



Paris, le 8 juillet 2006

À Monsieur l'Administrateur Général du GET

**Objet : Concertation salariale**

Monsieur,

Le cadre de gestion des agents du GET prévoit annuellement une concertation salariale, qui est l'occasion d'un échange sur les niveaux d'augmentation salariales pour l'année en cours, sur les enveloppes de bonus, ainsi que sur les nombres prévus de promotions selon les différents dispositifs promotionnels (par changement de classe ou de métier). Cet échange est également l'occasion, pour les partenaires sociaux, de demander, au sein de l'enveloppe globale d'accroissement de la masse salariale attribuée à l'établissement, un certain nombre d'ajustements.

La CFDT a décidé, cette année, de ne pas prendre part à cette concertation. Par ce geste fort, nous entendons attirer l'attention de la direction du GET et de sa tutelle sur l'insatisfaction générale du personnel vis à vis de la politique salariale conduite au sein de l'établissement, dans le cadre des contraintes fixées par la tutelle.

Cette insatisfaction a de multiples raisons :

- pour la seconde année consécutive, l'enveloppe allouée au GET se situe en-deça de l'inflation anticipée ; ce qui induit dans les faits un recul du pouvoir d'achat des agents du GET ; recul d'autant plus durement ressenti par les personnels qu'il est à craindre qu'il s'accompagnera, dans le très court terme, d'une augmentation très significative des prélèvements indirects, notamment du fait de l'augmentation des tarifs de la mutuelle ;
- l'encadrement très strict de l'augmentation de la masse salariale est d'autant moins compréhensible qu'elle frappe un établissement atypique, dont les personnels et leurs représentants ont fait, dans les années récentes, la preuve qu'ils

étaient doublement prêts à jouer le rôle d'établissement-pilote de la fonction publique, que joue le GET.

Aux objectifs d'accroissement soutenu des ressources propres de l'établissement, les personnels ont répondu par un investissement total, permettant à l'établissement d'augmenter ses ressources propres de 13.42ME en 2000 à 26.80ME en 2005, soit un doublement en 5 ans, alors que dans le même temps le nombre de postes n'augmentait que d'environ 10% ; assurant également un accroissement du nombre d'étudiants en formation de près de 25%, aussi bien dans les programmes d'ingénieur que dans les programmes doctoraux, modernisant leur enseignement et diversifiant les recrutements, notamment à l'international, et augmentant significativement le nombre de diplômés (1159 en 2000, 1351 en 2005). Récompenser l'atteinte de ces objectifs par des restrictions salariales ne nous semble pas de nature à encourager l'établissement de relations contractuelles sereines entre le GET et sa tutelle d'une part, entre le GET et son personnel, d'autre part.

En concédant que le GET n'emploie pas de personnel fonctionnaire en situation d'activité, la CFDT a accepté que les salariés du GET, dérogeant au statut général de la fonction publique, soient exclus des mécanismes indirects qui assurent, notamment par le biais des changements automatique d'échelle, la progression salariale tout au long de la carrière. Ce renoncement a, durant les premières années d'existence du GET, été reconnu par la tutelle via des augmentations salariales qui assuraient au moins une égalité globale de traitement avec les personnels de la fonction publique. Il perd son sens dès lors qu'en plus des multiples désavantages du statut d'agent non-titulaire, il s'agit également de subir une politique de modération salariale plus restrictive que dans le reste de la fonction publique.

- la mécanique de répartition individuelle des augmentations et bonus au sein du GET reste largement opaque et inégalitaire, fort éloignée des principes qui avaient prévalu lors de son élaboration. Nous continuons en particulier de dénoncer la disparition progressive des augmentations collectives au bénéfice de mesures individuelles, y compris pour les salariés des catégories N, O et P, d'autant plus qu'elle ne s'accompagne pas d'une amélioration du dispositif d'évaluation individuelle. La "politique" salariale du GET, consistant à privilégier les débuts de carrière au détriment des salariés plus âgés, si elle repose sur une logique que nous pouvons comprendre, conduit de plus à amplifier les pertes du pouvoir d'achat subies par les "seniors".

L'assèchement visible des viviers de salariés susceptibles d'obtenir une promotion (et une augmentation) par le mécanisme de changement de classe (lequel est soumis à une contrainte de salaire plancher) est un autre signe de l'insuffisance de la politique salariale et entraîne, dans certaines catégories de personnels, une impossibilité structurelle et durable à accéder à des promotions.

La situation est d'une certaine manière, encore pire en ce qui concerne l'accès aux promotions par changement de métier : dans certaines catégories, et notamment pour les enseignants chercheurs et les cadres intermédiaires, la rareté des postes ouverts à la promotion fait s'évanouir toute possibilité d'évolution au sein de l'établissement, alors même que l'incapacité du GET et de sa tutelle à mettre en place des mécanismes facilitant des mobilités vers l'extérieur (en particulier

dans d'autres établissements publics d'enseignement supérieur) condamne bon nombre d'agents à rester au GET. Ceci est d'autant plus fâcheux que de nombreux jeunes salariés du GET ont été recrutés avec des niveaux de formation élevés et aspirent à voir leur carrière progresser.

Considérant dès lors que le cadrage général autour duquel il nous était proposé de nous concerter ne nous aurait permis, au mieux, que de proposer des ajustements marginaux et fort éloignés des enjeux que devrait avoir cette concertation, la CFDT a décidé de ne pas prendre part à ce qui apparaît comme un simulacre de concertation. Avec l'ensemble des organisations syndicales, nous attendons de la Direction du GET qu'elle revoie ses propositions de cadrage dans un sens plus favorable aux salariés, et plus en phase avec les efforts qu'ils ont accompli durant ces dernières années.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Administrateur général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pour la section CDFT GET-ENST

François Yvon