

## FICHE 19

# SÉCURISER LA GESTION DES CARRIÈRES, VERS UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ

### La CGT propose

La CGT revendique le droit au travail pour tous et toutes. Ce travail doit s'exercer avec un salaire permettant de vivre dignement et qui tient compte des qualifications acquises tout au long de la carrière. La CGT porte l'objectif d'un nouveau statut du travail salarié avec comme colonne vertébrale une Sécurité sociale professionnelle constituée de droits individuels et garantis collectivement. Nouveaux, précis, concrets, liés au fait même d'être travailleur·euse ils doivent compléter les autres volets de la protection sociale et les conforter.

Ce statut du travail salarié doit trouver son équivalent dans les statuts existants actuellement (statut des fonctionnaires, statuts publics ou semi-publics divers) tels qu'ils ont été souhaités à la sortie de la seconde guerre mondiale.

Pour la CGT, les services publics doivent être indépendants des pouvoirs politiques en place pour pouvoir exercer leurs missions en toute neutralité. Les règles régissant les agent·es et les salarié·es (promotion, mobilité) doivent être les mêmes pour tous et toutes et basées sur des critères liés à l'ancienneté et aux concours ou examens professionnels. Les objectifs assignés aux travailleurs et travailleuses des services publics doivent être collectifs afin d'exclure la performance individuelle, qui n'a pas sa place dans un tel service du public.

Les relations entretenues par les divers·es employeur·euses avec les organisations syndicales représentatives permettent le contrôle et la bonne application de ces règles de gestion au sein d'instances de type CAP, représentatives, encadrées et avec un réel pouvoir de décision.

### Ce qui existe aujourd'hui

L'évolution des services publics va à contre courant de ce que prône la CGT.

Selon la volonté des pouvoirs politiques, les règles évoluent vers toujours plus d'individualisation des carrières ou la performance individuelle prend le pas sur le collectif.

Que ce soit en matière de mobilité ou de promotion ce sont avant tout les résultats des travailleurs et travailleuses qui sont regardés. À titre d'exemple, pour les fonctionnaires, l'attribution des postes en cas de mobilité ou de promotion se fait de plus en plus « au choix » c'est-à-dire selon le profil et les compte-rendus d'entretien professionnel basés eux-mêmes sur leurs résultats des années précédentes.

En matière de rémunération, l'introduction du RIFSEEP dans la Fonction publique fait entrer la logique de mérite dans le traitement des fonctionnaires. Dans le secteur semi-public, l'attribution de compléments de

rémunération (non cotisés) de plus en plus importants poursuit les mêmes objectifs.

Cette méritocratie à tous les étages met directement les directeurs et directrices des administrations sous la coupe des pouvoirs politiques. Par ruissellement et en fonction des orientations décidées, elle met à mal la neutralité des services publics vis-à-vis des citoyens et citoyennes.

Cette individualisation de carrière n'est pas sans conséquence sur le dialogue social et l'activité des syndicats. Les administrations mettent tout en œuvre pour réduire l'intervention des syndicats dans leurs actes de gestion et donc le besoin que peut avoir l'agent·e public·que de son ou sa représentant·e syndical·e. La suppression des CAP de mobilité et de promotion, l'absence de commission gérant les mobilités en transparence dans certains établissements publics et l'affaiblissement des différents dispositifs traitant de l'avancement sont une incitation pour l'agent·e à se défendre seul·e ou à avoir recours au tribunal administratif plutôt qu'à son ou sa représentant·e syndical·e.

## Les moyens pour y parvenir

La Fédération revendique l'abrogation de tous les systèmes de rémunération au mérite et la mise en place d'un avancement automatique à l'ancienneté. L'avancement à l'ancienneté est le seul qui permette une pleine autonomie des fonctionnaires et agent·es public·ques et évite les inégalités de traitement.

La Fédération s'attachera à faire reconnaître les qualifications acquises et mises en œuvre aujourd'hui que ce soit en termes de structuration de l'emploi ou de doctrine d'emploi. Cela doit se traduire par une phase de promotions massives et de reconnaissance salariale.

Elle revendiquera la mise en place de règles de mobilité et de promotions basées sur l'ancienneté et la situation individuelle de l'agent·e (pour la mobilité) et non sur le mérite.