



Le pouvoir d'achat en berne !

FONCTIONS
PUBLIQUES

La promesse du candidat Macron d'une augmentation du pouvoir d'achat des agents publics ne sera pas tenue puisque l'année 2018 sera une année particulièrement négative pour le pouvoir d'achat : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, augmentation de la cotisation retraite, report du calendrier PPCR et hausse de la CSG. La CFDT a dénoncé toutes ces mesures et voté contre les décrets d'application.

Lors du rendez-vous salarial du mardi 16 octobre, après la journée de mobilisation du mardi 10 octobre, le ministre a reculé en ouvrant la compensation de la CSG aux nouveaux recrutés ou reprenant leurs activités après un congé maladie et aux agents augmentant leur quotité de travail. Et en acceptant qu'elle soit recalculée en 2019 sur la base de la rémunération de 2018. Pour autant, cela reste insuffisant. En refusant un calcul mensuel pérennisé, le Gouvernement a rendu la compensation dégressive de fait.

Lors du rendez-vous salarial de 2017, la CFDT a obtenu l'ouverture d'une négociation sur le financement de la protection sociale complémentaire par les employeurs publics des trois versants de la Fonction publique, chantier effectivement lancé.

Le pouvoir d'achat en baisse

Avec le gel de la valeur du point d'indice et l'augmentation de la cotisation pour pension de 0,27 % au 1^{er} janvier (conséquence de la réforme des retraites de 2010), le montant de la fiche de janvier est en baisse. En 2018, pour connaître une augmentation de ses revenus, il faudra obtenir un avancement d'échelon ou de grade. Rappelons que les agents publics ont connu une période de gel de la valeur du point d'une durée historique, près de six ans, entre juillet 2010 et juillet 2016 (dernières hausses : 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017).

Le gel de la valeur du point a en plus pour effet de tasser les grilles de rémunération rendant moins attractives les promotions de grade ou de catégorie. Le report d'un an de PPCR ne fait qu'accentuer cette dérive.

Report d'un an de PPCR

La CFDT, en tant que signataire du protocole PPCR, a dénoncé le report d'un an des mesures. Le ministre Gérard Darmanin en charge de la Fonction publique a rétorqué que PPCR n'était pas un accord majoritaire (la CGT, FO et Solidaires ne l'ayant pas signé) et, qu'à ce titre, le gouvernement n'était pas engagé.

La CFDT considère que les organisations syndicales non signataires - dont certaines réclament aujourd'hui l'application de l'accord - portent une lourde responsabilité dans la décision du gouvernement de ne pas honorer l'application des mesures PPCR adoptées par la précédente majorité.

Cela prive les agents d'une amélioration de leur pouvoir d'achat pourtant attendue. S'agissant des travailleurs sociaux devant passer de B en A le 1^{er} février 2018, ils devront attendre encore un an une mesure que la CFDT revendique depuis de nombreuses années !

Rétablissement du jour de carence

Le gouvernement a motivé le rétablissement du jour de carence au motif qu'entre 2011 et 2013 lorsqu'il avait été mis en place, le nombre d'arrêts de travail d'un jour a chuté de 60 % dans certaines collectivités territoriales. Une étude de l'INSEE de novembre 2017 a montré que le nombre de jours d'arrêt de travail n'a pas beaucoup varié : si les arrêts courts ont pu diminuer durant cette période, les arrêts longs ont été plus nombreux. Pour un bénéfice

économique minimale. Et c'est mal connaître la réalité du travail des agents publics, dont certains sont confrontés à des tâches pénibles - parfois dangereuses - à l'hôpital, dans les collectivités territoriales, les écoles, la police, etc. Le gouvernement argue également que cela s'inscrit dans « une logique d'équité avec les salariés du secteur privé ».

L'argument gouvernemental de « l'équité avec le privé » ne tient pas car les deux tiers des salariés ne subissent pas les trois jours de carence qui sont pris en charge soit par leur employeur, soit via des contrats de prévoyance.

Le gouvernement serait mieux à même de prendre à bras le corps le problème des mauvaises conditions de travail, qui est la véritable cause des arrêts maladie !

Remboursement des frais de déplacement

La CFDT a demandé une révision complète des primes liées aux sujétions spéciales ainsi que des indemnités de frais de déplacement qui sont particulièrement basses et dont beaucoup n'ont pas été révisées depuis près de dix ans : primes de nuit, indemnités de travail du dimanche et des jours fériés, astreintes, remboursement des frais de déplacement (nuitées, repas, frais kilométriques des fonctionnaires obligés d'utiliser leur voiture personnelle pour exercer leur missions), etc.

Une négociation est en cours avec une première réunion sur les frais de déplacement qui s'est tenue en janvier. A suivre !

Financement de la protection sociale complémentaire

La CFDT estime que les employeurs publics doivent, au même titre que les employeurs privés, participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents tant pour la couverture maladie que pour la prévoyance. C'est une revendication ancienne portée auprès du précédent gouvernement. La CFDT a demandé au ministre l'ouverture d'une négociation sur ce sujet sur la base d'un bilan partagé tant quantitatif que qualitatif. Le ministre en a accepté le principe pour 2018.

Le ministre vient d'engager, comme la CFDT le souhaitait, une mission pour dresser un bilan exhaustif de la couverture santé et prévoyance des agents publics de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière. A partir de ce bilan, la CFDT fera des propositions pour que les employeurs publics participent effectivement à l'acquisition d'une couverture complémentaire en santé et prévoyance.

Individualisation des rémunérations

Le Gouvernement affiche une volonté idéologique d'individualiser plus fortement les rémunérations. La CFDT a affirmé sa volonté d'orienter la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire, en signant PPCR. La CFDT s'opposera à une décision qui entraînerait des disparités accrues liées aux marges budgétaires des employeurs davantage qu'à un « mérite » qui n'est pas défini et donc pas mesurable. En revanche, il doit être possible de réfléchir à des dispositifs qui seraient en cohérence avec l'organisation et la qualité des services auxquelles les agents concourent collectivement.

