



## **Déclaration liminaire de la CGT lors du groupe de travail ministériel sur les mesures catégorielles**

Nous vivons la fin d'une période inédite de près de 6 ans de gel de la valeur du point. Cette rupture est à mettre au crédit de la mobilisation des agents de la Fonction publique et de leurs organisations syndicales. Avec les personnels, la CGT s'en félicite.

Cela étant dit, si on la rapporte aux pertes accumulées ces dernières années (6 % depuis 2010), l'augmentation annoncée – 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017 – est d'un niveau notoirement insuffisant au regard de la situation salariale des agents et des besoins de l'économie en termes de relance par la consommation.

Les agents de la Fonction publique ne peuvent rester la variable d'ajustements budgétaires des politiques d'austérité. Un service public efficace, au service d'une population en augmentation constante, implique aussi une reconnaissance par la rémunération de ses agents

La CGT estime qu'il est indispensable qu'une première augmentation de la valeur du point soit effective à compter du 1er avril, que cette augmentation ne saurait être inférieure à 2 % et qu'elle soit financée par une loi de finances rectificative, sinon, les collègues se financeront eux-même leur augmentation du point.

Pour nous, des augmentations doivent venir compenser les lourdes pertes intervenues les années antérieures et doivent s'appliquer, dans leur intégralité, avant mai 2017.

La CGT tient à souligner à nouveau son attachement au traitement brut des agents et à la Fonction publique de carrière, notre organisation revendique l'abrogation de tous les systèmes de rémunération aux mérites adossés principalement sur les primes.

Ainsi, dans le cadre de la mise en place du Protocole PPCR (Parcours professionnel carrières et rémunérations), mise en place qui est une négation de la démocratie sociale, ce protocole ayant été majoritairement rejeté ; le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) sera l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents.

Ce nouveau régime indemnitaire se déclinant, en une indemnité principale mensuelle, de « *fonctions, de sujétions et d'expertise* » (l'IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA), attribué selon des critères de mobilité, d'engagement professionnel et sur la manière de servir aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans le collectif de travail et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du Statut Général des fonctionnaires.

La CGT s'oppose donc à la mise en place du RIFSEEP à Bercy.

Votre politique régressive ne doit pas être financée sur le dos des mesures catégorielles, alors que les taux de pro pro sont constamment revus à la baisse, que le volume des promotions n'est pas utilisé intégralement sans que l'on sache ce que devient le budget.

Très attachée au concours, il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas acceptable que la publication des taux définitifs se fassent après la CAP de liste d'aptitude.

Nous vous relançons une nouvelle fois sur l'état d'avancement du dossier des ZUS, en particulier qu'en est-il de la levée de la prescription sur les arriérés ?

De même, des B en A spoliés par les accords Jacob, qu'en est-il alors même que l'année dernière avait été budgété le règlement de ce dossier, qu'est devenu ce budget?

Sur le versement indemnitaire exceptionnel, il n'est pas compréhensible d'avoir la présentation en séance alors que le gt a été reporté.

Si la prime de restructuration de service peut représenter une aide financière, elle n'est pas sans soulever plusieurs problèmes:

- le premier est que la pénibilité de la reconversion professionnelle forcée ne se mesure pas au nombre de jours de formations.
- prévue pour faciliter les mobilités forcées, on peut s'interroger sur la possibilité pour les collègues concernés de suivre plusieurs jours de formation en présentiel vu l'état des services ;
- de plus elle ne doit pas occulter les problèmes pratiques liés au droit à la formation qui ne sont pas réglés: frais de déplacement, d'hébergement, prise en compte du temps de transport dans le temps de travail.

Enfin, concernant la loi travail, les aménagements annoncés par le Premier Ministre ne répondent pas aux aspirations fortes, exprimées par les jeunes, les salarié-e-s et les chômeurs pour l'accès à l'emploi et sa sécurisation. La création d'emplois de qualité ne justifie pas la casse du code du travail mais nécessite un changement de politique économique et sociale.

Ce texte continue à diminuer les droits des salarié-e-s et à accroître la précarité, notamment des jeunes. Décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et affaiblissement des conventions collectives de branches, fragilisation des droits individuels acquis, mise en cause des majorations des heures supplémentaires, facilitations des licenciements, affaiblissement de la médecine du travail... sont autant d'exemples de régressions.

Face au chômage et à la précarité auxquels sont confrontés les salarié-e-s, les femmes et les jeunes en particulier, l'urgence est à la conquête de nouveaux droits.

Les organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) soutiennent et appuient les actions des 17 et 24 mars. Elles confirment leur appel à la mobilisation par la grève et les manifestations le 31 mars pour obtenir le retrait de ce projet de loi et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives.