

Les mille sources de la Colère

FEVRIER 2014

N° 64

Augmenter les salaires et le pouvoir d'achat : c'est juste, possible et urgent !

Un état des lieux alarmant : La situation des salaires, de la grille indiciaire et des déroulements de carrière dans la Fonction publique atteint des abîmes. En dépit de la réforme de la catégorie C vantée et mise en œuvre par le gouvernement, au 1er février 2014, le salaire minimum de la Fonction publique ne se situe qu'à 1,2 % au-dessus du SMIC. Au bout de 10 ans, son salaire net mensuel n'aura progressé que de 25 €, en étant pourtant passé du 1er au 6ème échelon.

Guère plus mirobolante est la situation de la catégorie B puisque, au 1er février 2014 (toujours en conséquence de la réforme évoquée ci-dessus), son niveau de recrutement se situera à 2,8 % au-dessus du SMIC et que, en 5 ans de carrière, le gain mensuel sera inférieur à 50 €.

Pour la catégorie A, le recrutement s'effectue à 11,5 % au-dessus du SMIC. Rappelons encore une fois qu'il se situait à 75 % il y a moins de 30 ans de cela. Ce tableau est éloquent. Il démontre que les salaires sont en chute libre alors que les qualifications se sont élevées.

En bas de la feuille de paie, c'est encore moins : non seulement nos salaires de base sont en chute libre, mais il faut également faire face à des ponctions supplémentaires. Cela a commencé, en 2005 par la mise en place du Régime Additionnel de la Fonction publique, système de retraite par capitalisation. Ce dispositif, hautement condamnable dans son principe, ôte en moyenne 1 % du net à payer aux fonctionnaires.

Sous couvert d'équité avec le privé, nous subissons une augmentation (qui atteint déjà déjà 1,08 % en 2014) de la cotisation de pension civile. Depuis 2013, c'est une nouvelle majoration, au nom cette fois des carrières longues (0,15 % début 2014). Enfin, au titre de l'augmentation générale des cotisations salariales initiée par François Hollande et Jean-Marc Ayrault, une nouvelle ponction de 0,06 % est intervenue le 1er janvier 2014. Au total donc, ce sont 2,29 % de prélèvements supplémentaires qui viennent ponctionner notre pouvoir d'achat.

L'enjeu central : la valeur du point :

Cette situation est tout sauf le fait du hasard. Pour l'essentiel, elle est la conséquence d'une politique salariale qui fait augmenter la valeur du point moins vite que l'inflation.

Depuis 1984, début de cette politique dite de « désindexation », la valeur du point a perdu 29 % par rapport à l'Indice des Prix à la Consommation. Cette chute n'a fait que s'accélérer ces dernières années.

Ainsi, de 1984 à 2006 inclus, le décrochage annuel moyen était de 1,17 %. Depuis 2007 (l'élection de Sarkozy) et jusqu'à aujourd'hui, il est passé à 1,35 % par an. Sur la période depuis laquelle le gel a purement et simplement été décrété (juillet 2010), la perte sèche est de 1,69 % par an.

Augmenter les salaires et les pensions : c'est possible.

Rappelons d'abord une vérité première : la crise, c'est celle du système capitaliste. C'est bien la course folle aux profits qui l'a provoquée. Pour la CGT, il n'est donc pas question d'accepter que ce soit la majorité des salariés qui en fasse les frais et pas davantage les fonctionnaires.

En tout état de cause, lorsqu'on le rapporte au PIB, l'ensemble constitué par les traitements, primes et pensions des 3 versants de la Fonction publique a baissé ces dernières années.

Ainsi, de 1998 à 2008, sa part est passée de 13,7 % à 12,8 % (soit, en valeur actuelle, une baisse d'environ 20 milliards d'euros !). Et si, en 2012, cette part est remontée à 13,2 %, ce n'est évidemment dû qu'à l'effet de la crise et au tassement du PIB (si la croissance s'était simplement maintenue à 1 % de moyenne annuelle, elle ne représenterait plus que 12,5 % du PIB).

Enfin, rappelons par exemple, qu'augmenter la valeur du point de 5%, c'est faire rentrer 600 millions d'euros de cotisations salariales supplémentaires pour la seule assurance maladie.

Évaluation : c'est reparti pour un tour

Après une année de rodage un peu chaotique, la campagne d'évaluation 2014 est lancée. Dans ses grandes lignes, elle sera très proche de l'exercice précédent. Côté plus (si si, c'est possible), une amélioration annoncée de l'application EDEN-RH qui permettra une notification par mail aux agents chaque fois que leur intervention est requise. Côté moins, une procédure de recours toujours aussi contrainte avec un calendrier toujours aussi serré. L'obligation de passer par un recours hiérarchique dans les 15 jours de la notification pour pouvoir contester son évaluation devant la CAPL. Attention : le recours devant la CAPL ne pourra porter que sur des éléments mentionnés dans le recours hiérarchique.

Si, contrairement à l'année dernière, l'administration arrive à respecter son propre calendrier, les entretiens devraient se dérouler avant le 21 mars, les évaluations notifiées aux agents avant le 18 avril et les CAP de recours devraient se tenir avant le 30 juin. Être évalué correctement est un droit fondamental pour les agents : n'hésitez pas à vous rapprocher d'un militant de la CGT en cas de doute.

Recherche soutien désespérément...

Le dernier cru du DUERP relève la complexité de la législation et les difficultés que les agents rencontrent pour les assimiler. L'administration répond par la formation professionnelle permanente. Encore faut-il que les agents trouvent les formations qu'ils cherchent et que des places soient disponibles, ce qui n'est pas toujours le cas.

Un groupe de travail propose : « appui du management de proximité et des services de direction ; réunion métier ; mise en place par la DG de réseaux collaboratifs pour échanger et travailler autour de problématiques métiers. ». Le couac, c'est que les réunions métiers sont réservées au chef de service. Comme il n'y a pas de compte-rendu dans les services, personne ne sait ce qui s'y est dit.

La demande de soutien technique est récurrente depuis des années. Les agents en contact avec les usagers aborderaient leurs missions avec plus de sérénité. Cela permettrait de répondre en partie aux agents qui se plaignent d'un contact toujours plus difficile avec les usagers. Cela pourrait passer par une vraie documentation sur les nouveautés législatives dans le site local. Pour l'instant, nous n'avons que quelques photos qui tentent de combler le vide : pas sûr que cela suffise !

Frais de déplacement, délais de route : des clarifications s'imposent

En période de disette budgétaire, la tentation est toujours grande pour les directions de se servir des frais de déplacements comme d'une variable d'ajustement pour faire des économies. C'est sans doute dans cette optique que les notes locales de

2012 et 2013 ont été écrites. Pour la CGT, si l'intention d'économie de départ est louable, elle ne doit pas conduire à ce que les agents en soient de leur poche lorsqu'ils engagent des frais pour le compte de l'administration. La Direction Générale s'est fendue d'une note le 31 janvier qui apporte des précisions intéressantes sur le sujet. A la lumière de ce document, il conviendra sans doute de dépoussiérer les notes locales.

L'ouverture de cette discussion sera aussi l'occasion de poser la question des délais de route, notamment lors des actions de formation à l'extérieur du département. D'un point de vue légal, les choses sont très claires : « La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des obligations personnelles. » Pour faire simple : les temps de trajets doivent être décomptés comme des temps de travail. Une décision du Conseil d'État datant de 2005 a enfoncé le clou en retoquant un texte administratif qui prétendait le contraire.

Concrètement, dans le département, les choses sont plus compliquées : sous couvert d'économies, on contraint certains agents à se lever au milieu de la nuit, à avoir une journée de travail dont l'amplitude horaire dépasse très largement l'amplitude légale et, cerise sur le gâteau, à qui l'on ne propose aucune compensation horaire. Plus généralement, la question de la récupération des temps de transport fait l'objet d'une « négociation » individuelle entre l'agent et son chef de service qui conduit à des traitements disparates.

La dernière note de la Direction Générale sur les frais de déplacement oblige la direction locale à ouvrir un débat sur le sujet. Pour la CGT, ce sera l'occasion d'exiger un traitement des délais de route harmonisé et conforme à la législation.

Les parrains sont de retour

Il ne s'agit pas ici du clan Don Vito Corleone, pas sûr non plus qu'on aille chercher Francis Ford Coppola pour la mise en scène. Plus modestement et dans le cadre de la démarche stratégique, notre administration, toujours soucieuse de notre bonheur, souhaite instaurer une cérémonie de baptême de promotion pour les contrôleurs stagiaires, à l'instar de ce qui est fait pour les inspecteurs. Les directeurs ont droit eux à un régime particulier : le parrainage individuel de chaque impétrant par un sage plein d'expérience. C'est à ce titre que pour une journée début février, le futur N°1 de la Dordogne a revêtu les habits du filleul et notre N°1 locale ceux de marraine. Un conseil de direction a remplacé les fonds baptismaux. Pour la cérémonie, nous supposons que la simplicité a dû primer : les petits fours des vœux ont sans doute été recyclés dans un souci d'éco-responsabilité. Nous avons beau être en Corrèze, nous n'avons pas les moyens d'Hollywood !