



# *Merci d'avoir fait confiance à la CGT!*



**Le 4 Décembre 2014, 603 agents se sont déplacés pour voter et exprimer leur attachement au Service public et à l'emploi public. A travers ce vote, s'est exprimée la volonté de voir les droits des salariés défendus, à tous les niveaux, par une organisation syndicale forte et porteuse de revendications des salariés. A travers ce vote, c'est aussi le mécontentement sur la dégradation des conditions de travail dans nos services, l'augmentation de la précarité et l'inquiétude sur l'avenir des Services publics et de la Fonction publique, très clairement mis à mal depuis plusieurs années, qui s'est manifesté.**

Ainsi, malgré les multiples tentatives pour déstabiliser notre syndicat, la confiance que grand nombre d'entre vous (57,19 %) nous ont témoignée lors ce vote montre l'attachement que vous portez aux valeurs défendues par la CGT. **En confirmant notre place de première organisation syndicale dans la collectivité, ce vote légitime clairement nos élus, et leur donne un vrai poids de représentativité dans les négociations à venir avec la municipalité.**

## **Les résultats pour le Comité Technique à Bagnolet :**

CGT	57,19% (330 voix)	6 titulaires 6 suppléants
FSU	8,31% (48 voix)	
SUD	25,47% (147 voix)	2 titulaires 2 suppléants
UNSA	9,01% 52 voix)	

## **Les résultats pour la CAP au Centre Interdépartemental de Gestion :**

### *Pour la catégorie C :*

CGT = 41,64% (6 élus sur 10)  
CFDT = 18,43%  
FO = 13,75 %  
FSU = 8,38%

### *Pour la catégorie B :*

CGT = 34,19% (4 élus sur 8)  
CFDT = 21,61%  
FSU = 16,73%  
FO = 7,66%

### *Pour la catégorie A :*

CGT = 30,71% (3 élus sur 8)  
CFDT = 22,55%  
CFE-CGC = 18,39%  
FSU = 11,97%

**Nous tenons à remercier les salariés pour leur participation. Nous remercions tout particulièrement nos syndiqués et les salariés qui ont voté pour notre liste. Ces résultats renforcent notre détermination pour continuer de porter les revendications des salariés !**

Mais pour les faire aboutir il faudra, par la mobilisation, mettre la pression sur nos décideurs. Les syndicalismes de complaisance ou réformistes proposés par d'autres organisations n'aboutiront à rien de bon pour les salariés. **Vous le savez, nous le savons : ce n'est que par la mobilisation que les grands changements se sont produits pour le salariat.** En clair, sans mobilisation, ensemble, pas de retour en arrière sur le gel du point d'indice des fonctionnaires, sur un déroulement de carrière « peau de chagrin », sur les mauvaises conditions de travail, sur les restructurations, sur une action sociale qui ne réponde pas aux besoins du personnel, sur la réforme des retraites, la liste n'étant malheureusement pas exhaustive.

**Les élections professionnelles ne sont qu'une étape.**

**ENSEMBLE, CONTINUONS LA MOBILISATION !**

Bagnolet, le 8 décembre 2014

# **La CGT dit NON**

## **à la Prime de Fonction et de Résultats!**

**Présentée au CTP du 27 novembre 2014, la mise en la place de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) serait, selon la municipalité, justifiée par l'arrivée d'administrateurs sur la collectivité, ce qui nécessiterait de revoir le système des primes. Petit problème : la PFR introduit la rémunération au mérite ! Mise en place en 2009, cette prime a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires existants. Ainsi, la PFR a pour objet de remplacer notamment l'IFTS, la prime de rendement, l'IEMP, l'IAT, l'IFR ...**

### **La rémunération à la performance est antinomique du service public**

La mise en place de la PFR découle d'un raisonnement qui transpose les dispositifs en vigueur dans le secteur privé, en écartant une donnée fondamentale : **la nature des missions du service public, et plus particulièrement l'objectif égalitaire qui doit être celui du service public rendu aux usagers. Lier la rémunération du fonctionnaire à un indicateur de performance revient alors à l'inviter à améliorer l'indicateur sans affecter le réel objectif. Privilégier un indicateur plutôt qu'un autre, voire même simplement attirer l'attention sur un indicateur en particulier, revient à allouer l'effort des fonctionnaires sur un objectif particulier et à négliger les autres.** De fait, la rémunération à la performance interfère à terme au détriment de la qualité du service public.

Il est bon par ailleurs de rappeler que les salariés de la Fonction publique n'ont pas vocation à négocier individuellement leurs conditions de rémunérations. On peut rapidement relever les effets négatifs de la rémunération à la performance, au travers de la mise en concurrence des personnels entre eux, avec ses conséquences sur le travail d'équipe, sa cohérence, et donc sur l'efficacité tout court. Il apparaît évident que cette prime s'inscrit dans la mise en œuvre concrète de la « promotion au mérite », le salaire éclaté donnant une place de plus en plus grande au comportemental sous couvert de « performance ». Ainsi, sous couvert d'obligation légale, la municipalité se rangerait-elle du côté des défenseurs de la rémunération à la performance, qui estiment que les fonctionnaires sont peu productifs parce qu'ils ne sont pas motivés en raison de leurs garanties statutaires ?

### **D'autres voies pour l'efficacité du service public :**

**L'efficacité du service public, c'est d'abord une meilleure satisfaction des besoins sociaux et la recherche constante d'une meilleure réponse à l'intérêt général. L'efficacité du service public dépend largement des moyens consacrés aux missions et à la qualité de la formation des personnels. L'efficacité du service public c'est une profonde démocratisation de la fonction publique, permettant aux usagers notamment de mesurer le niveau de réponse apporté à leurs besoins. L'efficacité du service public c'est une pleine application de ce qui fonde le statut général, par exemple en matière d'avancement, de promotions... ou encore bien entendu par la question des moyens alloués.**

### **La rémunération indiciaire est la seule garantie d'égalité de traitement**

La PFR, qui fonde également les primes versées représentant une part substantielle de notre rémunération, c'est bien le cheval de Troie qui vise à casser le statut de la fonction publique basé sur la rémunération indiciaire. Notre revendication immédiate c'est la revalorisation du point d'indice, seul élément tangible garant de l'égalité de traitement, de maintien du pouvoir d'achat et d'évolution des retraites et des pensions. **Alors à Bagnolet, pour la CGT, la Prime de Fonction et Résultats, c'est NON !**

**Reste à savoir si notre maire va tenir l'engagement qu'il a pris de respecter l'avis du CTP... Rappelons que celui-ci a émis un avis défavorable à la mise en place de la PFR (8 voix contre, 4 pour et 2 abstentions)**