

Dossier

Propositions gouvernementales :

un marché de dupes



La FSU avec le SNASUB, a refusé le chantage du ministre de la Fonction publique qui consistait à faire signer aux organisations syndicales les volets statutaire et social, avant d'aborder le volet salarial.

Il a néanmoins trouvé trois organisations, CFDT, UNSA et CFTC, ne représentant que 33 % des salariés, pour entrer dans son jeu et diviser le front syndical quelques jours avant la grève du 2 février en signant ces deux volets.

Bien qu'aucune n'ait signé le volet salarial, cela a conduit à entériner une nouvelle régression du pouvoir d'achat, avec 0,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice pour 2006 et l'intégration de mesures statutaires et sociales sans rapport. De plus, il refuse toute ouverture de négociations sur la refonte nécessaire de la grille fonction publique, considérant que les saupoudrages prévus concernent désormais toutes les catégories.

Le volet statutaire s'inscrit dans une politique de réduction de budget de l'Etat : les mesures seraient financées par la réduction du nombre d'emplois (non-remplacement d'un départ en retraite sur deux) et redistribution de 50 % des économies salariales sous forme d'intéressement par l'amélioration des carrières.

Le relèvement du début de la catégorie C correspond au maintien du minimum fonction publique au niveau du SMIC qui sera revalorisé début juillet. Les quelques augmentations indiciaires aux premiers échelons de la catégorie B ne ralentissent que provisoirement la spirale de la smicardisation.

Les seules mesures pour la catégorie A sont celles du statut interministériel, qui conduit à une mobilité accrue, notamment celle rendue obligatoire par les suppressions d'emplois et la création éventuelle d'emplois fonctionnels, préférée à la revalorisation des corps.

Aucune mesure concrète concernant les non-titulaires.

Le volet social reprend des mesures déjà décidées, quelques revalorisations d'aides diverses et annonces d'optimisation de réservations de logements et de places en crèche. Il faudrait construire massivement logement sociaux et crèches, mais ce n'est pas la volonté de ce gouvernement.

Les décisions actées par les trois organisations minoritaires auront peu d'effets, mais risquent de plomber durablement les dossiers qu'il est indispensable d'ouvrir.

Catégorie C



□ Réorganisation des carrières de catégorie C en trois ou quatre grades (échelle 3 à échelle 6). Elles débuteront à l'INM 280 et

culmineront à l'INM 415, avec un échelon exceptionnel à l'indice majoré 429 pour les corps de maîtrise ouvrière et technique. Les trois premiers grades comprendront 11 échelons. Le quatrième en comptera sept (huit pour la maîtrise ouvrière et technique). Les modalités d'accès à l'indice majoré 429 de l'ensemble des filières seront examinées dans le cadre des plans de requalification.

□ Niveaux de recrutement différenciés pour tenir compte des différents niveaux de qualification des agents. La première échelle permettra le recrutement sans concours.

□ Reclassements préservant les déroulements de carrière et évitant toute inversion de carrière.

□ Taux maximum de promotion interne de C en B porté à 40 % des recrutements par concours ou par détachement.

□ Clause de sauvegarde pour assurer le maintien de possibilités de promotions portée de 3,5 % à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en activité ou détachement dans le corps. Elle sera déclenchée dès qu'elle permettra un nombre de nominations plus élevé que celui des dispositions de droit commun.

□ Révision des règles de butoir limitant la reprise d'ancienneté pour les fonctionnaires et non titulaires accédant à la catégorie B.

Pour nous, la véritable revalorisation n'est pas le simple alignement sur le SMIC, et une amplitude indiciaire qui restera inférieure à celle de ... 1999 (135 points d'INM au lieu de 140). Elle serait une véritable refonte de l'ensemble de la grille, avec un salaire indiciaire net de 1300 euros au moins.

Catégorie B

□ Les indices de la grille du premier grade du B type actuel (SASU par exemple) seront alignés sur ceux de la grille des techniciens de recherche et formation. C'est à dire une revalorisation de l'indice plancher de 290 (INM) à 296, et des gains indiciaires entre 4 et 14 points, du 2^e au 9^e échelon, sans changement du 10^e au 13^e.

Si cela améliore légèrement le début du B, cela ne change rien à partir du 10^e échelon du 1^{er} grade et bien sûr rien pour les grades suivants, rien n'est prévu non plus pour les collègues rémunérés sur le CII qui correspond au niveau de recrutement des Bac + 2.

□ Une prime indemnitaire annuelle de 400 euros sera attribuée à ceux qui sont au dernier échelon de leur corps depuis 5 ans, ce dispositif sera reconduit 2 ans. Cette prime est différente de l'indemnité sommitale de grade de 2005, qui était attribuée à tous les collègues au dernier échelon de leur grade depuis 3 ans. Elle concernera donc beaucoup moins de personnes.

Volet statutaire



□ La clause de sauvegarde pour le pas-

sage en A pourra être utilisée dès que ce mode de calcul permettra plus de nominations que l'application des dispositions de droit commun. Son taux passera de 3,5 % à 5 %.

La volonté proclamée d'améliorer la promotion interne aura du mal à trouver une concrétisation, du fait du contexte budgétaire et du poids de la LOLF dans la gestion des ressources humaines.

On est loin des revendications du SNASUB de refonte globale de la grille, et de débouchés en A assurés par une proportion de 30 % de personnels en catégorie A.

Agents non-titulaires

On trouve ici surtout des mesurètes, des mots pour remplir une absence de propositions : la solution est la titularisation des non-titulaires, pas la création de statuts de second ordre !

□ Ouverture plus simple du congé pour convenances personnelles.

□ Mise en place d'un dispositif juridique pour la mobilité.

□ Information : entretien obligatoire avant le terme du contrat.

□ Introduction d'un dispositif d'évaluation.

□ Généralisation pour les agents en CDI d'une clause de rendez-vous, tous les trois ans, sur l'évolution de leur rémunération.

□ Travail sur les conditions d'application du système d'assurance chômage.

□ Compte-rendu, dans le cadre des bilans sociaux, de l'évolution des effectifs et des qualifications.

□ Définition d'un socle commun aux différents bilans sociaux des ministères.

□ Réflexion sur les remplacements à l'image de la fonction publique territoriale.

□ Bilan de la transposition du droit communautaire à la fonction publique (loi 2005-843).

Catégorie A

- ❑ Création d'emplois fonctionnels dans les administrations qui n'en disposent pas.
- ❑ Accélération du statut des attachés.
- ❑ Prime de 700 € par an pour les agents bloqués au dernier échelon de leur corps depuis 5 ans.

La seule mesure salariale, c'est la prime : prenons l'exemple du A type : un APASU 1^{ère} classe dernier échelon à l'INM 782 = 42 000 € annuels. S'il plafonne depuis 5 ans, il touchera 700 € de prime. À raison d'une perte de pouvoir d'achat de 1,2 % par an, il a déjà perdu en 5 ans : $42\,000 \text{ €} \times 1,2 \% \times 5 = 2500 \text{ €}$... et on lui offre royalement 700 € !

Jackpot : s'il n'y a plus d'augmentation salariale dans les 3 ans, avec une inflation de 2 %, il perdra 840 € par an ce que ne compensera même pas ses 700 € de prime annuels !



Pour le reste, les créations d'emplois fonctionnels et l'accélération du statut des attachés ont comme source de financement le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, ce qui n'est pas acceptable.

Le même processus peut être retenu pour les régimes indemnitaires : la suppression de postes de fonctionnaires libère des indemnités qu'il faut redistribuer. C'est un marché de dupes où on va demander plus à chacun - au nom par exemple du nouveau statut des attachés - pour faire des économies sur le nombre de fonctionnaires.

Les décisions salariales du gouvernement sont lourdes de conséquences pour tous les personnels de catégories A et ne garantissent nullement le maintien du pouvoir d'achat.

- ❑ Elargissement de la part de la promotion interne et des examens professionnels dans les statuts des corps.
- ❑ Institution de dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle en substitution d'une épreuve sur programme d'un concours ou d'un examen professionnel.
- ❑ Dérogation aux conditions de diplôme pour l'inscription aux concours, en tenant compte de l'expérience professionnelle.

les mains de l'employeur. Les concours et examens professionnels ne doivent pas être remplacés par des promotions sur dossier, où l'avis du chef de service serait prépondérant.

Institution d'un droit individuel à la formation (DIF) dans la fonction publique

Structuration des actions de formation sur le projet professionnel des agents :

Dans le domaine de la formation et de la reconnaissance de l'expérience professionnelle

- ❑ Valorisation de l'expérience professionnelle pour les parcours professionnels, notamment pour les promotions.
- ❑ Consolidation des dispositifs de diversification des parcours professionnels notamment le congé de formation mobilité.
- ❑ Prise en compte de l'expérience professionnelle pour les "secondes carrières".
- ❑ Institution d'un congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) imputable sur le droit individuel à la formation.

❑ institution d'un droit individuel à la formation (20 heures par an, cumulables sur 6 ans). Il sera ouvert à l'ensemble des agents de la fonction publique, y compris les non-titulaires.

Rappelons que le droit à la formation existe déjà, mais que beaucoup de demandes de formations sont rejetées au motif de l'intérêt du service. Il faut dire que les suppressions de postes et la surcharge de travail pèsent aussi sur les demandes de départ en formation.

Il est important de valoriser l'expérience professionnelle ; en même temps, la vigilance sera nécessaire pour ne pas aller vers l'effacement des diplômes et de la notion de qualification, au profit de la notion de compétences, notion plus volatile et entre



Volet social

On trouve dans le volet social un certain nombre de mesures annoncées, parfois chiffrées, parfois très floues quant à leur ampleur, voire même leur réalité. Il y a également beaucoup de déclarations d'intention, qui ont au moins l'utilité de donner l'impression que le dossier est volumineux et pour le gouvernement, l'avantage de ne pas devoir être chiffrées ni même de constituer de vrais engagements. Pour le SNASUB-FSU, l'action sociale doit être reconnue comme un droit en dehors du dossier salarial : elle ne doit pas être conçue comme un volet de la rémunération. Il est à craindre que les restrictions budgétaires fassent s'envoler en fumée un certain nombre de bonnes intentions proclamées.

Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

- Concertation avec les organisations syndicales.
- Expérimentation d'un guichet unique dans les préfectures, pour l'information des personnels.

Aides à la famille

□ L'État employeur participera aux frais liés à la garde des enfants de 0 à 3 ans par le biais du chèque emploi service universel (CESU). La participation maximale de l'état variera en fonction des revenus annuels du ménage selon le barème suivant :

- revenus du ménage inférieurs à 30 000 euros : 600 euros par an ;
- revenus du ménage compris entre 30 000 et 40 000 euros : 350 euros par an ;
- revenus du ménage supérieurs à 40 000 euros : 200 euros par an.
- Le chèque emploi services universel sera utilisable au plus tard le 1^{er} septembre 2006.
- Le suivi des réservations de places en crèche sera amélioré.
- Chaque administration sera incitée à réaliser une crèche dans le cadre d'une construction de bâtiment neuf ou à l'occasion de regroupement de services.

Logement et mobilité

- Recensement et meilleur suivi du parc de logements sociaux.
- Meilleure information des agents sur les prestations auxquelles ils peuvent prétendre.
- Revalorisation au plus tard en septembre 2006 du montant de l'aide à l'installation de personnels, de 609 à 700 euros (Ile de France, PACA, Zone urbaine sensible) ;
- aide de 350 euros accordée aux agents affectés dans d'autres régions ;
- aide aux primo arrivants dans la fonction publique, pour les agents effectuant un déplacement d'au moins 70 km par rapport à leur domicile ;
- instauration d'une aide au paiement du dépôt de garantie en septembre 2006

au plus tard afin de faciliter l'installation des agents, sous forme d'un prêt à taux zéro sur trois ans, plafonné à 1000 euros, remboursable sur trois ans.

- Création d'un groupe de travail en vue de l'instauration d'une garantie de l'État employeur accordée aux propriétaires.



Restauration

□ Les préfets de région auront de nouvelles responsabilités pour développer la qualité de la restauration collective, professionnaliser la gestion des restaurants inter-administratifs (RIA), adapter l'offre de restauration aux besoins et favoriser la mutualisation des structures de restauration. Un plan de réhabilitation des RIA sera mis en place.

□ Un bilan sera dressé des agents n'ayant pas accès à la restauration administrative et une réflexion sera menée sur les possibilités pouvant exister.

Changement de résidence

L'indemnité de changement de résidence sera majorée de 20 % au 1^{er} juillet 2006. La notion d'enfants à charge sera étendue à la notion de personne à charge afin de prendre en compte certaines situations familiales. Une réflexion sera conduite pour étendre l'ICR au cas de mobilité volontaire dans le cadre d'un projet de parcours professionnel élaboré au cours des bilans approfondis tous les 5/15 ans.

Déplacements

□ Amélioration des remboursements des frais engagés par les personnels (voir tableau ci-dessous).

Dispositions diverses

Une réflexion sera engagée sur la possibilité d'attribution du SFT en fonction du rang et du nombre d'enfants, sur ses modalités de versement, d'autre part sur les conditions d'attribution des prestations d'action sociale.

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10000 km	Au delà de 10000 km
5 CV et moins	0,23 €	0,28 €	0,16 €
6 et 7 CV	0,29 €	0,35 €	0,21 €
8 CV et +	0,32 €	0,39 €	0,23 €