

Suppression de l'indemnité exceptionnelle : une nouvelle baisse du pouvoir d'achat !

Le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 avait institué une indemnité exceptionnelle pour compenser la différence entre le montant de la contribution sociale généralisée (CSG) acquitté par l'agent et le montant qu'il aurait acquitté avec les taux des cotisations maladie et CSG appliqués au 31 décembre 1996. Son attribution concernait tous les fonctionnaires des administrations parisiennes recrutés avant le 1^{er} janvier 1998.

Alors que la suppression de cette indemnité exceptionnelle avait été évoquée par la Ministre de la fonction publique à l'occasion des négociations au titre de 2015, le décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 est venu l'abroger.

Une indemnité dégressive, non soumise à retenue pour pension, est attribuée à compter du 1^{er} mai 2015 aux fonctionnaires qui bénéficiaient de l'indemnité exceptionnelle.

Son montant mensuel brut est égal à un douzième du montant annuel brut total de l'ancienne indemnité exceptionnelle versée au titre de l'année 2014, avec un plafonnement à 415 €.

Sauf pour les personnels dont l'indice majoré est inférieur à 400, ce montant mensuel brut sera réduit, jusqu'à extinction, lors de chaque avancement dans un grade, un échelon ou un chevron, à due concurrence du montant résultant de l'augmentation de traitement indiciaire brut.

Restaurants administratifs : le dispositif actuel est-il bien adapté ?

Les restaurants administratifs sont la transcription dans la fonction publique des restaurants d'entreprises ; il s'agit pour l'employeur de proposer à ses personnels un système de restauration collective au financement duquel il participe le plus souvent par la mise à disposition de locaux et une subvention, ce qui donne au dispositif une dimension sociale.

La Ville de Paris a confié cette mission à l'Association d'Action Sociale en faveur des Personnels de la Ville de Paris et du Département de Paris (ASPP) qu'elle subventionne et, pour élargir l'offre, a signé des conventions avec des restaurants dépendants d'autres organismes publics ou privés.

Le dispositif en vigueur remplit-il sa mission ?

Même s'il est difficile de savoir combien d'agents bénéficient en réalité du dispositif actuel, l'ASPP affiche distribuer une moyenne quotidienne de 9 000 repas dans ses 16 restaurants en libre-service et dans ses quatre lieux de restauration rapide et les chiffres de mars 2015 font état de 6 528 couverts servis au niveau des selfs.

Il est clair que, seule, une minorité d'agents bénéficie du dispositif actuel. Si l'on compare ces chiffres aux 51 645 agents qui occupaient un emploi permanent au 31 décembre 2013 selon le dernier Bilan social, 1 agent sur 8 va dans un self et 1 sur 5 déjeune dans l'une des formules proposées.

La faiblesse de ces chiffres ne peut pas s'expliquer par le positionnement géographique des sites de restauration et l'éloignement de nombreux agents au regard de leur lieu de travail. Il faut se poser la question du prix et de la qualité.

C'est pourquoi il est temps de faire évoluer le dispositif, notamment en mettant en place un système de chèque restaurant pour les personnels éloignés des lieux de restauration, comme la législation l'autorise, pour permettre à tous les agents qui le souhaitent, de bénéficier pour le déjeuner d'une contribution de leur employeur.

Le prix d'un repas est-il trop élevé ?

Si l'on excepte les lieux de restauration rapide où les plats proposés sont à prix fixe, le coût d'un repas dépend des plats (et éventuellement des boissons) que l'on choisit et d'un droit d'entrée qui est fonction de l'indice brut de rémunération.

Le prix d'un repas (hors droit d'entrée) n'est pas aussi modique que le laisse supposer le prix d'appel de certains plats ; un repas classique, comprenant une entrée, un plat, un dessert, s'inscrit dans une fourchette allant de 4,50 € à 6,40 €. Certains produits sont vendus à des prix prohibitifs comme les yaourts, deux fois et demis plus chers que dans un commerce de grande distribution et les boissons qui sont parfois nettement plus chères que dans les distributeurs installés dans les bâtiments administratifs.

Même si l'équilibre n'est pas simple à trouver, il est le garant de la survie du système ; faute de quoi, les personnels se tourneront de plus en plus vers des formules substitutives proposées par les boulangeries ou certaines supérettes qui vont au-delà de la simple restauration rapide, en permettant un repas avec, par exemple, une salade ou un plat, avec un dessert pour des prix comparables, voire moindres.

Par ailleurs, l'augmentation des prix est d'autant mal vécue que la qualité est très relative. Au-delà de l'autosatisfaction affichée par l'ASPP dont les % de satisfaction sont tellement élevés qu'ils en deviennent suspects, la réalité décrite par les usagers est différente.

Il est utile de rappeler que les droits d'entrée ont pour vocation de moduler la participation financière de la Ville de Paris, selon l'indice de rémunération de chaque agent, afin d'aider davantage les revenus les plus modestes.

L'UCP est favorable à ce principe qui, néanmoins, doit avoir une réalité juste et raisonnable. La multiplication des tranches décidée par le conseil d'administration du 12 février dernier, effective depuis le début du mois de mai, ne remplit pas ces critères.

L'action sociale en faveur de ses agents, c'est à l'employeur Ville de Paris de la porter.

Il est étrange de faire payer cet effort social par des agents en faveur d'autres agents. La péréquation fiscale est le monopole de l'administration fiscale, ce n'est pas la vocation des employeurs qui doivent assumer leurs devoirs d'employeur.

Si l'on regarde les tranches qui nous sont proposées, à partir du haut de la catégorie C, l'on serait considéré comme nantis... Imaginez ce qu'il est pensé des catégories B et A !

Pour l'UCP, les premières tranches auraient dû faire l'objet d'une exonération de droit d'entrée ; quant aux tranches supérieures, celles-ci n'auraient pas dû dépasser 25% d'augmentation, afin de ne pas dissuader les actuels rationnaires de fréquenter les restaurants... Enfin, un réel dialogue social devrait être ouvert sur ce sujet.

L'ASPP n'est pas un électron libre, c'est une institution importante dans la mise en œuvre de la politique sociale de la Ville en faveur de ses personnels. L'Assemblée Générale de l'ASPP devrait être consultée pour avis sur de telles décisions, afin que toutes les organisations syndicales qui y sont représentées puissent agir et faire des propositions.

La gouvernance de l'ASPP est donc à revoir, une politique d'augmentation de la fréquentation des restaurants administratifs est à développer et des tarifs à caractère social sont à mettre en place.

La qualité est-elle au rendez-vous ?

Il est incontestable que la qualité des plats est très fluctuante selon les lieux de restauration et les époques. S'il est toujours difficile de satisfaire le plus grand nombre, la qualité est néanmoins ressentie comme étant en baisse. Cela est manifeste au centre Morland où les usagers semblent lier la baisse de qualité des plats à la fermeture programmée du bâtiment...

De manière plus générale, certains collègues font remonter des choix plus limités, des parts moindres, des salades composées avec moins d'ingrédients, des parts réduites de légumes, ce qui tendrait à montrer que la qualité d'ensemble pourrait être nettement améliorée.

En conclusion, le système actuel de restauration collective est largement perfectible ; en raison de sa vocation sociale, il doit concerner beaucoup plus d'agents, il convient donc que des modes substitutifs puissent être mis en place et que la qualité suscite un véritable attrait.

L'UCP réaffirme son attachement aux restaurants administratifs, ceux-ci doivent davantage correspondre aux pratiques et besoins actuels des personnels, tout en élargissant le champ d'intervention, notamment au travers des chèques restaurants.

Formation : Menace sur l'accord-cadre !

Alors que les organisations syndicales pensaient toutes être invitées à la première réunion de négociation du nouvel accord-cadre formation, le 21 mai dernier, la DRH annonce qu'il s'agira en fait d'un simple plan stratégique ! La protestation a été générale, car un plan n'engage à rien, tandis qu'un accord est signé et oblige la Mairie de Paris à faire le maximum pour tenir les engagements négociés avec les partenaires sociaux. La DRH a essayé de mettre fin en catimini à la démarche des accords. Est-ce le début d'une nouvelle ère où le dialogue social sera réduit à sa plus simple expression ?

L'UCP a affirmé avec force son attachement à l'écriture d'un nouvel accord dans un calendrier raisonnable permettant de réfléchir avec vous tous aux actions nécessaires en cette période de réformes généralisées et désordonnées. La formation doit plus que jamais apporter un soutien individuel et collectif de qualité.

C'est pourquoi l'UCP ne transigera pas et exige la prorogation de l'actuel accord jusqu'au 31 décembre et un cycle de négociations pendant cette période consacrée à l'élaboration d'un texte tenant compte des nouvelles réalités de la Mairie et octroyant les moyens d'une vraie politique de formation.

Les engagements actuels sont loin d'avoir été tous tenus. En termes de budget consacré à la formation, le chiffre de 3,54 % de la masse salariale qui est affiché dans le bilan social 2013, dépassant l'objectif initial fixé à 3,50 %, n'est pas explicité... Il est donc urgent de se remettre au travail et d'obliger la DRH à proposer une méthode qui l'engage vraiment.

L'UCP défendra plus que jamais la qualité et l'innovation pour une politique de formation digne des agents de la Ville et du Département, confrontés à des changements incessants et destructeurs.

Union des Cadres De Paris
2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72