La CFDT vous informe N°3

février 2013

Retrouvez les informations complètes sur le site de l'UFETAM : www.cfdt-ufetam.org

SERMIP

Salaire : dans le public comme dans le privé, l'austérité n'est pas la solution !

La question salariale se pose aujourd'hui avec force. Dans le privé, c'est au nom de la compétitivité que s'exerce aujourd'hui une pression sur les salaires. Le coût du travail serait trop cher en France nous dit-on, il faut donc baisser le coût du travail pour rendre nos entreprises plus compétitives, gagner des parts de marché et in fine, créer des emplois. Raisonnement qu'on nous assène à longueur de temps depuis de nombreuses années dans les médias.

La réalité, c'est que ce ne sont pas les salaires et les cotisations sociales qui ont augmenté le plus ces 30 dernière années, mais bel et bien les profits, la rémunération des actionnaires et des grands patrons qui obèrent la capacité des entreprises à investir. Alors pourquoi parler du coût du travail et non pas du coût du capital ?

La comparaison est souvent faite avec l'Allemagne qui, nous dit-on, a un coût du travail inférieur à la France. C'est vrai, globalement, mais pas dans l'industrie tant vantée des allemands. En effet, le coût de l'heure dans l'industrie française est de 33,16€ contre 33,37€ dans l'industrie allemande. Dans l'automobile, le coût du travail en Allemagne est de 29% supérieur à celui de la France. Pour les services marchands il est de 32,08€ en France contre 26,81€ en Allemagne.

Dans le public, c'est au nom de la réduction des déficits publics que pour la 3ème année consécutive, les fonctionnaires subiront le gel du point et verront ainsi leur pouvoir d'achat diminuer. L'austérité généralisée n'est pourtant pas la solution. Aujourd'hui, la presse en parle, y compris le FMI reconnait avoir mal apprécié les conséquences des restrictions budgétaires sur le ralentissement de l'activité.

Les économistes des banques centrales européennes et américaines, de l'OCDE, du FMI le disent, pour réduire les déficits publics, mieux vaut augmenter les impôts que de réduire les dépenses, les effets négatifs sur l'économie sont moins importants. La France a certes eu recours à des augmentations d'impôts, mais les réformes engagées ne sont en fait qu'une remise à niveau qui corrige les dérives libérales de ces dix dernières années. Nous sommes encore loin de la réforme fiscale promise.

Dans le privé comme dans le public, l'austérité salariale n'est pas la solution.

SOMMAIRE

Edito : page 1

Salaire, la ministre reçoit les organisations syndicales : page 2

Réponse de la CFDT à madame la ministre de la FP : page 3

communiqué de la CFDT : page 3

la réalité salariale dans la fonction publique : page 3

CEREMA, comité de suivi : page 4

Une ANB, pourquoi faire : page 4

Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom : .....Prénom : .....

Date de naissance :.....Adresse personnelle : .....

Code Postal : .....Ville : .....

Tél. Personnel : .....Email :.....

Catégorie : A B C OPA PNT Autres

Corps : .....Grade :.....

Echelon : Indice majoré (IM) : .....Quotité de travail : .....%

Service : .....Adresse professionnelle : .....

Tél. (professionnel) : Fax. : .....E-mail :.....

Je déclare adhérer à la CFDT

Date : .....*Signature :*

A renvoyer au secrétaire du syndicat ou de la section

Salaire : la ministre de la fonction publique reçoit les organisations syndicales et annonce le gel du point

Communiqué de l'UFFA CFDT

CONCERTATION SUR LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS : DES PERSPECTIVES QUI NE GOMMENT PAS LES DÉCEPTIONS

La Cfdt Fonctions publiques a abordé la séance présidée par la ministre Marylise Lebranchu en portant des revendications fortes sur la valeur du point d'indice, sur la refonte des grilles de rémunération en commençant par celle des agents de catégorie C, sur l'harmonisation et la transparence des régimes indemnitaires. Elle a, par ailleurs, réaffirmé son attente de l'abrogation du jour de carence sur laquelle le gouvernement se prononcera dans les jours qui viennent.

La ministre, après avoir rappelé le contexte dans lequel les discussions ont lieu, a fait quelques annonces, dont une seule immédiate (décontingentement du dernier échelon de la carrière des agents de catégorie C).

Dans les prochaines semaines, une nouvelle réunion de méthode permettra d'ouvrir clairement la négociation sur les carrières et les rémunérations, négociation qui devrait traiter en priorité de la carrière des agents de catégorie C et la question des régimes indemnitaires.

Pour la Cfdt Fonctions publiques, il y a aujourd'hui une vraie déception : pas d'augmentation de la valeur du point d'indice pour 2013, mesure générale qui aurait permis de symboliser une rupture forte avec les pratiques d'individualisation des rémunérations.

La Cfdt Fonctions publiques restera mobilisée pour faire évoluer les carrières et les rémunérations de l'ensemble des agents publics.

.

Le 7 février, Marylise LEBRANCHU, ministre de la Fonction Publique à proposé l'ouverture d'une négociation globale sur les carrières, les parcours professionnels et les rémunérations.

À cette occasion, la ministre a rappelé les priorités du gouvernement : la lutte pour l'emploi et le rétablissement des comptes publics. Elle a écarté toute mesure générale d'augmentation du point d'indice pour 2013. Ainsi, le point d'indice sera gelé pour la 3ème année consécutive.

Certes, dans son discours, Marylise LEBRANCHU a fait les constats que les organisations syndicales font depuis longtemps.

En l'espace de peu de temps, la grille de la catégorie C a été déstructurée par les hausses du SMIC et le gel du point, plus d'un million de fonctionnaires ont un traitement proche du SMIC. Les régimes indemnitaires ont pris une grande place au détriment des grilles, cela a conduit à accroitre les inégalités.

Les écarts entre chacune des catégories se sont considérablement réduits en 10 ans : le bas de la catégorie B est aujourd'hui quasiment au même niveau que la catégorie C (indice majoré 314 pour la catégorie B contre 309 pour l'échelle 3 de la catégorie C et 310 pour l'échelle 4 de la catégorie C). Les écarts entre le début du A et le début du C, a été divisé par deux.

La grille indiciaire de la catégorie C, ne permet plus une réelle progression les 15 premières années de la carrière : pour l'échelle 3, il y a 10 points de gains d'indice entre le 1er et le 8ème échelon, soit 16 ans pour y arriver. Pour l'échelle 4, il y a 11 points de gain d'indice entre le 1er et 6ème échelon, soit 10 ans pour y arriver.

La rémunération à la performance a conduit à une mise en concurrence des fonctionnaires entre eux.

Sur le catégoriel, la ministre veut faire de la catégorie C une priorité avec deux objectifs : restaurer une réelle progression indiciaire en début de carrière et fluidifier les progressions de carrières.

Il sera également proposé une harmonisation statutaire entre les trois fonctions publiques : cette réforme reposera sur une simplification, un rapprochement des cadres statutaires, une déconcentration des modes de gestion et l'adaptation des statuts à l'évolution des métiers et à l'organisation des services. Le but est de favoriser les mobilités inter et intra fonctions publiques.

La ministre a également proposé de revoir la politique indemnitaire en vue de garantir une plus grande équité entre les ministères et entre les trois fonctions publiques avec deux objectifs :

- simplifier les régimes indemnitaires afin d'en améliorer la transparence et de favoriser les mobilités
- favoriser une plus grande convergence indemnitaire entre agents occupant des fonctions de niveau comparable.

Sur la question de l'abrogation du jour de carence en cas de maladie, la ministre a reconnu que cette mesure plaçait les fonctionnaires dans une situation plus défavorable que la majorité des salariés du privé, mais elle s'est contentée d'annoncer une consultation des employeurs publics, pour soumettre au 1er ministre une proposition globale permettant d'assurer une équité, de mieux prévenir les arrêts maladie et notamment ceux liés aux conditions de travail et des séniors.

Une réponse ferme de la CFDT à la ministre

Sur le catégoriel la CFDT a demandé des mesures rapides et concrètes : le décontingentement du 8ème échelon de l'échelle 6 en fait partie, mais l'amélioration et la simplification de la grille de la catégorie C doit se faire dans les plus brefs délais. Il faut en finir avec ces rajouts de points qui déséquilibrent l'ensemble de la grille et entravent le déroulement de carrière.

Au delà des mesures pour la catégorie C, il faut travailler, pour les agents des deux autres catégories :

- à une meilleure reconnaissance des niveaux de recrutements ;
- à une revalorisation des fins de carrière ;
- à la prise en compte de l'allongement de la durée des carrières :

Sur la question des régimes indemnitaires.

- La CFDT a dénoncé ces pratiques de substitution indemnitaire/indiciaire et a revendiqué l'intégration d'une partie des primes dans les grilles indiciaires.
- la CFDT s'est prononcée pour la suppression de la PFR, et a réclamé un nouveau régime indemnitaire qui viendrait la remplacer ;
- la CFDT a demandé que le dossier sur le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence soit mené à son terme dans un esprit de justice entre les agents.

Sur le jour de carence instauré dans la Fonction publique.

- la CFDT a demandé l'abrogation de cette mesure. L'instauration d'un jour de carence va à l'encontre de ce que porte la CFDT sur la qualité de vie au travail et la prévention des **risques** professionnels.

Le 20 février, la ministre de la fonction publique a annoncé l'abrogation de ce dispositif. La ministre a estimé que les effets sur l'absentéisme ne sont pas démontrés. Par contre la ministre a annoncé des contrôles accrus sur les arrêts de courtes durées et les arrêts répétitifs.

Enfin, la CFDT a revendiqué avec force une revalorisation du point d'indice.

- La CFDT a demandé de rompre avec les années d'idéologie du mérite en matière de rémunération, de rompre avec trois années de gel de la valeur du point d'indice – un gel qui a accentué le tassement des grilles indiciaires et amplifié les répercussions des augmentations successives du SMIC. La CFDT a demandé d'augmenter la valeur du point d'indice dès cette année 2013.

La réalité salariale dans la fonction publique

Valeur du point (IM) au 1er janvier 2002	Valeur du point (IM) au 1er janvier 2013	Inflation cumulée depuis 2002	Et si l'inflation avait été appliquée
3,65€	3,81€	19%	4,34€

Si la valeur du point avait suivi l'inflation, elle serait aujourd'hui de 4,34€. Certes la valeur du point n'est pas la seule composante du revenu des agents, il y a aussi le régime indemnitaire (qui a pris une proportion importante) et les mesures catégorielles sur les grilles.

Si l'évolution du régime indemnitaire a permis le maintien du pouvoir d'achat (mais n'entre que très partiellement dans le calcul de la retraite), c'est moins évident pour les réformes sur les grilles (voir tableaux ci-dessous). Et ce ne sont pas les 24 millions d'€uros prévus dans notre ministère au budget 2013 qui vont permettre de compenser les pertes de pouvoir d'achat. En fait, c'est souvent le déroulement de carrière qui permet aux agents de maintenir leur pouvoir d'achat.

Début de la catégorie C

Début de la catégorie C					
1er Janvier 2002		1er janvier 2013		Si inflation appliquée	différence
IM	Salaire net	IM	Salaire net	19%	
262	956,54	309	1192	1138	+53€
Situation de l'agent au 8ème échelon de l'échelle 3					
308	1124	335	1279	1337	- 58€
Situation de l'agent en fin d'échelle 5					
378	1380	392	1496	1642	- 146€
Situation des agents (ce qui n'est pas le cas de tous) qui atteignent le fin du C					
393	1434	416	1588	1706	- 118€

La situation du début du C s'améliore de 53 €uros par mois. Cette petite amélioration est liée à la suppression de l'Echelle 2 et aux mesures de rajout de points au bas de l'échelle 3 pour suivre l'évolution du SMIC. Mais c'est au prix d'un tassement des grilles qui annihile tout déroulement de carrière pour les agents : un agent recruté à l'échelle 3 à l'indice 309, gagnera 10 points d'indice pour atteindre au bout de 16 ans le 8ème échelon à l'indice 319.

Et la situation de l'agent au 8ème échelon de l'échelle 3 était plus favorable en 2002 qu'au 1er janvier 2013 (- 58€ par mois).

Enfin, les chanceux qui atteignent le haut du C voient leur pouvoir d'achat diminuer de 118€ par mois par rapport à ceux de 2002.

La catégorie B n'est pas mieux lotie

Début du B entre 2002 et 2013					
1er Janvier 2002		1er janvier 2013		Si inflation appliquée	différence
IM	Salaire net	IM	Salaire net	19%	
290	1058	314	1212	1259	- 47€
Et pour la fin du 2ème niveau du B					
488	1781	515	1966	2119	- 153€
Fin du3ème niveau					
513	1872	562	2146	2227	- 81€

Malgré la mise en place du Nouvel Espace Statutaire, un agent qui commence sa carrière au 1er échelon du B en 2013 a un niveau de salaire inférieur de 47€/mois par rapport à 2002. Pour la fin du 2ème niveau, l'agent en 2013 perd 153€, quant à la fin du 3ème niveau, les 49 points d'indice supplémentaires n'y changent rien, la perte est de 81 €uros.

CEREMA : comité de suivi du 28 janvier et du 11 février

Le 28 janvier, un juriste du conseil d'Etat est venu expliquer dans quelle mesure le CEREMA peut confier des prestations sans concurrence pour le compte de l'Etat et des collectivités ? Pour faire bref, c'est possible si l'Etat contrôle le CEREMA et qu'il y a une part importante de financement par l'Etat. Il faut que l'activité du CEREMA pour le compte de ses membres soit majoritaire (entre 80 et 90%). L'administration a indiqué que le futur établissement apporte autour de 10% à des tiers. La CFDT a demandé que ces éléments lui soit communiqués.

La CFDT, à l'inverse de la CGT, s'est déclarée favorable à la présence de représentants du personnel au comité stratégique.

La CFDT s'est inquiétée du fait que dans l'étude d'impact demandée par le législateur, on n'y retrouve pas les garanties de moyens et financiers pourtant inscrit dans le protocole d'accord signé par syndicats. Elle a donc demandé d'établir une étude d'impact complémentaire sur :

- la mise en œuvre de la garantie relative aux emplois, l'impact de la restructuration prévue sur les organigrammes,
- les relations hiérarchiques, le pilotage notamment des actions qui sont actuellement dans les STC (SETRA, CERTU, CETMEF),
- l'impact sur les situations collectives et individuelles,
- les mesures pour faire le plein des emplois fin 2013 afin d'éviter les vacances d'emplois synonymes de pertes d'emplois et de masse salariale,
- la prise en charge des fonctions supports : quelle reprise des emplois DREAL ?

Le 11 février, l'administration a annoncé qu'il n'y aura pas de séparation des fonctions de présidence et celles de Directeur Général. La CFDT s'est élevée contre cette option, au regard des dérives constatées ailleurs (gestion calamiteuse de l'ONEMA où, la concentration des pouvoirs sur un seul homme (président et directeur général) a montré les risques d'une telle options.

La CFDT a demandé d'éclaircir la situation des CDD et CDI : s'agissant d'un EPA, il n'y a pas d'obstacle à ce que les contrats se poursuivent au sein de l'établissement aux mêmes conditions.

Sur la composition du conseil d'administration, la CFDT a revendiqué 1/3 des sièges aux représentants du personnel, soit 8 sièges sur un total de 24.

La CFDT a également demandé à pouvoir comparer les effectifs réels aux effectifs cibles, de manière à connaitre la vacance de postes. La CFDT a également posé la question des effectifs des fonctions supports dont une partie a été transférée dans les PSI des DREAL. Demain ces PSI ne géreront plus ces personnels : quelle estimation des effectifs concernés ? Quelle méthode est engagée pour les restituer au CEREMA en ETP ? La CFDT ne demande pas de transférer les personnes mais bien de doter le nouvel établissement d'effectifs lui permettant d'assumer ces fonctions et la gestion de ses personnels.

(Prochaines réunions, le 5 et 26 mars

Une agence nationale de la biodiversité… Pourquoi faire ?

Delphine BATHO, ministre de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie a annoncé la mise en place d'une Agence Nationale de la Biodiversité (ANB). Déjà en 2010, le précédent gouvernement avait engagé des travaux sur les modalités de création d'une ANB qui devait fusionner des établissements publics existants en mutualisant leurs moyens. Dans une lettre commune, CFDT et CGT, avec les principales ONG de défense de l'environnement avaient dénoncé les dangers d'une mutualisation des moyens dans le cadre des réductions d'effectifs de la RGPP. Le projet avait fini par être enterré.

La CFDT l'a écrit à la ministre, il faut qu'il y ait adéquation entre les moyens et les missions de cette nouvelle ANB. Dès 2009, la CFDT avait montré que la mise en œuvre des orientations du Grenelle de l'Environnement, notamment dans le domaine de l'eau et de la biodiversité nécessitait au minimum 320 équivalents temps pleins travaillés (ETPT). Selon le rapport BRADE du Conseil Général du développement durable, il faut 500 ETPT supplémentaires pour respecter les obligations communautaires sur la directive cadre sur l'eau et Natura 2000.

aussi, la CFDT a clairement indiqué au préfigurateur que la CFDT condamne toute opération visant à déshabiller « Paul » sur les effectifs déjà réduits de l'Etat chargés de missions touchant à la biodiversité (DEB,DREAL,DDT) et des établissement publics (agences de l'eau, ONEMA, ONCFS, Parcs Nationaux, conservatoire du littoral, agences des Aires Marines protégées, ONF,…) pour habiller « Pierre », la nouvelle ANB, sous couvert de mutualisation.

La diminution de 15% des budgets 2013 à 2015 conduit la CFDT à dénoncer une opération en « trompe l'œil » consistant à créer une belle vitrine pour mieux masquer la baisse des moyens budgétaires de l'ensemble des services et établissements publics chargés de la biodiversité.

Aussi, la CFDT s'interroge fortement sur la pertinence de la création d'un nouvel établissement public alors que d'autres solutions alternatives, consistant à renforcer les missions des établissements et services de l'Etat existants, pourraient contribuer à apporter une bonne partie des réponses relatives aux statuts des futurs personnels, au mode de fonctionnement et à la mutualisation des moyens.

La CFDT revendique

Une fiscalité écologique avec des dispositifs de recettes et financements dédiés sur le principe « pollueur-payeur » ;
Une négociation sur le périmètre les missions et les nouveaux moyens de l'ANB ainsi que sur la consolidation statutaire des personnels affectés à l'ANB ;
Un recrutement de fonctionnaires de l'Etat et des contractuels de droit public en CDI avec une situation comparable à d'autres EPA de l'ex-sphère du ministère de l'écologie ;
Une gouvernance qui doit intégrer des représentants du personnel, du monde associatif, de la recherche, des secteurs économiques concernés ainsi que les collectivités territoriales.