



UT CFE-CGC

SFA-CGC & SFB-CGC

Complexe « La Belle Vie »

BP 30 536 - 98895 - NOUMEA

☎ (687) 41-03-00 📠 (687) 41-03-10

courriel : utcfecgc@utcfecgc.nc

N/Réf: 252/UT CFE-CGC/JS

Nouméa, le 26 juin 2020.

**Monsieur Vaimua MULIAVA,
membre du Gouvernement
en charge de la fonction publique**

Objet : Masse salariale 2020 de la NC et prêt AFD.

P.J. : annexe

Monsieur le membre du Gouvernement,

Lors de la réunion de l'instance du dialogue social du secteur public qui a eu lieu le 12 juin dernier sous votre présidence, l'employeur Nouvelle-Calédonie nous a alerté sur un manque de crédits prévisionnels de fonctionnement à hauteur de 850 millions CFP qui pourrait avoir des conséquences sur le paiement des salaires des agents de la NC en décembre.

La directrice de la DRHFPNC nous a alors présenté des pistes de réflexion visant à trouver des économies tout en engageant une réflexion sur l'optimisation du fonctionnement des services (priorisation des missions, réorganisation).

Notre organisation syndicale est prête à réfléchir à l'efficacité des services publics mais nous tenons d'ores et déjà à vous faire savoir que **la suspension des avancements en 2020 et en 2021 est une proposition totalement inacceptable** qui, si elle devait être mise en œuvre, entraînerait une réaction extrêmement forte de notre part.

Il est à noter que cette proposition qui impacterait l'ensemble des employeurs et de leurs agents n'a pas recueilli l'avis favorable de la province Sud notamment.

Vous trouverez en annexe notre réponse détaillée à l'ensemble des propositions.

Il nous a également été confirmé par ailleurs que la NC avait pris à sa charge les dépenses liées à la crise de la COVID19 pour un montant de plus 2,5 milliards CFP, montant qui va encore augmenter. Ces dépenses exceptionnelles ont été financées sur des crédits NC non prévus à cet effet au BP 2020 ce qui explique le manque de crédits évoqués ci-dessus.

Dans ces conditions, nous demandons qu'une partie du prêt AFD garanti par l'Etat de 28,5 milliards soit utilisée par la NC pour financer ces dépenses COVID19 ce qui lui permettra de retrouver une marge de manœuvre budgétaire et d'éviter que ses agents ne soient pénalisés par cette crise.

De plus, il apparaît que ce prêt qui doit financer le chômage partiel est actuellement sous utilisé puisque la réalité des dépenses engagées pour financer ce dispositif est, à ce stade, très inférieure aux estimations faites lors de la demande.

Si cela se confirme, nous considérons que ce prêt doit aussi servir à abonder les budgets 2020 et 2021 des collectivités et établissements publics que ce soit en investissement comme en fonctionnement.

Nous pensons qu'il est particulièrement nécessaire de redoter le CHT Gaston Bourret qui est dans une situation intenable. Il a en effet dû faire face à des dépenses imprévues pour se préparer à une éventuelle crise sanitaire qui est toujours possible alors que sa dotation globale de fonctionnement 2020 a été réduite par le congrès de - 3,34%, soit - 800 millions !

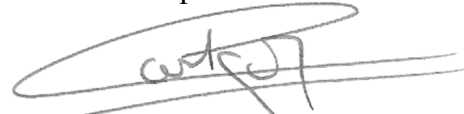
La Nouvelle-Calédonie rentrant dans une période difficile d'au moins deux ans, nous considérons également que des recettes supplémentaires doivent être identifiées.

Ainsi, sans mettre en œuvre une fiscalité qui aurait des effets négatifs sur le pouvoir d'achat des calédoniens et contre productifs sur l'économie du territoire, nous estimons que les mesures fiscales suivantes seraient pertinentes :

- Mise en place d'une taxe sur la tonne de minerai exporté (demande en cours depuis des années !)
- Relèvement du taux d'imposition des dividendes versées par les sociétés de NC qui est actuellement de 21% alors qu'il est à 30% en métropole,
- Mise en place d'une taxe sur les plus-values immobilières.

Veuillez agréer, Monsieur le membre du Gouvernement, l'expression de mes salutations distinguées.

Christophe COULSON



Président de l'UT CFE-CGC



UT CFE-CGC

SFA-CGC & SFB-CGC

Complexe « La Belle Vie »

BP 30 536 - 98895 - NOUMEA

☎ (687) 41-03-00 📠 (687) 41-03-10

courriel : utcfecgc@utcfecgc.nc

Annexe au courrier du 25 juin 2020

Suspension des avancements en 2020 et 2021 : inacceptable pour tous les agents et notamment ceux qui attendent un avancement pour partir à la retraite sans compter l'impact négatif sur la CLR avec un manque à gagner de cotisations.

Cette mesure qui nécessiterait une délibération du Congrès impacterait obligatoirement l'ensemble des fonctionnaires !

Comment expliquer par exemple aux agents de l'OPT qu'on bloque leur avancement alors que l'OPT vient de verser 850 millions à la NC pour participer au financement de la crise ?

La province Sud a d'ores et déjà indiqué qu'elle était contre et qu'elle maintenait également les avancements à la durée mini.

Avancements 2020 et 2021 uniquement à la durée moyenne : avis défavorable. Les EAE ayant eu lieu et les propositions de durée mini étant faites, revenir dessus serait contre-productif sur le plan managérial d'autant que l'économie générée (env. 10 millions) est très loin d'être à la hauteur des crédits manquants.

Pas de promotion au choix en 2020 et 2021 : avis défavorable. Il s'agit d'un dispositif important pour la carrière des fonctionnaires. La DRHFPNC a déjà du mal à organiser ces promotions au choix tous les 2 ans et l'incidence financière à court terme est limitée, il est donc important de les conserver.

Suspension des concours en 2020 et 2021 : avis défavorable. Quel est l'intérêt de suspendre les concours si les employeurs font état de besoins dans certains secteurs ? L'absence de concours et donc de recrutement de fonctionnaires aura une incidence négative sur les comptes de la CLR.

De plus, lors de plusieurs refontes statutaires, le concours sur titres a été systématisé en lieu et place du recrutement direct sur titres qui étaient en vigueur auparavant.

Il n'y a par exemple aucun intérêt à organiser des concours sur titres pour recruter des infirmiers ! L'organisation de ces concours a pour conséquence de retarder le recrutement de fonctionnaires et de surcharger la DRHFPNC avec, in fine, strictement aucune plus-value.

Nous demandons instamment le retour du recrutement sur titres dans tous les statuts ce qui sera beaucoup plus efficace et réactif et allègera le travail de la DRHFPNC qui sera, du coup, plus performante pour organiser les concours externes, les concours interne et les campagnes d'examen professionnel et de promotion au choix.

Il convient également de réfléchir à rendre plus attractif le dispositif d'intégration des contractuels qui sont encore très nombreux dans le secteur public. Il en va de la pérennisation de la CLR.

Mise en place d'un jour de carence pour les arrêts de travail : avis réservé. Sous couvert de diminuer l'absentéisme, ce dispositif sanctionne les agents « réellement » malades et donne lieu à des stratégies de contournement pour les quelques agents qui « abusent » de l'arrêt maladie.

Mise en place d'un dispositif de départ négocié de la fonction publique : avis favorable. Dispositif à étudier précisément dans le cadre des groupes de travail fonction publique.

Priorisation des missions et réorganisation des services de la NC : avis favorable sous réserve d'une réelle concertation avec les partenaires sociaux.

AVP limités aux employeurs pour des redéploiements de personnels plutôt que de nouveaux recrutements : avis favorable si on conserve bien la mobilité entre tous les employeurs publics et qu'on ne raisonne pas employeur par employeur.

Suspension des dispositifs d'accompagnement à la promotion (agrégation, aide aux personnels de direction d'établissement scolaires) : avis défavorable. Ce congé formation pour les enseignants et cette aide pour l'accompagnement des futurs personnels de direction sont essentiels. Ce sont des atouts majeurs qui contribuent en la montée en compétences des calédoniens dans l'enseignement secondaire. En effet, sur les quelques 800 enseignants Territoriaux du secondaire, on ne compte qu'une quarantaine de professeurs agrégés. De même, sur la cinquantaine de personnels de direction, seule une quinzaine sont affectés de façon définitive en Nouvelle-Calédonie et sur ces derniers, on ne compte que 5 personnels de direction du cadre territorial.

Ce congé formation pour les enseignants ne concerne que 2 personnes chaque année et les candidats sélectionnés sont bien souvent admis ou admissibles au concours de l'agrégation. Pour les personnels de direction il s'agit également d'une aide apportée à 2 personnes en moyenne chaque année.

Suspension des bourses avec affectation spéciale : avis réservé dans la mesure où il s'agit d'attirer dans le secteur public les compétences de demain qui manquent à la NC