

## *Que cache la négociation en cours au Ministère de la Fonction publique sur les grilles indiciaires ?*

Dans le cadre d'un cycle de négociations entre le Ministère de la Fonction Publique et les organisations syndicales, devraient être traités les « parcours professionnels, carrières et rémunérations – avenir de la fonction publique ».

Rien que dans le fait d'évoquer l'avenir de la fonction publique, certains esprits chagrins y verront un signe prémonitoire : la fonction publique aurait-elle encore un avenir ?

**Les mauvais coups portés, ces dernières années, pourraient laisser entendre une réponse négative : gel depuis cinq ans du point d'indice, corrigé à la marge pour certains par la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), une faible revalorisation des indices de rémunérations de la catégorie C, sans revoir ceux des catégories B et A, ...**

La double revalorisation des indices de rémunération de la catégorie C a eu si peu d'effet que, sans doute pris de remords, le Ministère de la Fonction Publique en envisage une troisième :

- Fusion des actuelles échelles 4 et 5 en une nouvelle échelle 5 ;
- Intégration de l'échelle 3 dans une nouvelle échelle ;
- Une nouvelle échelle 6.

**Seule, une revalorisation d'ensemble et progressive des grilles pour chacune des trois catégories A, B et C donnerait un véritable sens à la démarche.** Tel n'est pas le cas, en l'état actuel des négociations. Rien n'a encore filtré sur ce qui va être réservé pour les catégories B et A ; toutefois, compte tenu de la faiblesse des propositions faites pour la catégorie C, jugée pourtant prioritaire, on imagine le pire pour ces deux catégories !

Il faudra bien, un jour, trouver un remède au tassement des grilles indiciaires que chaque « mesurette » vient accentuer régulièrement et qui est source de démotivation. La promotion sociale par la réussite aux concours et autres examens professionnels ne serait-elle plus assez vertueuse pour demeurer une valeur républicaine défendue par le Ministère de la Fonction Publique ?

De plus, en contrepartie de cette « générosité trop maîtrisée », on se dirigerait vers la remise en cause de l'avancement d'échelon à durée minimale dans la fonction publique territoriale qui serait source d'injustice... S'il s'agit simplement d'égalité de traitement, pourquoi ne pas l'étendre dans l'ensemble de la Fonction Publique plutôt que le supprimer ?

**C'est en effet l'accélération à gravir les échelons qui est de nature à augmenter la rémunération.** En freinant considérablement le rythme de progression dans la carrière, la priorité du Ministère de la Fonction Publique serait-elle d'amoinrir les rémunérations ? Dans ces conditions, pourquoi parler de « revalorisation des grilles », si cela n'entraîne pas l'augmentation de la rémunération ?

Un projet innovant concerne l'intégration d'une partie des primes dans le traitement... Néanmoins, **ne vous y trompez pas**, cet effort consenti par le Ministère de la Fonction publique n'ira pas loin : 4 points d'indice pour les catégories C, 6 pour les B et 9 pour les A.

Cette négociation, qui a toutes les apparences d'un trompe- l'œil, mérite malgré tout d'être suivie... Les serviteurs du service public pourront ainsi avoir une idée précise de la manière dont le Ministère de la Fonction Publique entend les traiter dans les années à venir...

### *Renégociation de la convention entre la Ville de Paris et l'AGOSPAP*

L'Association de Gestion des Œuvres Sociales des Administrations Parisiennes, plus connue sous son acronyme AGOSPAP, gère les œuvres sociales des personnels de la Ville et du Département de Paris en application d'une convention qui expire en fin d'année 2015.

A l'occasion du renouvellement programmé, la Direction des ressources humaines a réuni les organisations syndicales représentatives pour faire le point sur la situation présente et recueillir leurs propositions.

**Pour l'UCP, malgré l'excellent travail des administrateurs et des équipes de l'AGOSPAP, tendant à réduire davantage les frais de gestion pour générer des marges de manœuvre financières et développer davantage d'activités, force est de constater que bon nombre de nos collègues ont pris l'habitude de se passer de l'AGOSPAP pour leurs loisirs.**

Ainsi, malgré l'augmentation des bénéficiaires, leur nombre reste confidentiel au regard de celui des ouvrants droit et des bénéficiaires potentiels, ce qui ne répond pas à l'objectif de servir le plus grand nombre.

L'instauration des quotients familiaux n'a pas produit l'effet attendu, en excluant de fait les catégories moyennes, sans pour autant pleinement bénéficier aux personnels aux revenus les plus modestes. Si la participation de l'AGOSPAP peut être significative, il n'en demeure pas moins une participation financière que certaines familles ne peuvent consentir.

L'on est en droit de se poser toutes les questions sans tabou :

- **Les séjours juniors** (colonies de vacances), correspondent-ils à la demande des parents ?

Les séjours qu'organise l'AGOSPAP, sont de qualité, sécurisés, tout en intégrant un réel projet pédagogique avec des encadrants professionnels en nombre suffisant. Ces exigences salutaires finissent par absorber l'essentiel des moyens financiers, ce qui limite le nombre d'enfants bénéficiaires.

S'il n'est pas question de réduire la qualité des conditions d'accueil des enfants, ne conviendrait-il pas de proposer aux familles des formules alternatives, moins ambitieuses et donc moins onéreuses, susceptibles de toucher le plus grand nombre ? Ou de réduire la durée du séjour de deux à une semaine ?

- **Les vacances loisirs** (pour les familles) sont-elles proposées à des prix véritablement attractifs ?

Les tarifs proposés par l'AGOSPAP ne sont pas toujours attractifs au regard de ceux proposés parfois par certains voyagistes qui apparaissent plus compétitifs. Cela a pour conséquence que

les personnels n'acquièrent pas le réflexe de contacter l'AGOSPAP ou s'en détournent, ce qui vient remettre en cause son caractère social.

- **L'arbre de Noël**, des ajustements de procédures sont-ils souhaitables ?

Les modalités d'organisation de l'Arbre de Noël satisfont généralement les familles qui ont le choix entre un chèque cadeau ou un jouet. Il est à signaler toutefois que « l'atomisation » des services de la Ville de Paris sur de très nombreux sites géographiques, sans compter les pertes de jouets et la mobilisation des personnels pour leur acheminement, génère un coup élevé d'acheminement qui vient en déduction du budget dévolu aux cadeaux pour les enfants.

La généralisation du chèque cadeau permettrait de supprimer ce surcoût logistique et d'augmenter la valeur du cadeau.

- **La billetterie** semble également répondre à l'attente des personnels. Toutefois, la trop grande diversité des offres conduit ce qui recueille le plus grand succès à être vite épuisé, comme les billets de cinéma. Concernant ces derniers, un tarif attractif à 3€ constituerait une offre à caractère social et culturel.

- **À quand les chèques vacances ?**

Parmi les offres nouvelles à proposer, l'AGOSPAP devrait étudier la possibilité d'éditer des **chèques vacances** (totale liberté pour le paiement de billets de train, de frais de péage d'autoroute, de restauration, d'hébergement, de séjour, de culture, de loisirs, de découverte,...).

Il est dommage que l'adaptation des statuts ait pris tant de temps, ce qui a relayé au second plan de véritables réflexions sur la manière d'améliorer le service rendu par l'AGOSPAP à ses ouvriers droit.

- **Une augmentation incontournable des moyens financiers.**

Les œuvres sociales ont vocation à concerner **l'ensemble des personnels** ; servir le plus grand nombre, tout en veillant à accompagner les plus modestes est un objectif essentiel qui n'aura de réalité qu'à la condition **d'augmenter les moyens financiers qu'y consacre la Ville de Paris**. Dans un numéro spécial du 7 novembre dernier, Yves BORST, lors de son interview, avait évoqué une augmentation de la subvention qui pourrait passer de 0,5 % à 1 % de la masse salariale.

Cette augmentation des moyens financiers devrait permettre à l'AGOSPAP de renouveler son offre de prestations, en meilleure adéquation avec les attentes des personnels

**N'exclure personne, Satisfaire le plus grand nombre, Aider les plus modestes** seront les trois lignes directrices qui guideront l'UCP à l'occasion de la négociation qui va s'engager.

### ***Une nomination dans l'emploi fonctionnel de Chef d'exploitation au CASVP : la Victoire de la reconnaissance professionnelle en faveur de la maîtrise***

Depuis plusieurs années, l'UCP revendiquait, au CASVP, l'accès à la catégorie A pour les personnels de maîtrise, par la création effective d'emplois fonctionnels de Chef d'exploitation.

En effet, si cet emploi fonctionnel apparaissait bien dans le bilan social de 2006/2007, il disparaissait ensuite, avec pour conséquence qu'aucun agent n'avait été promu au cours de la dernière décennie.

En décembre 2013, la Direction générale avait annoncé la mise en œuvre d'une cartographie des postes fonctionnels de Chefs d'exploitation (bâtiment/cuisine) qui a été finalisée en décembre 2014 et qui a abouti à une première nomination depuis plus de dix ans.

L'UCP est tout particulièrement heureuse de la reconnaissance des métiers et des professionnels de la maîtrise au CASVP par la création d'un débouché en catégorie A.

La voie est désormais ouverte pour que cette reconnaissance puisse profiter à toute la filière, de l'adjoint technique jusqu'au chef d'exploitation. Les spécialités de restauration et de travaux du CASVP pourront bénéficier de cette reconnaissance.

(Tél : 01 43 47 83 90 - [casvp.syndicat-ucp-unect-vp@paris.fr](mailto:casvp.syndicat-ucp-unect-vp@paris.fr) )

<p style="text-align: center;"><b>Union des Cadres De Paris</b> 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72</p>
---