

TENONS LE CAP

JOURNAL DES ELUS FERC SUP CGT AUX CAPN ET CAPA DES ITRF

octobre 2005

Edito

Qui n'a pas râlé un jour en regardant sa fiche de paie, en lisant le rapport d'aptitude rempli par le supérieur hiérarchique, très souvent élogieux par ailleurs ?
Qui n'a pas dit un jour « ça fait 30 ans que je bosse et je suis toujours dans le même corps, 15 ans au dernier échelon, je suis bloqué dans ma carrière... Que faire? »
Avec ce petit journal nous allons tenter de répondre à vos questions deux fois par an au moment des listes d'aptitude (changement de corps) au printemps et du tableau d'avancement (changement de grade) à l'automne. Avec ce quatre pages nous ferons la preuve que :

- Depuis l'an 2000, les déroulements de carrières sont laminés par les retards salariaux,
- La rénovation de la grille doit passer par son amélioration ;
- La création de l'emploi doit être le vecteur de l'amélioration du service public.

Il faut rappeler que les commissaires paritaires FERC Sup CGT ne cessent de mettre en avant, ils sont bien souvent les seuls, à faire le lien entre emploi, salaire, grille (voir nos déclarations sur le site de la FERC Sup CGT : http://www.ferc-sup.cgt.fr/capn_2005/index.htm).

On le voit bien, le lien entre les enjeux salariaux et ceux concernant nos carrières est très fort. C'est pourquoi nous devons, avec la CGT, nous battre pour imposer des négociations sur les deux fronts comme le demande l'UGFF-CGT (l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires). Faute de quoi le gouvernement continuera son démantèlement des mécanismes salariaux et statutaires, il poursuivra son objectif fondamental : précariser le salariat public comme il précarise le salariat privé.

Alors, n'attendons pas, chaque instant perdu nous retarde sur la voie du progrès.

Joël LE BALCH et Alain FORT
Responsables des CAP au bureau de secteur

Évoquons tout d'abord la question des salaires, c'est loin du compte !

Pourtant, confronté aux puissantes mobilisations des 20 janvier, 5 février et 10 mars 2005, l'ancien ministre de la fonction publique Monsieur Renaud Dutreil s'est trouvé contraint d'ouvrir des négociations salariales qu'il avait considéré comme closes fin 2004.

Rappelons les mesures salariales proposées :

Au titre de 2004 :

- ◆ prime dite de sommet de grade versée au 1^{er} juillet 2005 et représentant 1,2 % du traitement indiciaire brut annuel et plafonnée à 300 € ;
- ◆ valeur du point + 0,5 % au 1^{er} février 2005 et + 0,5 % au 1^{er} novembre 2005 déjà actée en décembre 2004.

Au titre de 2005 :

- ◆ 0,5 % au 1^{er} juillet et 0,3 % au 1^{er} novembre ;
- ◆ mesure dite "de bas salaires" qui consiste à élever le salaire minimum de la fonction publique au niveau du SMIC réuni au 1^{er} janvier 2005 en fusionnant les actuelles échelles 2 et 3 en une échelle unique avec quelques points d'indices accordés à l'échelle 4 et 5.

Remarques

Une nouvelle fois, ministre et gouvernement en font un replâtrage pour se conformer à l'obligation que le salaire minimum de la fonction publique ne soit pas à nouveau au-dessous du SMIC.

Ce faisant, ils compriment encore davantage la grille indiciaire et les niveaux de recrutement et étranglent un peu plus les amplitudes de carrières.

Par ailleurs, pour la fusion des échelles 2 et 3, de très sérieuses questions se posent pour les corps ayant actuellement un recrutement direct sans concours en E2 (ex. : les ASTRF), recrutements qui devraient automatiquement basculer sur l'E3.

Tout ceci appelle une revalorisation de la grille

Il ne peut-être question de compromettre une réforme de plus grande ampleur en procédant à un écrasement supplémentaire des carrières, déjà mal en point par ailleurs. La CGT propose de fixer des indices de départ à un niveau qui reconstitue l'écart au dessus du SMIC existant en 1991 et conservation de l'amplitude actuelle entre le 1^{er} et dernier échelon. Voir tableau ci dessous.

	Bornes actuelles		Bornes Dutreuil		Bornes CGT	
Echelle 3	245	364	274	364	293	412
Echelle 4	259	382	277	382	305	428
Echelle 5	267	427	281	427	320	480
NEI adm	396	449	Pas de proposition		464	517
NEI techn	351	479	Pas de proposition		419	542

La CGT rappelle que des négociations doivent s'ouvrir :

- ◆ pour viser à rattraper la perte du pouvoir d'achat entre 2000 et 2004 chiffrée aux alentours de 5 % ;
- ◆ pour la refonte de la grille indiciaire ;
- ◆ pour les missions et emplois publics avec la nécessité d'un moratoire sur les suppressions d'emplois ;
- ◆ l'arrêt de l'emploi précaire et de nouvelles mesures de résorption de la précarité.

Nos carrières, la situation actuelle est intolérable!

Effectif des corps (*) :

IGR	2 000
IGE	5 802
ASI	2 235
TECH	7 767
ADT	7 157

Effectif des corps promouvables :

IGE	3 667	63.20%
ASI	1 361	60.89%
TECH	5 586	71.91%
ADT	5 716	79.86%

Effectif proposé à l'issue des CPE dans les établissements par corps :

IGE	399	10.88%
ASI	329	24.17%
TECH	558	9.98%
ADT	654	11.44%

Possibilités de promotion par corps à l'issue de la CAPN :

IGE	21	0,57%
ASI	79	5,80%
TECH	40	0,71%
ADT	168	2,94%

Les politiques gouvernementales de ces dernières années sont un désastre pour l'emploi public, elles nous mènent droit au mur.

L'absence de création d'emplois de titulaires pour répondre aux besoins nouveaux des établissements, mais aussi pour résorber véritablement la précarité, génère un nombre de concours très insuffisants, introduisant par voie de conséquence un nombre de possibilités de promotion ridicule au regard du nombre grandissant de promouvables, Le manque de création d'emploi, notamment d'emplois de catégorie C amène l'externalisation de certaines missions essentielles au bon fonctionnement des établissements. A ceci s'ajoute la transformation d'emplois de catégorie C en emplois de catégorie B ou A. Cette situation remet en cause le statut des fonctionnaires qui permet l'accessibilité à la fonction publique des non-diplômés.

Le concours interne est aussi un moyen d'avoir une promotion nous dit-on !

Mais la réalité est tout autre et les établissements sont loin d'appliquer une véritable gestion prévisionnelle des emplois tenant compte de la situation professionnelle des agents dans les services. L'équilibre entre les concours interne et externe (50%-50% sauf pour les IGR et IGE) est loin d'être respecté surtout en catégorie B, alors que la situation des agents de catégorie C est déplorable en terme de possibilités de promotions, il faut inverser la tendance. Voir le tableau ci-dessous.

	Cat C	Cat B	Cat A	Total
Exam. Pro.	5 (réservé)		6 (3 ^e conc.)	11
Conc. Ext.	256	275	558	1089
Conc. Int.	248	126	216	590
Conc. Réser.	130	106	134	370
Total	639	507	914	2050

Cat C	ADT	AGT	Total
Exam pro	2	3	5
Ext.	168	87	256
Int.	162	86	248
Réservé	88	42	130
			639

Cat B		Un exemple en BAP E (Informatique) : 72 concours ext, contre seulement 18 concours int.
Ext.	275	
Int.	126	
Réservé	106	
Total	507	

Cat A	ASI	IGE ¹	IGR ²	Total
3 ^e voie	3	3		6
Ext.	143	316	99	558
Int.	89	80	47	216
Réservé	49	85		134
				914

La réforme des retraites de 2003 introduit une nouvelle donne

La réforme des retraites modifie la relation au travail et la vision de la carrière : décote et surcote, restrictions diverses, inégalités homme/femme renforcées en ce qui concerne les carrières discontinues, choix entre le retraité pauvre ou le travailleur âgé, en particulier pour les catégories les moins payées : on peut s'attendre à une concurrence accrue entre les personnels compte tenu du peu de possibilités de promotion.

L'avenir ne nous réserve rien de bon

La décision du gouvernement (en application d'une directive européenne) de créer un CDI de droit public condamne à terme le statut de fonctionnaire : moins de créations de postes, moins de promotions pour les fonctionnaires en place. De même, l'externalisation de certaines missions essentielles au bon fonctionnement des établissements alliée à la transformation de plusieurs postes de catégorie C en un poste de catégorie B ou A, sape l'existence même des corps de catégorie C. D'autre part le gouvernement (ancien et nouveau) se fixe l'objectif d'une restructuration en profondeur de la fonction publique d'ici le 1^{er} janvier 2006.

¹ Pour le corps des IGE, les concours sont organisés à raison de (1/3) en externe et (2/3) en interne.

² Pour le corps des IGR, les concours sont organisés à raison de (1/3) en externe et (2/3) en interne.

Des réformes sont d'ores et déjà engagées dans cette perspective, réforme des lois de finances (LOLF), citons quelques exemples qui concernent nos carrières :

« En conclusion sur ce sujet on ouvre la possibilité "aux nouveaux managers" de choisir "leurs collaborateurs", les promouvoir, jouer sur leur rémunération. On transpose bien là des habitudes du privé en matière de gestion des ressources humaines... »

- ◆ Cette réforme permet d'introduire un nouveau mode de décompte des ETP (équivalents temps plein), en incluant de manière indifférenciée titulaires et non-titulaires.
- ◆ Aussi pour ce qui nous concerne directement dans notre rôle d'élus aux CAP, l'introduction de nouveaux mécanismes d'avancement de grade laissant apparaître la possibilité d'une gestion s'éloignant des garanties statutaires existantes.
- ◆ Responsable de BOP (budgets opérationnels de programme), responsables des actuelles entités administratives. Qui fera quoi ? Qui sera responsable de quoi ?
- ◆ En conclusion sur ce sujet on ouvre la possibilité "aux nouveaux managers" de choisir "leurs collaborateurs", les promouvoir, jouer sur leur rémunération. On transpose bien là des habitudes du privé en matière de gestion des ressources humaines...

La réforme du statut général des fonctionnaires

Le gouvernement s'apprête à mettre en place une réforme du statut général des fonctionnaires avec une nouvelle structuration des emplois dans une logique de métiers avec le contexte créé par la LOLF, remettant en cause le statut de 1946 qui définissait le principe de la carrière et la séparation du grade et de l'emploi.

Quelques pistes envisagées :

- ◆ remplacement des 900 corps actuels en 28 cadres statutaires ;
- ◆ remise en cause des concours ;
- ◆ modification des règles d'avancement ;
- ◆ des CAP marginalisées ;
- ◆ suppression de la notation, remplacée par une procédure d'évaluation.

Pour tout connaître sur les CAPN, les résultats, nos déclarations tapez :

www.ferc-sup.cgt.fr/capn_2005/index.htm

Les élu(e)s rencontrent la direction du ministère :

Pendant les préparatoires qui se sont déroulées du 30 mai 2005 au 3 juin 2005, une délégation des élu(e)s de la FERC Sup CGT a rencontré la direction du ministère représenté par Mme Michèle Luneau chef de bureau à la DPMA (direction des personnels, de la modernisation et de l'administration) et Mr Didier Ramond chargé de la sous-direction des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé, des bibliothèques et des musées.

Nous avons demandé un point sur le dossier de l'ARF (intégration des administratifs de recherche et formation dans les corps techniques), et il nous a été confirmé que l'ensemble des agents restants seront intégrés.

Ces quelque 300 situations (détachements extérieurs, disponibilités, congés parentaux) seront réglées individuellement au fur et à mesure des retours.

Nous avons demandé, à la suite de l'examen des dossiers, la mise en place dans les Rectorats d'une commission représentative élue, donnant son avis sur les agents proposés en liste d'aptitude ou au tableau d'avancement dans les rectorats.

bulletin

J'adhère à la FERC-Sup CGT, CGT dans l'Enseignement Supérieur

Nom : Prénom :

Adresse :

Bulletin à retourner à la FERC-Sup CGT - Case 544 – 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL CEDEX

tél : 01.48.18.82.68 – fax : 01.49.88.07.43 – mail : ferc-sup@ferc.cgt.fr