



## **Déclaration des élus FERC-Sup CGT**

### **CAPN ITRF des Ingénieurs**

**novembre 2008**

#### **Des salaires loin du compte !**

La FERC-Sup CGT à l'occasion de cette CAP rappelle sa revendication d'une réforme sérieuse et réelle de la grille des rémunérations pour un meilleur déroulement de carrière en cette période où les questions du pouvoir d'achat sont particulièrement d'actualité.

Les dernières mesures salariales ne sont, une fois encore, qu'un replâtrage pour éviter que le salaire minimum de la fonction publique passe à nouveau au-dessous du SMIC, et maintiennent les échelles de rémunération des personnels de catégorie C dans une situation financière et de déroulement de carrière tout simplement scandaleuse. Autant dire qu'il n'existe pour ces personnels aucune progression de carrière, même en changeant de grade.

Quant à la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), elle ne fait que reconnaître, s'il en était besoin, la baisse effective du pouvoir d'achat des fonctionnaires. La réponse apportée n'étant en rien une remise à niveau avec revalorisation indiciaire, mais bien une « indemnité » sur une durée déterminée.

Pour la CGT, le salaire minimum dans la fonction publique doit correspondre à 1 500 €. C'est-à-dire que le premier indice de la catégorie C doit passer de 290 à 332 (l'équivalent de l'indice de base actuel de la catégorie A). Cela nécessite le déplafonnement du haut de la grille.

#### **Nos carrières : la situation est intolérable !**

Les politiques gouvernementales de ces dernières années (absence de créations d'emplois de titulaires pour répondre aux besoins nouveaux des établissements et résorber véritablement la précarité) ont des conséquences désastreuses pour l'emploi public.

Aujourd'hui, nous dénonçons la suppression annoncée de 900 emplois dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cette diminution d'effectif et le projet de supprimer un emploi sur 2 dans la fonction publique vont créer une surcharge de travail pour les personnels en place sans aucune reconnaissance dans leur avancement de carrière.

#### **Quel avenir ?**

La distribution préconisée de primes « à la tête du client » créera une inégalité de traitement entre les agents.

La FERC-Sup CGT dénonce également le projet de loi sur la mobilité qui prévoit le recours à l'intérim. Nous connaissons déjà le développement des emplois précaires dans nos établissements et tous les types de contrats qui créent des situations de plus en plus difficiles pour les personnels ; la mise en place de ce projet de loi rendra la situation des personnels encore plus précaire.

Cette mesure ainsi que l'institution de CDI de droit public, en application d'une directive européenne, condamnent, à terme, le statut de fonctionnaire.

De même, l'externalisation de missions essentielles au bon fonctionnement des établissements, liée à la transformation de plusieurs postes de catégorie C pour un poste de catégorie A, met en cause l'existence même des corps de catégorie C.

Finalement, se confirme la possibilité pour les « nouveaux managers » de choisir « leurs collaborateurs », de les promouvoir, de jouer, avec l'évaluation, sur leur rémunération, possibilité « ouverte » par la réforme des lois de finances (LOLF) et par celle du statut général de la Fonction Publique.

Avec la mise en place de la loi LRU, l'autonomie des Universités s'est intensifiée et les textes de Rémy Schwartz qui ont servi de base de réflexion pour l'audit du Ministère nous inquiètent quant au devenir des CAPN.

Il est clairement dit dans ce rapport que la gestion des carrières serait dévolue aux Universités.

La FERC-Sup rappelle qu'elle défendra une gestion nationale et qu'elle ne peut cautionner, dans le cadre de mise en concurrence des établissements, un traitement inégalitaire des personnels.

On transpose bien là des habitudes du privé en matière de gestion des ressources humaines... en voulant modifier les règles d'avancement et en marginalisant les CAP.

#### **Pour toutes ces raisons, les élus FERC-Sup CGT demandent l'ouverture de négociations :**

- **pour la refonte globale de la grille indiciaire et en particulier l'amélioration des niveaux de recrutement et des amplitudes de carrière ;**
- **pour conforter les missions et emplois publics, avec la nécessité d'un moratoire sur les suppressions d'emplois ;**
- **pour mettre un terme à l'emploi précaire et pour de nouvelles mesures de résorption de la précarité ;**
- **pour une augmentation significative du nombre de possibilités d'avancement, et un plan pluriannuel de transformation d'emplois afin de résorber le sous-classement ;**
- **pour que cesse l'externalisation des missions de service public.**