



Déclaration préliminaire des commissaires paritaires CAPN des Techniciens de recherche et de formation – 15 mai 2012

Dans un contexte général d'austérité où les salaires sont quasiment bloqués depuis plusieurs années, et où le nombre des postes mis au concours est mis à mal par la politique du non remplacement partiel des fonctionnaires partant à la retraite, le changement de corps par liste d'aptitude constitue pour beaucoup d'agents non seulement une des rares possibilités d'avancement, mais aussi d'augmentation du pouvoir d'achat, voire de son simple maintien.

S'il fallait un exemple de ce blocage des carrières, la GIPA (Garantie individuelle du Pouvoir d'Achat) concerne de plus en plus d'agents : évaluée sur 5 ans, il n'est pas rare que la perte de pouvoir d'achat reconnue corresponde à un échelon terminal du corps de l'agent, ou à un échelon dans le corps supérieur après reclassement.

Le gel des salaires et la course pour rattraper le SMIC provoque inéluctablement un écrasement de la grille indiciaire – et par là-même annule à court ou moyen termes les effets des réformes – et la dévalorisation globale des carrières de la Fonction Publique :

- ainsi pour la catégorie C dont l'amplitude indiciaire se réduit de manière criante, les indices sommitaux restant inchangés ;
- la catégorie B ne devrait pas tarder, si cette « logique » de blocage salarial reste inchangée, à subir le même sort : le salaire indiciaire de départ n'est plus supérieur que de 1% au SMIC (23,92% en 1986) ; nous en profitons pour rappeler les délais très longs de la mise en œuvre de l'application de la réforme de la catégorie B ; ainsi dans les EPLE le reclassement dans le NES n'est pas effectué, les arrêtés non reçus ;
- en catégorie A, dont le salaire indiciaire de départ est encore de 16% supérieur au SMIC (mais 63,13% en 1986), si le corps des assistants-ingénieurs a effectivement bénéficié de deux échelons supplémentaires de fin de carrière, les corps des ingénieurs d'études et des ingénieurs de recherche n'ont à ce jour connu aucune mesure spécifique.

Cette politique d'austérité double salaires/emplois a conduit au blocage individuel du pouvoir d'achat et des carrières, et le décalage croissant entre promouvables et possibilités de promotions à un engorgement des corps et un sous-classement croissants.

	LA TCH	LA ASI	LA IGE	LA IGR
Nombre de possibilités	293	82	111	26
Nombre de promouvables	14904	7172	1619	4453
% promotions/promouvables	1,96%	1,14%	6,85%	0,58%

La CGT demande :

- la création des emplois statutaires permettant de résorber la précarité et d'augmenter le nombre des promotions
- la suppression des classes à l'intérieur d'un corps permettant un déroulement continu de carrière
- la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles indiciaires
- l'intégration des primes dans le salaire.

Pour la présente campagne de changement de corps en Technicien, la CGT déplore la diminution relative en pourcentage promus/promouvables des possibilités – 293 en 2012 pour 14904 promouvables, soit 1,96%.

Plusieurs remarques s'imposent :

- une surreprésentation de certaines BAP
- la persistance de certains établissements à ne pas communiquer les procès-verbaux de CPE, ce qui nous contraint à solliciter trop souvent les collègues du ministère chargés de la gestion des dossiers, que nous remercions pour leur disponibilité, ou des procès-verbaux insuffisamment renseignés,
- le besoin de former les agents et les encadrants, en particulier des EPLE, à la rédaction des dossiers
- l'annonce du calendrier des campagnes de promotion suffisamment en amont pour permettre aux agents de confectionner leur dossier et aux collègues de l'administration de les traiter autrement que dans l'urgence.

Enfin, nous nous opposons à l'idée que les promotions soient subordonnées à la mobilité.