



# mobilisons-nous

## le 4 octobre !

### Dur Dur pour le pouvoir d'achat !

**La facture pétrolière a bon dos.** Les cours du pétrole sont le résultat d'un marché spéculatif extrêmement contrôlé dans lequel les Etats-Unis et les compagnies pétrolières jouent un rôle très important. Nous, à l'autre bout...nous avons droit aux augmentations : fuel domestique, transport et répercussion générale sur les prix.

**Rentrée difficile.** La rentrée scolaire est toujours un moment difficile pour les familles. Les aides éventuelles sont largement insuffisantes.

**Impôts.** Les impôts et taxes continuent à peser lourdement. Le gouvernement tente les effets d'annonce de baisse de l'impôt sur le revenu en direction des classes moyennes tout en allégeant l'impôt sur la fortune. La réduction du nombre de tranches d'imposition, en comprimant la progressivité, ne va pas non plus dans le sens de la justice fiscale..

**Le logement : une question d'urgence.** La crise du logement et la spéculation immobilière produisent des drames intolérables. Des mesures d'urgence doivent être prises pour le logement social (constructions, réquisitions...). Mais, avec la baisse du livret A, le gouvernement attaque les fonds réservés à la construction de ces logements. Quant aux mesures d'expulsions, elles sont indignes et s'ajoutent aux déclarations populistes sur les banlieues à « nettoyer au karcher » et au durcissement du traitement des « sans-papiers ».

**Dans la continuité des mobilisations sur les salaires du début de l'année, il faut une riposte unitaire : descendons dans la rue le 4 octobre !**

### Nouveaux coups contre les services publics

La concurrence généralisée encouragée par l'Union européenne et les gouvernements montre son vrai visage : trains privés, accidents dans les transports aériens, ententes illicites dans la téléphonie mobile, privatisation des autoroutes, réforme de la Poste...

### Ordonnances en plein été !

Tout a été fait pour ne pas laisser le temps à la mobilisation de se reformer.

**Attaques contre le droit du travail.** Les contrats « nouvelle embauche » avec leurs périodes d'essai à rallonge, véritables CDD de longue durée, banalisent la précarité permanente. Dans le même temps, contrôles et sanctions sur les chômeurs se multiplient tandis que le nombre de Rmistes et le travail « flexibilisé » augmentent.

**Attaques contre le temps de travail.** Le forfait-jour, qui permet d'imposer des journées à rallonge sans paiement d'heures supplémentaires, peut désormais s'étendre aux non-cadres ! Le travail du dimanche s'étend aux entreprises de services et concernera de nombreux centres d'appels.. La limitation du temps de travail des routiers a, elle aussi, été repoussée.

**Moins de droits sociaux par une représentation du personnel en baisse.** Le calcul des seuils déclenchant les élections de délégués du personnel ou de CE est revu à la hausse, les jeunes de moins de 26 ans ne sont pas comptabilisés...

**Le chômage.** La méthode du gouvernement est toujours la même : faire baisser le coût du travail, alléger les charges patronales (ce qui met en déficit la sécurité sociale), flexibiliser le travail des jeunes et indemniser moins les chômeurs.

### Répression.

Syndicalistes de la Poste de Bordeaux, militants de la Confédération Paysanne, lycéens...la répression s'accroît et la pénalisation s'installe.

# Au MINEFI et en Centrale

*Les restructurations s'accumulent sur fond de suppressions d'emploi et d'économies budgétaires forcées. Il est temps de s'y opposer !*

## Au MINEFI

### multiples raisons de mécontentements

Le CTPM du 7 juillet a confirmé **l'absence de véritable dialogue social** et le refus du ministre de débattre des grandes orientations: que ce soit sur les missions ou sur les moyens alloués, les décisions continuent de tomber ou de passer par des annonces de presse.

Les **restructurations** font fi du service public et visent l'économie budgétaire ou le moins d'état.

Les **suppressions d'emploi** continuent : **2608** sont annoncées pour 2006. Combien en 2007 ?

La **gestion des personnels** et la **politique de rémunération** développent des méthodes de type « privé » : notation/évaluation avec objectifs individuels contractualisés, rémunération au mérite (« prime d'intéressement »), avancements « très » différenciés...

### ISSS, le retour de la modulation individuelle au mérite par la petite porte !

La prime de sujétion spéciale de service généralisée en Centrale donne lieu à des interprétations douteuses de la part de certaines directions qui en profitent pour moduler au mérite et à la tête du client. Le MINEFI vient de sécuriser juridiquement ses primes suite à la publication de textes réglementant les 3 niveaux de primes des fonctionnaires. Il avait réaffirmé la non modulation des agents C et B. Ces pratiques sur l'ISSS ne sont pas acceptables. De plus, elles concernent les plus bas salaires (les agents C et B jusqu'au 8<sup>ème</sup> échelon).

## En Centrale

**Menaces sur la DPMA : de l'incertitude à l'inquiétude.** Après des restructurations (fusions comme la DGPTTE, la DGE... et la toute nouvelle DGME, direction de la modernisation de l'Etat ; sorties du champ stricto sensu comme la CCAMIP...), c'est le cœur de la Centrale, la DPMA, qui est menacé. Les réflexions internes engagées sans concertation sur les fonctions supports (immobilier, informatique, logistique, achats, action sociale, Hygiène et sécurité...) et l'audit impromptu de la DPMA laissent présager des décisions avant la fin de l'année. Le périmètre et les missions de la Centrale pourraient en sortir profondément modifiés et considérablement rétrécis avec les conséquences que l'on devine sur le quotidien des agents. Les personnels doivent s'opposer au dépeçage de la DPMA dont les missions transversales sont essentielles.

**Etude sur les fonctions supports** : concocté sous le manteau, ce document est censé identifier l'évolution future des métiers des fonctions supports. Des orientations se dessinent : sous-traitance, externalisation, passage du « faire » au « faire-faire »... C'est un véritable plan d'action!

**Audit de la DPMA** : cet audit interne sert d'alibi préparant des décisions de rentrée. En effet, le questionnement contient déjà en partie ses réponses :

- étudier la qualité du service rendu par la DPMA
- mieux définir le partage de compétences entre DPMA et secrétariat général (qui veut reprendre la main sur les sujets transversaux) et entre DPMA et directions au vu des nouvelles méthodes de gestion déconcentrées dans les programmes LOLF

**Des projets de gestion déshumanisés fortement déstabilisants pour le personnel: le malaise se généralise.**

- La **GPEEC, gestion prévisionnelle des emplois**, au lieu de proposer des

améliorations de carrière à l'ensemble des agents (requalification par exemple), ne s'intéresse qu'aux « métiers impactés par le changement ». La réflexion porte sur les métiers en voie de disparition (le secrétariat traditionnel), ou sur les métiers émergents (« experts de haut niveau »). Pour la grande masse des agents, c'est la polyvalence qui est envisagée pour suppléer au manque d'effectif et aux non-remplacements des départs en retraites.

- **SIRH (schéma informatique des ressources humaines)** : outre le côté déshumanisé de la gestion RH informatisée, on peut craindre que sa mise en place soit l'occasion de dégraissages massifs dans les services de gestion
- **LOLF** : la LOLF a été conçue pour améliorer la transparence budgétaire du fonctionnement de l'Etat. Or, elle bouleverse les structures administratives par une organisation en programmes qui peuvent être interdirectionnels. A ces programmes sont associés des objectifs et des mesures de résultats par indicateurs. **La LOLF a un impact fort sur la gestion des personnels** : on raisonne désormais en **masse salariale globale** (salaires, primes, avancements, promos...), en **plafond d'emploi** et en **ETP (équivalent temps**

**plein**). Si elle est utilisée, la « fongibilité asymétrique » (possibilité de prendre sur les crédits « personnel » pour alimenter les crédits de fonctionnement, l'inverse n'étant pas possible) est un formidable moyen de suppressions de personnel.

**Contractuels** : transposition de la directive européenne sur les CDD. La loi 2005-843 du 26 juillet 2005 effectue enfin la transposition de la directive de 99 sur la lutte contre les contrats précaires dans la Fonction publique. La durée maximale des contrats est de 3 ans, renouvelable une fois pour un total maximal de 6 ans. Toute reconduction au delà des 6 ans transforme le contrat en CDI (sauf programme de formation, d'insertion, de reconversion).

Les agents actuellement en poste sont automatiquement basculés sur CDI si :

- 50 ans au moins
- en fonction ou en congé légal (article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier)
- 6 ans de services effectifs durant les 8 dernières années
- occupent un emploi en application de l'article 4 ou du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984

Les autres cas seront examinés par l'administration : le MINEFI, lors du GT CTPM du 13 juillet a refusé de s'engager sur leur requalification en CDI. Cela risque de poser des problèmes aigus en Centrale où sont concentrés la majeure partie des CDD non titularisables, notamment pour absence de corps d'accueil. A la demande des organisations syndicales, un GT Centrale aura lieu sur le sujet en automne.

# Fonction Publique

## Salaires et carrières: des « mesurette » !

**Revalorisation des bas salaires** (décret n°2005-726 du 29 juin 2005) : après les mobilisations du début de l'année, les négociations salariales dans la Fonction Publique, et le relèvement du taux du SMIC privé au 1<sup>er</sup> juillet ont entraîné le relèvement des bas salaires à l'indice majoré 275. Cela porte le salaire minimal dans la Fonction Publique à 1221,11€ (point d'indice annuel 5328,47). Plus qu'une revalorisation, c'est une course contre la « smicardisation » : les premiers échelons des échelles 2,3,4 et 5 se retrouvaient en dessous du Smic !

**Fusion échelles 2 et 3** : En conséquence, l'échelle 2 est supprimée et les premiers échelons des échelles 3, 4 et 5 sont rehaussés de quelques points d'indices avec des durées de carrières

raccourcies de 28 à 26 ans.....En gros, on bricole pour cacher la misère et la stagnation des carrières (application au 1<sup>er</sup> octobre)... (voir le site)

**Prime de fin de grade** (décret n°2094 du 27 mai 2005) : Soumise aux cotisations sociales et imposable, l'indemnité correspond à 1,2% du traitement indiciaire brut versée en une seule fois et au prorata du temps de travail de l'agent. Elle est attribuée aux agents fonctionnaires qui sont depuis 3 ans au moins au dernier échelon de leur grade (conditions appréciées au 31 décembre 2004). Elle exclut les contractuels et pose le problème des fonctionnaires détachés sur emploi contractuel. Rappelons que la perte de pouvoir d'achat est estimée à 5% depuis 2000 ! Cette mesure ponctuelle, est un aveu implicite des blocages de carrière actuels de beaucoup d'agents et ne remplacera pas un véritable avancement indiciaire.

**Réforme du statut des attachés** : la Fonction Publique a voté le principe d'un nouveau statut pour les attachés. Cela aboutit à une revalorisation indiciaire du dernier échelon d'attaché 1<sup>er</sup> grade qui passe de l'échelon 780 à l'indice brut 801 (en net de 641 à 657), à la fusion des 2 classes de principaux, à un accès assoupli à l'examen pour le principalat. Mais la FP exige pour l'accès au nouveau statut une fusion des corps d'attachés de Centrale et INSEE, ce qui paraît inapplicable au MINEFI car les filières de recrutement et les formations sont fondamentalement différentes. La réponse de la FP est attendue pour la fin de l'année.

**Avancement : nouvelles règles.** Avec la LOLF et la gestion en masse salariale, les avancements se feront désormais en utilisant un ratio promus/promouvables. Ce choix qui peut apparaître comme intéressant au premier abord peut cependant cacher des inconvénients de taille. Le % de promus sera à inclure dans un plan pluriannuel et sera éminemment sensible aux contraintes budgétaires voire à des rapports de force lors de négociations du même type que les négociations salariales. Hors période transitoire (2006-2007), le ratio sera fixé par des arrêtés ministériels ce qui renforcera les inégalités entre ministères déjà présentes dans les régimes indemnitaires. Les choix dépendront de la politique de RH menée par chaque ministère ou par chaque direction. Au MINEFI, les taux de promos d'une catégorie à l'autre dépendront beaucoup plus de la politique directionnelle même si le cadre du plan de qualif ministériel est maintenu pour les avancements d'échelon.

**Pour la défense de la Centrale et du Ministère,**

**Pour la sauvegarde du service public,**

**Pour nos salaires,**

**Pour nos emplois,**

**Pour nos conditions de travail,**

**Ne baissons pas les bras :**

**Mobilisons-nous ! Ensemble, salariés du public et du privé, chômeurs, retraités, jeunes, mal logés, retrouvons-nous dans la rue !**

**4 octobre, journée unitaire.**

**Une nouvelle étape pour faire échec à la politique de ce gouvernement.**

**Syndiquez- vous, adhérez !**

Sud Centrale Minefi

Site : [alize-dialogue social-syndicats de centrale](http://alize-dialogue-social-syndicats-de-centrale.org)

Contact : [dominique-sessi.marchand@industrie.gouv.fr](mailto:dominique-sessi.marchand@industrie.gouv.fr) - Tél : 06 19 90 67 98

**Logement social** : des pressions sur les retraités du MINEFI ! La pénurie de logements sociaux est telle sur Paris/Ile de France que le ministère fait pression sur les retraités pour qu'ils libèrent leur logement au profit des arrivants. S'agissant de logements sur critères sociaux, cette pratique est illégale tout comme celle qui consiste à faire signer aux futurs bénéficiaires un engagement de libération de logement !