

SOMMAIRE

Déménagement

CDD licenciés

DSCR

Dialogue social

CPII

Promotion au GRAF

Catégorie C

TRGS B

IAM

Bilan PFR 2013

Salaire

Vie syndicale

Editorial

Langue de VIP et mouvement social : les agents qui ont défilé le 15 mai ont raison de défendre leurs salaires, leurs emplois et les services publics.

Nous étions entre 250 000 et 300 000 à manifester avec les syndicats CGT, CFDT, CFTC, FA-FPT, FO, FSU, Solidaires et UNSA de la Fonction publique le 15 mai 2014. Mais les médias ont préféré commenter pendant des heures les critiques de langue de VIP¹ proférées par notre ministre Mme Royal à l'encontre d'autre peuple du gouvernement dans le journal de haute tenue intellectuelle «*Paris Match*».

Pendant que les vedettes du cirque politique amusent la galerie, le gouvernement a-t-il l'intention de condamner les salarié-e-s, les retraité-e-s, les citoyen-ne-s à l'austérité à vie ?

L'annonce de la prolongation du gel de la valeur du point d'indice jusqu'en 2017 est inacceptable. Elle s'inscrit dans la poursuite d'une dégradation sans précédent des conditions de vie et de travail des agents des trois versants de la Fonction publique, quel que soit leur statut.

Et pourquoi ? Retrouver la souveraineté nationale en épongeant la dette publique, nous dit-on. Rien n'est plus faux. D'une part, parce que les marchés financiers vivent de la dette, et savent très bien en recréer avec la collaboration de l'État pour que ne disparaisse pas leur gagne-pain : PPP coûteux, spéculation non régulée suivie du sauvetage des banques en faillite au prix d'un endettement supplémentaire des États... Ainsi, la Grande-Bretagne, championne de l'austérité, de la dérégulation du droit du travail et de la baisse des charges sociales... a un déficit public bien plus élevé que la France (5,8% du PIB). D'autre part, parce que ce ne sont pas les fonctionnaires et les retraité-e-s, ni les dépenses sociales, qui accumulent de la dette, mais une politique générale de gaspillage et de récession : désindustrialisation qui crée du chômage, système fiscal qui permet la fraude, les paradis fiscaux et l'optimisation (de grosses entreprises comme Total ne paient pas d'impôts en France, par exemple), modes de production et de consommation écologiquement néfastes et coûteux en énergie et en importations...

Alors, pourquoi s'en prendre aux services publics, aux retraites, à la protection sociale, aux salaires ? Parce qu'après avoir exporté la production industrielle dans des pays à la main d'œuvre à bas coût, il s'agit de privatiser et de rentabiliser les services qui, eux, ne sont pas délocalisables. On a vu ainsi l'alliance de M. Gattaz, patron du MEDEF et de M. Lamy, ex patron socialiste de l'OMC, pour réclamer récemment une baisse du SMIC afin de faciliter les «petits boulots». L'objectif est de tiers-mondialiser l'Europe pour la rendre productrice de services pas chers mais rentables. La «crise» étant un prétexte plus avouable, elle est utilisée comme moyen de dumping social.

Les agents publics ont toute légitimité à défendre leur salaire et leur emploi. Notre syndicat, dans l'unité avec les autres organisations syndicales, est déterminé à porter ces revendications, en particulier l'ouverture immédiate de négociations salariales.

Le syndicat CGT d'administration centrale

¹ VIP : *Very Important Person*, traduction anglaise du russe *Viesima Imenitaïa Persona*.

SG, DRH, DAFI, SPSSI UNANIMES : LE DÉMÉNAGEMENT EN TOUR ESPLANADE NE POSE AUCUN PROBLÈME... SAUF AUX AGENTS

Le rapport d'expertise remis le 8 avril au CHSCT par le cabinet agréé Technologia est accablant : dégradation des conditions de travail, mise en jeu de la responsabilité de l'employeur.

Mais pour le SG, le DRH, le DAFI, le chef de SPSSI, il n'y a pas grand chose à changer pour ce projet soit parfait. Quelques aménagements pour l'installation des agents du service informatique support (ATL4) en tour Esplanade, à la rigueur (un progrès quand même : les pauvres n'avaient même pas assez de prises électriques pour brancher leurs ordinateurs et il a fallu l'expertise pour le démontrer), mais pour le reste, vraiment rien à redire :

- la moquette claire augmentera la luminosité et donc permettra d'économiser de l'énergie car il sera moins nécessaire d'allumer l'électricité (*sic* – et nous prévoyons que les économies porteront également sur le nettoyage. Bonne nouvelle pour les acariens et autres champions de la biodiversité),
- les énormes colonnes qui réduisent la surface des bureaux serviront de paravents,
- l'une de deux portes de 0,80 m dans les bureaux à 3 pourra être fermée à clé pour placer un bureau, une chaise et un agent devant (mais pourquoi 2 portes ? Eh bien, mais... pour des raisons de sécurité),
- les salles de réunions en nombre insuffisant seront coupées en 2 et cloisonnées, ce qui fera plus de salles de réunions (mais pas plus de places, et même moins compte tenu de la place prise par les cloisons),
- les chefs de bureau manageront les conflits après avoir reçu une formation adéquate (mais pas les sous-directeurs ni les directeurs, ils ont des tâches bien plus importantes à assumer que de se préoccuper de la santé et des conditions de travail dans leurs services, bien que leur responsabilité pénale soit engagée),
- une charte du bien vivre ensemble établira les règles de conduite à respecter (par exemple : que faire si vous perdez la télécommande servant à ouvrir les stores et à allumer l'électricité – car ces actions seront télécommandées – ou si la prochaine réduction budgétaire ne permet pas de leur racheter des piles... mais peut-être ont-elles une alimentation solaire ?).

Deux réunions d'information ont été organisées par les quatre syndicats représentés au CHSCT (CGT, CFDT, FO, UNSA) les 4 avril et 14 mai dernier. Des actions fortes doivent continuer à être menées pour obtenir de réelles améliorations : des bureaux à deux maximum, avec une bonne ergonomie et des espaces suffisants de stockage, des équipements bureautiques et informatiques de bonne qualité, un vrai dialogue social.

Nous invitons les agents d'administration centrale à participer aux prochaines réunions intersyndicales d'information et d'échanges, à signaler au registre Santé et Sécurité (Sur Intranet : http://intra.portail.i2/IMG/pdf/13-07-03_Formulaire_observation.pdf) tous les problèmes liés au déménagement et à la nouvelle implantation (ils devront alors systématiquement être présentés au CHSCT et traités par l'administration), à s'inscrire activement dans toutes les actions qui seront menées pour obtenir de bonnes conditions de travail et des espaces suffisants.

*Les représentant-e-s de la CGT au CHSCT sont :
Marie-Christiane Baland, Patrick Gouge, Olivier Musset, Marie-Christine Van Marle*

UN CABINET CHASSE L'AUTRE... Y COMPRIS LES SECRÉTAIRES DONT LES CDD VENAIENT D'ÊTRE RENOUELÉS

Avec l'arrivée du nouveau cabinet ministériel, 12 licenciements de CDD sont en cours. Les personnes concernées avaient pour certaines des contrats qui venaient d'être renouvelés et les emmenaient bien au-delà de ce mois de mai. Peu informées de leurs droits, beaucoup ignoraient le statut précaire des personnels de cabinet (mais beaucoup moins précaire, quand même, pour les fonctionnaires qui, eux, retrouvent l'administration et conservent leur salaire).

Attention, donc, contractuels à durée déterminée si vous êtes envoyés dans un cabinet : les sièges sont éjectables et l'expulsion brutale (consigne donnée du jour au lendemain de préparer ses bagages ou même de rester chez soi, convocation et pressions pour signer une procédure de licenciement sur un coin de table...)

Ne vous laissez pas faire, n'hésitez pas à contacter la CGT, des élus siègent à la commission consultative paritaire des CDD.

QUE DEVIENNENT NOS COLLÈGUES DE LA DSCR ?

Notre syndicat CGT Équipement-Environnement d'administration centrale et l'USPATMI (Union des syndicats des personnels administratifs et techniques du ministère de l'Intérieur) ont rencontré le 4 avril 2014 l'adjoint au délégué à la circulation et à la sécurité routières (le nouveau délégué n'était pas encore nommé).

La CGT avait demandé cet entretien afin d'aborder un certain nombre de points fréquemment évoqués par les agents de la DSCR :

- le manque d'information tant du personnel que du comité technique sur un certain nombre de questions préoccupantes telles que le déménagement, le transfert de la paye au ministère de l'Intérieur, la convention 2014 ;
- le devenir et les perspectives de carrière des agents issus du ministère de l'écologie, en particulier l'action sociale après le déménagement et l'accès aux emplois fonctionnels pour les attachés principaux et les IDTPE,
- les problèmes de management et de souffrance au travail.

Les éléments suivants ont été apportés par les responsables de la DSCR :

- il n'est pas prévu de consulter le CTS sur la convention 2014 ;
- cette convention est toujours à la signature du MEDDE, que le ministère de l'Intérieur a relancé ;
- le déménagement pour le 20 rue des Pyrénées dans un bâtiment en construction n'interviendrait pas avant fin 2015 au plus tôt ;
- ce bâtiment serait l'une des 3 grandes implantations du ministère de l'Intérieur à Paris (environ 800 agents) et comprendrait en plus de la restauration, des places en crèche et un parking ;
- les directions seront consultées sur le plan de zoning des bureaux (nous espérons qu'il en sera de même du CHSCT d'administration centrale du ministère de l'Intérieur et rappelons que cette consultation est obligatoire) ;
- la prime de restructuration n'est à ce jour pas envisagée au ministère de l'Intérieur pour des transferts de locaux parisiens intra muros (mais la DSCR n'est actuellement pas située intra muros). C'est une question globale à envisager pour toutes les directions transplantées. Les négociations sont à engager avec le ministère de l'Intérieur (nous invitons les responsables de la DSCR à le faire dès maintenant) ;
- pour les emplois fonctionnels, le ministère de la Fonction publique a refusé les créations de postes qui auraient permis des promotions de CAIOM (équivalent des CAEDAD à l'Intérieur) et d'ICTPE. La DSCR souhaite engager de nouvelles discussions pour créer des postes essentiellement d'ingénieurs en chef, car elle a besoin d'être attractive pour les ITPE dont l'équivalent ne se retrouve pas au MI et dont les

postes sont difficiles à pourvoir. Les attachés ne sont eux manifestement pas une priorité ;

- la paye des agents de la DSCR issus du MEDDE sera effectuée par le ministère de l'Intérieur à partir de mai 2014, les primes seront versées mensuellement, le MI ne pratique pas de précompte sur salaire pour les mutuelles.

Les représentants de la DSCR ont indiqué être conscients du besoin d'information des agents, en particulier sur le déménagement, et de la nécessité que cette opération s'effectue sur la base d'un réel dialogue social. Nous ne pouvons que les encourager à commencer rapidement à le mettre en œuvre.

Les questions de management, de souffrance au travail et (à la demande des agents) des situations individuelles ont été abordés sur la base des constats suivants, partagés par les responsables de la DSCR :

- la difficulté à pourvoir les postes,
- le charge de travail importante pour les agents présents,
- des problèmes récurrents de souffrance au travail entraînant des réunions régulières avec le bureau CRHAC2 qui continue à suivre en proximité les agents de la DSCR, de même que les médecins de prévention (c'est-à-dire en ce moment l'unique médecin de prévention qui nous reste), les infirmières, les assistantes sociales et la psychologue du travail.

Nous avons signalé le fort taux de fréquentation des services médico-sociaux par des agents de la DSCR, ainsi que le fait qu'en 2012 (dernière année où cette direction a été incluse dans le bilan social du MEDDE avant son transfert au ministère de l'Intérieur le 1er janvier 2013) le nombre de jours d'arrêt de maladie par agent y était le plus élevé de l'administration centrale.

Nous avons également fait part du sentiment d'absence de reconnaissance professionnelle et de valorisation éprouvé par beaucoup d'agents. Le management apparaît comme peu participatif.

Nous avons demandé que les agents du MEDDE, et notamment les cadres, qui souhaitent quitter la DSCR, ne soient pas pénalisés mais au contraire aidés dans leurs démarches.

Nous avons en particulier attiré l'attention sur la nécessité d'améliorer l'ambiance de travail et le management à l'ONISR et à la sous-direction ATR.

Le syndicat CGT d'administration centrale du MEDDE reste à l'écoute et à la disposition des agents de la DSCR.

Marie-Christine Van Marle

SCOOP

Les syndicats CGT, FO, CFDT, UNSA et FSU boycottent les groupes d'échanges du MEDDE et du MLET

Dans un courrier du 30 avril dernier adressé aux deux ministres, les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel constatent que le dialogue social n'est plus conçu par l'administration que comme la consultation formelle des instances consultatives (en premier lieu le comité technique ministériel) à qui il est demandé de valider «à la chaîne» des textes ne visant qu'à des abandons de missions, des redéploiements d'agents et des restructurations.

Malgré la constitution de « groupes échanges», l'administration ne tient généralement pas compte des propositions des représentant-e-s des organisations syndicales et les textes ne sont que rarement modifiés lors de leur présentation au comité technique ministériel.

Le fonctionnement de la concertation est réglé a minima : transmission tardive des documents, abus des «points d'information», éléments importants non transmis, absence de réponse aux questions posées... Bien que le gouvernement prétende privilégier le dialogue social, il y a bien longtemps que ces groupes d'échanges n'ont pas examiné les revendications des personnels, y compris parmi celles pourtant inscrites de longue date sur un agenda social tombé en désuétude. Force est de constater qu'il faut obligatoirement la mobilisation des agents pour que leurs revendications soient examinées et parfois satisfaites.

Devant ce constat d'échec du dialogue social, les cinq organisations syndicales ont annoncé aux ministres qu'elles ne participeront plus désormais qu'aux réunions des instances institutionnelles (comités techniques, CHSCT, CAP/CCP et groupes de travail thématiques liés à l'agenda social...).

En administration centrale, nous avons vu aussi la multiplication des réunions sans réel contenu de négociation et sans aucune prise en compte des expressions et revendications des personnels, en particulier lors de la réorganisation de la DRH, l'établissement du règlement intérieur de l'ARTT, le projet immobilier Arche/Esplanade. Nous pensons qu'il est indispensable de redonner du sens à la concertation et notamment d'en préciser les contenus, méthodes et moyens à tous les niveaux.



SERVICES À COMPÉTENCE NATIONALE

DU NOUVEAU DANS LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU CPII

Nouvelles badgeuses

La direction de CPII a investi dans de nouvelles badgeuses spécialement réservées aux agents de CPII. Ce matériel coûteux faisant double-emploi avec les badgeuses existantes des sites du CEREMA sera installé dans tous les Départements Opérationnels de CPII. Les agents de CPII utiliseront un badge particulier pour pouvoir pointer. Leur mise en service est envisagée pour le 4^e trimestre 2014.

Nouvelles plages horaires fixes/variables

Actuellement, le Règlement Intérieur de l'ARTT de l'administration centrale mentionne huit profils horaires différents :

Service	Début de la plage variable du matin	Plage fixe du matin	Plage fixe de l'après-midi	Fin de la plage variable de l'après-midi
CP2I / DO Nord Picardie	7h00	9h15 - 11h15	14h00 - 16h00	19h00
CP2I / DO Normandie-Centre	7h00	9h30 - 11h30	13h45 – 15h45	19h30
CP2I / DO Méditerranée	7h15	9h30 - 11h30	14h00 - 16h00	19h45
CP2I / DO Sud-Est	7h00	9h30 - 11h30	14h00 - 16h00	19h30
CP2I / DO Ouest	7h00	9h30 - 11h45	13h45 – 16 h00 *	19h00
CP2I / DO Est	7h15	9h00 - 11h30	14h00 - 15h45	19h15
CP2I / DO Sud-Ouest	7h15	9h30 - 11h45	14h00 - 16h00	19h15
CP2I / DO Île-de-France	7h30	9h30 - 11h30	14h15 - 16h15	20h00

La direction de CPII a tenté un passage en force en imposant un profil horaire unique pour tous les agents (plage fixe 09h30-11h30 et 14h-16h / plage variable de 07h00 à 20h00). Ce profil unique est aussi inique car il est issu d'une proposition unilatérale sans aucune concertation préalable.

Les organisations syndicales ont obtenu la création d'un profil supplémentaire. Le second profil négocié (plage fixe 09h30-11h45 et 14h-15h45 / plage variable 07h00 à 20h00) permet de garder l'horaire avantageux de sortie pour les DO-Est et DO-Normandie Centre tout en respectant le total de 4 heures pour la plage fixe imposé par les textes législatifs.

Les organisations syndicales ont demandé qu'un sondage par mail soit effectué par les chefs de DO afin de déterminer quel forfait horaire les agents souhaitent retenir. Ces remontées seront examinées lors du CTS (Comité Technique Spécial) du 20 mai 2014. Le directeur demandera un vote aux organisations syndicales afin qu'il puisse ensuite demander à la DRH d'amender l'annexe 3 du RI ARTT avec ces deux profils horaires.

Nouveau logiciel

Au 4^e trimestre, le logiciel de gestion des temps utilisé sera le même que celui utilisé en administration centrale (système Cottage). Le logiciel sera compatible Internet Explorer et Firefox. Les anomalies seront gérées par les managers. Les agents qui se déplacent devront remplir une fiche supplémentaire de déclaration de déplacement via un formulaire Internet.

Nouveau compteur de temps

Au-delà des deux compteurs déjà présents (compteur "RTT+Jours de congé" et compteur "Horaires des pointages" qui est écrêté à 12h en fin de mois), l'administration a semble-t-il la volonté de créer à moyen terme un troisième compteur. Ce nouveau compteur "Temps de déplacement" serait alimenté par les temps de trajet lorsqu'un agent se déplacera.

Les temps de déplacement (train, avion, déplacement du domicile à la gare ou à l'aéroport et vice-versa) seraient inscrits à la minute près selon la déclaration de l'agent et la validation du manager. Les horaires mémorisés dans ce compteur ne seraient pas écrétés en fin de mois mais resteraient valables pour une période de 6 mois glissants.

L'agent pourrait utiliser à sa guise tout ou partie du contenu de ce compteur comme récupération et ce, à la minute près.

Olivier Musset
représentant CGT au comité technique du CPII et au CHSCT d'administration centrale

STATUTS

ATTACHÉ-E-S : LA CIRCULAIRE SUR LA PROMOTION EST PARUE... MAIS IL MANQUE ENCORE DES TEXTES POUR ACCÉDER AU 3ÈME NIVEAU... AU TITRE DE 2013

Le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié a créé le corps interministériel à gestion ministérielle des attachés d'administration de l'État, dont la principale caractéristique (et l'unique avantage) est la création d'un troisième grade d'attaché hors classe (décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013).

Pour les ministères de l'écologie et du logement, la circulaire du 2 avril 2014 encadre les conditions de promotion à ce grade à accès fonctionnel (GRAF) au titre des années 2013 et 2014. En effet, compte tenu du retard pris dans l'élaboration des textes, les promotions 2013 seront effectuées avec effet rétroactif. Le nombre prévisionnel de postes de promotion est de 84 pour 2013 et 56 pour 2014, sachant qu'à échéance de 4 ans le pourcentage d'agents grafés doit représenter 10% du corps, soit environ 280 agents (en plus de la centaine de CAEDAD).

Les conditions statutaires pour accéder au GRAF sont les suivantes :

- avoir atteint le 6ème échelon du grade d'attaché principal au 31 décembre de l'année de promotion ;
- être détaché dans un emploi fonctionnel (CAEDAD pour nos ministères) ou exercer des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilités définies dans l'arrêté du 30 septembre 2013 (JO du 1er octobre 2013). Cet arrêté «générique» est valable pour tous les ministères ayant adhéré au CIGEM, mais les arrêtés spécifiques pour chaque ministère ne sont toujours pas parus.

Le calendrier prévoit la réception des propositions par la DRH le 1er juillet 2014 et la tenue de la CAP de promotion pour 2013 et 2014 début septembre. Préalablement, les services RH de proximité devront élaborer une «fiche carrière» couvrant une période de 12 ans (depuis le 2 octobre 2001) pour tous les attachés principaux au moins au 6ème échelon (ou devant l'atteindre au plus tard le 31 décembre 2014). Attention : cette fiche doit être établie par le supérieur hiérarchique en liaison avec l'agent.

La promouvabilité des agents ne sera établie à titre exhaustif qu'à la parution des arrêtés spécifiques MEDDE/MLET attendus en avril mais toujours pas parus. Sachez qu'en administration centrale, vous êtes promouvable si vous remplissez les fonctions suivantes : chef de bureau ou de département, chef d'une structure chargée d'assumer la gestion des affaires générales d'un secrétariat général, d'une direction d'administration centrale ou d'un service à compétence nationale et portant l'intitulé de secrétaire général, chef de cabinet ou directeur de cabinet, chef du bureau d'un cabinet ministériel, chef d'un projet nécessitant la coordination de plusieurs services dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique publique (notamment : «chef de mission LOLF», «chef de projet miroir opérateur national de paye» (ONP – sans doute pas pour longtemps, puisqu'il n'y a plus d'ONP à l'horizon bien que 250 millions d'euros aient été engloutis dans le projet), «chef de pôle d'expertise et de services (PESE)», «chef de plate-forme Chorus» et «chef d'une mission en lien avec la réforme de l'État» ou des fonctions équivalentes exercées en détachement dans d'autres corps.

Parallèlement, **les détachements dans l'emploi fonctionnel de CAEDAD**, qui subsiste, seront gérés en termes de mobilité sur des postes préalablement identifiés.

Pour la CGT, le CIGEM n'améliore que très marginalement la carrière des attaché-e-s dans la mesure où il ne permet pas un accès plus large au principalat et laisse comme auparavant 60% des agents terminer leur carrière au premier grade.

Marie-Christine Van Marle

L'AMERTUME DES AGENTS DE CATÉGORIE C EST-ELLE JUSTIFIÉE ?

Certain-e-s collègues AAP1 viennent nous voir, plein-e-s d'amertume : ils et elles se sont battu-e-s pour l'amélioration de leur grille indiciaire en 2012 et 2013, et ont certes obtenu l'accès au 8^{ème} échelon de l'échelle 6, qui est désormais automatique, mais sans reprise de leur ancienneté. Du coup, certain-e-s qui doivent partir à la retraite prochainement n'accéderont jamais au 9^{ème} échelon créé par la nouvelle grille et se sentent floué-e-s. Que leur répondre ?

D'abord que le 8^{ème} échelon des adjoints administratifs principaux de première classe est tout de même une belle victoire en plusieurs étapes !

Rappelons que contrairement à la grille des adjoints techniques principaux de 1^{ère} classe (ATP1) qui affichait un 8^{ème} et dernier échelon de façon automatique, la grille des adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe (AAP1) se terminait au 7^{ème} échelon et que la majorité des adjoints administratifs qui avaient atteint ce 7^{ème} échelon de l'échelle 6 partaient à la retraite sans plus de promotion.

En effet, dans le corps des adjoints administratifs, le 8^{ème} échelon de l'échelle 6 pendant des années n'existait même pas. Puis il fut créé avec un accès au choix comme une promotion. Il a fallu une mobilisation interministérielle, des boycotts de CAP, plusieurs rassemblements à la DRH, devant le cabinet de nos ministres et de la Fonction publique... pour obtenir le décontingement de ce 8^{ème} échelon, c'est-à-

dire son obtention par avancement automatique comme pour les adjoints techniques.

De plus, dans nos ministères de l'écologie et du logement, le passage au 8^{ème} échelon pour les agents partant à la retraite en 2013 a été obtenu à partir de 3 ans d'ancienneté au 7^{ème} échelon de l'échelle 6, une mesure qui n'a pas été généralisée à tous les ministères. Car statutairement, pour bénéficier du 8^{ème} échelon d'AAP1, il faut avoir 4 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon de l'échelle 6 à partir du 1^{er} juillet 2013 (décret n° 2013-587 du 4 juillet 2013). Cette situation était préjudiciable aux agents qui envisageaient un départ en retraite et qui avaient déjà déposé leur demande. C'est à nouveau grâce à la mobilisation unitaire que nous avons obtenu que les agents partant à la retraite en 2013 bénéficient du 8^{ème} échelon au bout de 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème}.

Alors certes, il est regrettable que ce 8^{ème} échelon de l'échelle 6 n'ait pas été obtenu bien avant, ce qui aurait permis à certains et certaines d'entre nous de pouvoir bénéficier du 9^{ème} échelon avant leur départ en retraite, mais ce 9^{ème} échelon lui aussi a été obtenu par la lutte, ainsi qu'une revalorisation indiciaire en 2014 et en 2015, insuffisante mais pas inutile, loin de là. Vous ne vous êtes donc pas battu-e-s pour rien, cher-ère-s collègues et cher-ère-s camarade et... la bataille continue...

Marie-Chantal Jean-Louis

CATÉGORIE B : LE DILEMME DU TRGS

2013 : après la mise en place du NES (Nouvel Espace Statutaire) et la fusion des corps de B administratifs, l'administration met en œuvre un nouveau type d'avancement : l'application d'un TRGS (Tableau Retraitables au Grade Supérieur) pour soit-disant harmoniser les deux grands corps de catégorie B (TSDD et SACDD).

Précisons que l'harmonisation n'a pas eu lieu pour le reclassement des administratifs dans le NES et est apparue bien moins avantageuse que pour le corps technique ! Bien entendu, nous ne sommes pas opposé-e-s à la promotion d'agents proches de la retraite. En revanche, s'il s'agit de ponctionner sur les postes du tableau classique, nous ne sommes plus d'accord. Et c'est malheureusement ce que tente d'imposer l'administration aux élu-e-s en CAP : accepter de gérer la pénurie et de répartir les postes de promotion (déjà à la portion congrue depuis bien longtemps) entre les actifs et retraitables !

Le passage à la classe exceptionnelle est parlant : en 2013, la DRH nous demandait de valider 60 promotions TRGS sur 89 au total ! Devant le refus unanime des élu-e-s en CAP, ce chiffre de 60 a été ramené à 14. Pour 2014, alors que le nombre de postes de promotion a diminué de 13 postes, la DRH récidive et propose 49 TRGS sur 76 ! Même refus des élu-e-s réuni-e-s pour une concertation avec la DRH. L'administration modifie alors les règles de gestion de

façon plus restrictive pour le TRGS en faisant passer de 60 à 61 ans (au 01.01.2014) l'âge des agents pouvant y prétendre, avec toujours l'engagement de partir à la retraite d'ici le 30 juin 2015 ! Cette nouvelle règle ne permettra plus aux agents ayant 60 ans d'obtenir leur promotion !

Un véritable déroulement de carrière pour tous passe par l'augmentation des ratios promus/promouvables.

La CGT revendique un corps à deux niveaux de grade correspondant aux deux niveaux de fonctions existants.

Par ailleurs, la réévaluation des grilles de la catégorie C au 1^{er} février 2014 a eu une incidence sur la catégorie B. Les dispositions statutaires communes aux corps de la catégorie B ont été modifiées en conséquence par le décret du 29 janvier 2014 qui se traduit par des modifications dans la durée de certains échelons pour les premier et deuxième grades de la catégorie B. La CGT a voté contre ce texte au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État parce que, comme elle le dénonce depuis son origine, le NES dévalorise la catégorie B (indigence indiciaire) et provoque, de par son architecture, des blocages de carrière. Ainsi pour le deuxième grade, si certaines durées d'échelon sont abaissées à 2 ans au lieu de 3, le temps passé dans le 10ème échelon passe, lui, de 3 à 4 ans. Et les conditions d'accès aux deuxième et troisième grades sont modifiées : il faudra être au 7ème échelon (au lieu du 6ème depuis 1 an) pour l'accès au 2ème grade par tableau d'avancement et au 6ème échelon (au lieu du 5ème depuis 2 ans) pour l'accès par voie d'examen professionnel ou par tableau d'avancement (au lieu du 6ème depuis 1 an) pour le 3ème grade.

*Patricia Cerisay
élue CGT à la CAP des SACDD*

A savoir : la circulaire du 28 mars 2014 sur les promotions par tableaux d'avancement au titre de 2014 précise dans son calendrier prévisionnel que la date limite de transmission des propositions à la DRH est fixée au 20 juin, la pré-CAP aura lieu le 12 septembre et la CAP les 17 et 18 septembre 2014.

La prochaine CAP de mobilité aura lieu les 4 et 5 juin prochain.



QUELLE ÉVOLUTION STATUTAIRE POUR LES INSPECTEURS ET INSPECTRICES DES AFFAIRES MARITIMES (IAM) ?

L'intégration des IAM dans le corps des ITPE est espérée depuis 2004 au moins et annoncée par l'administration depuis 2010. Pour une fois qu'un tel projet ne fait pas l'unanimité contre lui... il tarde à venir. C'est que la pomme de discorde se trouve dans la différence de traitement selon la filière, l'administration prévoyant l'intégration des IAM «administratifs» dans le corps des attachés et celle des IAM «techniques» dans celui des ITPE.

Or la transversalité des connaissances est un enjeu essentiel dans l'exercice des missions d'inspection des affaires maritimes, qui doivent d'ailleurs être redéfinies par rapport à l'évolution du contexte réglementaire liée à la mondialisation des activités de transport maritime et aux nouvelles modalités de contrôle des pêches. C'est pourquoi la CGT a toujours milité pour une intégration de la totalité du corps

des IAM dans celui des ITPE.

Cependant, l'arbitrage de la Fonction publique, réaffirmé par le secrétaire général en octobre 2013, oriente vers une intégration en fonction des modalités de recrutement, que la DRH a présenté ainsi lors du groupe d'échanges du 6 mars dernier :

- 82 IAM de la filière administrative, recruté-e-s par la voie des IRA, de la promotion interne au sein de la filière administrative et ex AGEMA (association pour la gérance des écoles maritimes et aquacoles) seraient intégré-e-s dans le nouveau corps interministériel à gestion ministériel (CIGEM) des attachés de l'État ;
- 111 IAM de la filière technique, recruté-e-s par concours externe ou interne à option technique ou scientifique, ou par promotion interne des TSDD, seraient intégré-e-s dans le corps des ITPE.

L'ensemble des organisations syndicales a contesté les effectifs de la DRH, qui ne tiennent pas compte des parcours et des missions exercées. La CGT, représentée par le syndicat national des personnels de l'administration de la mer (SN-PAM-CGT) a demandé pour la prochaine réunion du groupe d'échanges, prévue le 27 mai 2014, un état nominatif des agents avec leur situation administrative, et l'ouverture d'un droit d'option.

Sources : syndicat national des personnels de l'administration de la mer (SNPAM-CGT)

LE BILAN 2013 DE LA PFR EST GENRÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS

Cela ne nous réconciliera pas avec cette prime usine à gaz particulièrement néfaste pour la mobilité, mais les résultats sont intéressants, et pas seulement en matière d'indemnités perçues. Ils nous renseignent sur la structure par genres des corps concernés.

Pour la catégorie A, sur 2604 attaché-e-s, inspecteurs-trices des affaires maritimes et délégué-e-s au permis de conduire, 1440 (55,3%) sont des femmes et 1164 (44,7%) des hommes. 795 (30,5% de l'effectif global, ce qui n'est pas rien) exercent leurs fonctions en administration centrale ou dans les services à compétence nationale assimilés (CPII, CMVRH), essentiellement des attaché-e-s. 1630 (62,6% de l'effectif global) sont au premier niveau de grade, ce qui démontre une fois de plus combien la carrière des attaché-e-s est bloquée, surtout compte tenu du vieillissement du corps, qui compte peu de recrutements. 834 (32%) sont au deuxième niveau et 140 (5,4%) occupent un emploi fonctionnel de troisième niveau.

Pour ce qui concerne la répartition hommes/femmes, le déroulement de carrière est un peu plus favorable pour les femmes : 433 sur 834 se situent au deuxième niveau, soit 52%, contre 401 soit 48% pour les hommes. Les femmes sont 81 sur 140 à être détachées sur un emploi fonctionnel, constituant ainsi 58% du troisième niveau. Cette prévalence est particulièrement forte en administration centrale (mais les femmes y représentent 59% de l'effectif du corps). En services déconcentrés, où les femmes représentent pourtant 54% de l'effectif du corps, le rapport est inversé : 51% du deuxième grade est tenu par des hommes, les emplois fonctionnels sont partagés à 50/50.

Pour la part Fonctions de la PFR, les différences hommes/femmes sont très faibles, avec un léger avantage pour les femmes en administration centrale au premier niveau (130 euros sur l'année) et dans l'emploi fonctionnel (267 euros) et pour les hommes dans les emplois fonctionnels en SD (177 euros).

Différences faibles également au niveau de la part résultats, plutôt en faveur des femmes, en particulier celles occupant un emploi fonctionnel en SD (375 euros sur l'année).

Les montants globaux moyens annuels servis font apparaître le bilan suivant :

Barèmes PFR A	Écarts femmes/hommes	
	Femmes	Hommes
Barème administration centrale		
1er grade	+ 306 €	
2ème grade	+ 150 €	
emploi fonctionnel	+ 160 €	
Barème services déconcentrés		
1er grade	+ 23 €	
2ème grade		+ 52 €
emploi fonctionnel	+ 257 €	

Pour la PFR B (secrétaires d'administration et de contrôle, y compris les ex contrôleur-euse-s des transports terrestres et des affaires maritimes), sur un effectif global de 5874, les femmes sont 4012 soit 68%, avec cependant une grande différence selon le corps d'origine : 75% des SA sont des femmes, 72% des CTT et 67% des CAM sont des hommes.

Pour la part Fonctions, la différence est faible et légèrement favorable aux femmes en administration centrale, plus élevée et favorable aux hommes en services déconcentrés (autour de 250 euros annuels).

Pour la part Résultats, les différences sont légèrement favorables aux femmes et très faibles, sauf pour le deuxième grade en administration centrale où l'écart (en faveur des femmes) atteint 231 euros annuels.

Les montants globaux moyens annuels servis sont intéressants à comparer selon les corps d'origine :

Barèmes PFR B	Écarts femmes/hommes	
	Femmes	Hommes
Barème administration centrale (SA essentiellement)		
1er grade	+ 30 €	
2ème grade	+ 425 €	
3ème grade	+ 62 €	
Barème services déconcentrés		
SA		
1er grade	+ 17 €	
2ème grade	+ 73 €	
3ème grade		+ 15 €
CAM		
1er grade		+ 44 €
2ème grade		+ 342 €
3ème grade		+ 277 €
CTT		
1er grade	+ 71 €	
2ème grade	+ 48 €	
3ème grade		+ 82 €

Ces résultats qui ne portent que sur une année doivent être appréciés avec précaution. S'y dessinent en matière de primes, une relative égalité et l'impression que lorsqu'un genre est prédominant dans un corps, ou géographiquement, il bénéficie d'un traitement un peu plus favorable. Selon la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, que la CGT a signée le 17 décembre 2013, tous les bilans sociaux devront désormais être genrés afin de chiffrer les éventuels désavantages dans l'optique de les corriger. En France, la rémunération des femmes est inférieure de 27% à celle des hommes tous secteurs confondus et encore de 17,6% dans la Fonction publique de l'État (chiffres INSEE 2011).

Sources : chiffres sur la PFR 2013 fournis par la DRH



FONCTION PUBLIQUE

SCOOP

Selon l'Insee, le salaire net moyen dans la fonction publique a baissé en 2011 et 2012 en euros constants (déduction faite de l'inflation).

Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1% en 2011, le salaire moyen net des fonctionnaires diminue de 0,1% en euros constants, et même de 0,5% dans la fonction publique de l'État. La hausse des cotisations retraites pèse sur le salaire net car elles évoluent de + 2,9% en euros courants en 2010 et 2011. La GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) versée en 2012 aux agents n'ayant eu aucun avancement entre 2007 et 2011 a été versée à 137 270 agents de l'État, soit presque deux fois plus qu'en 2011, pour un montant moyen de 642 euros pour les femmes et de 821 euros pour les hommes, sommes loin de compenser la perte annuelle de pouvoir d'achat (surtout pour les femmes). Près de 70% des bénéficiaires ont 50 ans et plus.

En 2012, la baisse du salaire moyen en euros constants est de 0,8% dans la fonction publique de l'État.

Sources : INSEE – Statistiques et recherche sur la fonction publique

*Cela correspond à ce que vous trouvez dans votre porte-monnaie? Ne l'acceptez pas.
Syndiquez-vous. Participez aux mobilisations dans la fonction publique.*

VIE SYNDICALE

LA CGT ET LA FSU CONSTITUERONT À NOUVEAU UNE LISTE COMMUNE À L'ÉLECTION DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL

La fédération CGT Équipement-Environnement et les syndicats FSU du MEDDE et du MLET partagent une même analyse sur la gravité de la situation dans la Fonction publique de l'État et la nécessité de développer l'action unitaire pour la défense d'un service public de qualité, compétent techniquement, présent sur tout le territoire.

CGT et FSU ont donc décidé à nouveau de présenter une candidature commune à l'élection du 4 décembre 2014 pour le CTM (comité technique ministériel). Le CTM comportera 15 sièges et cette élection est très importante : son résultat détermine la capacité de chaque organisation syndicale à négocier, signer ou s'opposer à des accords avec l'administration, ainsi que la représentativité aux Conseils de la Fonction publique (Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État et Conseil commun aux trois fonctions publiques).

Aux élections des comités techniques locaux, des alliances sont également possibles, à examiner sur la base des réalités syndicales de terrain.

Rappelons que le 4 décembre 2014 seront renouvelés dans les trois fonctions publiques tous les comités techniques et toutes les commissions administratives paritaires. Un moment d'engagement pour chacun-e par son vote, par son implication personnelle en se portant candidat-e pour la défense de ses collègues et des services publics.

*Sources : Fédération CGT Équipement-Environnement,
Syndicat national de l'Environnement,
Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer (SNE/SNUITAM FSU).*

LIBRE OPINION DE NOTRE CAMARADE JACQUES GIRAL, QUI REPRÉSENTE LE SYNDICAT CGT D'ADMINISTRATION CENTRALE AU CONGRÈS DE L'UNION GÉNÉRALE DES CADRES, INGÉNIEURS ET TECHNICIENS (UGICT-CGT) DU 20 AU 23 MAI 2014

Jacques a souhaité apporter une contribution aux réflexions et orientations de l'UGICT, qui réunit les cadres de la CGT. Ses remarques nous semblent intéressantes à partager.

En matière économique, la «pensée» officielle dit n'importe quoi

Quasiment tous les média (TV, radios, journaux qui, il ne faut pas l'oublier, appartiennent tous à quelques grands groupes financiers) ne cessent de parler de «la crise» et des déficits qu'il faut combler. L'idée générale développée est que l'État dépense trop d'argent, qu'il y a trop de fonctionnaires, que les impôts sont trop élevés... On donne l'exemple de l'Allemagne, des États-Unis, de l'Angleterre. Or dans ces pays que constate-t-on ? La multiplication d'agences, d'établissements publics, d'aides multiples aux entreprises privées, de partenariats public-privé (de véritables gouffres financiers pour l'État mais très rémunérateurs pour les entreprises privées)... et les finances de ces États ne s'en portent pas mieux : la dette des USA atteint la somme astronomique - estimation basse - de 17 000 milliards (17 000 000 000 000 !) de dollars ; en Grande-Bretagne, malgré ou plutôt à cause des privatisations générales, la dette d'État atteint 1 400 milliards d'euros et la dette du secteur bancaire (la fameuse City que l'on porte aux nues parce qu'elle serait le moteur de l'économie britannique) atteint le montant de dette bancaire astronomique de 800% du PIB. Quant à l'Allemagne que l'on ne cesse de citer en exemple, elle détrône l'Italie avec plus de 2 000 milliards d'euros de dette.

Or de l'argent il y en a :

- d'une part, les richesses accumulées par les 1 à 2% les plus riches ne cessent d'augmenter et le fossé de se creuser entre cette infime minorité et le reste de la population. Chaque année en France, entre 50 et 100 milliards d'euros (selon les sources), s'évanouissent en fraude et évasion fiscales ;
- d'autre part, depuis les années 70, les politiques, poussés par de puissants lobbys financiers, ont mis en place une dérégulation financière interdisant notamment aux banques centrales de prêter directement aux États à des taux faibles. Désormais les banques centrales inondent les marchés financiers de liquidités qui servent à des activités spéculatives, les États étant tributaires de ces marchés pour financer leur politique.

Pour mettre fin à ces deux aberrations il faut :

- d'abord renforcer les services de contrôle au lieu de les démanteler (on met des radars sur les routes, il faut mettre des radars sur les autoroutes de la finance), imposer la traçabilité financière et interdire les systèmes comme les trusts qui permettent de dissimuler les détenteurs réels d'actifs financiers, simplifier le droit fiscal afin d'empêcher ces fraudes et cette évasion fiscale et renforcer les sanctions (il est étonnant de voir la complexité des lois fiscales et la rapidité des prescriptions pénales en la matière alors que les peines pour les délits et crimes de droit commun ont tendance à s'aggraver) ;
- ensuite permettre aux banques centrales de prêter directement aux États parce que ce n'est pas le profit qui doit guider la loi et notamment la politique monétaire, mais l'intérêt général ;
- enfin dénoncer les paradis fiscaux comme de véritables armes de destruction massive qui détruisent des peuples et des pays ; les pays européens se doivent de lancer un boycott et de mettre en place des sanctions.

Une politique de transparence et d'exemplarité dans la vie publique doit être engagée en commençant par le haut

Dans les grosses entreprises privées, comme dans le public, la transparence en matière de rémunérations doit être la règle, y compris celles des patrons et hauts fonctionnaires (primes comprises). Le plafond de rémunération doit baisser, y compris dans la sphère publique (450 000 euros annuels en France, soit 37 000 euros mensuel, plus de 26 fois le SMIC !) et y compris dans les institutions européennes (le Président de la BCE et le Président de la Commission perçoivent des salaires qui approchent les 400 000 euros annuels alors qu'ils imposent des politiques d'austérité!). On peut d'ailleurs se demander comment un membre éminent de la banque Goldman Sachs, l'une des pires banques en matière d'éthique, dont le seul but est de faire de l'argent par tous les moyens y compris les pires, a pu se retrouver à la tête de la BCE ? Cela pose des questions quant à la transparence, la probité et le manque de démocratie des institutions européennes aujourd'hui. L'exemplarité devrait être concrétisée par une lutte réelle contre les conflits d'intérêts et des sanctions en cas d'infraction (la commission qui existe aujourd'hui n'a aucun pouvoir réel d'enquête et encore moins de sanctions).

Notre communication est-elle mobilisatrice ?

Le discours médiatique habituel (porté par de soit-disant experts dont les prévisions sont toujours démenties par les faits mais qui se font fort d'expliquer les événements une fois qu'ils se sont produits) est que la modernisation passe par la libéralisation, alors que c'est la libéralisation qui mène à la ruine des pays. Il faut donc renverser le discours médiatique. Pour cela, nous avons besoin d'idées simples (pas simplistes) avec des slogans percutants dans un monde où la communication, malheu-

reusement, fait que la forme prime sur le fond ; un dernier exemple en est la petite phrase de Thierry Lepaon «*Valls est dur avec les faibles et faibles avec les durs*», qui a été reprise par la plupart des médias. Qui sait par exemple que dans les années 1960 aux États-Unis, le taux d'imposition des plus riches atteignait les 91% ? C'est ce qui a permis le développement de la «middle class» qui est aujourd'hui en train de disparaître.

Merci Jacques, de ces réflexions. Nos camarades et nos collègues qui veulent discuter de nos idées, et les enrichir, peuvent notamment nous rencontrer tous les vendredis de 13 à 14 heures au «café syndical» (en alternance pièce 01.47 de l'Arche Sud et pièce 21.04 de la Tour Pascal B).

Vous pouvez contacter les permanent-e-s du syndicat CGT d'administration centrale :

Patricia Cerisay – Tour Pascal B 21.06 – poste 1.64.14

Patrick Gouge – Arche Sud 04.57 – poste 1.13.33

Marie-Chantal Jean-Louis – Tour Pascal B 21.08 – poste 1.20.27

Marie-Christine Van Marle – Arche Sud 04.55 – poste 1.64.14