

L'ÉDITO

Les orientations néfastes du chef de l'État

Le 16 janvier 2024, Emmanuel Macron se livrait, à l'occasion d'une conférence de presse, à un long plaidoyer en faveur de sa politique libérale. Prônant l'austérité accrue pour le plus grand nombre et les plus démunis, justifiant toutes les régressions sociales et atteintes à la vie démocratique qu'il a mises en œuvre, il a confirmé être avant tout le président d'une minorité de privilégiés.

Il a abordé de manière brève la Fonction publique, ses agentes et ses agents. Était-ce pour annoncer les milliers de créations d'emplois indispensables au bon accomplissement des missions publiques et à l'amélioration des conditions de travail ? Pas du tout. Était-ce alors pour envisager un plan visant à résorber la précarité ? Pas davantage. Était-ce enfin pour faire savoir qu'une négociation allait s'ouvrir sans délai pour aboutir dès 2024 à de significatives augmentations générales de salaires avec, en particulier, une forte revalorisation du point d'indice, comme le demandent toutes les organisations syndicales ? Pas le moins du monde.

Non, persistant dans ses visées régressives et de mise à mal de la Fonction publique, Emmanuel Macron a plaidé pour l'accentuation de la rémunération dite "au mérite", via le projet de

loi porté jusqu'à présent par Stanislas Guérini. La CGT l'affirme à nouveau : ce n'est surtout pas de cela dont ont besoin les agents des trois versants de la Fonction publique, titulaires comme non-titulaires. Nous ne savons que trop ce qui se cache autour de la méritocratie : des parties de salaires aléatoires, des rémunérations discriminatoires, contraires au principe d'égalité et source d'iniquité dans le service rendu aux usagers, le creusement des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est l'exact contraire de ce qu'il convient de faire.

Ce qui est nécessaire et urgent, c'est de mettre en œuvre des mesures transversales visant à mieux reconnaître les qualifications, c'est de procéder immédiatement à une augmentation de la valeur du point d'au moins dix pour cent, c'est de redonner de l'amplitude aux carrières, c'est de revaloriser les métiers à prédominance féminine.

Attachée à l'intérêt général et au progrès social, c'est ce que la CGT va continuer à mettre en avant. Face aux projets porteurs de nouveaux reculs du Président, la CGT entend élever le rapport de forces, dans l'unité la plus large, pour obtenir de réelles avancées. ■

Il faut augmenter nos salaires !

La hausse des prix atteint 4,9% sur 2023. Sous l'effet de l'inflation, nos salaires reculent, et remplir le réfrigérateur, payer ses factures ou partir en vacances devient de plus en plus difficile. Pire, 8 millions de personnes, soit un quart des travailleurs et des travailleuses, sont aujourd'hui précaires. Macron et Attal nous parlent de rémunérations et de carrières au mérite, c'est-à-dire à la tête du client. Ils veulent individualiser, diviser, différencier pour mieux privatiser. Les profiteurs du CAC 40 s'enrichissent et l'immense majorité de la population n'en peut plus.

Ça ne peut plus durer !

Plutôt que d'augmenter nos salaires, le gouvernement ne nous concède que des primes non cotisées, exceptionnelles, au bon vouloir des employeurs, comme la prime "Pouvoir d'achat".

Ces derniers mois, on nous a accordé de très légères augmentations du point d'indice qui détermine les rémunérations des 5,6 millions d'agents du public, fixé aujourd'hui à 4,92 €. Mais ces augmentations n'ont servi qu'à "courir" après le SMIC qui, lui, bénéficie d'une revalorisation automatique liée à l'inflation, contrairement au point d'indice. Depuis plus de 20

ans, notre pouvoir d'achat n'a fait que baisser, comme le montre la courbe ci-contre. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 €, mais à 6,36 € !

Le point d'indice à 6 € parce que nous le méritons !

Pour rattraper la perte de pouvoir d'achat que nous avons subie, il est urgent que le point d'indice soit porté à 6 €. Cette mesure de justice profiterait à tous les agents publics, fonctionnaires et non-titulaires. Et cet argent serait réinjecté dans l'économie du pays, tan-

Le point à 6 € ça veut dire :	Indice Majoré	Traitement brut actuel	Avec le point à 6 €
Pour un adjoint technique au 1er échelon	366	1 801,74 €	2 196 €
Pour un adjoint technique principal (2ème classe) au 3ème échelon	370	1 821,43 €	2 220 €
Pour un adjoint technique principal (1ère classe) au 5ème échelon	398	1 959,27 €	2 388 €
Pour un agent de maîtrise 9ème échelon	412	2 028,19 €	2 472 €
Pour un agent de maîtrise principal 10ème échelon	508	2 500,77 €	3 048 €

Obtenons une juste revalorisation du montant IFSE socle pour les agents de catégorie C

Dans le cadre de la revalorisation accordée aux filières administrative, culturelle, animation et sportive des catégories A et B et l'ensemble des catégories C du Département, toutes filières confondues, (effective au 1^{er} janvier 2024), notre syndicat, dans le cadre du Comité social territorial du 7 novembre dernier, avait défendu la réduction à deux ans de l'échelonnement de la revalorisation pour la catégorie

B et un montant de revalorisation sur la base de 200 € pour les catégories C, cette somme étant un point de départ à la négociation.

Pour les catégories C une revalorisation de 70 euros : celle-ci reste tellement faible que notre syndicat est bien déterminé à faire progresser avec vous cette revalorisation pour 2024.

Recrutement des chefs-cuisiniers : du nouveau !



Photo de Peter Pryharski / Unsplash

Le recrutement des nouveaux chefs-cuisiniers se fera en catégorie B contractuel tout au long de l'année. Quid des chefs de cuisine déjà en poste qui, pour la plupart, sont encore en catégorie C et qui ont à ce jour soit la promotion interne (avec la nomination d'un ou deux agents par an) soit de passer un concours pour accéder au grade de technicien de catégorie B.

La CGT revendique depuis des années l'accès en catégorie B de tous les postes d'encadrement et des missions qui ont évolué techniquement, dont les postes de chefs de cuisine.

Quand la lutte paye !

Les agents du collège des Gorguettes à Cassis se sont mobilisés fin janvier avec la CGT pour demander des moyens supplémentaires et le remplacement des personnels absents, vu l'agrandissement du collège avec un nouveau bâtiment de 700 m². Après 4 jours de grève entre 12h00 et 14h00, les agents et la CGT ont obtenu un poste d'agent polyvalent jusqu'à la fin de l'année scolaire et la revoyure des effectifs du personnels suite aux travaux de réhabilitation du collège. La CGT et l'ensemble du personnels ATC du collège resteront vigilants à l'application des propositions faites par la Direction des collèges.



PPR : période de préparation au reclassement : c'est quoi ?

La PPR est un nouveau droit institué par le décret n°2019-172 du 05/03/2019, au profit de tout fonctionnaire territorial titulaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade, quelle que soit l'origine de l'inaptitude. Il s'agit d'une inaptitude définitive prononcée par le Comité médical départemental.

■ Position et affectation de l'agent

Nouvelle situation administrative, les agents qui bénéficient de la PPR restent en position d'activité dans leur cadre d'emplois d'origine, même si concrètement ils n'exercent plus leurs fonctions. La PPR est ainsi assimilée, pendant une durée maximale d'un an, à une période de « service effectif » durant laquelle l'agent conserve tous les droits statutaires liés à la position d'activité. Pendant cette période, l'agent est affecté à la DRH, au sein du service gestion et développement des compétences (SGDC), avec une résidence administrative à Marseille.

■ Gestion du temps de travail et des congés - absences

Le rythme de travail des agents placés en PPR est défini sur 5 jours, soit 7 heures par jour (sans possibilité de crédits d'heures). L'agent bénéficie des congés tels que précisés par le règlement général du temps de travail. La gestion du compte chronogestor au niveau des congés, absences diverses est effectuée par le SGDC. Dans l'hypothèse de périodes sans activités proposées telles que formations, stages d'immersion, l'agent pourra être autorisé à rester à son domicile. Dans ce cas de figure, il restera placé sous l'autorité de son employeur et à sa disposition : il ne sera autorisé à quitter son domicile qu'à la fin des horaires de travail fixes définis dans le règlement général du temps de travail.

■ Rémunération et régime indemnitaire

L'agent placé en PPR reste dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant, qui inclut également l'indemnité de résidence et le cas échéant, le supplément familial de traitement. S'agissant du régime indemnitaire, la réglementation ne prévoit pas d'obligation pour l'administration employeur ; cependant la collectivité a fait le choix de conserver le régime indemnitaire correspondant au cadre d'emplois

d'origine de l'agent, à l'exclusion d'indemnités répondant à l'exercice de certaines fonctions (NBI, heures supplémentaires, astreintes).

■ Frais de déplacement

L'agent placé en PPR pourra bénéficier du remboursement de ses frais de déplacement lorsqu'il suivra une formation hors de sa résidence administrative ou hors de sa résidence familiale.

Rappel des définitions : la résidence administrative est le territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté. La résidence familiale est le territoire de la commune sur lequel se situe le domicile de l'agent.

■ Prestations d'action sociale & titres restaurant

L'agent placé en PPR conserve, de manière générale, ses droits aux prestations d'action sociale dont les titres restaurant et la participation à la mutuelle si celle-ci est labellisée.

■ Fin de la P.P.R.

Il peut y être mis fin de manière anticipée en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale.

La CGT, votre syndicat de proximité !

ATC et ATI des collègues, le syndicat CGT reste à votre disposition pour toute question concernant vos services.

Contactez le syndicat au 04.13.31.19.72

www.cgt-cd13.org