : + 11,30 pour la CGT !**

De remarquables résultats aux élections de la RMN (DP et CE) avec de fortes progressions dans tous les collèges et une représentativité qui passe à 37,4% (+ 11,30 ). A noter que la CGT est passée de 17% en 1991 – année de sa transformation en EPIC – à 37,4 % aujourd'hui, soit +20 points sur la période. Nouveaux reculs de la CFDT et de la CGC.

**EQUIPEMENT - La CGT est AUSSI présente dans l'encadrement supérieur**

Les élections à la CAP des ingénieurs des ponts et chaussées (1557 inscrits) a vu la représentativité de la cgt progresser de +2,43 points et s'établir désormais à 8,25%. A noter un recul de la CFDT et des associations.

y avoir maintien du pouvoir d'achat pour tous. Deux fonctionnaires sur trois, en gros, verront **chaque année** leur traitement prendre du retard sur les prix.

En effet, en prévoyant dans le troisième volet, de pérenniser le mécanisme de **l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade** versée en 2005, le ministre annonce très clairement que le pouvoir d'achat ne sera pas assuré, année par année, à tous ceux qui n'auront pas bénéficié d'une prise d'échelon. Et que cela deviendra une règle ! Qu'il faudra supporter trois ans de pertes sèches avant de percevoir une éventuelle indemnité compensatrice à retardement.

Le refus du gouvernement d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des

salariés de la Fonction publique n'a jamais été aussi clairement et cyniquement affiché.

**Le raisonnement en « masse salariale »** (prise en compte dans la comparaison prix/traitements des avancements d'échelon, des mesures catégorielles générales et des mesures individuelles) a toujours été refusé, jusqu'à maintenant, par l'ensemble des fédérations.

**Quant à une « part variable »** supposée apporter un « plus », qui donc est prêt à soutenir un tel attrape nigaud ? S'il s'agissait de négocier les conditions de répartition d'une progression de pouvoir d'achat, après que le maintien préalable ait été assuré pour tous, il en irait autrement. Mais nous sommes à cent lieues de ce cas de figure.

**Cela vaut la peine de citer in extenso les « MESURES PROPOSEES » par le ministre.**

Pour la première partie : « **Évolution des rémunérations** » :

[Après neuf lignes de présentation générale, voici la :]

« *MESURE PROPOSEE* :

*La démarche proposée par le Gouvernement consiste à aborder la discussion sur l'évolution de la rémunération en 2006 et 2007 autour de 3 volets :*

- *les composantes fixes de l'évolution de la masse salariale : point d'indice, avancement automatique d'échelon, mesures catégorielles indiciaires ;*
- *les composantes variables de la rémunération en fonction notamment de l'évolution du produit intérieur brut (PIB) et des gains de productivité dégagés par les administrations ;*
- *l'intérêt de pérenniser ou d'améliorer le système d'indemnité exceptionnelle pour garantir le maintien individuel du pouvoir d'achat. »*

Pour la seconde partie : « **Reconnaissance des résultats Développement des intéressements de service** »

[Après avoir présenté en trois courts alinéas les dispositifs expérimentés dans la Police, la Gendarmerie et aux Finances, voici la :]

« *MESURE PROPOSEE* :

*Bilan des dispositifs existants et information sur les perspectives en la matière »*

## On doit bien mesurer la portée des orientations que le gouvernement vient ainsi d'avancer.

Son intention est de changer radicalement les règles en vigueur en matière de rémunérations des fonctionnaires, en s'affranchissant radicalement des principes sur lesquels se sont déroulées les négociations salariales depuis 1982.

- Il veut à toute force intégrer le GVT dans la mesure du maintien du pouvoir d'achat, en finir avec la référence commune à la valeur du point et accroître considérablement la part indemnitaire.
- Derrière des affirmations d'attachement au statut, aussi péremptives que démagogiques, il procède en réalité à son démantèlement en imposant des méthodes de gestion « hors la loi » statutaire.
- En parallèle à ce que fait le MEDEF dans le secteur privé, il conduit une politique de « flexibilisation » qui s'inscrit dans le projet libéral de précarisation du salariat dans son ensemble.
- Il promeut des méthodes de « management » façon entreprise privée avec, dans le cadre de la LOLF, la mise en place d'une « culture de la performance » qui n'a ni place ni sens dans la Fonction publique, où la bonne exécution des missions ne peut s'obtenir qu'avec l'investissement et la motivation de chaque agent et non grâce aux seuls efforts rémunérés d'une moitié d'entre eux.

## UNE METHODE REVELATRICE ET INADMISSIBLE

A l'évidence, on vient de le voir après un premier survol rapide, ce n'est pas du « document-cadre » que jaillira la lumière.

Certes, tout n'est pas à rejeter a priori. Quelques pistes méritent d'être creusées et si des avancées peuvent

être obtenues, il n'y a vraiment pas de quoi s'en priver.

Ceci étant, il convient de ne pas être dupe. La stratégie du gouvernement et du Ministre de la Fonction publique apparaît explicitement.

Tirant très certainement les enseignements des dernières années et, notamment, des événements de la fin 2004 et du début 2005, Christian JACOB cherche à contourner l'obstacle. Et l'obstacle majeur, c'est bien entendu celui des salaires. Tout à sa logique ultra-libérale, il y a fort à parier que le gouvernement ne souhaite pas apporter grand-chose sur la valeur du point dans les prochaines négociations.

En conséquence, il louvoie, recule les échéances, noie le poisson. En proposant d'ouvrir des discussions embrassant des sujets aussi divers que ceux présentés dans le « document-cadre », Christian JACOB espère probablement capter l'attention -voire la mansuétude- de certaines organisations syndicales.

## NE PAS LAISSER FAIRE

Pour la CGT, pas question de se laisser enfermer dans cette tactique.

C'est pourquoi, notre organisation ne cesse de relancer les autres syndicats pour favoriser une dynamique unitaire et l'intervention des personnels.

Force est de constater que nos partenaires ne font pas montre d'une détermination exemplaire en la matière.

A nos yeux, en tout cas, il n'est pas envisageable qu'il ne se passe rien, au plus tard le 6 décembre.

Nous travaillons d'arrache-pied à cette perspective permettant de consolider le socle indispensable à un mouvement puissant dès le début de l'année si les réponses gouvernementales persistent à être dilatoires ou négatives.

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 — Télécopieur : 01.48.18.82.11

Mél : [ugff@cgt.fr](mailto:ugff@cgt.fr) — Site : [www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)

Directeur de la publication : Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197 - Prix : 1,5 €

Réalisation :



4, rue Saint Lubin — 45300 Yèvre-le-Châtel

[Publicom91@wanadoo.fr](mailto:Publicom91@wanadoo.fr)

Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07