

Déclaration des commissaires paritaires aux CAPN des ITRF de juin 2005

D'abord la question des salaires, c'est loin du compte !

En dehors des mesures salariales proposées au titre de 2004 et 2005 qui ont été obtenues par les puissantes mobilisations du début de l'année, on remarque une nouvelle fois que ministre et gouvernement font un replâtrage pour se conformer à l'obligation que le salaire minimum de la fonction publique ne soit pas au-dessous du SMIC d'ici cet été.

Ce faisant, ils compriment encore davantage la grille indiciaire et les niveaux de recrutements et étrangle~~nt~~ 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 réforme de la grille.

Nos carrières : la situation actuelle est intolérable !

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

L'absence de créations 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 concours interne est aussi un moyen d'avoir une promotion nous dit-on dans les établissements !

Mais la réalité est tout autre et les directions 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 est loin d'être respecté, dans certaines BAP en catégorie B , alors que la situation des agents de catégorie C est déplorable en terme de possibilités de promotions, citons l'exemple des AST de Toulouse: 306 AST , 206 promouvables en agents, 2 possibilités de promotions, 3 concours d'agents en interne; les perspectives de carrière sont bien minces.

La réforme des retraites de 2003 a introduit une nouvelle donne.

A la lecture des comptes-rendus des procès verbaux des CPE, on constate de plus en plus que la réforme des retraites a modifié 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 :

Aucune création d'emploi n'est pour l'instant inscrite au Projet de Loi de Finances 2006.

La décision du gouvernement (en application d'une directive européenne) de créer un CDI de droit public condamne, à terme, le statut de fonctionnaire : pas de créations de postes, pas de promotions pour les agents 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.

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

- 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 ;
- Avec le contexte créé par la LOLF le gouvernement envisage une réforme du statut général du fonctionnaire remettant en cause le statut de 1946 qui définissait le principe de la carrière et la séparation du grade et de l'emploi.

Enfin, on ouvre la possibilité "aux nouveaux managers" de choisir "leurs collaborateurs", les promouvoir, jouer sur leur rémunération avec l'évaluation. 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.

En conclusion, les élus FERC-SUP CGT demandent l'ouverture de négociations :

- 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.
- une augmentation significative du nombre de possibilités d'avancement et un plan pluriannuel de transformation d'emplois pour résorber le sous-classement.
- le retrait du projet de loi sur les CDI de droit public.
- l'arrêt de l'externalisation des missions de service public.

Paris, le 15 juin 2005.