

Spécial Personnels Administratifs

Sommaire

p1 Edito
p2 ONP
p3 La Centrale
p4 à 8 RGPP

Composé et imprimé
au siège de l'Union Nationale
55, rue Pixérécourt
75020 Paris
Tél : 01 46 36 76 93
Fax : 01 46 36 42 63
N° CPPAP : 1009 S 07034
Directeur de la publication
Richard Viallet
atoss.cgt@wanadoo.fr
www.cgt-atoss.org

Edito :

Malgré un début d'année qui s'annonce difficile, le SGPEN-CGT vous souhaite à tous une bonne année 2009.

Nous devons faire front à toutes les attaques gouvernementales qui remettent en question nos droits et notre statut de fonctionnaire d'Etat. Il nous appartient de nous battre pour nous opposer à la politique actuelle, notamment à la RGPP, qui n'a qu'un seul but rentabiliser les services publics, précariser les personnels et détruire le statut général de la Fonction Publique.

Nous devons mobiliser tous les collègues pour dénoncer les suppressions de postes, les surcharges de travail qui nous sont imposées et la création d'un nouveau système de primes qui veut uniquement individualiser nos carrières.

Cette avalanche de «réformes» qui conduit à de gravissimes retours en arrière, se voit désormais opposée un front syndical uni sur des objectifs revendicatifs, capable de donner espoir et de rassembler des millions de salariés le 29 janvier 2009.

Ensemble, nous exigeons : la priorité donnée au maintien des emplois, l'amélioration du pouvoir d'achat et la réduction des inégalités, une protection sociale dans un cadre collectif et solidaire, la préservation et l'amélioration des garanties collectives, des entreprises et une fonction publique répondant aux besoins de notre société et de la population.

**Tous en grève
le 29 janvier 2009
pour participer massivement
aux manifestations.**

Françoise BLAZY.

LA RGPP

La Révision Générale des Politiques Publiques est la continuité des réformes mises en place pour casser les services publics. Elle est une émanation de la loi triennale des Finances Publiques (2009-2012). Le budget doit traduire les programmes mis en place c'est-à-dire par extension la réduction de fonctionnaires pour atteindre les objectifs financiers.

La RGPP signifie la détérioration des services rendus au public, ouvrant ainsi la voie à la privatisation des activités les plus rentables.

Le rapport Silicani est clair : « poursuivre l'ouverture progressive à la concurrence, développer différents modes d'externalisations, permettre une fonction publique mobile, attractive, la rendre productive, flexible, généraliser les contrats pour les salariés. »

Les enjeux de la RGPP sont les suivants :

- réduire la fonction publique autour de quelques fonctions régaliennes de décision et de contrôle,
- démanteler les services publics, en les confiant au secteur privé,
- instaurer une logique marchande, concurrentielle qui s'oppose aux grands principes d'égalité, de continuité et de neutralité des services publics.

Pour les fonctionnaires, la RGPP signifie :

- la suppression massive de postes (35 000 à 40 000 par an),
- la suppression des principes qui régissent l'emploi des fonctionnaires.

Pour les fonctionnaires, la RGPP signifie :

- la suppression massive de postes (35 000 à 40 000 par an),
- la suppression des principes qui régissent l'emploi des fonctionnaires.

Les garanties statutaires remises en cause

Le projet de loi relatif à la mobilité et les parcours professionnels dans la Fonction Publique a été adopté par le Sénat après une déclaration d'urgence. Il est enregistré depuis le 30 avril 2008 à l'Assemblée Nationale. Le 20 octobre dernier, le secrétaire d'Etat en relation avec le Parlement a annoncé que l'examen de ce projet de loi, initialement prévu en juin, était une nouvelle fois reporté en janvier ou février 2009.

Ce projet de loi est supposé améliorer la mobilité des fonctionnaires, en supprimant tous les obstacles juridiques. Il fait miroiter des carrières plus avantageuses. En fait, il répond entièrement aux objectifs de transformation statutaire proposé dans le livre Blanc (= réduction des dépenses publiques, volonté d'un Etat moins prestataire dont la mission serait uniquement de contrôle, mise en concurrence,...). Ce projet constitue une véritable remise en cause du statut des fonctionnaires.

Par exemple, dans le statut actuel, l'administration a l'obligation d'affecter un fonctionnaire sur un poste. La RGPP permet quant à elle :

- de cesser d'employer et de rémunérer tout fonctionnaire à n'importe quel moment de sa carrière, quels que soient ses mérites ou son ancienneté, en prenant à son égard une mesure individuelle le plaçant en « disponibilité d'office ».

Ceci dans le cas où le poste qu'il occupait aurait été supprimé et qu'il n'aurait pas pu être affecté sur un autre poste, et qu'ayant alors été placé en formation de reconversion professionnelle, le fonctionnaire aurait refusé trois propositions de postes susceptibles d'être formés par la réunion de plu-

sieurs postes à temps partiel dans n'importe quelle fonction publique, de l'Etat, territoriale ou hospitalière sans limitation géographique.

- de muter d'office sur un poste dans les conditions précitées.
- de généraliser les possibilités de travail à temps incomplet auprès de plusieurs employeurs. L'obligation faite à l'Administration d'affecter un agent reçu à un concours sur un emploi à temps complet correspondant à son grade est remise en cause (article 8).
- de le remplacer par un intérimaire recruté par une agence de travail temporaire. En effet, l'article 10 prévoit la possibilité pour toutes les administrations de faire appel à des agences d'intérim. L'Etat et les collectivités territoriales se pouvant ainsi se décharger de leurs responsabilités de gestionnaires directs au profit d'employeurs privés. De plus, cet article prévoit également des conditions d'emplois inférieures à celles pour les intérimaires intervenant dans le secteur privé.

Les conséquences pour les services

- les fusions de services dans les IA
- les suppressions de postes
- la restructuration des agences comptables

Exemple : L'Académie de Lille

Pour ce qui concerne les IA, nous avons pu constater des transferts de compétence.

Pour exemple, l'Inspection Académique de Lille s'est vu retirer des missions qui ont été transférées à l'Inspection Académique du Pas de Calais sans aucune formation des personnels (transfert des bourses et du contrôle des actes de toute l'Académie). Tout cela entraîne inévitablement des retards dans les missions et un manque d'efficacité, une efficacité très chère à nos gouvernants !!!

Par ailleurs, les suppressions de postes ou de demi postes dans les EPLE ne bénéficiant pas d'agence comptable obligent les adjoints administratifs à travailler sur deux établissements. Aucun poste n'a été créé malgré le redéploiement d'agences comptables, les rectorats ont tout simple-

ment déshabillé Paul pour habiller Jacques...

Au Rectorat, pour la gestion des examens, de nouvelles applications informatiques ont vu le jour. Ces logiciels ont pour but (en théorie !!!) de réduire le travail des collègues en transférant un certain nombre de tâches vers les établissements. Tout cela se fait sans bruit, dans la discrétion. Il est bien évident que ces transferts de tâches sont effectués sans création de poste supplémentaire dans les EPLE concernés.

Dans l'Académie, deux superbes agences comptables ont été créées. Elles regroupent au moins sept établissements. Les charges de travail pour les personnels s'alourdissent de plus en plus, ce phénomène s'accroît avec la suppression de postes.

Pour pallier ce manque de personnels, certains chefs d'établissement ont recours aux vacations. Ce qui entraînera à terme encore plus de précarité et encore plus de travail pour nos personnels.

DES RÉPONSES PEUVENT ÊTRE DONNÉES

Exemple : L'Académie de Reims : compte rendu d'action engagée par les personnels du Rectorat

A l'initiative de la C.G.T., les Personnels Administratifs de la Division des Personnels du Rectorat ont déposé le vendredi 28 novembre 2008 un préavis de grève, pour le vendredi 5 décembre 2008, afin de dénoncer la détérioration de leurs conditions de travail et l'impossibilité dans laquelle ils se trouvent désormais d'assurer un service public de qualité.

Les principales préoccupations :

- les tâches de plus en plus lourdes qui leurs sont imparties,
- la pression quotidienne, insufflée sans nul doute par le Ministère, mais répercutée sans état d'âme par les responsables du Rectorat,
- le manque de reconnaissance par l'Administration, du travail effectué dans des conditions d'effectifs minorés chaque année.
- les heures supplémentaires effectuées, sans possibilité de récupération financière ou en jours de congés.
- le non remplacement des personnels titulaires.
 - l'organisation tardive et floue du dispositif mis en place dans le

cadre du mouvement des enseignants.

- la demande des personnels sur le besoin de dialogue et de concertation pour tous les actes relatifs à leur gestion.

La Secrétaire Générale de l'Académie nous a accordé le lundi 1^{er} décembre 2008, un entretien afin de clarifier la situation. Une délégation de 25 collègues de la D.P. a été reçue, et des avancées significatives concernant les revendications ont été actées, en particulier :

- la prise en considération des charges de travail qui ne cessent de s'accroître dans l'ensemble des services du Rectorat,

- les suppressions de postes,

- le remplacement de personnels titulaires (postes vacants), par des contractuels 10 mois occasionnant des surcharges de travail, notamment en juillet et août,

- la demande des personnels sur le besoin de dialogue et concertation pour tous les actes relatifs à leur gestion.

- l'organisation dans le cadre du mouvement des personnels enseignants :

. la prise en charge de l'information des vacataires recrutés,

. la modification des plages horaires d'accueil téléphonique.

Après consultation de tous les personnels de la D.P., le préavis a été levé à l'unanimité, le mardi 02 décembre 2008, tout en rappelant à la Secrétaire Générale que nous restions néanmoins vigilants sur les suites de ce mouvement, traduisant un malaise profond des personnels, acteurs à part entière, indispensables au bon fonctionnement du système éducatif.

Pour vraiment obtenir des avancées significatives, il nous faut dans l'unité la plus large développer la mobilisation, montrer la cohérence de toutes les attaques en cours en travaillant à la convergence des luttes et avancer nos propres revendications et propositions alternatives pour que les changements nécessaires aillent dans le sens de l'intérêt de tous les personnels.

NON aux suppressions d'emplois et au démantèlement des services du secteur public du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Les syndicats CGT de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, FERC-SUP-CGT et SNTRS-CGT, de l'administration centrale, le SGPEN-AC-CGT apportent leur soutien aux personnels du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en lutte contre la restructuration des services et les suppressions de postes.

Le ministère met en application la RGPP en supprimant 53 équivalents temps pleins dès 2009, soit 10% de ses effectifs.

C'est un véritable plan social que l'on met en œuvre. L'Etat se dote d'instruments juridiques pour organiser la «mobilité» des personnels : arrêté fixant des primes de départ, d'ailleurs dérisoires, mise en place d'une «cellule de réorientation».

La ministre s'appuie sur la mise en œuvre de la LRU pour démanteler son ministère en créant un pôle de contractualisation d'une centaine de personnes qui organisera la contractualisation avec les universités.

Cet organisme sera piloté par un conseil d'orientation de 10 membres dont trois chefs d'entreprise !

Les habilitations des diplômes ne seront plus de la responsabilité du ministère mais traitées dans le cadre de la

contractualisation, ce qui fait craindre la fin des diplômes nationaux.

La restructuration de la DEPP, Direction de l'Evaluation de la Prospective et de la Performance, anticipe la suppression d'un service statistique cohérent au profit de petits services statistiques éclatés directement sous la coupe du cabinet.

Les démantèlements du service en charge de la recherche universitaire, de celui en charge des bibliothèques universitaires et de la mission scientifique et technique en charge de la promotion de la science participent de la casse des missions de service public du ministère que dénonce la CGT.

Afin de s'opposer au projet de restructuration, le SGPEN-AC-CGT appelle les personnels du MESR à faire grève massivement le 15 janvier, jour de la réunion du CTP des services du ministère et à rejoindre l'action collective prévue le 16 janvier au ministère. La FERC-SUP-CGT, le SNTRS-CGT et le SGPEN-AC-CGT appellent les personnels à participer massivement à la journée d'action du 20 janvier pour l'abandon des réformes en cours dans les universités et des EPST ainsi qu'à faire du 29 janvier une grande journée interprofessionnelle de grèves et de manifestation pour la défense de l'emploi, des salaires et du service public.

UN OPERATEUR UNIQUE POUR LA PAYE DES AGENTS

L'Etat, qui emploie près de 2.5 millions d'agents civils et militaires, s'est lancé dans un vaste chantier de modernisation et d'harmonisation de la gestion de la fonction « paye » avec la mise en place de l'Opérateur National de Paye (ONP). Créé par le décret du 15 mai 2007, il figure parmi les projets de modernisation retenus lors du premier Conseil de modernisation des politiques publiques le 12 décembre 2007.

Les enjeux de la réforme de la paye

La paye des agents de l'Etat est aujourd'hui organisée de manière éclatée.

Chaque ministère assure la gestion de ses propres ressources humaines et la préparation de la paye. Suivant les cas, le volume de dossiers traités par agent varie de 60 à 600. Le Trésor Public, qui reçoit les informations, assure ensuite le calcul et le versement de la paye des agents.

Les applications informatiques sur lesquelles travaillent les agents datent des années 70.

Ces systèmes vieillissants ne garantissent plus la sécurité des informations collectées et traitées.

Les missions de l'ONP

L'ONP, dont les instances de gouvernance ont été désignées (comité stratégique, comité directeur, directeur de l'ONP), doit devenir **à terme l'opérateur unique du traitement de la paye des agents**. Ses principales missions reposent aujourd'hui sur la construction et la mise en œuvre d'un nouveau système d'information de la paye et d'un système d'information décisionnel interministériel en matière de paye et de ressources humaines.

L'application existante va être remplacée par un progiciel de gestion intégrée. Ce nouvel outil sera alimenté par les données des systèmes d'information des ressources humaines ministériel (SIRH).

2012 : premiers bulletins de paye ONP

La création de l'ONP traduit une véritable volonté de l'Etat de se doter d'outils performants et d'une organisation structurée pour améliorer la chaîne de la paye. **Sa mise en place devrait également permettre à l'Etat de supprimer des emplois : réduction de 3000 postes dédiés à la paye dans les ministères et de 800 au Trésor Public.**

réduction de 3000 postes dédiés à la paye dans les ministères et de 800 au Trésor Public

LA PFR

Le 03 novembre 2008, André Santini a dévoilé un projet de décret instituant une prime de fonction et de résultat (PFR) dans la Fonction Publique. Ce projet est maintenant le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 (JORF n° 0304 du 31 décembre 2008). Dans le même temps, un arrêté fixant les montants de référence de la PFR et un arrêté fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du présent décret ont été publiés.

Ce décret instaure une prime unique qui remplacera les primes existantes. Elle est constituée de deux parties :

- une partie fixe, dite de fonction, dont le montant sera défini durablement par chaque ministère au regard du type d'emploi, du niveau de responsabilité qui s'y attache, du niveau de qualification requis et de l'ancienneté ;
- une partie, dite de résultat, dont le montant est fixé individuellement et annuellement en fonction des résultats obtenus aux objectifs fixés à chaque fonctionnaire.

La PFR, dont l'application est prévue dès le 1^{er} janvier 2009 pour tous les personnels de catégorie A de la filière administrative de la Fonction Publique d'Etat, sera progressivement mise en place pour toutes les catégories de fonctionnaires au plus tard le 1^{er} janvier 2012. Elle sera à terme étendue à l'ensemble des personnels de toute la Fonction Publique.

Il est important de souligner que cette mesure est une véritable entrave au droit du fonctionnaire car à grade égal, la part de la prime de fonction sera différente selon les missions confiées. En effet, les montants individuels de la PF sont déterminés par le Chef de Service qui classe chaque poste dans plusieurs catégories (2 à 6 maximums par grade ou corps) en fonction de la cotation définie au niveau ministériel. Ce sera donc le chef de service, par le biais des fiches de

poste (cela fait bien trois ans qu'ils nous demandent de rédiger nous même la rédaction de ces fiches !), qui décidera des responsabilités données à chacun.

Quant à la prime de résultat c'est-à-dire le comportement et la manière de servir des fonctionnaires, elle peut être égale à zéro. Là encore, ce sera le jugement « objectif » du chef de service qui en décidera.

Pour la CGT, le but de la PFR est d'individualiser les rémunérations des personnels et par ce biais d'en finir avec le socle constitué par le point d'indice et la grille indiciaire. Ce système va considérablement amplifier la part variable du salaire à l'instar de ce qui existe déjà dans le secteur privé.

Par ailleurs, le développement des parts variables, pour l'essentiel non pris en compte pour la pension et l'assurance maladie, s'effectue sur fond de blocage du traitement indiciaire de base. De fait, nos retraites vont encore être amputées.

Pour 2008, les augmentations générales ont été limitées à 0,8 % alors que l'inflation est largement supérieure. Il en découle l'écrasement continu de la grille des rémunérations de la Fonction Publique.

Les revendications de la CGT se doivent d'être à la hauteur du malaise profond des fonctionnaires et de répondre à l'enjeu social, soit :

- porter le salaire minimum de la Fonction Publique à 1500 euros nets avec répercussion sur toute la grille salariale,**
- augmenter significativement tous les traitements et pensions de manière à rattraper la perte du pouvoir d'achat,**
- le point d'indice doit être réévalué en fonction du coût de la vie,**
- nécessité d'intégrer les primes dans les salaires.**
- nécessité d'intégrer les primes dans les salaires.**

Puisque Sarkozy est le soi-disant candidat porteur du pouvoir d'achat, il faut exiger de son gouvernement des négociations qui prennent en compte toutes nos revendications. Il faut en finir avec les disparités salariales provoquées par des primes qui renforcent l'iniquité de traitement.

Quel est le lien entre la PFR et la procédure d'évaluation ?

La détermination du montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats résulte de la procédure d'évaluation. L'objectif est d'évaluer les agents annuellement et de leur notifier, suite à cette appréciation, le montant de la PR obtenue. Ce montant sera revu à la hausse ou à la baisse en fonction des résultats de l'évaluation. Des questions se posent : doit-on imaginer que des quotas seront mis en place ? Les personnels ayant rempli leurs objectifs auront-ils une prime maximale ?

Tout cela donne à réfléchir sur le sens donné à l'entretien d'évaluation qui a remplacé la procédure de notation et sur le « mérite » dans les services publics.

La PFR va accentuer la mise en concurrence des salariés au sein des bureaux et renforcer l'individualisme. Mais surtout, ce système introduit dans la Fonction Publique une logique de travail au rendement avec, la plupart du temps, des critères antagoniques aux missions du service public.

Pour un agent, le mérite est la mesure des efforts qu'il a déployé afin de servir l'intérêt général, en obéissant scrupuleusement aux ordres, et ce, sans souci premier de son intérêt personnel. Le mérite, dans la Fonction Publique, ne peut pas et ne doit pas être mesuré de manière identique à celle du privé, tant les finalités sont différentes.

Dans le privé, des indicateurs quantitatifs de performance sont facilement utilisables : dépenses, recettes, bénéfices, production,...

Le mérite correspond aux efforts réalisés pour atteindre ces objectifs de performance.

Dans le public, même si des indicateurs de performance peuvent servir, notamment dans le cadre de la LOLF, en terme de gouvernance (capacité d'une organisation d'être en mesure de contrôler et de réguler son propre fonctionnement), ils ne peuvent pas être utilisés pour mesurer le mérite des agents publics.

Le mérite pour un fonctionnaire correspond aux efforts réalisés afin de satisfaire l'intérêt général. Pour cela, le statut assure l'indépendance du fonctionnaire et lui offre des garanties indispensables pour agir avec désintéressement afin de traiter tous les usagers avec impartialité et neutralité.

La nouvelle procédure d'évaluation amplifie le rôle du supérieur hiérarchique car lors de l'entretien, le chef de service fait uniquement appel à des appréciations et à des considérations subjectives. Il n'y a pas de négociation possible sur les moyens donnés pour atteindre l'objectif fixé par le supérieur N+1.

La CGT dénonce l'individualisation des salaires et la mise en concurrence des personnels. Elle demande un système de notation juste et l'abrogation de l'évaluation.

Si un système de notation et d'évaluation devait exister, il ne devrait en rien entraver la carrière des fonctionnaires.

« Pour continuer à avancer ensemble, pour être mieux organisés, pour agir et gagner, renforcer le syndicalisme CGT, j'adhère à la CGT-ATOSS »

Nom/Prénom Fonction

Grade Echelon

Adresse de l'établissement ou du service

Code postal Ville

Signature

À retourner à l'Union Nationale des SGPEN-CGT - 55 rue Pixérécourt - 75020 PARIS.

Vous pouvez également adhérer en ligne sur www.cgt-atoss.org