

SOMMAIRE

Page 2 : La violence dans le dialogue social est-elle devenue inévitable ?

Pages 3-4 : « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », un protocole qui passe à côté de l'essentiel

Salaires, points d'indices, grilles salariales : QUE PRÉVOIT LE PROTOCOLE PPCR ?

(Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations)

EDITO

Ce texte, encadré par le pacte de « responsabilité - austérité », concerne les 3 Fonctions publiques.

Le gel du point d'indice, pour la 5^{ème} année consécutive, est annoncé.

Sa revalorisation serait peut-être examinée en 2016 au vu des indicateurs économiques, alors que les conséquences du gel du point d'indice et de l'augmentation du coût de la vie sont connues de tous (perte de 9,59% de perte de pouvoir d'achat selon calculs INSEE). Exemple : en 5 ans , une infirmière 7^{ème} échelon (indice 488) perd 216,68 euros par mois. Chaque jour, nous sommes interrogés par nos collègues sur le blocage de nos salaires.

De nombreuses professions se mobilisent.

Elles cherchent par tous les moyens à surmonter cette perte de salaire en particulier à travers la légitime revendication de reconnaissance de leur niveau de qualification. Le protocole PPCR répond à cette revendication ? NON !

La communication du gouvernement met en avant des augmentations salariales de 30 à 70 euros mais dans plusieurs cas il s'agit de l'intégration de primes (ce qui est en soi une bonne chose mais ne peut être

considéré comme une réelle augmentation de salaire). De plus, un certain nombre de ces « revalorisations » sont programmées au-delà des élections présidentielles de 2017, ce qui relativise leur mise en place. Les durées d'avancement, qui bien souvent sont minorées, sont menacées. D'un côté, le maintien du gel du point d'indice, de l'autre l'allongement de la durée de passage à l'échelon supérieur !

Service public : que prévoit le protocole PPCR ?

Le texte affiche une volonté de défendre le service public et annonce vouloir « *faciliter la mobilité entre Fonctions publiques* ». Pourtant, derrière cette affirmation se cache une autre réalité, il s'agit clairement de faciliter les restructurations, la mise en place des GHT (Groupements Hospitaliers de Territoire), les suppressions de postes prévues par la Loi Touraine.

Les organisations CGT FO et SUD ont donc décidé de ne pas signer ce protocole.

Mais le 30 septembre^(*), au mépris total des syndicats, au mépris de la loi de 2010, le Premier ministre a déclaré qu'il appliquera ce protocole, donc le maintien du gel des salaires, la possibilité d'imposer aux agents un changement d'établissement et en cas de refus « un départ volontaire ».

À la réflexion « *Si on ne signe pas, on ne*

pourra pas être dans les groupes de travail, de mise en application », que répondre ? Ces groupes ne sont-ils pas bien souvent des groupes de validation des décisions de nos interlocuteurs ?

N'est-il pas temps de constater que seule la mobilisation, le rapport de force pourra faire annuler le blocage du point d'indice ?

Ne devons-nous pas continuer à mettre toute notre énergie pour aider à organiser cette nécessaire et indispensable mobilisation ?

Nous refusons ce coup de force contre nos salaires et notre statut. Les CDD et les précaires doivent être mis en stage. Le point d'indice doit être dégelé, les salaires augmentés, ce protocole n'a aucune validité.

Dans les semaines à venir, les mobilisations spécifiques (lades, Orthophonistes, Psychologues, Psychomotriciens...) sont en lien direct avec ces revendications.

Claire Delore
Membre du bureau de l'UFMICT

(*) A noter que moins d'une semaine après, ce même Premier ministre continue sur sa lignée et ose traiter de « voyous » les salarié-e-s d'Air France mobilisé-e-s contre 2 900 licenciements. La CE de l'UFMICT, réunie le 14 octobre, a apporté son soutien à ces salarié-e-s, et s'est prononcée pour l'arrêt immédiat des poursuites contre 6 manifestants.

► La violence dans le dialogue social est-elle devenue inévitable ?

Et d'abord, qu'est-ce que le dialogue ? Le dialogue, pour simplifier, c'est la parole que l'on s'échange, la négociation, le pourparler. C'est le socle de notre civilisation et la légende veut que le premier homme préhistorique qui lança la première injure à son ennemi au lieu de lui mettre un coup de gourdin, inventa la culture « Humaine ». La raison viendrait plus tard, avec la conscience d'être, d'avoir de la valeur, des sentiments, et de pouvoir imaginer un avenir, un idéal.

Mais la parole, à l'époque, c'est déjà une révolution car il était plus facile de prendre un coup de massue, ou de se faire arracher sa chemise en peau de chamois que d'en passer par les mots, le dialogue, la pensée.

Aujourd'hui, nous le savons bien, la pensée peut être bête, le dialogue de sourd (on appelle ça le dialogue social) et les mots faux, vides de sens et de fait, traîtres.

Les DRH d'Air France semblent nous l'indiquer, à leur corps défendant, quand ils passent en silence devant une employée au bord des larmes qui leur réclame « respect », « dialogue » et « transparence » ou lorsqu'ils franchissent torse nu d'improbables barrières. A trop mépriser « le dialogue social » ils en ont payé le prix. Les salariés le paieront également et c'est pourquoi nous devons les accompagner. Sans pour autant tomber dans le discours facile d'un Premier Ministre qui déclame que : « la violence et inadmissible dans notre société. Elle doit être condamnée et il faudra des sanctions lourdes à l'égard de ceux qui se sont livrés à de tels actes » sans reconnaître qu'un plan social est d'abord une violence faite aux salariés concernés par des licenciements.

Pour en revenir à l'injure, la violence, ou au dialogue, nous savons depuis quelque temps que le langage n'a pas pour mission unique l'échange d'informations. Il est aussi là pour traiter « la jouissance de ce qui se déchaine ». Quand cet appareillage du langage est en panne, nous n'avons plus d'autre choix pour traiter cette « jouissance » que le passage à l'acte, l'injure ou déclencher une psychose.

L'UFMICT-CGT n'a pas à juger, ni à approuver, ni à condamner ce qui s'est passé à AIR France, mais seulement à constater. Le travail de chaque institution humaine est d'accompagner l'Homme vers plus de civilisation en passant parfois par le respect du

dialogue social, sinon nous avons vu ce qui se passe...

Le gouvernement PS faillit à ce travail encore une fois. Avec lui, le dialogue c'est cet élément inodore, incolore et sans saveur. Il nous l'a redit dans sa façon de traiter la question du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations).

Six Organisations syndicales sur 9 ont signé l'accord PPCR. Ces 6 organisations ne sont pourtant pas majoritaires. Elles ne représentent que 49% des salarié-e-s. La CGT, FO et SUD n'ont pas signé.

Le Premier ministre s'en fiche! Pourtant la majorité des fonctionnaires s'opposent à cet accord.

Alors, que disent les politiques ? Les syndicats ne sont pas représentatifs des personnels, seuls 7% d'entre eux sont syndiqués ! Oui, mais lors des élections professionnelles 1 salarié-e sur 2 s'est déplacé-e pour voter. Sur certains établissements, le taux de participation a dépassé 60%. Taux largement supérieur à certaines élections politiques. Alors oui, nous sommes représentatifs et légitimes. Autres

éléments que nous devons porter à la connaissance des salarié-e-s, il y a 700 000 adhérents à la CGT, 131 000 au PS, 178 000 chez les Républicains. Alors qui est légitime ?

La décision du Premier Ministre ne déresponsabilise pas les partenaires sociaux non signataires ! Il décrédibilise la majorité des fonctionnaires et leur demande de se taire. Il coupe la parole des salarié-e-s, la dévalorise et blesse mortellement le dialogue social.

C'est parce que nous sommes responsables que nous avons voté Non. Ce vote à la CGT a pris la forme d'une consultation de tous les syndicats CGT de chaque établissement. Nous saluons cette initiative.

Laurent LAPORTE
Bureau de l'UFMICT-CGT



► « Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations »

Un protocole qui passe à côté de l'essentiel

Si nous refaisons un peu l'histoire récente du PPCR, il ne restait donc qu'une chance pour le gouvernement de faire adopter son projet, c'était que la CGT soit d'accord. Autant dire que le projet était d'ores et déjà enterré. Madame la Ministre de la Fonction Publique avait annoncé qu'elle ne mettrait pas en application ces dispositions s'il n'y avait pas d'accord majoritaire, mais finalement le Premier Ministre en a décidé autrement.

Ce protocole brille surtout par ses manques. Bien sûr, le non dégel du point d'indice, mais pas seulement.

Les questions qui suivent nous intéressent considérablement et ne figurent nullement dans le périmètre de ce protocole qui se veut « structurant » :

- ▶ Le maintien des effectifs dans les trois versants de la Fonction publique n'est pas acté. Cette question est loin d'être anodine au moment où certains avancent l'idée du non remplacement d'un fonctionnaire sur trois.
- ▶ Il n'y a aucune enveloppe dédiée pour la mise en œuvre financière de l'accord ce qui revient à dire que c'est un jeu de vases communicants entre des services qu'on dépouille pour pouvoir en payer.
- ▶ Il n'y a aucun engagement sur le maintien des dispositions sur le temps de travail (la mission temps de travail lancée cet été et confiée à Philippe Laurent, président du CSFPT, est inquiétante) et des 35 heures.
- ▶ Aucun engagement sur la résorption réelle de l'emploi précaire et la titularisation des contractuels. Le comité de suivi de la mise en œuvre ANT est édifiant et pourtant, rien n'est fait. Cela revient à maintenir des salarié-e-s du service public dans un système à deux vitesses et à favoriser les alignements par le bas.
- ▶ Aucune mesure concrète (seulement des annonces) sur la réduction des écarts entre les filières essentiellement féminines et les filières essentiellement masculines.
- ▶ Aucun élément sur la pénibilité et la mise en œuvre du compte pénibilité dans la Fonction publique (hospitalière notamment).

Les seules avancées sont :

- ▶ La garantie de dérouler sa carrière complète sur deux grades ce qui est une avancée pour une part non négligeable, notamment pour les territoriaux.

- ▶ L'affirmation de principe de l'indiciaire sur l'indemnitaire (et son impact sur les retraites).
- ▶ Le droit de « mutation » pour les fonctionnaires hospitaliers, qui est une incontestable avancée (même si la jurisprudence nous avait déjà donné raison).

Sur les MICT, cet accord est aussi défavorable :

- ▶ Les catégories B et C sont concernées mais avec un décalage dans le temps.
- ▶ La question de l'encadrement supérieur est purement et simplement évincée de l'accord.
- ▶ L'annonce de la catégorie A pour les socio-éducatifs est une fausse bonne nouvelle. Car la vraie question n'est pas le classement en catégorie A ou B, mais bien les grilles salariales de rattachement. Or, nous prenons sur ces filières le droit fil de ce qui a été « obtenu » pour les hospitaliers. Les éducateurs seront en A (le petit A), mais avec des salaires d'orthophonistes...
- ▶ Sur la question de l'intégration des primes dans l'indiciaire, ça va dans le bon sens, mais dans des proportions qui sont insignifiantes au regard du niveau réel de ce que représentent les primes aujourd'hui.

Globalement, cet accord est le reflet des contradictions du gouvernement et du décalage entre ses paroles et ses actes et on le retrouve dans la méthode :

- ▶ Un chantage à la signature de la part d'un gouvernement qui veut faire signer les OS pour montrer qu'il y a dialogue social, mais qui ne met rien de concret sur la table.
- ▶ Des propositions dont la mise en œuvre dépasse les élections présidentielles de 2017 et sur lesquelles le gouvernement ne peut pas s'engager sérieusement.
- ▶ La proposition de discussion salariale tous les 3 ans là où, jadis, la valeur du point faisait l'objet d'un débat annuel.

- ▶ Les incertitudes sur la mise en œuvre du déroulement de carrière qui laisse penser que les avancées de carrière sur le papier seront en décalage sur le terrain parce que les agents n'auront leurs avancements qu'à la durée moyenne et non la durée mini. On reprend d'une main ce que l'on donne de l'autre.
- ▶ Le protocole semble aussi mensonger sur le point « présenté comme fort » de la mobilité. Le protocole valorise les mobilités choisies. En réalité, il prépare le terrain pour les mobilités subies à l'occasion des restructurations de services qui sont les suites logiques de la politique d'austérité.
- ▶ Seuls les signataires de l'accord seront dans le comité de suivi. C'est ce qu'a annoncé la Ministre de la Fonction Publique. C'est une tromperie car tous les textes qui découlent de cet accord seront soumis aux instances (CCFP et CSFPH) car c'est tout bêtement obligatoire. On agite donc un hochet sans raison d'être.

Au final, le texte nous lie pour les 5 à 10 prochaines années (ce qui est inédit car les accords habituels le sont plutôt pour 3 à 5 ans) sur des perspectives qui sont très en deçà des attentes des salarié-e-s de notre champ.

Ce protocole donne plus l'impression de figer dans le marbre un contexte très défavorable plutôt que d'apporter des réponses aux 5 milliards d'euros qui sont perdus par le gel du point d'indice...

Cet accord ne permet aucun rattrapage et ne permet surtout pas de réaffirmer l'importance du service public et des fonctionnaires dans la cohésion et le développement de notre société. Dans un contexte

où les attaques contre le statut des fonctionnaires sont légions et notamment de la part de Macron, ce protocole n'est pas à la hauteur. C'est moins son contenu qui gêne que ses non-dits et le fait qu'il fixe un cadre d'austérité pour de longues années encore.

Notre refus de cet accord n'aurait cependant aucun sens si nous ne donnons pas de perspective de lutte aux fonctionnaires.

Il est urgent d'organiser la résistance. Il est urgent de redire que les fonctionnaires sont là pour garantir l'impartialité de la mise en œuvre des décisions publiques, que leur statut est vecteur de justice, de neutralité et d'égalité de traitement pour tous les citoyens.



Détruire le statut des fonctionnaires, c'est inéluctablement s'orienter vers des délégations de service public à des acteurs non neutres. C'est pour moi un retour très coûteux pour chaque citoyen et contribuable à un système d'ancien Régime (qui me fait penser au système des Offices du XVIII^{ème} siècle) et une remise en cause des fondements de notre République.

Thomas Deregnaucourt
Membre de la CE de l'UFMICT



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact me syndiquer



NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Email :