POUR L'Enseignement L'Education La Recherche La Culture La Formation L'Insertion Info

Année 20 n° 511 - du 2 au 6 septembre 2013 — N° ISSN: 1247-2859 - Hebdomadaire

Editorial : Retraites : un projet gouvernemental inacceptable

Les organisations syndicales de la Fonction publique CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, appellent tous les agents de la Fonction Publique à se mobiliser, à se mettre en grève avec les salariés du secteur privé dans les manifestations qui se tiendront le 10 septembre 2013 pour rejeter le projet de réforme des retraites porté par le gouvernement Ayrault.
Ce projet de loi qualifié de juste par le gouvernement, accroit en réalité la fragilisation de notre système de retraites.
Les quatre organisations syndicales de la Fonction Publique se félicitent d'ores et déjà de certaines options abandonnées par le gouvernement suite à la pression exercée collectivement comme, par exemple, la mise en cause du calcul de la pension sur les six derniers mois.
Dans le même esprit, les quatre organisations prennent acte des mesures concernant la pénibilité et les injustices faites aux femmes et aux temps partiels.

Pour autant, ce projet s'inscrit clairement dans la logique régressive construite par les réformes de 1993, 2003, 2007 et 2010.
L'annonce d'un allongement de la durée des cotisations à 43 ans, en 2035 pour les natifs de 1973 et après, constitue une provocation et une véritable hypocrisie.
Cet allongement recule de fait l'âge de départ à la retraite et signe inévitablement la baisse des pensions pour tous les futurs retraités.

En 2010 l'actuelle majorité gouvernementale a combattu la loi Fillon. Le projet actuel non seulement valide celle-ci mais l'aggrave bel et bien.

Ce que nous n'avons pas accepté en 2010 nous ne l'accepterons pas davantage en 2013 !

S'agissant du financement, encore une fois, le gouvernement fait le choix de réduire le pouvoir d'achat des salariés et des retraités et déroule un tapis rouge pour le monde de l'entreprise qui sera le seul à bénéficier d'une mesure de compensation en échange de la hausse des cotisations patronales.
Le financement des retraites nécessite de construire des alternatives par l'apport de ressources nouvelles, tout particulièrement en améliorant le pouvoir d'achat des salariés et en créant des emplois.
Il est urgent d'augmenter l'ensemble des salaires, du privé comme du public, ce qui impose de revaloriser réellement le SMIC et d'en finir avec le gel du point d'indice.

Dans une situation où il y a près de 5 millions de chômeurs et chômeuses, où la moitié des salariés ne sont plus dans l'emploi au moment de faire valoir leur droit à la retraite, les projets du gouvernement sont inacceptables.

Les organisations syndicales de la Fonction publique : CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, s'engagent résolument contre ce projet et appellent à la journée d'action interprofessionnelle du 10 septembre, pour mettre un coup d'arrêt à cette nouvelle attaque de nos droits à la retraite.

Communiqué de presse commun CGT, FO, FSU, Solidaires du 30 août 2013

Mauvais coup contre le pouvoir d'achat des retraités

La FSU avec ses retraités a pris connaissance des mesures annoncées par le premier Ministre concernant les retraités. Les critiques portées contre le rapport Moreau, notamment celles de la lettre commune de quatre organisations de retraités aux parlementaires, ont été partiellement prises en compte par exemple en ce qui concerne la hausse de la CSG, l'abattement fiscal de 10%.

Pour autant, les mesures annoncées ne sont pas acceptables et s'inscrivent dans les orientations régressives précédentes.

L'allongement de la durée de cotisation programme l'augmentation des effets la décote, et donc la baisse des pensions, et l'augmentation des inégalités parmi les retraités.

Le gouvernement chiffre à 2,7 milliards l'effort des retraités (1/5ème des financements). La FSU se félicite du premier recul gouvernemental que constitue la précision apportée du maintien de la revalorisation du minimum vieillesse (ASPA) au 1er avril

Par contre la hausse des cotisations employeurs sera compensée dès 2014...

S'ajoutant au décrochage des retraites complémentaires sur la hausse des prix, à la nouvelle taxe de 0,3%, le report de toute revalorisation des pensions au 1er octobre (gelant ainsi leur montant pendant six mois supplémentaires) vont encore faire diminuer le pouvoir d'achat des retraités en 2014. Alors que 10% des retraités vivent déjà sous le seuil de pauvreté, cela va renforcer les difficultés de vie de la plupart les retraités. C'est en outre une mesure contre productive dans la lutte contre le chômage.

Le gouvernement, après la CASA, a fait le choix de ne pas engager une réforme globale pour une fiscalité plus juste et d'adopter des mesures au coup par coup qui participent de la contestation de l'impôt. La fiscalisation de la majoration de pension pour les familles de trois enfants, qui n'a rien à voir avec le financement des retraites est de ce point de vue contestable. Elle aura en outre des effets lourds pour certains foyers de retraités devenant imposables.

La FSU poursuivra ses interventions et portera des propositions, dans le cadre unitaire le plus large, pendant le débat parlementaire.

Sans attendre, elle appelle les retraités à se joindre massivement aux actifs et aux jeunes dans les manifestations du 10 septembre pour exiger un système de retraites solidaires sur la base d'une autre répartition des richesses.

Communiqué de presse FSU du 3 septembre 2013

Sommaire : **P.1 :** Editorial - Réforme des retraites **P.2 :** CR réunion à la DGAFP le 3 juillet **P.2 et 3 :** CTP MEN
P.3 et 4 : CTP MEN **P.3 et 4 :** Conseil commun de la Fonction publique **P.4 :** Agenda social
P.5 : Courrier de la FSU à Mme Lebranchu

Réunion du 3 juillet à la DGAFP

Point d'étape des travaux de la mission sur la mobilité des fonctionnaires et l'attractivité des territoires
FSU : Anne Féray, Didier Horus

La mission confiée à Corine Desforges (IGA) et à Jérôme Fournel (IGF) est la 24ème décidée par le CIMAP du 18 décembre 2012. Elle a rencontré les OS en bilatérales, aujourd'hui une réunion pour présenter l'état du travail à 15 jours de la remise du rapport.
Il y a besoin de définir la mobilité. Les termes utilisés sont divers (structurelle, fonctionnelle, inter FP, intra FP, catégorielle…). Actuellement, tout le monde ne leur donne pas le même sens, les bilans sociaux recensent des statistiques recueillies de manières variées. Ces décomptes hétérogènes fragilisent le bilan statistique.
Toutefois, des études macro viennent d'être conduites à partir du système SIAPS, qui permettent d'approcher les mobilités entre versants, entre ministères, d'un département à l'autre. La mobilité est assez forte au sein des ministères, faible entre ministères, au sein de la FPT, FPH, inter FP. La mobilité du secteur privé est plus faible que celle de la FPE.
Une enquête auprès des personnels a été conduite pour identifier les attentes. Résultats non disponibles encore. Mais il ressort que les personnels se sentent peu accompagnés dans leur projet.
Aux yeux de la mission, la mobilité est un moyen d'assurer la continuité et l'adaptation du service. Il faut satisfaire les demandes des agents. Ceux-ci s'adaptent aux évolutions professionnelles en bougeant.
Sur les plateformes RH : leur rôle n'est pas stabilisé ; elles ont débuté des cartographies d'emplois.
Le 3ème élément du rapport est d'analyser les dispositifs d'attractivité que sont les primes, la NBI et les autres éléments (avantage spécifique d'ancienneté, bonification dans les mouvements). Les dispositifs sont jugés éparpillés, parfois avec des montants très faibles (indemnité de résidence maximum 3% du traitement). Ils fonctionnent par empilement, et procèdent plutôt de la compensation.
Les concours régionalisés ou à affectation régionale ne résolvent pas la difficulté des zones moins attractives.
Le DGAFP considère que la gestion des fins de carrière serait plus facile si les agents avaient l'habitude de bouger.
La FSU relève que si la mobilité peut répondre à certaines exigences du service, il faut trouver l'équilibre avec l'intérêt tiré de stabiliser les personnels. Quelle rôle pour les équipes pour assurer la mémoire ? quel rôle pour la formation ? Dans certaines situations, les mobilités sont trop fréquentes ; il y a une survalorisation de la mobilité.
Les personnels transférés à la FPT ont perdu un droit à mutation. Comment le reconstruire ?
S'agissant de l'attractivité des territoires , il y a la question du coût et de la disponibilité des logements, mais aussi celle des services, des équipements, un ensemble qui pose la question des politiques d'action sociale.
Quel est le lien entre les statistiques citées et le troisième sujet ?
Quelles sont les pistes d'évolutions que la mission envisage ?
Pour la FSU, les dispositifs doivent être transparents et objectifs.
Obligation est faite aux fonctionnaires de rejoindre leur poste. S'il y a des emplois vacants, c'est que les recrutements n'ont pas été à la hauteur des besoins, ce qui pose la question de l'attractivité des fonctions, de leur reconnaissance, des rémunérations.
En réponse, les membres de la mission disent avoir repéré ces difficultés mais évoquent le contour de la mission qui leur est confiée. Leur réflexion semble chercher à permettre des mobilités entre administrations, au sein d'une même zone géographique. Aucune réponse sur les préconisations indemnitaires, sur la NBI, l'ASA.
Le DGAFP annonce une nouvelle réunion à l'automne, après la remise du rapport. On dispose d'un support législatif si besoin est.

Sophie Lebret, membre du cabinet de la ministre, reconnaît qu'il y a beaucoup de sujets liés à celui-là.

CTP MEN, intervention de la FSU sur le rapport annuel du CHSCT

La FSU se félicite que le rapport annuel du CHSCT pour l'année 2012 soit présenté dés le mois de juillet alors que celui de l'année 2011 nous a été présenté au mois d'avril dernier. La FSU tient a souligner la qualité du rapport qui nous est présenté tant par le travail qui a été mené en amont lors de sa discussion au CHSCT que parce qu'il est honnête et ne masque pas les réalités.

Toutefois, les réalités interrogent : le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) n'est réalisé que dans 44 % des EPLE et 23 % des écoles. Alors que nous avions pu remarquer une progression ces dernières années, cela constitue cette année une stagnation. Or, l'absence de ce document ou son mauvais renseignement dans les écoles, les établissements et les services ne permet pas de mettre en place une prévention efficace. En effet, le DUER permet aux CHSCT d'obtenir des informations pour préconiser des mesures et permet de sensibiliser les personnels aux risques professionnels qu'ils encourent. Nous le savons tous, la prévention primaire, si elle est bien menée, permettra de repérer plus rapidement et de diminuer les troubles musculo-squelettiques, les risques psycho-sociaux et les maladies professionnelles. Dans ce cadre, nous notons une difficulté à obtenir un état des lieux des cas de suicide dans nos professions. Même s'ils ne sont pas tous liés à l'exercice professionnel, seule une analyse exhaustive de ces cas permettrait d'en identifier l'origine. Il reste indispensable d'agir également en direction des comités médicaux départementaux et du comité médical supérieur afin que les CLM et CLD, dont ceux de prévention, reconnus nécessaires par des médecins et des experts soient accordés à temps.

Ce rapport contient de nombreuses préconisations que nous retrouvons dans le document des orientations stratégiques. Nous en pointons quelques unes : réaliser un inventaire exhaustif des risques identifiés dans les écoles, les établissements et les services ; clarifier la répartition des compétences des CHSCTA et D et mieux articuler les deux niveaux, mais aussi instaurer un véritable dialogue entre le CHSCT et le CT auprès duquel il est placé ; élaborer, dans toutes les académies et les départements, un programme annuel de prévention ; prendre en compte, dans toutes les académies et tous les départements, la prévention des risques provoquant des TMS ; prévoir la consultation des CHSCT avant toute transformation importante des postes de travail, ou toute évolution des modes d'or-

ganisation du travail ou de restructurations des champs disciplinaires. Nous mesurons le chemin à parcourir quand nous constatons la manière dont nos collègues des disciplines STI ont été traités. Le décret 2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire modifie les conditions de travail des enseignants. A ce titre, les CHSCT doivent pouvoir donner un avis son impact pour les personnels.

Comme le pointe le rapport et le document d'orientation, la FSU considère qu'il y a urgence à traiter la question de la médecine de prévention qui, dans notre ministère, est exsangue. Même si cette question n'est pas exclusivement du ressort du MEN, les personnels ont droit, comme tous les salariés, à une médecine de prévention digne de ce nom. Le phénomène de sous-déclaration que pointe le rapport doit interroger notre administration. De nombreux collègues sont dissuadés de constituer un dossier de demande de maladie professionnelle en raison de la lourdeur de la procédure et de son issue incertaine. La FSU n'est pas persuadé que l'élaboration d'un guide pratique pourra, à elle seule, répondre à cette problématique. La place et le rôle des inspecteurs santé sécurité au travail et des acteurs de prévention que sont les conseillers et assistants de prévention doivent être réaffirmés et confortés.

Mais ces orientations ambitieuses, que nous partageons, ne pourront concrètement être mises en œuvre que si des moyens sont alloués aux membres des CHSCT. Le projet d'accord cadre en cours de discussion à la FP prévoit l'attribution d'un temps spécifique pour l'exercice de ces missions. Dans l'attente de la finalisation de cet accord et de sa transcription réglementaire, la FSU demande que les moyens soient attribués dés la rentrée 2013 aux membres des CHSCT dans les départements, académies comme au niveau national.

CTP MEN du 11 juillet, déclaration de la FSU

A l'occasion de la dernière réunion, la FSU a alerté sur les conditions de préparation de la rentrée 2013. La FSU et ses syndicats sont mobilisés pour accompagner les personnels, qu'il s'agisse de leur réemploi pour les précaires et pour tous des conditions de travail.

Malgré les créations de postes nous savons déjà que compte tenu des dégradations accumulées et des hausses des effectifs d'élèves, dans bon nombre d'écoles, de collèges et de lycées et de services, les conditions de la rentrée seront aussi difficiles que ces dernières années. Ainsi, dans le 1er degré, la nécessité de limiter les effectifs par classe n'a pas permis aux nouveaux dispositifs de se déployer en totalité. La dispositif « plus de maîtres que de classes » se met en place bien souvent par la transformation de postes surnuméraires ou en compensation d'une fermeture de classe. Le dispositif « accueil des moins de 3 ans » concernera quant à lui peu de classes. Dans le second degré, le nombre d'élèves par classe, en collège comme en lycée, sera en augmentation et la baisse de nombre de TZR que nous constatons nationalement conduira inévitablement à une baisse de la couverture des besoins de remplacement par des titulaires et au recrutement de nouveaux contractuels. Dans le cadre des vies scolaire, nous regrettons la suppression d'environ 2 000 poste d'AED. Les nouveaux emplois aidé recrutés ne répondant pas aux besoins des établissements et aux missions à assurer. Dans les services administratifs, les créations sont très loin de compenser les purges précédentes.

La FSU note positivement la prise en compte des besoins d'aide administrative à la direction d'écoles. Toutefois, elle s'inquiète de voir se renouveler des emplois aidés au lieu de la création ou recréation de postes statutaires.

Concernant les concours de recrutement d'enseignants, une nouvelle fois, tous les postes ne pourront pas être pourvus faute de candidats en nombre suffisant. Certains départements pour le 1er degré (Créteil, Versailles, Paris, Guyane, Réunion...) et certaines disciplines pour le 2nd degré (mathématiques, anglais, lettres classiques...) sont sinistrés. Environ 25 % de postes ne seraient pas pourvus dans le second degré.

C'est dire l'urgence d'agir pour rendre attractif nos métiers et ainsi augmenter le vivier. Cela passe par l'amélioration des conditions de travail des enseignants et de leur formation. Cela passe aussi par la revalorisation de leur métier. Là aussi nous sommes loin du compte. L'indemnité de 400 euros pour les PE est certes positive mais pas à la hauteur des attentes. Pour les autres personnels, les mesures catégorielles risquent d'être repoussées aux calendes grecques. Nous aurions souhaité une programmation. Le retour des débuts de carrières des personnels enseignants et CPE au 1er échelon (1,1 SMIC) est à l'opposé de ce qu'il faudrait faire. La FSU renouvelle sa demande que le gouvernement renonce à cette mesure. Dans le même temps, pour la 4e année consécutive, les fonctionnaires voient leur salaire bloqué du fait du gel de la valeur du point d'indice, ce qui les pénalise particulièrement. Le projet de réformes des retraites, avec la campagne menée actuellement contre les fonctionnaires, est inacceptable. C'est pourquoi la FSU, avec d'autres organisations sera dans l'action, avec grèves et manifestations le 10 septembre sur les questions de retraites, de l'emploi, des salaires et de l'avenir des services publics.

S'agissant des lauréats des concours, plusieurs situations doivent être pointées. Les conditions d'exercice et de formation des stagiaires de la rentrée 2012 sont reconduites à cette rentrée. La FSU regrette qu'aucune amélioration n'ait pu être actée. En outre, en l'absence de publication d'instructions autre qu'un bref rappel dans la circulaire portant sur les contractuels admissibles, les réponses à plusieurs difficultés rencontrées cette année n'ont toujours pas de réponse, notamment celles du service des documentalistes stagiaires et de l'absence de compensation de la décharge des CPE. Pour l'EPS, les circulaires rectorales ne rappellent pas toutes la précision du forfait AS/UNSS de 3h sur un trimestre. Aucune précision n'a été donnée s'agissant des stagiaires lauréats des recrutements réservés. La FSU considère qu'ils doivent bénéficier de la même décharge que les autres stagiaires et d'une formation prenant en compte leur expérience.

La clause de sauvegarde proposée par l'administration pour le classement des contractuels reçus aux concours est une réponse à la demande unanime des organisations syndicales représentants les personnels dans ce CTM de suppression de la clause du buttoir prévue dans le décret de 1951 sur le reclassement. Cette mesure est cependant insuffisante car elle ne concerne que peu de personnels. De plus, elle ne permet pas une véritable prise en compte de l'ensemble de l'ancienneté acquise par les contractuels. Malgré ses demandes répétées sur cette question, la FSU regrette qu'un travail plus approfondi n'ai pas pu être conduit en amont de cette décision. Elle demande que le problème de fond de la clause du buttoir soit discuté le plus rapidement possible et que des solutions soient trouvées.

La mise en place de la réforme des rythmes scolaires à la rentrée 2013 place, dans certaines communes, les projets éducatifs territoriaux en concurrence avec l'enseignement obligatoire de l'EPS, premier et second degré, et le sport scolaire sur les installations sportives. Nombre d'établissements du second degré sont actuellement dans l'incapacité de préparer la rentrée dans de bonnes conditions. Les incertitudes, parfois même l'éviction, sur certaines installations, « salles de classe » de l'EPS, ne permettent pas de mettre en cohérence l'organisation des cours d'EPS avec les installations sportives nécessaires à la réalisation des programmes. Nous considérons que les enseignements obligatoires doivent être prioritaires sur tout autre dispositif qui ne l'est pas.

La FSU souhaite aussi alerter sur les conditions d'organisation de l'accueil des contractuels admissibles aux concours 2014 anticipés. Les contrats doivent couvrir toute la période de l'année scolaire. Dans le second degré, le maximum de service des enseignants doit être de 15 h, en cohérence avec les dispositions relatives à leur rémunération et afin de leur permettre de suivre la formation prévue. Manifestement, toutes les académies n'ont pas envisagé les choses ainsi. En outre, pour la FSU il est inacceptable que le tuteur soit désigné par le chef d'établissement.

Le rapport sur la professionnalisation des accompagnants des élèves handicapés juge nécessaire cette professionnalisation. Pour la FSU, celle-ci doit se faire dans le cadre de la Fonction Publique. Le niveau de qualification de ces personnels doit permettre de prendre en compte la diversité des situations, certaines fonctions nécessitant une bonne connaissance des contenus disciplinaires et des pratiques pédagogiques afin de répondre aux besoins des élèves. Le cadre statutaire que la FSU appelle de ses vœux doit permettre l'entrée à plusieurs niveau et ouvrir des possibilités de promotion. Enfin, des mesures transitoires doivent être élaborées de toute urgence et sans préjuger du futur cadre d'emploi afin que les personnels exerçant aujourd'hui la fonction d'AVS puissent poursuivre leurs missions et intégrer le nouveau dispositif dès qu'il sera mis en place.

Agenda social, catégorie C

Ci-après le compte-rendu de la la réunion qui se tenait dans le cadre de l'agenda social le 23 juillet sur la rénovation du régime indemnitaire et la revalorisation de la catégorie C

Une ultime réunion dans le cadre de l'agenda social s'est tenue pour cette année. A l'ordre du jour étaient inscrits la rénovation du régime indemnitaire et la revalorisation de la catégorie C. La FSU était représentée par Bernadette Groison et Bruno Lévéder.

La FSU a rappelé tout au long des discussions sur ces deux sujets ses revendications pour l'ensemble des agents de la Fonction publique, et notamment : une revalorisation indiciaire générale par le dégel de la valeur du point, l'attribution uniforme de points à tous les niveaux, la reconstruction de l'ensemble de la grille dans un travail cohérent sur les trois catégories, la nécessité de requalifier les emplois dans les grades correspondant aux fonctions exercées, la transparence sur les régime indemnitaire, leur harmonisation vers le haut pour permettre d'intégrer dans le traitement indiciaire tout ce qui, dans l'indemnitaire, relève du complément salarial.

Concernant la proposition du gouvernement sur la mise en œuvre d'un régime indemnitaire unique commun à l'ensemble de la fonction publique (filières administratives, techniques et sociales des trois versants), l'ensemble des organisations syndicales ont fait part de leurs réserves. La FSU a indiqué que cela ne répondait pas aux exigences portées. Lisser les dimensions les plus rugueuses de la PFR ne suffit pas, il faut au contraire faire baisser la part de l'indemnitaire dans les rémunérations au profit de l'indiciaire. La FSU a rappelé son opposition à l'individualisation du montant des indemnités maintenue dans le projet gouvernemental, comme de soumettre une partie significative de la rémunération, fusse annuellement, à ce qui peu ou prou peut être compris comme le mérite.

Notre opposition à son projet a conduit le gouvernement à proposer un nouveau rendez-vous, fin août, après consultation des organisations syndicales.

Ayant choisi l'austérité, le gouvernement est aujourd'hui empêché de rénover la grille de catégorie C, à rebours d'ambitions affichées. Après la présentation d'une nouvelle grille améliorant la situation des agents, le reclassement proposé effaçait l'essentiel de ces avancées, si bien que l'ensemble des organisations syndicales l'ont refusé. De plus, celui-ci replaçait les agents à des échelons inférieurs et produisait parfois des allongements de durée en perspective pour atteindre des indices comparables dans la progression de la carrière.

Cette grille étant provisoire, le reclassement aurait été probablement aussi mal vécu que celui consécutifs aux accords Jacob. Même si l'esprit est cette fois-ci différent puisque le déroulement des échelles était raccourci et que nombres d'incohérences pouvaient être réparées…

Cela nécessitait, pour la FSU comme pour nombre d'organisations syndicales (CGT, Solidaires, FO), un reclassement à partir du haut de la grille, à échelon égal.

La rénovation de la grille proposée par le gouvernement s'est heurtée à l'austérité budgétaire dans laquelle il s'enferre.

Devant l'opposition unanime des organisations syndicales quant au projet de reclassement et à défaut de faire les choix budgétaires nécessaires, le gouvernement proposera fin août un projet d'attribution uniforme de points indiciaires sur la grille de catégorie C.

Ces deux sujets sont donc remis à l'ordre du jour de réunions début septembre.

La discussion sur les grilles en elles-mêmes sera reprise à l'automne, à l'occasion du chantier prévu sur la rénovation de l'ensemble de la grille indiciaire.

Courrier du 2 septembre 2013 à Mme LEBRANCHU

Madame la Ministre,

Est inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social le remplacement de la Prime de Fonctions et de Résultats par un nouveau dispositif indemnitaire.

Nous ne reviendrons pas ici à l'ensemble des éléments qui ont fondé notre opposition, nous contentant de souligner que nous étions en désaccord avec la logique instaurant un caractère trinôme au revenu des fonctionnaires : un revenu « fixe » fondé sur le traitement indiciaire et deux parts variables dépendant en théorie des fonctions occupées pour la première, et du « mérite » pour l'autre. Bref, cette logique d'individualisation n'a pas manqué de créer de nouvelles inégalités de traitement et d'accroître les effets d'aubaines et l'arbitraire. Autant dire que, pour la FSU, la critique de la PFR ne se borne pas à sa lourdeur de gestion !

Le principal problème que soulève l'indemnitaire aujourd'hui est qu'il n'est plus utilisé comme un accessoire de la rémunération destiné à prendre en compte quelque sujétion, situation spécifique ou accroissement temporaire de la charge de travail. Il a été depuis une vingtaine d'année utilisé pour pallier la faiblesse des traitements.

Soulignons, au titre des conséquences, l'aggravation des inégalités provoquée dès lors que l'ensemble de la Fonction publique ne verse pas les régimes indemnitaires de la même manière. Dans la Fonction publique de l'Etat, les taux versés et les pratiques sont extrêmement variables d'un ministère à l'autre, sinon d'un niveau de gestion à l'autre. Cela est encore pire dans la Fonction publique territoriale puisque de nombreuses collectivités ne versent même pas de régime indemnitaire. Dans chacune des catégories renseignées dans le
rapport annuel, le taux de primes perçues par les femmes est inférieur à celui des hommes.

La critique de l'individualisation des rémunérations que l'indemnitaire implique ne procède pas d'une opposition dogmatique, ou même idéologique. Elle est d'abord fondée sur l'incapacité à définir des critères clairs visant à exclure tout effet d'aubaine ou toute pratique relevant d'une forme d'arbitraire. La mise en oeuvre de la PFR a démontré par la pratique combien ceux-ci s'imposaient rapidement dès lors que la possibilité réglementaire en était ouverte.

Enfin, du fait que les indemnités n'entrent pas, ou peu, dans le calcul des pensions, beaucoup d'agents, à commencer par ceux percevant les revenus indiciaires les plus faibles, se sentent déclassés lorsqu'ils font valoir leurs droits à pension. C'est un élément qui vient dégrader encore certaines situations déjà fort délicates.

La FSU défend depuis toujours que le traitement indiciaire doit être l'essentiel de la rémunération. C'est en ce sens qu'elle revendique que les primes doivent être intégrées, après alignement sur les taux les plus favorables, dans le traitement indiciaire dans le cadre d'une reconstruction d'ensemble de la grille indiciaire.
C'est à partir de ces réflexions, analyses et éléments revendicatifs que la FSU a critiqué la proposition que votre ministère a faite en mai dernier, et réitéré cette critique le 23 juillet dernier.

La première raison est qu'il n'y a pas de remise en cause de la logique d'individualisation que la PFR avait introduite. En effet, la proposition de votre ministère indique que « l'indemnité reposera sur une formalisation précise des critères fonctionnels et des critères liés au parcours de l'agent », précisant même qu'une partie de ces derniers procéderaient d'une prise en compte de « l'expérience accumulée par l'agent tout au long de son parcours professionnel ».
Pour la FSU, ce qui procède de la rémunération des fonctions d'un personnel, dès lors que celles-ci relèvent de son statut, relève du traitement indiciaire. Le cas échéant, le traitement peut se voir compléter de points additionnels sous forme de NBI. De même, l'appréciation de l'expérience et de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fait sur la carrière. Introduire une appréciation duale dont une partie serait fondée sur l'indemnitaire nous paraît être une remise en cause d'un des fondements de l'esprit du statut général.

La seconde raison tient au fait que le complément indemnitaire annuel, envisagé pour « prendre en compte l'engagement professionnel de l'agent et sa participation au collectif de travail », revient à faire reposer une partie de l'indemnité sur l'appréciation du « mérite ». Aucun argument n'est développé en ce sens.
Pour la FSU, l'opacité qui caractérise aujourd'hui la politique indemnitaire en bien des secteurs de la Fonction publique appelle au contraire à inverser la tendance installée qui consiste à ce que l'indemnitaire pèse de plus en plus dans la rémunération. La proposition avancée vise à renforcer son rôle dans la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises en lieu et place d'une réflexion sur une politique de promotion renforcée dans la Fonction publique.

Vous comprendrez, Madame la Ministre, pourquoi la proposition d'instaurer un régime indemnitaire unique sur les fondements du projet « d'indemnité d'exercice des fonctions » qui nous a été présenté ne peut recevoir l'accord de la FSU.

Enfin, il est affiché une priorité de mise en oeuvre pour la filière sociale et la catégorie C de la filière administrative. Celle-ci confirme évidemment l'ensemble des craintes et critiques que nous formulons ci-dessus. Concernant la filière sociale, la FSU rappelle qu'elle porte la revendication du passage des corps et cadres d'emploi en catégorie A eu égard aux niveaux de qualification et aux niveaux de responsabilité professionnelle mis en oeuvre. Concernant la catégorie C, l'urgence relève également de mesures générales portant sur le traitement indiciaire.

La FSU souhaite poursuivre la discussion et avancera ses arguments pour que cette réforme annoncée du régime indemnitaire ne se traduise pas par de nouveaux reculs et de nouvelles dégradations pour les agents de la Fonction publique.

Elle est disponible dès maintenant pour toutes rencontres ou réunions à ce sujet.

Je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Bernadette GROISON

Retrouvez les infos sur le site web de la fsu: http://fsu.fr

Imprimé par nos soins- n°ISSN: 1247-2859- N°CPPAP: 0710 S 07455 - Dépôt Légal: Septembre 2013 - Prix: 0.40€
Directrice de la Publication: Bernadette GROISON
POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, **Info**
104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS - TEL: 0141632730 - FAX: 0141631548 – **Courriel** : fsu.nationale@fsu.fr