

## « NEGOCIATIONS » DANS LA FONCTION PUBLIQUE *Le Ministre n'est pas quitte !*

Christian JACOB a eu beau tenter de fanfaronner dans les médias, ses prestations n'ont pas été des plus convaincantes. L'accord parcellaire et minoritaire qu'il a conclu le 25 janvier avec la CFDT, la CFTC et l'UNSA n'emporte pas l'adhésion massive des foules, pas davantage que des salariés concernés. S'il en était besoin, le mouvement du 2 février en apporte une démonstration supplémentaire.

### UN 2 FEVRIER REUSSI

A l'opposé de l'image qu'en ont donné de nombreux commentaires (qui, d'ailleurs, avaient déjà débuté la veille), la journée d'action du 2 février a connu une forte participation.

Avec 150 000 manifestants dans toute la France, plus d'1 million de grévistes, la mobilisation dans l'ensemble de la Fonction publique a été équivalente à celle du 4 octobre 2005. C'est dire qu'elle s'est située à un haut niveau, en dépit de la confusion et du trouble que les signatures du 25 janvier n'ont pas manqué de jeter.

Elle constitue un démenti cinglant à toutes celles et ceux qui pensaient -ou espéraient- que les fonctionnaires allaient accepter l'inacceptable.

### RETOUR SUR LES DISPOSITIONS ARRETEES LE 25 JANVIER

Il n'est certainement pas inutile de revenir une nouvelle fois sur le dispositif tel qu'il ressort à l'issue des signatures du 25 janvier. D'abord, rappelons une énième fois que :

- La CGT, FO, la FSU et la CGC n'étaient ni conviées ni même informées des « négociations » du 25 dans l'après-midi.
- n Les signataires ne représentent que 33 % des voix aux élections professionnelles sur l'ensemble de la Fonction publique.

Il y a là une vision de la concertation qui ne peut qu'interpeller. Du côté du ministre bien entendu, qui officialise un dialogue social à géométrie variable en choisissant les interlocuteurs qui l'agrément le mieux. Mais, également du côté des syndicats signataires qui portent la lourde responsabilité de prêter main forte à de telles insupportables pratiques. Leur conception des accords majoritaires et de la démocratie sociale laisse pour le moins dubitatif.

### LE VOLET « SALARIAL »

C'est le plus rapide à exposer.

En 2006, la valeur du point augmentera 1 fois, de 0,5 %, le 1er juillet. En outre, 1 point d'indice sera accordé de manière uniforme à tous les fonctionnaires le 1er novembre (au salaire moyen de la Fonction publique, cela représente 0,2 %).

En 2007, la valeur du point augmentera de 0,5 % au 1er février.

Autrement dit, le total de ces mesures équivaut à une augmentation de 1,2 % pour un fonctionnaire au salaire moyen (1,3 % pour un agent de catégorie C et 1,1 % pour un agent de catégorie A).

Pour la période allant de janvier 2006 à février 2007, l'inflation prévisible se situera vraisemblablement aux alentours de 2 %. Les dispositions arrêtées entraîneront donc une nouvelle perte de pouvoir d'achat de près de 1 % (0,8 % pour être exact).

Dans l'hypothèse qui consisterait à estimer que les 0,5 % du 1/02/2007 sont pour solde de tout compte de l'année, la perte dépasserait alors les 2 %.

De surcroît, on remarquera que les 6 premiers mois de l'année 2006, pendant lesquels l'augmentation du coût de la vie sera bien réelle, sont vierges de toute mesure ; les pertes mensuelles vont donc se cumuler sur cette période.

Ce volet salarial est donc parfaitement irrecevable. D'ailleurs, et c'est heureux, toutes les organisations ont exprimé leur désaccord. Mais, il faut bien le reconnaître, celles qui ont signé les volets social et statutaire ont néanmoins cautionné la démarche de Christian JACOB. En effet, celui-ci, qui n'a eu de cesse de répéter que le pouvoir d'achat des fonctionnaires ne se mesurait pas avec le seul point d'indice, a trouvé des partenaires sociaux dont l'attitude sur ce sujet est plus qu'équivoque.

Pour la CGT, les revendications demeurent claires :

- Maintien du pouvoir d'achat en 2006 par l'augmentation de la valeur du point.
- Rattrapage du contentieux salarial 2000-2004 estimé aux alentours de 5 %.

A  
G  
U  
I  
C  
H  
E  
T  
S  
O  
U  
V  
E  
R  
T  
S

## LE VOLET « SOCIAL » OU DISPOSITIF PARTIEL

Le volet social dans la Fonction Publique devait concerner l'ensemble des fonctionnaires or le relevé de conclusions relatif à l'évolution de l'action sociale ne concerne que la Fonction Publique de l'Etat. A l'exception d'une aide accordée aux agents effectuant un déplacement d'au moins 70 km par rapport à leur domicile (revendiquée par des Sections Régionales en 2005) il n'apporte pas d'idée nouvelle pour répondre aux besoins sociaux (alors que les débats étaient déjà engagés au sein du Comité Interministériel d'Action Sociale).

Par ailleurs le ministre avait déjà fait inscrire les crédits nécessaires en loi de finances 2006. Le CIAS du 1er mars 2006 devait en adopter la répartition en s'appuyant sur les travaux des commissions thématiques.

**Le dialogue social au sein des commissions et du comité consultatif** (à majorité syndicale et à présidence syndicale alternée, actuellement l'UNSA) participant du contenu des prestations **disparaît ainsi avec l'« accord »**.

Le CIAS est désormais placé en position d'appliquer le contenu du volet social. Les travaux de la commission « prestations » du 3 février le confirment. Après une enquête réalisée auprès des ministères, elle souhaitait revoir le barème de la prestation garde d'enfant. Il n'en est plus question : la fonction publique a renvoyé cette démarche à la commission de suivi du volet social.

### Le logement social :

**La poursuite de la réservation conventionnelle n'est pas citée dans le volet social. Seul le suivi de l'existant est envisagé.** Implicitement, il induit que les employeurs publics ne mettront plus aucun crédit au budget d'action sociale pour la réservation conventionnelle de logements sociaux près des bailleurs sociaux, alors que seul le circuit de financement était un problème à surmonter avec la mise en application de la nouvelle architecture budgétaire.

**L'accord exclu le financement par l'employeur** de la réservation conventionnelle de logements sociaux pour une durée de 10, 20 ans et pénalise les nouveaux recrutés.

Cette procédure permettait aux agents, qui n'accèdent pas aux logements HLM (dont les plafonds de ressources trop bas les écartent dès qu'ils gagnent un peu d'ancienneté), de se loger pour un loyer inférieur à celui du marché privé.

Désormais, la satisfaction des besoins passe par le seul 5% de droit de réservation dont les préfets disposent au titre la participation de l'Etat aux investissements de logements sociaux.

Ce droit des fonctionnaires n'a jamais été maîtrisé. Les outils informatiques, les moyens humains nécessaires au recensement de l'existant et à la gestion quotidienne du parc logement sont depuis plus de 20 ans revendiqués par la CGT.

Actuellement, le guichet unique, sauf à exiger qu'il maîtrise les parcs ministériels pour attribuer des logements, a peu de grain à moudre (à l'exception de l'IDF).

Par ailleurs ce parc du 5%, conventionné à l'aide personnalisée au logement, n'est accessible qu'aux familles à faibles revenus. Il subit un taux de rotation, chiffré à 6% en IDF. Il en résulte que seuls les logements qui étaient financés chaque année sur le budget d'action sociale permettaient d'accueillir les nouveaux recrutés et de répondre aux besoins des revenus intermédiaires (ce dispositif relevant du code de l'urbanisme participait par ailleurs de la construction de logements sociaux). Alors, demain ?...

### Des aides à l'installation :

**La révision des aides et prêts à l'installation existants depuis l'accord Durafour ne règle pas la réponse aux besoins de se loger durablement et elle est par ailleurs insatisfaisante :** Celle-ci vise essentiellement à accompagner les réorganisations des services et la mobilité des personnels inhérentes à ces restructurations.

**Le prêt de 1000 euros** à taux zéro, pour financer les deux mois de caution, ne coûtera pas grand chose à l'employeur.

**Il remplace le prêt à l'installation de 1209 euros** accordé actuellement dans deux régions dont les bilans d'activité démontrent qu'ils ne sont plus utilisés car les primo accédants n'ont même plus les moyens de prendre en charge les mensualités.

Pour la CGT, **un prêt n'est pas la solution.**

La CGT demande **l'extension de l'aide à l'installation** à toutes les zones où le coût de l'immobilier est très élevé comparé aux revenus salariaux, avec un examen particulier pour celles de première affectation.

**Elle exige une revalorisation** permettant la prise en charge des mois de caution et d'une partie des charges locatives pour aider l'agent à s'installer durablement. Afin de donner un sens positif au mot « harmonisation » invoqué par beaucoup, il faudrait que cette aide soit accordée sur plusieurs années et atteigne à terme au moins 4600 euros dans les zones de vie chère.

### Des aides à la famille :

**Les dispositions relatives aux aides à la famille envoient les fonctionnaires sur le droit commun des mesures Borloo.**

De même que pour le logement, **il n'est plus question de réserver des berceaux dans les crèches sur crédits sociaux.** Seul le suivi des réservations en cours sera amélioré.

**La prestation interministérielle** commune aux fonctionnaires concernant **la garde d'enfants de moins de trois ans** (2.68 euros/jour) est supprimée. **Le CESU** (Chèque Universel Emploi Service) est installé et relèvera désormais des activités sociales.

Il va permettre aux revenus de plus de 27 000 euros, et suivant le nombre d'enfants, de bénéficier désormais d'une aide - par ailleurs modeste (environ 1,5 euros par jour) : il fallait bien que quelques-uns bénéficient du dispositif fiscal pour commencer à pourrir les principes régissant l'action sociale. A quel prix ?

En acceptant l'extension de son périmètre dès la fin de l'expérimentation du titre emploi service (TES), ce dispositif ouvre

la porte, en cohérence avec le contrat nouvelle embauche, à la précarisation des emplois et conduira -comme le prévoit la loi - à répondre de la même manière à tous les besoins. Ce qui entraînera la suppression de l'aide à domicile des retraités.

**Le ministre atteint ses objectifs : Faire de l'action sociale un élément structurant de la gestion des ressources humaines et assimiler peu à peu le pouvoir d'achat procuré par la prestation à du revenu.**

Il n'est donc pas étonnant que le volet social recouvre aussi des mesures relatives au changement de résidence, aux déplacements, qui sont autant d'aides à la mobilité pour accompagner les réformes.

Si la démarche politique est condamnée par la CGT, tout autant le sont ses conséquences qui atteignent les principes mêmes des activités sociales rappelés dans la circulaire de 1995 et l'article 9 du statut. Les activités sociales ne sont pas soumises à contributions sociales et sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 du statut...

Tout recul de ses principes fait courir le risque d'une requalification en avantages en nature et d'une imposition et mobilise la CGT.

## LE VOLET « STATUTAIRE »

Précisons d'emblée que les mesures arrêtées pour ce « volet » s'appliqueront « au plus tard le 1er juillet 2006 ».

### La nouvelle grille de la catégorie C :

GRADE	Ancienne grille			Nouvelle grille			
	Echelons	Indices majorés	Durée moyenne	Echelons	Indices majorés	Durée moyenne	Durée cumulée
ARP1	3	393		7	415		27 ans
	2	378	4 ans	6	393	4 ans	23 ans
	1	359	3 ans	5	374	3 ans	20 ans
				4	358	3 ans	17 ans
				3	345	3 ans	14 ans
				2	334	2 ans	12 ans
				1	323	2 ans	10 ans
ARP2	10	378		11	391		30 ans
	9	359	4 ans	10	378	4 ans	26 ans
	8	348	4 ans	9	359	4 ans	22 ans
	7	336	4 ans	8	348	4 ans	18 ans
	6	324	3 ans	7	336	4 ans	14 ans
	5	316	3 ans	6	324	3 ans	11 ans
	4	306	3 ans	5	316	3 ans	8 ans
	3	297	2 ans	4	306	3 ans	5 ans
	2	289	2 ans	3	297	2 ans	3 ans
	1	280	1 an	2	290	2 ans	1 an
AR				1	284	1 an	
	10	351		11	367		30 ans
	9	344	4 ans	10	351	4 ans	26 ans
	8	334	4 ans	9	344	4 ans	22 ans
	7	323	4 ans	8	334	4 ans	18 ans
	6	315	3 ans	7	323	4 ans	14 ans
	5	305	3 ans	6	315	3 ans	11 ans
	4	297	3 ans	5	305	3 ans	8 ans
	3	289	2 ans	4	297	3 ans	5 ans
	2	282	2 ans	3	290	2 ans	3 ans
	1	278	1 an	2	284	2 ans	1 an
			1	282	1 an		

On observera :

- **Que l'augmentation de 4 points majorés accordés au minimum Fonction publique (échelon 1 de l'échelle 3), appliquée au 01/07/2006, correspondra juste à la mise à niveau avec le SMIC à cette même date.**

- **Que pour les échelles 3, 4 et 5, l'augmentation de l'indice terminal n'est dû qu'à l'ajout d'un échelon supplémentaire et au rallongement de la durée de carrière** Par ailleurs, bonjour la confusion ! Jusqu'au 30/09/2005, on avait des échelles à 11 échelons pour 28 ans de carrière cumulée, pour passer à 10 échelons et 26 ans au 01/10/2006 et repasser à 11 échelons mais pour 30 ans de carrière cumulée quelques mois après... La limpidité n'est pas à l'ordre du jour.

- **Que seule la maîtrise ouvrière et technique aura potentiellement accès à l'échelon exceptionnel de l'échelle 6.** Qu'il est hautement vraisemblable que celui ne sera pas accessible automatiquement comme les autres échelons, ce qui participe d'une conception hautement contestable qui vise à restreindre la notion de carrière au profit de l'emploi et du fonctionnel

- **Qu'il est quasiment avéré, bien que l'on ne connaisse pas encore les modalités précises du reclassement dans les nouvelles échelles, que seule une minorité d'agents de la catégorie C bénéficiera d'un gain**

indiciaire à la mise en place du nouvel échelonnement indiciaire.

### La nouvelle grille de la catégorie B :(voir page suivante) :

On observera :

- Que seuls les 9 premiers échelons du grade début sont concernés par les nouvelles dispositions pour des gains, en indice majoré, allant de 4 à 16 points.
- Que l'indice d'entrée de la catégorie B ne sera toujours supérieur que de 5,7 % au salaire minimum de la Fonction publique.
- Que l'amplitude entre l'indice plancher et l'indice sommital de la catégorie B n'est plus que de 1,73 quand elle était encore de 1,80 en 1998.

Contrôleur 2ème classe		
Echelon	Indices majorés anciens	Indices majorés nouveaux
13	462	462
12	438	438
11	417	417
10	394	394
9	377	383
8	360	369
7	349	361
6	335	351
5	324	338
4	317	324
3	306	318
2	298	302
1	290	296



## LES PROMOTIONS DE C EN B ET DE B EN A

Pour simplifier, le dispositif arrêté consiste à doubler, sur le principe, le taux maximum de promotions internes du C vers le B et du B vers le A.

Alléchante sur le papier, cette mesure bute sur un obstacle majeur et débouche sur une contradiction.

**L'obstacle**, c'est qu'en l'absence de créations d'emplois - et même, en présence de suppressions- le peu de postes disponibles globalement rendra quasi virtuel l'élargissement théorique des promotions à l'interne.

**La contradiction**, c'est que en accroissant, sur un faible emplois proposés au recrutement externe vont se réduire à la portion congrue, ce qui, de ce fait, ampute un des rôles citoyen majeur de la Fonction publique.

## LES NON-TITULAIRES

En affichage, les diverses clauses prévues dans le dispositif sur les ANT peuvent apparaître comme positives : assouplissement des modalités pour obtenir le congé pour convenances personnelles, possibilités de mobilité, renforcement des droits en matière d'information...

Mais, les mesures essentielles -qui consistent en un véritable plan de titularisation et des dispositions statutaires rendant exceptionnel le recours aux ANT- ne sont même pas évoquées. De ce fait, articulées sur la loi de juillet 2005 sur les CDI, les dispositions annoncées s'inscrivent dans une logique que la CGT conteste fermement : donner au contrat un ersatz de carrière et tenter ainsi de faire croire que contrat et statut, c'est la même chose ! Une telle confusion est de la plus grande dangerosité.

## LES BONIFICATIONS INDEMNITAIRES

Une « bonification » indemnitaire -700 euros pour la catégorie A et 500 pour la catégorie B- est mise en place pour les agent qui plafonnent depuis au moins 5 ans au sommet de la grille de leur corps.

Cette prime annuelle sera reconduite pour les 2 années ultérieures. Cette indemnité annuelle ne doit pas faire illusion. D'abord, elle représente moins de 3 % du traitement pour des salariés qui, rappelons-le, sont bloqués depuis au moins 5 ans.

Ensuite, aléatoire par nature, elle ne saurait être un substitut au déroulement de carrière plus ample dont devrait bénéficier les fonctionnaires.

On le constate donc : ce volet statutaire cumule les mesures insuffisantes avec d'autres plus négatives. Nous ne pouvons donc que confirmer notre désaccord avec son contenu.

La CGT propose :

- Une refonte ambitieuse de l'ensemble de la grille apportant des augmentations de salaire significatives à tous les personnels.
- La reconnaissance et l'harmonisation des qualifications.

## AU TOTAL, OU EN EST-ON ?

Sur le fond, on vient de le voir, il n'y avait pas d'accord signable pour la CGT, que ce soit sur le volet social ou sur le volet statutaire.

Sur la forme, on ne peut que condamner la méthode détestable de Christian JACOB. Et on ne peut que déplorer vivement que, au-delà de divergences d'analyses sur le contenu des dispositions elles-mêmes, trois syndicats aient, de fait, cautionner les visées du Ministre. Les 33 % qu'ils représentent sont loin d'en faire une majorité, ce qui, encore une fois, ne peut que vivement interroger sur leur véritable conception de la démocratie sociale ! De surcroît, vouloir, dans de telles circonstances, imposer un comité de suivi dont seraient exclues les organisations majoritaires est parfaitement inadmissible.

Cependant, cet épisode ne doit pas occulter ce qui demeure plus que jamais à l'ordre du jour : l'intervention active des salariés. Les 2, 7 et 15 février ont montré, en dépit des difficultés, que le potentiel de lutte est bien présent et à un haut niveau.

Des prolongements et des développements sont à chercher et à mettre en oeuvre le plus rapidement possible. Que ce soit sur les salaires, la grille indiciaire, le social, le statutaire, l'emploi public, des avancées significatives peuvent et doivent être obtenues.

Ni le Ministre ni le gouvernement ne doivent s'estimer quittes : avec les personnels, la CGT fera tout pour leur faire entendre raison.