



Déclaration des  
commissaires  
paritaires

Madame la Ministre ne parle que d'attractivité des carrières et des métiers. Mais nous n'avons pas la même définition de l'attractivité.

Pour elle, l'attractivité passe par :

- une rémunération de départ en dessous du SMIC
- un corps à 4 grades
- une prime de participation à la recherche différente selon les grades (plus petit 8% et plus haut à 12%)
- la suppression de 450 emplois dans l'enseignement supérieur et le projet de supprimer un emploi sur 2 dans la Fonction Publique vont créer une surcharge de travail pour les personnels en place sans aucune reconnaissance dans leur avancement de carrière. La transformation de plusieurs postes de catégorie C pour un poste de catégorie A, met en cause l'existence même des corps de catégorie C et induit la précarisation et l'externalisation de nos missions essentielles au bon fonctionnement des établissements.

Pour la FERC Sup CGT, une meilleure attractivité des carrières c'est :

- une réforme sérieuse et réelle de la grille des rémunérations pour que les personnels aient un meilleur déroulement de carrière en cette période où le pouvoir d'achat est particulièrement d'actualité.

Les dernières mesures salariales ne sont, encore une fois, qu'un replâtrage pour éviter que le salaire minimum de la fonction publique passe à nouveau au-dessous du SMIC et placent les échelles de rémunération des personnels de catégorie C dans une situation financière et de déroulement de carrière tout simplement scandaleuse. Autant dire que pour ces personnels aucune progression de carrière n'existe.

Pour nous, le salaire minimum fonction publique doit correspondre à 1 500 €. C'est à dire que le premier indice de la catégorie C doit être de 332 au lieu de 290 (soit actuellement l'indice de base des catégories A). Cela nécessite le déplaçonnement du haut de la grille.

- un déroulement de carrière linéaire avec un seul corps en C mais sans barrage de grades

- une PPR à 16 % pour tous avec à terme intégration dans le salaire et non la distribution de primes à la tête du client qui est préconisée et qui aggravera l'inégalité de traitement entre les agents.

Avec la mise en place de la loi LRU, l'autonomie des Universités s'est intensifiée. Finalement, la possibilité pour les « nouveaux managers » de choisir « leurs collaborateurs », de les promouvoir, de jouer, avec l'évaluation, sur leur rémunération ouverte par la réforme des lois de finances (Lolf) et celle du statut général de la Fonction Publique se confirme.

L'audit du Ministère, par la Commission Schwartz, nous inquiète quant au devenir des CAPN et CAPA. Il est clairement dit dans ce rapport que la gestion des carrières serait dévolue aux Universités.

La Ferc-sup rappelle qu'elle défendra une gestion nationale et qu'elle ne peut cautionner, dans le cadre de mise en concurrence des établissements, un traitement inégalitaire des personnels.

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.

**Pour toutes ces raisons, les élus FERC-Sup CGT demandent l'ouverture de négociations :**

- pour la refonte globale de la grille indiciaire et en particulier l'amélioration des niveaux de recrutement et des amplitudes de carrière ;
- pour conforter les missions et emplois publics, avec la nécessité d'un moratoire sur les suppressions d'emplois ;

- pour mettre un terme à l'emploi précaire et pour de nouvelles mesures de résorption de la précarité ;
- pour une augmentation significative du nombre de possibilités d'avancement, et un plan pluriannuel de transformation d'emplois afin de résorber le sous-classement ;
- pour que cesse l'externalisation des missions de service public.
- Pour garder la possibilité de recruter des personnels sans diplôme