

**Pour nos retraites :  
défendons l'emploi et le pouvoir d'achat**

**GREVE ET MANIFESTATION  
jeudi 27 mai  
à 14h, place Arnaud Bernard**

La crise grecque et ses possibles suites en Espagne, au Portugal, en Irlande..., les menaces qui pèsent sur un euro voulu fort ont conduit nos gouvernements à élaborer un plan de secours répondant, une nouvelle fois - rappelons nous la crise des sub-primes l'an passé - aux intérêts des banques et des marchés financiers. Mais rassurer ces marchés financiers, c'est donner des gages aux banques sur le remboursement de la dette financière au détriment de la « dette sociale ». Ainsi, la rigueur qu'on nous promet, sans la nommer, frappera l'ensemble des salariés, actifs et retraités et en priorité, comme à l'habitude, les plus modestes et les fonctionnaires. Les exemples Grec (suppression de deux mois de salaires dans la fonction publique, réforme du droit du travail permettant des licenciements plus aisés, privatisation...) Roumain (25 % de baisse des salaires pour les fonctionnaires, de 15 % des pensions de retraités) ne manqueront pas d'inspirer notre gouvernement. Déjà, l'annonce du gel des dépenses publiques en France pour les trois ans à venir se traduit par la fin des mesures fiscales et d'allocations (suppression du dernier tiers de l'impôt sur le revenu, primes exceptionnelles...) pour les ménages modestes. Ce coup de frein à l'investissement social se traduira par toujours plus de suppressions d'emploi dans la fonction publique, une stagnation des salaires, de nouvelles attaques contre notre système de protection sociale et notamment notre système de retraite – report de l'âge légal de départ, allongement de la durée de cotisations, instillation de la capitalisation...-

## **Préserver l'avenir de nos retraites, c'est défendre l'emploi.**

Conséquence de la révision générale des politiques publiques, près de 100 000 emplois depuis 2007 qui ont été détruits dans la fonction publique de l'Etat, dont plus de la moitié pour la seule Education Nationale. Ces suppressions d'emplois génèrent le recours à des contractuels, des vacataires (40 % dans l'enseignement supérieur et la recherche, 50 % à la culture...), elles participent à la remise en cause concrète, rapide, des statuts ainsi que des garanties collectives de tous les personnels.

Cette politique pose sans ambiguïté les questions fondamentales de l'utilité sociale et économique du service public.

## Témoignage...

« J'essaie de reconstituer le puzzle. On a commencé à briser les résistants, à exclure les rares trublions, à "criminaliser" les syndicats, à "introduire" des instances censées protéger les salariés, à utiliser les comités médicaux et les commissions de réforme de façon abusive, à laisser saisir les tribunaux administratifs quitte à perdre. On a en même temps désorganisé les repères, déstabilisé les structures, terrorisé par un management individuel, contrôlé la performance en réduisant l'autonomie et l'initiative, formaté les cadres en les transformant en "coachs", créé des chartes pour mieux encadrer les comportements, forcé le personnel à se vendre à l'intérieur de l'entreprise. On a mis des personnes sur des situations statutaires fragiles, comme les mises à disposition. On a mis des agents en disponibilité d'office, sans rémunération. On a forcé tout le monde à la mobilité, pour bien montrer que nous n'étions pas titulaires de notre poste de travail, ou de notre position dans la hiérarchie de l'entreprise. On a supprimé des services entiers au nom de la gestion des flux clients. On a introduit la délation, la dénonciation. On a provoqué des clivages irréversibles entre ceux qui ne veulent plus souffrir et qui résistent et ceux qui ne veulent plus souffrir et donc se taisent. On nous a démotivés en bêtifant notre travail, en saccageant l'ancienne image de France Télécom. On a abandonné toute notion de service public. J'arrête là, mais je pourrais continuer. »<sup>1</sup>

## L'UTM est sur la voie

L'ensemble de la Fonction publique est en train, actuellement de subir le **plus grand Plan Social** que la France ait connu. Nous en sommes tous les cibles potentielles, les titulaires comme les ANT. Les méthodes du privé sont actuellement en train d'être implantées dans l'ensemble du secteur public. Et la méthode n'est pas plus douce que celle qui a été employée à France Télécom. C'est le cas à EDF-GDF, à la SNCF, à La Poste et même dans la Fonction Publique d'Etat.

On trouve dans un manuel pour la préparation à l'épreuve « Gestion des Ressources Humaines » des concours administratifs<sup>2</sup>, ces quelques passages significatifs de l'esprit général :

Pour la gestion des carrières, l'auteur y dénonce « une trop faible individualisation de la gestion ».

Concernant les primes, on peut lire que « des rémunérations "à la performance" ont été mises en place depuis quelques années. L'analyse se répand qu'il faut différencier les rémunérations pour motiver les meilleurs ». Pourtant on y trouve aussi dans un encadré que « de nombreuses études concluent que la rémunération liée à la performance a une incidence restreinte (sinon négative) sur les performances ».

« Traditionnellement, gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences ou GPEEC met en évidence les écarts entre l'évolution prévisible des ressources humaines [...] et l'évolution prévisible des besoins quantitatifs et qualitatifs. Cette analyse conduit à des politiques d'ajustement des écarts (recrutements, départs,...) ».

**C'est tout cela et bien d'autres choses encore que prévoit d'instaurer la direction de l'UTM à travers son « Accord social ». Le CGT n'est pas dupe, elle alerte l'ensemble des personnels sur les risques que cela représente.**

# On ne peut plus ignorer le processus en marche

### LOLF, RGPP et Mobilité des fonctionnaires :

Sous couvert de réduction des dépenses publiques, l'objectif est de diminuer le nombre de fonctionnaires. La loi du 3 août 2009 permet maintenant de les licencier et d'embaucher des intérimaires.

### Instauration de la rémunération au mérite

avec la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) pour les personnels BIATOS et la Prime d'Excellence Scientifique (PES) pour les enseignants-chercheurs. Prime d'Intéressement Collectif annoncée qui va créer au sein des services un climat de suspicion générale.

### Mise au chômage de la plupart des CDD en juillet et août.

### Mutation interne d'office (y compris contre l'avis des responsables directs) pour une réussite à un concours interne.

### PRES :

Restructuration régionale de l'enseignement supérieur et de la recherche, les PRES gèrent les écoles doctorales et préfigurent les fusions d'universités publiques et de l'enseignement supérieur privé. Les mutualisations de services et économies d'échelles vont avoir pour conséquence la réduction des effectifs.

### Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) :

Avec l'accession aux RCE, le budget (global) de l'université va être multiplié par 3. La masse salariale y tient une part importante (62%). La direction va vouloir réduire cette part et avec la règle de la fongibilité asymétrique les gains sur la masse salariale vont pouvoir basculer vers le fonctionnement.

### Gestion locale des carrières :

Instauration de la carrière au mérite et porte ouverte au clientélisme.

### Partenariats Public-Privé (PPP) :

Les locaux appartiennent désormais à des consortiums privés auxquels l'université verse des loyers sur une durée très longue (30 ans). Les PPP incluent la fourniture de « services » tels que la maintenance des locaux loués. C'est l'externalisation forcée de certaines tâches et fonctions. C'est l'éviction programmée d'agents.

### Contrôle accru de l'activité des personnels

avec l'Entretien Professionnel (EPI) pour les personnels BIATOS qui vont être évalués en fonction d'objectifs fixés et avec un rapport d'activité quadriannuel pour les enseignants-chercheurs qui vont être évalués et soumis à la modulation de service. L'évaluation des personnels constitue un outil de gestion prévisionnelle et d'optimisation des « ressources humaines » !

### Harcèlement, management par le stress :

De plus en plus de collègues s'en plaignent. Restructurations forcées de services, mises au placard, surcharges de travail...

### Contrôles des arrêts maladie demandés par la direction.



## Le "modèle" France Télécom

Les organisations syndicales ont boycotté le Conseil Supérieur de la Fonction Publique prévu le 11 février dernier, lors duquel le Ministre de la Fonction Publique devait leur présenter le décret relatif à la réorientation professionnelle, en application de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et plus particulièrement de l'article 7, qui modifie la loi du 11 janvier 1984.

Les raisons de leur colère ont été assez largement relayées par la presse. Dans Le Figaro du 2 février, on peut notamment lire : « [Le décret] prévoit qu'un fonctionnaire dont l'emploi a vocation à être supprimé doit être réorienté professionnellement.

Et, s'il refuse successivement trois affectations, il sera mis en disponibilité - sans travail, ni salaire, ni droits aux indemnités - ou en retraite d'office. Une fois en disponibilité, l'agent qui refuserait à nouveau trois postes en vue de sa réintégration sera considéré comme « démissionnaire » et pourra être licencié.

*Problème : le décret ne précise pas de périmètre géographique maximum au delà duquel l'agent a le droit de refuser une affectation. Rien non plus sur le secteur d'activité. D'où la crainte des syndicats, très critiques sur le dispositif, que les postes proposés soient volontairement inadaptés, trop éloignés du domicile ou trop différents des précédents métiers effectués, afin de pousser certains agents vers la porte de sortie ».*

Des mesures particulièrement dangereuses dans un contexte de réduction volontariste des effectifs de la fonction publique d'État.

Et c'est bien l'association de ces nouvelles dispositions sur la mobilité des fonctionnaires avec la politique de réduction drastique des effectifs qui pose problème. D'autant qu'elle est réalisée de manière purement dogmatique, et sans réflexion préalable sur les besoins de chaque administration. La Cour des Comptes elle-même le note dans son rapport de décembre 2009, fustigeant également un recours excessif à l'externalisation.

L'ensemble de ces ingrédients rappelle étrangement et désagréablement ce qui s'est produit à France Télécom depuis quelques années, et qui a débouché sur une crise sociale sans précédent dans les entreprises françaises. Chez France Télécom, on voulait aussi réduire les effectifs à marche forcée. Plus de 53 000 en 10 ans, dont 22 000 entre fin 2005 et fin 2008, sans aucun plan de sauvegarde de l'emploi, et pour cause : l'essentiel des personnels étaient des fonctionnaires, par définition non licenciés.

Dès lors, il fallait trouver une autre méthode. Chez France Télécom, on a mixé les fermetures de sites associées à la mobilité forcée, et la mise en place de méthodes de management basées sur une individualisation forcenée soumise de surcroît à des objectifs inatteignables, dégradant très gravement les conditions de travail, pour inciter les gens à quitter l'entreprise par tous les moyens.

**Le texte ci-dessus reprend des passages d'un article de Marianne, paru en février 2010.**

1: « La machine à broyer. De France Télécom à Orange : quand les privatisations tuent », Dominique Decèze, Ed. Jean-Claude Gawsewitch, 2009.

2: « La GRH dans la fonction publique. Concours », Suzanne Maury, Ed. La documentation Française, 2010.

Suite de la page 1...

## **Préserver l'avenir de nos retraites, c'est revendiquer une hausse du pouvoir d'achat.**

Dans le public comme dans le privé, le choix d'amplifier considérablement la part variable du salaire fait de ce dernier un élément essentiel de pression sur le salarié et accentue la mise en concurrence des salariés au sein des collectifs de travail. Il contribue à la dégradation des relations de travail dans les équipes et dans les établissements, crée des situations de concurrence, individualise une discussion qui doit avant tout être une négociation collective.

Cette politique, renforcée par la situation de crise économique et sociale n'a fait qu'aggraver la perte du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés.



**RETRAITES**

**PUBLIC - PRIVE :**  
**60 ans maxi**  
**75 % pour tous**

[www.retraites-cgt.fr](http://www.retraites-cgt.fr)

la  
**cgt**

## **Préserver l'avenir de nos retraites, c'est :**

Garantir le droit à la retraite à 60 ans,

Reconnaître la pénibilité par un départ anticipé,

Assurer une pension au moins égale à 75 % du salaire (calculée sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires, les 10 meilleures années pour le privé) et en aucun cas inférieure au Smic pour une carrière complète, stopper l'allongement de la durée de cotisation,

Prendre en compte, dans le calcul de la pension, les périodes d'étude et d'inactivité forcée.

Le financement des régimes et la nécessaire revalorisation des retraites passent par l'élargissement de l'assiette de cotisation à toutes les rémunérations, le développement de l'emploi, une augmentation des salaires et une mise à contribution des revenus financiers des entreprises.

La FERC-Sup CGT appelle donc les personnels à participer nombreux à

## **la journée de grève et de manifestations interprofessionnelles le jeudi 27 mai**

**(RDV 14h, place Arnaud Bernard)**