



Jeudi 16 février 2012

Déclaration préalable de la CFDT

Plénière mesures catégorielles

Comme l'an dernier nous dénoncerons d'abord la politique salariale désastreuse du gouvernement. Le dernier accord salarial de la Fonction publique remonte à 1998. Depuis l'an dernier, après une dernière augmentation de 0,5% en 2010 de la valeur du point, le gouvernement ne nie pas les baisses de pouvoir d'achat, il les amplifie avec sa décision de gel du point. Cette politique paupérise de nombreux fonctionnaires. Le dispositif de la GIPA ne constitue pas une solution d'avenir. C'est un filet. Il agit après coup et ne règle rien, surtout pour ceux qui n'en bénéficient pas, comme les OPA par exemple, les non titulaires dans certains cas. Nous demandons le bilan de ce dispositif pour les personnels du ministère : quels bénéficiaires ? pour quel montants ?

Avec les dernières revalorisations du SMIC, le salaire minimum de la fonction publique a été porté dans la difficulté à l'indice majoré 302.

Quelles conséquences et mesures prises sur l'ensemble des dispositifs de rémunérations des personnels non titulaires et des OPA ?

Aujourd'hui nous déplorons l'écrasement de la grille indiciaire et, pour de nombreux jeunes, fonctionnaires des années de progression qui n'apportent rien ou très peu. Par exemple il faudra patienter 14 ans à l'échelle 3 pour gagner 5 points d'indice et 8 ans à l'échelle 4, n'est ce pas injuste ! Les avancées des accords Jacob de 2006 sont dépassées et absorbés par la baisse effective de la valeur du point. Le début de la catégorie B est en dessous de ce minimum de 5 points, celui du classement indiciaire intermédiaire au dessus de 5 points. Le premier échelon de la catégorie A est à 15% du SMIC. Pour un catégorie C l'espérance de carrière est de 128 points d'indices sur quasiment 5 grades (avec un 8^{ème} échelon contingenté comme un garde). Comment mobiliser les énergies du plus grand nombre avec des systèmes aussi injustes ?

La politique salariale s'individualise à outrance et tente d'opposer les uns aux autres, avec la mise en œuvre de la Prime de Fonctions et de Résultats. C'est une prime que nous rejetons dans ses modalités de mise en œuvre tant elle est préjudiciable à terme à l'efficacité collective et au service rendu.

Les mesures catégorielles sont alimentées en partie par les suppressions d'emplois. Ces dernières dégradent la qualité du service public, conduisent à des abandons de missions utiles, condamnent nos implantations territoriales, dégradent les conditions de travail des personnels. Au final, le résultat de tout cela est bien médiocre et indigne de la qualité annoncée à grand renfort de publicité. Recruter, renforcer les services publics sont des objectifs que nous devrions poursuivre pour améliorer les services rendus, participer activement aux évolutions nécessaires au développement durable, à la maîtrise de l'énergie et de fait participer à la lutte contre le chômage, en offrant aux jeunes des perspectives.

Revenons aux mesures catégorielles telles qu'elles nous sont imposées.

La qualité des documents présentés permet d'engager les débats. Il y manque ici ou là quelques éléments complémentaires de bilans. Les commentaires y sont parfois anecdotiques et très peu explicatifs comme sur les repyramidages, sur les régimes indemnitaires et les points de comparaison attendus avec les personnels agriculture et industrie de l'ensemble des filières.

Cette présentation ne peut pas masquer une triste réalité ! La faiblesse du volume financier consacré aux mesures catégorielles enlève tout crédit à une concertation de qualité, sans même parler de négociations.

Alors, ces 21,9 millions d'euros (contre 24 en 2011), pour quoi faire ?

Pour mémoire, nous vous avons fait connaître en 2005, au regard de nos revendications, pour corriger les inégalités de carrières, pour améliorer les carrières, pour requalifier de nombreux emplois et reconnaître enfin les compétences exercées et les emplois tenus, pour harmoniser par le haut les régimes indemnitaires (avant les fusions avec DDA et industrie), les besoins financiers à plus de 200 millions d'euros. Nous proposons de mener ces opérations sur quelques années, soit d'arriver à des dotations annuelles au minimum de 80 millions d'euros.

Dans un cadre pluriannuel, un tel montant ne semble pas inaccessible. Il conviendrait pour cela d'y consacrer annuellement environ 2 % de la masse salariale (soit de l'ordre de 65 millions d'euros) . Nous sommes cette année à environ 0.67% (0,74 % l'an dernier).

Dans ces conditions, il est assurément difficile de prendre en compte nos principales revendications sur :

- *les améliorations statutaires*
 - *adjoints et dessinateurs (accès à l'indice 430 sans barrage),*
 - *personnels d'exploitation (accès à CEE par concours pour les agents recrutés avant 2005), personnels de la filière ouvrière et de services*
 - *les personnels de catégorie B y compris les IPCSR (quid des annonces 2010),*
 - *Les corps à petits effectifs (ASS, CTT, CED, DR et CR...)*
 - *Les corps de catégorie A*
- *les déroulements de carrières par une augmentation des ratios Promus/Promouvables)*
- *les régimes indemnitaires (harmonisation exploitation/administratif/technique et entre origines Equipement/Environnement/Agriculture/Finances sans oublier les corps à petits effectifs et les filières pauvres : maritime, service et Personnels Non Titulaires*
- *La relance et/ou le remplacement de l'indemnité différentielle exceptionnelle*
- *les indemnités de service fait, ISH, IDE,*
- *la reconnaissance des qualifications*
 - *transformations d'emplois de C en B avec dispositif adapté de*

recrutement

- *4000 adjoints en SAE*
- *900 dessinateurs en TSE*
- *transformations d'emplois de B en A avec dispositif adapté de recrutement*
 - *1000 SAE en Attachés*
 - *1500 TSE en ITPE*

Nous rappelons que nous portons comme choix prioritaires de privilégier les plus bas salaires. C'est le sens de notre intervention, sur les nécessaires harmonisations de régimes indemnitaires et enfin sur la reconnaissance des qualifications (transformations d'emplois).

Les fusions de service exigent l'alignement par le haut des régimes indemnitaires, dans un premier temps sur ceux de l'Agriculture, puis sur ceux de l'industrie afin de satisfaire aux règles d'équité. Il convient également de donner un sérieux coup de pouce aux régimes indemnitaires les plus faibles (les personnels d'exploitation non transférés dans les conseils généraux ou dans les DIR, la filière service, les PNT RIL, les corps recherche... les dessinateurs... et bien d'autres !

La connaissance des effectifs est un élément essentiel pour apprécier la nature des mesures, leur justice dans la répartition au regard notamment du poids des différents effectifs. Il convient de produire le bilan du Schéma des Emplois et Recrutements du Ministère (SERM) 2011 et de nous présenter le schéma de 2012.