

Chers collègues syndiqués de la FGAF !RAPPORT DE LA 1ÈRE COMMISSION DE TRAVAIL :**DÉVELOPPEMENT ET REPRÉSENTATIVITÉ DE LA FGAF**

Les travaux de la commission peuvent être résumés en 3 points : le bilan sur les enjeux de la FGAF dans les années à venir, une réflexion sur la représentativité de la FGAF et au sein de celle-ci, et une réflexion sur le développement de la FGAF.

1/ Bilan sur les enjeux de la FGAF

Il est indéniable que le paysage syndical français est en pleine mutation du fait de l'élaboration d'une nouvelle loi sur la représentativité syndicale. Les principales dispositions de cette loi prévoient tout d'abord la création de trois Conseils Supérieurs de la Fonction Publique (État, Territoriale et Hospitalière) chapeauté par un Conseil Supérieur transversal pour l'ensemble de la fonction publique. Ensuite, il est prévu que la modalité des élections change puisqu'elles auraient lieu le même jour ou dans la même semaine pour l'ensemble des corps, toutes fonctions publiques confondues pour les titulaires et les non-titulaires. Une troisième disposition, qui dépend de la seconde, est la nouvelle dénomination des Comités Techniques qui rompt avec la logique de corps dans la fonction publique dans leur élection et change beaucoup la base électorale par rapport aux commissions paritaires. Ces dernières devraient en effet avoir un rôle réduit à des aspects techniques de gestion des corps et les Comités Techniques être les instances de décisions. Enfin, la subvention des organisations syndicales doit être évoquée, mais les informations à ce sujet restent encore floues.

De ce bilan, il apparaît que la FGAF doit se doter d'un plan de communication et de développement pour faire face à la forte médiatisation qui ne manquera pas d'apparaître envers les plus grandes centrales syndicales le jour des élections.

2/ Réflexion sur la représentativité de la FGAF

La FGAF représente actuellement environ 110 000 voix. Ainsi, selon les propres termes d'Antoine Breining, animateur de la commission et Secrétaire général, « Nous sommes en 2^e division et nous devons éviter les barrages ». Cette métaphore footballistique met bien en avant la position actuelle de notre fédération. La commission a défini deux objectifs en terme de représentativité : faire connaître le plus possible la FGAF d'ici à 2011 et être très vigilant sur le mode de calcul des sièges pour les conseils de chaque fonction publique afin d'assurer notre représentativité.

La commission a également évoqué le retard pris dans l'élaboration de la loi (dont le texte définitif devait être publié pour la fin de l'année, mais qui ne devra paraître qu'au cours du premier semestre 2010) qui s'explique probablement par un changement dans la tendance gouvernementale.

En effet, l'esprit de la loi, au départ, voulait restreindre les interlocuteurs syndicaux en face des décideurs, mais, aujourd'hui, ceux-ci semblent avoir réfléchi et vouloir élargir le cercle desdits interlocuteurs.

Il ressort de ces différents débats la nécessité de développer la FGAF.

3/ Développement de la FGAF

La commission a défini trois grandes orientations pour le développement de la fédération.

Dans un premier temps, elle suggère de renforcer la structure de la FGAF en continuant d'accueillir de nouveaux syndicats et confédérations en son sein. Le Congrès a d'ailleurs été une belle démonstration de cette volonté puisque trois nouveaux syndicats ont été affiliés le 15 octobre. Toujours d'un point de vue structurel, la commission suggère de continuer le travail entrepris pour obtenir un siège au conseil supérieur de la Fonction Publique d'Etat et prévoit la rédaction d'un cahier revendicatif des problèmes transversaux. Ce cahier a pour but de permettre de relayer les positions de la FGAF auprès des unions régionales. Il a été rappelé également que les organisations membres de la FGAF gardent leur autonomie et qu'en aucune façon, l'une d'elles s'immisce dans les problèmes spécifiques à une autre.

Dans un second temps, la commission a émis le souhait très fort que se développent au maximum les unions régionales (UR) et départementales (UD) afin de se doter d'un maillage territorial dense et efficace et le faire fructifier (notamment par le biais d'une interaction permanente entre les différents responsables des différentes organisations membres des UR et/ou UD). La réflexion sur ce point a permis de dégager trois objectifs pour les UR : créer une dynamique locale, relayer les positions de la FGAF au niveau local et faire connaître les revendications transversales des trois fonctions publiques auprès des pouvoirs locaux. À ce sujet, la commission a d'ores et déjà dégagé un thème transversal sur lequel la FGAF pourra avoir un positionnement clair et propre aux agents de la fonction publique : les retraites.

La troisième orientation évoquée lors des débats concerne la communication. Il est apparu nécessaire à la commission d'utiliser le plus possible le logo de la FGAF en regard de celui de l'organisation membre. Il ne s'agit en aucun cas que l'un efface l'autre mais bien de les mettre en parallèle afin que les destinataires desdites organisations s'habituent au logo FGAF. Dans le même ordre d'idées, la commission suggère que les publications des différentes composantes de la FGAF intègrent un espace dédié à celle-ci. Les différents intervenants de la commission ont aussi émis le souhait de pouvoir disposer de matériel de propagande (banderoles, drapeaux, autocollants, ...) d'objets publicitaires (stylos, clés usb, etc) pour faire connaître la FGAF aux sympathisants et adhérents des différentes organisations. Une piste de réflexion de la commission reste à explorer : la possibilité d'utiliser l'IFS FGAF pour proposer des formations en communication.

En conclusion, il apparaît à la commission que l'année 2010 constitue « une fenêtre de tir » (expression utilisée par François PORTZER, co-animateur de la commission et nouveau Secrétaire général) pour développer la FGAF et que le congrès de Saint-Raphaël serve précisément à jeter les bases de ce développement. Ledit développement, comme l'a rappelé Antoine BREINING, passera par le développement des organisations au niveau local et national ainsi que par la création d'unions régionales fortes dans le respect de l'autonomie de chaque organisation sur les revendications qui sont propres à leur champ de syndicalisation.

Sébastien ROBREAU (SNALC-CSEN),
Rapporteur de la Commission.

RAPPORT DE LA 2^E COMMISSION DE TRAVAIL :

QUEL POUVOIR D'ACHAT POUR LES AGENTS PUBLICS ?

Animée par Michel Gilles et Geneviève Peirsman, la Commission a dû convenir de limiter l'ambition de ses travaux. Des quatre points qui étaient à son ordre du jour, elle n'en a pu traiter que deux, tant ont été riches les débats, notamment la question de notre juste, ou injuste, rémunération. Ses membres, représentant les trois Fonctions publiques, se sont trouvés particulièrement satisfaits de leurs échanges. Ils nous ont déjà permis de constater et de commencer à dissiper la méconnaissance que, les uns et les autres, nous avons de nos divers métiers. Ils nous ont amenés à affirmer une même détermination à défendre tous, l'intérêt de chacun.

D'abord, un constat. Le débat sur le pouvoir d'achat des trois Fonctions publiques ne peut se réduire à la seule évolution de la valeur du « point d'indice ». En effet, le gouvernement sous-évaluant l'inflation, estime très régulièrement à la baisse sa nécessaire évolution. Il n'y a, de surcroît, jamais rattrapage après constatation de la valeur réelle de l'inflation. La Fédération proteste bien évidemment avec fermeté contre ce fait.

Les choses étant toutefois ce qu'elles sont, comment compenser cette perte croissante et régulière par d'autres procédés, agissant sur le pouvoir d'achat des agents publics ?

Deux pistes ont été ouvertes :

1/ Pouvoir d'achat et « GVT »

Le « Glissement- Vieillesse- Technicité » est un concept sur lequel l'État s'appuie pour démontrer qu'il y a augmentation de notre pouvoir d'achat, en l'intégrant quasi artificiellement dans ses définitions. Il y a leurre. S'il est évident que le gain individuel s'accroît au cours de la carrière, cette évidence apparente cache le fait qu'à chaque période de celle-ci, chaque agent ne connaît aucune amélioration réelle de ses revenus. La comparaison qui peut être faite avec l'ensemble des fonctions publiques européennes démontre que **les fonctionnaires français connaissent un niveau de rémunération qui rejoint les moyennes européennes au terme du parcours professionnel seulement, et sont nettement moins bien payés aux échelons intermédiaires.** À l'heure actuelle, donc, le mode de calcul aboutit au mieux à une stagnation du pouvoir d'achat réel de l'agent tout au long de sa carrière, au pire à son inexorable régression.

Dans cette perspective, **la Fédération préconise la révision sérieuse des grilles indiciaires**, c'est une exigence impérative. **Elle devra conduire au maintien d'un « G.V.T. » minimum positif à toutes les époques de la carrière de l'agent public.** Deux approches de la question sont, par ailleurs possibles. L'une est liée au principe d'une fonction publique de carrière, l'autre à la notion d'emploi, qui inspire les évolutions statutaires en cours. Avec vigueur et avec force, la Fédération affirme son attachement au premier, mais, avec le pragmatisme d'une organisation réformatrice qui se veut réformatrice, elle ne peut occulter la seconde.

C'est aussi sous ce regard que la Fédération présente une seconde préconisation. Elle demande **une redéfinition d'ensemble du dispositif d'indemnité de résidence**, pour la population active. Elle propose de la fonder sur les données objectives établies par l'I.N.S.E.E., et incluant notamment le coût du logement. Actuellement réduite, en France métropolitaine, à trois zones limitant l'indemnité à des valeurs allant de 0 à 3 %, l'indemnité pourrait atteindre des valeurs allant jusqu'à 25 %. Le modèle en vigueur pour les Collectivités d'Outre- mer est apparu comme une référence possible.

2/ Pouvoir d'achat et « rémunération au mérite »

L'approche de la Commission a été sur ce point pragmatique. Elle a certes souligné **le danger** qu'à son sens, le **principe de « rémunération au mérite » fait peser sur le Service public, dès lors qu'il est associé à une notion de rentabilité et d'atteinte d'objectifs qu'on s'échine à réaliser,**

sans considération pour leur réel coût social. Ainsi la Commission a évoqué les effets déjà perçus dans l'Education nationale, notamment quant à la minoration des violences ou à l'exigence de résultats, et plus encore pour la Fonction hospitalière quand la limitation du temps de séjour des malades devient une priorité, sans considération pour la qualité des soins donnés.

Il convenait toutefois de faire l'inventaire de ce qui se pratique, notamment au Ministère des Finances, prototype avoué.

Deux approches là encore :

- **L'intéressement collectif.** Limité dans son montant, il est constitué par une prime unique et annuelle, versée à tous les agents d'un même service, sous réserve qu'il a atteint les objectifs cadrés par la L.O.L.F. Variable selon les services, son maximum est d'environ 600 euros. Il a vocation à être généralisé très rapidement.
- **L'approche individuelle** est constituée par la « P.F.R. ». Prime de Fonction et de Résultat, elle est pour 60% liée à la fonction occupée. On notera qu'il s'agit d'un dispositif unique regroupant l'ensemble des primes déjà existantes. Pour les 40% restant, elle est liée à la « manière de servir » de l'agent, notion connue mais toujours contestable. On observera que ce reliquat est lui-même scindé en deux parties, certes variables et constituées d'un minimum garanti de bonus, et d'un montant défini suite à l'évaluation établie à la suite de l'entretien annuel avec le responsable direct de l'agent.

Dans la perspective qui lui était assignée, ce dispositif est apparu à la Commission présenter l'inconvénient majeur de faire disparaître une part de la lisibilité du pouvoir d'achat dans l'effacement de références communes.

Considérant qu'une position de refus massif et sans nuances, d'une part ne correspondrait pas nécessairement à l'esprit de tous nos membres, d'autre part serait une impasse, la commission souhaite que la Fédération agisse en toutes circonstances comme une force d'inquisition. **Elle devra en permanence, et dans le cadre des négociations ministérielles ouvertes, être la source d'interrogations précises sur les effets pervers des dispositifs proposés, tels que, redisons-le, ils apparaissent déjà, selon les secteurs, à nombre de nos militants. Notre objectif sera d'obtenir des garanties pour tous les agents. En agissant sur la définition des parts variables, il conviendra d'instaurer au bénéfice de chacun, un socle minimum assuré.** La Commission souhaite enfin qu'un recours devant les C.A.P. ad hoc soit toujours et pour tout un chacun possible.

Pour la Commission, le chantier du pouvoir d'achat est bien ouvert. Elle souhaite pouvoir poursuivre autrement ses travaux, et notamment sur la question du « volet social », trop souvent négligé, notamment par l'Etat. Elle souhaite que notre Fédération puisse, à chaque étape des négociations, s'assurer que sera effectif le reversement au bénéfice des Fonctions publiques de 50 % des gains réalisés par la suppression de postes.

La Commission veut enfin dire qu'au travers de riches débats portant sur l'aspect le plus concret qui pouvait être, elle a éprouvé chez chacun **la volonté d'affirmer la nécessité de défendre la dignité des fonctionnaires** en faisant reconnaître la nécessité sociale de leurs missions. **Elle passe par sa reconnaissance matérielle.**

Dans une France et une Europe tentées par une remise en cause de la notion même de secteur public, nous existons pour affirmer, avec une force et une vigueur constantes, que sont indispensables nos métiers et nos fonctions, dédiés à ce qui ne se vend pas.

Albert- Jean MOUGIN (SNALC-CSEN)
Rapporteur de la Commission

Complément Lettre N° 4 / Nov-Décembre 2009

COMMISSION N°1

COMMISSION N°2

