



ASS

UNION NATIONALE DES AFFAIRES SOCIALES

PRIMES 2005 : les inégalités perdurent et s'accroissent !

Après deux années de disette, L'enveloppe budgétaire affectée aux primes, sans atteindre des montants notables, a toutefois été augmentée de 2,5 % en loi de finances 2005. (cette augmentation était de 1% en 2004 et de 0% en 2003)

Quelques marges de manœuvre étaient donc disponibles en 2005 pour réduire des inégalités flagrantes entre corps de même niveau de responsabilité ou entre services.

Pourtant, l'administration n'a pas saisi cette occasion et a au contraire entériné des mesures qui relèvent de la provocation:



Une véritable provocation pour la majorité des agents

Ainsi, une mesure spécifique de 0,6 M d'Euros a été réservée aux emplois fonctionnels de direction des services déconcentrés pour les Directeurs Régionaux, Départementaux et Directeurs Adjoints qui octroie à ces derniers de 1500 Euros à 4900 Euros supplémentaires suivant l'importance de la fonction de l'agent concerné.

Rappelons que cette augmentation intervient après celles effectuées au cours des années précédentes (majoration de la prime d'encadrement de 1500 € reconduite en 2005 pour les adjoints des directeurs et distribution de points de NBI pour les directeurs départementaux et régionaux.)

Sur la forme, la circulaire « primes 2005 » ne fait pas état de cette nouvelle mesure, séparant ainsi un peu plus les agents de direction des autres personnels, qui rappelons le, détiennent à ce jour des « statuts d'emploi » hors statut général de la fonction publique.

La CGT ne nie pas que les responsabilités exercées par les cadres de direction doivent être correctement rémunérées, mais une telle différence de traitement entre l'encadrement supérieur fonctionnel des services déconcentrés et le reste des agents (y compris les autres cadres A formant les différents corps statutaires des services) démontre que nos ministres veulent instituer une haute fonction publique déconnectée des autres corps de fonctionnaires et des principes fondateurs du statut que sont la neutralité et l'indépendance dans l'exercice des fonctions.

On comprend la portée politique de ce geste au moment où la restructuration des services déconcentrés, la LOLF et la réforme de la notation-évaluation entrent en application, évolutions lourdes de conséquences pour le service public et les agents et qui demandent une implication sans faille des cadres de direction.

Sur le plan financier, on mesure également la duplicité du discours politique qui ne cesse de mettre en avant les difficultés budgétaires de l'Etat pour ne pas compenser les

pertes de pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires (5% depuis janvier 2000) et accorde pourtant à une minorité ce qu'il refuse à la majorité.



Les mesures spécifiques pour les corps statutaires

1) Poursuite du protocole « Santé-Environnement »

Après la revalorisation des agents de catégorie C de la filière Santé Environnement leur ayant permis d'atteindre les montants cible du protocole, c'est au tour des ingénieurs du génie sanitaire, des ingénieurs d'études sanitaires et des techniciens sanitaires de voir leurs primes réévaluées de 13% environ.

2) Alignement des barèmes des pharmaciens et médecins inspecteurs de santé publique :

Les pharmaciens inspecteurs verront leurs primes alignées en deux tranches (2005 et 2006) sur celles des médecins inspecteurs.

Pour ce faire, les rémunérations accessoires des PHISP et PHISP chef sont respectivement augmentées en 2005 de 9,11 et 5,05%.

3) Revalorisation de la filière sociale :

La CGT s'est fortement mobilisée depuis plusieurs années avec les personnels concernés (motions, pétitions) pour une meilleure reconnaissance de ces corps, qui font l'objet d'inégalités flagrantes en ce qui concerne les rémunérations accessoires si on établit des parallèles avec des corps et grades à niveau de responsabilité égale.

Un récent courrier CGT dont copie a été diffusée à tous les membres de la filière réclamait une amélioration immédiate des primes de ces agents, comme première étape d'une revalorisation globale (grille indiciaire, formation, effectifs, attributions...)

En réponse, l'administration a procédé à un réajustement du barème des assistantes sociales/éducateurs spécialisés et des conseillers techniques en service social/Conseillers Techniques en Education Spécialisée avec pour objectif affiché d'aligner les AS/ES et CTSS/CTES sur les membres du corps des infirmières et des SA, reconnaissant de ce fait (du moins dans les propos liminaires du CTPM) les inégalités dont font l'objet ces corps et le bien fondé des revendications exprimées.

Concrètement, ce mécanisme entraîne une augmentation des primes à hauteur de :

- + 13,55% pour A.S de Classe Normale et E.S 2^{ème} classe (soit 480 €) par rapport aux primes servies en 2004.
- + 7,48% pour A.S de Principale et E.S 1^{ère} classe (soit 310 €) par rapport aux primes servies en 2005.
- + 3,57% pour CTSS et CTES (soit 190€) par rapport aux primes servies en 2004. Les corps des AS et E.S sont désormais alignés sur ceux des infirmières et des secrétaires administratifs en terme de régime indemnitaire. (Notons en parallèle que les primes du grade d'infirmière sont revalorisées de 10,43%)

Pour la CGT, les augmentations accordées pour les agents de cette filière ne sont pas à hauteur de leurs attentes, malgré les améliorations obtenues pour le corps des AS.

L'administration invoque les plafonds interministériels limitant les primes des travailleurs sociaux pour ne pas aller au delà des augmentations accordées

Nous demandons que l'administration mette en œuvre dans ce cadre interministériel une démarche de déplafonnement de "l'indemnité de sujétion et de qualification" prévue par le décret et l'arrêté du 30 août 2002, dont le taux moyen n'a pas varié depuis 2002, comme cela a été réalisé pour d'autres corps

D'autre part, le travail de comparabilité des corps de CTSS/CTES avec certains corps de catégorie B démontre la volonté de la DAGPB de ne pas reconnaître dans les faits le classement des CTSS/CTES en catégorie A.

Pour la CGT, le traitement de ce dossier « filière sociale » n'est donc toujours pas satisfaisant d'autant que le volet « revalorisation indiciaire » du cahier revendicatif ne fait pas l'objet à ce jour de négociation. Elle le fera savoir très prochainement aux agents et à la DAGPB avant d'envisager des actions spécifiques.

4) Pour l'ensemble des agents :

Les autres agents doivent se contenter de quelques euros d'augmentation sans aucune mesure avec les pertes de pouvoir d'achat subies depuis plusieurs années.

Les « revalorisations » générales s'échelonnent de 1,25% à 4,3% selon les corps et les grades considérés.

Par ailleurs, l'administration a décidé de donner un coup de pouce au 3^{ème} grade des corps qui en comportent trois, faisant le constat que l'augmentation de primes résultant du passage du 1^{er} au 2^{ème} grade est supérieure à celle résultant du passage du 2^{ème} au 3^{ème} grade.

Exemple : un secrétaire administratif promu à la classe supérieure voit sa prime augmentée de 24,85%, alors qu'un S.A de classe supérieure promu en classe exceptionnelle voit sa prime augmentée « seulement » de 12,58%.

Les SACE auront donc 0,71% de plus que les SA classe supérieure, tout un programme !

Pour la CGT, ces calculs d'apothicaires ne constituent en aucun cas une solution aux problèmes de reconnaissance des agents de la catégorie B administrative, les augmentations prévues pour les B administratifs étant on ne peut plus dérisoires (de 2,31 à 3% soit au maximum pour les SACE 130 € pour l'année, 10,83 € par mois !).

Le cœur du problème se situe dans l'absence de déroulement de carrière avec des promotions au point mort entre les grades du corps des SA et la nécessité de fusionner les grades de SA classe supérieure et SACE, première étape vers une carrière linéaire et une revalorisation de la grille indiciaire...

La CGT attend à ce propos des réponses concrètes au cahier revendicatif « catégorie B » largement approuvé par les agents du corps et l'ouverture du groupe de travail promis par l'administration.

La catégorie C, échaudée ces derniers mois par les promesses non tenues du plan de transformation d'agents en adjoints, par la fusion des échelles E2 et E3 entraînant un tassement de la grille par le bas et une smicardisation croissante, constatera que les priorités

dégagées par le ministère ne la concernent pas : les augmentations qui lui sont octroyées à minima s'échelonnent de 2,29% à 2,48%, soit dans le meilleur des cas 70 € annuels (5,83€ par mois !)

La CGT « Affaires Sanitaires et Sociales » poursuivra sans relâche son action vers les « C », en lien avec les secteurs travail et administration centrale, afin que la question des rémunérations et des déroulements de carrière de cette catégorie soient enfin traités à leur juste valeur.



Modalités de gestion et de versement des rémunérations accessoires:

Dans ces grandes lignes, la circulaire de 2005 reprend les termes de la circulaire 2004.

L'amplitude de modulation des primes de 80%-120% constitue toujours comme en 2004 une simple « recommandation » et non une norme pour les directeurs des services déconcentrés qui peuvent donc outrepasser cette fourchette, à la hausse comme à la baisse, dans la limite de l'enveloppe disponible. Aucun véritable garde fou n'est donc institué dans un contexte idéologique de plus en plus prégnant de « salaire au mérite » et de fongibilité liée à la LOLF.

Des précisions sont apportées concernant les agents en CPA quant au montant qui doivent leur être versés en fonction de leur quotité de travail.

Enfin, le projet de circulaire présenté au CTPM prévoyait des mesures plus restrictives qu'en 2004 pour les agents en congé de longue maladie (CLM).

En effet, le versement des primes durant la première année de ce CLM avait été supprimé dans le projet de circulaire 2005.

Devant les multiples protestations émises, (certains agents auraient dû rembourser des trop perçus) la DAGPB a rétabli dans la circulaire publiée le principe du paiement des primes pendant la 1^{ère} année de CLM.

L'UNAS-CGT, secteur «Affaires Sanitaires et Sociales» revendique une autre politique des rémunérations pour les fonctionnaires des DRASS ET DDASS :

- 1) un rattrapage de la valeur du point indiciaire à hauteur des 5% de pertes de pouvoir d'achat enregistrées depuis janvier 2000.**
- 2) Une reconnaissance des qualifications exercées par une revalorisation de tous les statuts particuliers et non par le «salaire au mérite» au bon vouloir de l'employeur que constitue le régime indemnitaire.**
- 3) l'institution de barèmes réduisant véritablement les inégalités entre les corps comparables, entre services déconcentrés et administration centrale, (ancienne promesse ministérielle à ce jour non tenue pour les corps administratifs) entre les ministères sociaux et les ministères mieux dotés. (administrations des finances par exemple)**
- 4) la suppression de la variabilité des primes qui institue une concurrence malsaine entre les agents, crée des injustices et ne répond pas aux problèmes de fond, comme le manque d'effectifs ou l'écrasement par le bas de la grille des traitements.**

➤ *Tableaux annexes ci joints : barèmes 2005 pour les services déconcentrés et règles d'abattement*