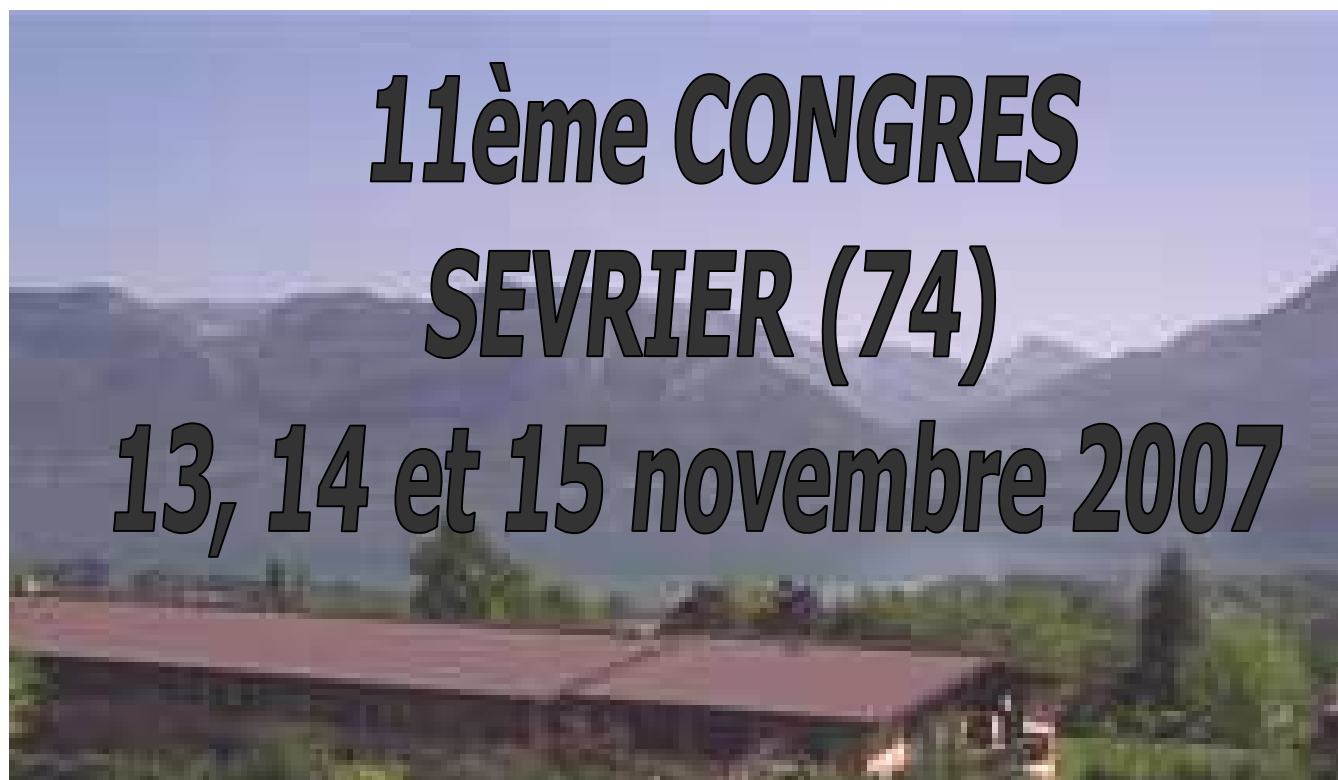


# SYGMA FSU



## RAPPORT D'ORIENTATIONS

**Vote des adhérents préalable à la réunion en congrès :**

Participation au vote : 52,6% des adhérents  
Pour les orientations : 100% des suffrages exprimés,  
Abstention : 1,5%

**Vote en congrès du rapport d'orientations amendé :**

73,9% des mandats représentés  
Pour le rapport d'orientations amendé : 100% des suffrages exprimés  
Suffrages non exprimés : 18,4% des mandats représentés

# Nos priorités revendicatives

## GENERALITES

Une répartition plus juste des richesses, par le rééquilibrage salaires/profits, est nécessaire pour lutter contre le chômage, réduire les inégalités, financer la protection sociale. Il doit y avoir à la fois modification de la répartition entre salaires et profits, et plus grande redistribution.

La part des richesses distribuées sous forme de salaires, immédiat et différé, doit augmenter. Les gains de productivité doivent être intégralement distribués en masse salariale, sous forme d'emplois ou en salaires, immédiat et différé. Les cotisations patronales en matière de protection sociale ne doivent pas être baissées, au contraire il faut revenir sur les exonérations accordées.

La redistribution passe par une réforme de la fiscalité (arrêt de la défiscalisation des hauts revenus, suppression du bouclier fiscal, augmentation de la part des impôts directs et baisse de la TVA et des autres impôts indirects, taxation des revenus non salariaux et les flux financiers, réforme de la fiscalité des entreprises en la basant sur la valeur ajoutée, en pénalisant les activités polluantes, et non sur la seule masse salariale), et d'une réelle lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, et contre les mafias et "l'économie souterraine".

Les services publics jouent un grand rôle en terme de redistribution des richesses. Au contraire de la logique libérale de privatisation et de rentabilité, les services publics doivent être développés notamment pour faire face aux besoins considérés comme non solvables par l'économie libérale. Ils doivent échapper à toute logique de rentabilité financière, cela n'excluant pas des améliorations nécessaires dans leur fonctionnement.

Nous appuyons le développement de l'économie solidaire qui doit aboutir à la création de centaines de milliers d'emplois tout secteur confondu, redonnant la priorité aux échanges et au lien social.

Nous soutenons les initiatives qui visent à diversifier les modes d'expression de l'économie réelle en cherchant à modifier le rapport au temps et à l'argent, tous créateurs d'un nouveau type d'emplois dépassant le rapport au salariat : banques solidaires, banques du troc, banques du temps, systèmes d'échange locaux.

## SALAIRE, REMUNERATION, CARRIERE

### Au plan général

Le salaire minimum doit être fortement revalorisé pour correspondre à l'évolution du coût de la vie, en particulier du logement, nous revendiquons un SMIC à 1500 € nets par mois tout de suite.

Aucune convention collective ne doit se situer en dessous du SMIC. Les travaux reconnus pénibles après négociation de branche font l'objet d'une majoration de 20% du salaire de référence.

Les rémunérations de substitution (RMI, minimum vieillesse, etc.) ne doivent pas être inférieures à un minimum négocié avec les syndicats sur l'ensemble de l'interprofessionnel et réévalué régulièrement, de façon à garantir des conditions de vie décentes.

### Et dans la Fonction Publique, au Ministère de l'Agriculture et dans ses établissements

## SALAIRES, REMUNERATIONS

- ⇒ Nous réclamons quatre mesures immédiates pour les salaires, avec transposition pour les retraités et précaires :
  - l'attribution de l'équivalent de 60 points d'indice pour tous pour compenser les pertes de pouvoir d'achat (6% de perte de pouvoir d'achat depuis 2000) ;
  - au titre de la progression du pouvoir d'achat : augmentations en points uniformes intégrés au salaire, pour réduire l'échelle des revenus ;
  - l'indexation des augmentations régulières de salaires sur l'évolution de l'indice du coût de la vie, défini avec les organisations syndicales et de consommateurs
- la fixation du minimum des rémunérations dans la fonction publique à 120% du SMIC mensuel revendiqué ;
- ⇒ Nous refusons toute notion de salaire au mérite, l'individualisation de la rémunération, les modulations individuelles des primes et indemnités, le salaire trinôme (indice / fonction / résultat).
- ⇒ Le SYGMA-FSU combattra résolument toutes les dérives d'individualisation, tant en matière de rémunération que de déroulement de carrière. Au MAP, les gestions des mutations font la part belle aux postes à profil, aux procédés inspirés du privé (CV, entretien d'embauche, vocabulaire utilisé : recrutement

au lieu de mutation, ...). C'est également la gestion personnalisée de la carrière, la gestion opérationnelle des compétences, la codification des postes, ... autant d'outils qui visent à individualiser la situation de chaque agent, à passer de la notion de droit collectif et de statut à celle de « contrat » entre l'agent et ses supérieurs hiérarchiques. La mise en place des entretiens individuels d'évaluation et des nouvelles modalités de notation – avancements d'échelon va dans le même sens. Si notre action a permis de limiter les dégâts par rapport aux projets initiaux, les modalités retenues sont inacceptables. En particulier, les notions de performance individuelle, d'objectifs à atteindre sont dans une logique qui n'a rien à avoir avec le service public et l'intérêt général. De plus, de nouvelles indemnités liées à la performance (indemnité de résultat et de performance en administration centrale) sont mises en œuvre, en direction de l'encadrement supérieur, mais à

vocation à être élargies à l'ensemble des personnels. La suppression de la notation et les projets de baser les évolutions de carrière sur le seul entretien risquent d'aggraver la situation.

⇒ Le SYGMA-FSU dénonce le choix fait systématiquement par les gouvernements successifs d'inclure dans le calcul de l'évolution des salaires, l'évolution de la masse salariale due aux avancements statutaires, aux mesures catégorielles et à la modification de la structure des emplois - l'effet GVT -, qui sera encore aggravé par l'application de la LOLF, puisque géré programme par programme.

⇒ Nous demandons une modification du supplément familial : une somme forfaitaire doit être attribuée pour chaque enfant, dès le premier, quel que soit le niveau de salaire, quel que soit le rang de l'enfant.

## CARRIERES

Il s'agit aujourd'hui de remettre en ordre les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, en commençant par les plus défavorisés et d'inverser la tendance de ce qui a été fait dans les dernières années, consacrées à la revalorisation des catégories les plus élevées (IGREF, ISPV, administrateurs civils, inspecteurs généraux, encadrement supérieur, ...). Les aménagements provisoires des nombres de promotions de corps, à la fonction publique comme au MAP (le plan de « requalification »), sont largement insuffisants (« accords minoritaires de janvier 2006 »).

⇒ Nous réclamons l'ouverture immédiate de négociations pour une refonte de la grille indiciaire, devant porter sur :

- le niveau des rémunérations, notamment à l'embauche, avec comme objectif une échelle de rémunération à ancienneté égale allant de 1 à 4 ;
- les grilles indiciaires, les déroulements de carrière et les procédures d'avancement, l'amplitude des carrières ;
- l'intégration des primes, indemnités et rémunérations annexes au salaire ; cette question doit faire l'objet de véritables négociations avec pour objectif de supprimer les inégalités (techniques, administratifs, entre secteurs d'activités, entre ministères, ...) en alignant vers le haut ;
- au ministère de l'agriculture, l'alignement intégral et immédiat des primes des administratifs sur celles des techniques, l'alignement des techniques des services vétérinaires sur leurs homologues de DDAF, comme le ministère s'y était engagé ... en 2001 ;
- L'alignement du taux moyen des primes dans les Offices et du CNASEA sur les taux du MAP ;
- la reconnaissance des qualifications et acquis professionnels.

⇒ En matière de déroulement des carrières, nous continuons à revendiquer la carrière linéaire, c'est-à-dire avancements automatiques, sans

barrage ni quota et avec progression sur la totalité de la durée de la carrière. Concrètement, cela pourrait se traduire par :

- un seul corps par catégorie, avec un seul grade, avec si nécessaire deux ou trois niveaux de recrutement en fonction du niveau des diplômes ;
- un nombre d'échelons et une durée dans l'échelon identique quelle que soit la catégorie ;
- la possibilité de sauts de plusieurs échelons à la fois ainsi que des sauts de corps en cas de succès aux concours ou examens professionnels, et en reconnaissance des acquis validés de l'expérience.
- Dans cette perspective, le SYGMA-FSU revendique à court terme
- deux grade maximum par corps, avec ré-intégration des emplois fonctionnels dans les corps ;
- des indices terminaux pour les corps égaux à ceux des grades de base de la catégorie supérieure
- doublement de l'indice entre les bornes indiciaires du corps, et progression d'au moins 50% entre le premier échelon et le dernier échelon du premier grade ;
- quatre voies d'accès pour tous les corps : concours externe, concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude ;

⇒ Les ratios promus-promouvables doivent être calculés pour garantir la possibilité pour chaque fonctionnaire d'atteindre l'indice le plus élevé de son corps avant son départ à la retraite. Ils doivent être augmentés pour résoudre les situations de blocage en fin de grade avant les départs en retraite.

⇒ Le SYGMA-FSU exige, pour tous les corps, la négociation d'un barème pour les avancements et promotions au choix, sur la base de critères objectifs (anciennetés, âge, ...).

⇒ Le SYGMA-FSU demande l'abrogation du décret du 29 avril 2002 (entretiens individuels, notation, avancement) et des arrêtés et circulaires pris pour son application.

## **PRIORITE A LA CATEGORIE C ET A LA FILIERE ADMINISTRATIVE**

Priorité à la catégorie C et à la filière administrative, mobilisation des personnels pour :

- Intégration immédiate de l'ensemble de l'échelle E3 (anciens agents administratifs) dans l'échelle E4 et un plan de passage sur 3 ans d'intégration de l'échelle E4 vers l'échelle E5 ;
- repyramidage immédiat des corps d'adjoints, selon les termes du point précédent 1.85 ;
- création d'un échelon intermédiaire, permettant le recrutement sans diplôme au début de la catégorie C, avec formation et intégration au premier échelon du corps de C à l'issue de 2 ans maximum ;
- mise à niveau des administratifs par rapport aux techniques en matière de rémunération, de carrière, de reconnaissance dans la communauté de travail : échelle E6, alignement de la grille indiciaire des secrétaires administratifs (et des autres corps de B type) sur le corps des techniciens supérieurs ;
- des promotions massives dans les corps de B et de A, bien au-delà des « requalifications » programmées au MAP (exemple : 6,7% des adjoints administratifs seulement pourraient être promus en SA) ;
- mise en place prioritaire pour la catégorie C de la validation des acquis de l'expérience ;
- transposition immédiate et automatique dans les Offices et au CNASEA, des mesures spécifiques et sociales obtenues dans la Fonction Publique.

## **FORMATION, QUALIFICATIONS**

⇒ Reconnaissance des qualifications et des métiers : le SYGMA-FSU se prononce contre les fusions de corps quand elles ont pour but de faire des économies d'échelle, de développer la flexibilité dans la gestion des effectifs, de favoriser une polyvalence au détriment des qualifications. Au contraire, l'élévation des qualifications doit être reconnue et les emplois requalifiés.

⇒ Le SYGMA-FSU se prononce pour la mobilité choisie à la demande des agents, avec la mise en place de dispositifs concrets permettant les évolutions de qualifications.

⇒ Le SYGMA-FSU est favorable à la formation tout au long de la vie, gratuite, accessible à tous, sur le temps de travail, assurée par un véritable service public (formation initiale, continue, dispositifs de VAE), doté des moyens suffisants. La formation initiale et continue doit donner à tous les individus des connaissances solides et une large culture. Le SYGMA-FSU se prononce contre le développement des formations sur le temps personnel, y compris dans le cadre du Droit Individuel à la Formation. Le SYGMA réaffirme

la nécessité de débattre collectivement des besoins de formation.

⇒ Préalablement à leur mise en place, les plans de formation doivent être soumis aux Comités techniques paritaires qui doivent en particulier examiner les règles permettant de déterminer quelles actions relèvent des besoins des services ou du droit individuel à la formation.

⇒ La formation des militants sera organisée pour qu'ils puissent continuer d'exercer leur rôle central dans le domaine de la formation continue

⇒ La validation des acquis de l'expérience (VAE), en permettant un accès élargi à la certification, doit prendre toute sa place dans le processus de formation tout au long de la vie. Mais la VAE ne doit pas être un substitut à la formation initiale permettant de la raccourcir, ou à la formation continue permettant de s'en dispenser. Les dispositifs de la VAE doivent garantir l'égalité effective d'information, d'accès, de traitement pour tous les agents, quels que soient l'affectation, le secteur d'activité, le sexe, l'âge, le statut, ...

⇒ Au MAP et dans les établissements, une véritable formation continue doit être restaurée et développée pour faire face aux besoins du service public et à ceux des personnels, pour tous les personnels, y compris les précaires.

⇒ La création d'une véritable spécialité "informatique" dans les catégories C, B et A afin de permettre des recrutements de personnels titulaires et un réel déroulement de carrière, sans faire de ghetto ni de voie royale.