

LA DRACHE...



Section Interrégionale de LILLE

DR : Amiens - Dunkerque - Lille



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes

N°12 - septembre 2017



BAS LES MASQUES : Macron et son nouveau gouvernement s'attaquent avec force aux fonctionnaires !



Page 7 du programme officiel du candidat E. MACRON aux élections présidentielles d'avril-mai 2017 :

« Nous améliorerons le pouvoir d'achat de tous les travailleurs. Sans que cela ne revienne plus cher aux employeurs, nous réduirons les cotisations payées par les salariés, par les indépendants et par les **fonctionnaires** : près de 500 euros supplémentaires nets par an pour un salaire de 2200 euros nets par mois ! »

Au printemps dernier, les élections présidentielles et législatives ont octroyé à un jeune président tous les pouvoirs pour cinq ans. On pouvait alors penser qu'un vent de fraîcheur allait souffler sur nos nuques et modifier sensiblement, par des réformes « osées », les inégalités que nous vivons depuis des décennies.

On pouvait espérer également d'un président « moderne », autre chose que la voie traditionnelle des promesses non tenues... C'est tout le contraire ! Tel un capitaliste enragé, il envisage **une vague de mesures anti fonctionnaires qui s'abattra sur un secteur toujours aussi idéalement désigné comme bouc émissaire !**

De la remise en place du jour de carence, au gel du point d'indice, à l'augmentation de la CSG et aux cadeaux faits aux nantis, il y a matière à examen et à critique.

Nous, douaniers, allons comme tous les fonctionnaires, payer encore une fois par bien des aspects, une politique que nous n'avons absolument pas désirée.

Même si le président Macron a une véritable légitimité tirée des urnes par quatre fois entre avril et juin, il a déjà accumulé une certaine illégitimité par les retours négatifs, que sa politique et les mesures autoritaires qui en découlent, sont en train de générer.



A l'opposé, l'UNSA a des priorités fortes envers les agents de la Fonction publique pour la rentrée, telles que :

- l'amélioration du pouvoir d'achat,
- poursuivre la mise en place du PPCR,
- obtenir des meilleures conditions pour exercer les missions.

(cf. <http://www.unsa-fp.org/?Les-priorites-de-l-UNSA-FP-pour-cette-rentree>)

Les mesures antisociales du gouvernement

Jour de Carence : la mesure inique est de retour !

Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, a annoncé le rétablissement du jour de carence dans la fonction publique dès 2018. La proposition débarque tout droit des cartons de la droite, qui l'avait instauré en janvier 2012 sous le gouvernement Fillon. Arrivé au pouvoir quelques mois plus tard, François Hollande s'était empressé d'annoncer sa suppression pour 2014. La ministre de la Fonction publique à l'époque, Marylise Lebranchu, dénonçait alors **une mesure inutile, inefficace et injuste**.

Fausse équité !



Selon le ministre, le retour au jour de carence pour les fonctionnaires est justement destiné à « rétablir de l'équité entre le public et le privé ». A première vue, en effet, les salariés du privé sont lésés, puisqu'ils doivent attendre trois jours avant de percevoir leur indemnité. Sauf qu'en réalité, **dans le privé, ces jours de carence sont souvent compensés par l'employeur ; 66% des salariés bénéficient d'une prise en charge**

du délai de carence par leur prévoyance entreprise. Dans la fonction publique en revanche, il n'y a pas de compensation financière possible.

Quand Macron change d'avis !

En mai 2015, Emmanuel Macron, s'opposait d'ailleurs au sénateur LR, Roger Karoutchi, qui proposait de revenir à la mesure Sarkozyste, en utilisant cet argument : « si l'on examine de près la situation des salariés du privé, on s'aperçoit que les deux tiers d'entre eux sont couverts par des conventions collectives qui prennent en charge les jours de carence. **Donc, "en vrai", comme disent les enfants, la situation n'est pas aussi injuste que celle que vous décrivez** », expliquait-il. Le même s'est pourtant engagé à rétablir le jour de carence pendant la campagne. Seuls les imbéciles ne changent pas d'avis ???

Il n'existe pas de bilan officiel.

Malgré tout, pour notre nouveau ministre, « le jour de carence ne doit pas être le seul instrument pour lutter contre l'absentéisme des agents ». Or, M. Lebranchu, au moment de l'abrogation de la loi votée sous Sarkozy, **expliquait que les effets de la mesure sur l'absentéisme n'étaient pas démontrés** : « Entre 2011 et 2012, la proportion d'agents en arrêt court est passée de 1,2% à 1% à l'Etat, de 0,8% à 0,7% dans les hôpitaux et est restée stable, à 1,1%, dans les collectivités ». Toujours au moment de l'abrogation du jour de carence, Le ministère du Travail, assure (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-009.pdf>), que le taux d'absentéisme dans la fonction publique est de 3,9% soit à peine plus que dans le privé (3,7%).

Du gagne petit...

Côté économies, l'expérience Sarkozyste avait également été décevante : selon les chiffres du ministère de la Fonction publique, l'instauration du jour de carence a permis d'économiser entre 80 et 90 millions d'euros sur sa première année d'existence, quand le gouvernement en « attendait » environ 240 millions.

PPCR : Halte à l'arnaque !

Carrière et rémunération (PPCR) : incertitudes inacceptables sur le calendrier.

Le même Ministre des comptes publics envisage une remise en cause du calendrier de l'accord Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR). **Pour l'UNSA c'est inacceptable**.

Le Ministre envisage ni plus ni moins le report du calendrier de montée en charge de PPCR. Cet accord social a été longuement négocié par certaines organisations syndicales dont l'UNSA ; il prévoit notamment une augmentation des points d'indices non négligeable à partir de 2018.

Pour l'UNSA, une telle position, si elle se confirmait, serait contraire aux engagements de l'Etat. L'UNSA défendra l'application complète des nouvelles grilles de rémunération dans les termes déjà négociés et le calendrier initial.

Retour du gel du point d'indice

Il est clair, pour Macron, Philippe et leurs subordonnés, que nous sommes des privilégiés et que la cure d'austérité doit reprendre. Alors que nous avons eu deux fois 0,6% d'augmentation en tout et pour tout depuis 2010, ne voilà-t-il pas qu'on nous annonce un retour du blocage du point d'indice !

Alors que les salaires du privé, même s'ils n'ont pas augmenté de manière mirobolante, ne cessent de progresser pendant la même période, les « modernistes » fraîchement élus empilent les mesures destinées à nous serrer la ceinture.

Équité, oc-cul-tée : entre l'augmentation du coût de la vie, le jour de carence, le PPCR remis en cause et la hausse de la CSG qui va nous ponctionner 1,7% de pouvoir d'achat, c'est la purge qui s'annonce.

Hausse de la CSG : le pataquès

Concernant la future hausse de la CSG de 1,7%, le ministre annonçait l'étude de plusieurs scénarios pour préserver le pouvoir d'achat. **En clair, pour les ponctions de tous ordres, tout a été réfléchi et proche de la mise en route ! Mais pour d'éventuelles compensations des dégâts, il faut encore réfléchir. De quoi craindre le pire...**

Contrairement au secteur privé, les fonctionnaires devraient voir leur pouvoir d'achat une fois de plus amputé par la hausse de la CSG, décidée par le gouvernement pour le 1^{er} janvier 2018. Nous ne pourrions pas bénéficier pleinement de la baisse des cotisations chômage et maladie, puisque celles-ci sont plus modérées dans notre régime.

Pressé par les syndicats, Le gouvernement s'est décidé à réunir un groupe de travail fonction publique le 13 septembre 2017 pour évoquer les conséquences de la hausse de la CSG pour les agents publics.

Ils ne se foutent pas !

Un seul scénario a été présenté par le gouvernement, contrairement à ce qui était attendu. **Pour l'UNSA, il n'est pas acceptable ! En effet, il ne prévoit pas une hausse du pouvoir d'achat des agents publics et va donc à l'encontre des promesses du Président de la République.**

De plus, dans ce scénario, il s'agit simplement :

- de supprimer la Contribution Exceptionnelle de Solidarité (CES) aux agents qui la payent (1%), ainsi que la cotisation salariale maladie et parfois assurance chômage pour les contractuels ;
- d'établir une indemnité compensatoire dégressive dont le montant pourrait être réduit lors de chaque augmentation de traitement, indemnité qui serait assise sur un dispositif annuel complexe ne prenant pas en compte tous les éléments de la rémunération des agents, et qui serait révocable. Une neutralisation de la CSG est prévue sur cette indemnité.

L'assiette de calcul semble exclure certaines rémunérations comme les heures supplémentaires ou les indemnités d'astreinte. De surcroît, cette indemnité ne concernerait que les agents en poste avant le 1^{er} janvier 2018, pas les nouveaux recrutés. **Il n'est plus question d'équité cette fois-ci !**

Inacceptable ! Sommes-nous des travailleurs de seconde zone ?

En termes simples, à ce stade, les agents publics ne bénéficieraient d'aucun gain de pouvoir d'achat, ni d'une compensation intégrale de la hausse de la CSG.

Pour l'UNSA, même s'il devait s'agir que d'une simple compensation de la hausse de la CSG, elle devrait être intégrale et pérenne pour tous les agents publics, quel que soit le lieu et le moment où ils exercent.

Le mécanisme de calcul doit être simple. **A minima, aucun agent public ne doit voir son pouvoir d'achat diminuer.** L'UNSA Fonction Publique estime qu'il est encore temps pour Emmanuel Macron, lors d'un nouveau groupe de travail le 26 septembre et du « RDV salarial » le 10 octobre, de respecter sa promesse électorale : un gain de pouvoir d'achat pour tous les actifs y compris les agents publics.

En attendant : trop c'est trop !

Grève le 10 octobre : Une journée unitaire et unanime !



Toutes les organisations syndicales de la fonction publique appellent à une journée d'action avec grève, manifestation et rassemblement le **mardi 10 octobre 2017**, jour du « rendez-vous salarial. »

Les mesures négatives s'accumulent pour les agents du public : gel du point indice, rétablissement de la journée de carence, hausse de la CSG sans gain de pouvoir d'achat, 120 000 suppressions d'emplois, réforme des retraites annoncée ! C'est inacceptable et à contre sens des réalités !

C'est injuste pour les agents, et c'est totalement inefficace pour une Fonction publique de moins en moins attractive. Ces mesures ne contribuent en rien à l'amélioration de la qualité des services publics (pour lesquels nous demandons toujours la tenue d'états généraux).

Les syndicats exigent une véritable négociation salariale pour aboutir à une réelle reconnaissance du travail, des missions et de l'engagement professionnel des agents, par une augmentation du pouvoir d'achat et la revalorisation des carrières, le non rétablissement de la journée de carence et les moyens nécessaires pour permettre aux agents d'exercer leurs missions de services publics.

Copil du Bien Etre Au Travail : séance du vendredi 8 septembre 2017

UNE PREMIÈRE POUR LE COPIL DES HAUTS-DE-FRANCE

Ce vendredi 8 septembre 2017, s'est réunie la première réunion du comité de pilotage (Copil) consacrée au bien être au travail (B.E.A.T.). Il s'agit à la fois d'une instance et d'une démarche expérimentales, présentées lors du CTSD du 9 mai 2017 (Cf « La Drache N°9 » de mai 2017). Pendant que Macron nous tape dessus, le DI a essayé de nous reconforter un peu...



Chaque Directeur Interrégional peut organiser son Copil comme il le souhaite. Pour sa part, le DI des Hauts-de-France veut mettre en œuvre des actions, sur le plan humain et matériel, afin d'assurer de bonnes ambiances pour les agents. La question étant de se demander si ces derniers prennent plaisir à venir au travail, sachant que les relations humaines rejaillissent sur la façon de ressentir leur travail.

Il a souhaité un Copil resserré afin d'être efficace. Il est donc composé du directeur interrégional, du chef du pôle RH, du secrétaire général interrégional et conseiller de prévention, des secrétaires généraux (ou leur représentant), des assistants de prévention des trois DR (Lille, Dunkerque et Amiens) et par deux représentants de chaque syndicat représentatif en CTSD. À noter toutefois, l'absence de la médecin de prévention et coordinatrice régionale.

Ce Copil, qui s'inscrit dans une démarche évolutive, se place à la suite d'une première étape : une enquête dont l'objet était de faire un état des lieux de l'ensemble des services de la DI à partir de 28 indicateurs, dont 3 non utilisés : le taux annuel de participation aux grèves, le nombre de réunions, statutaires ou non, boycottées et le nombre de saisines du médecin de prévention sur des sujets en lien avec le travail ou l'environnement professionnel (en raison de la difficulté pour les médecins de fournir des statistiques pour ce dernier).

L'action du Copil consiste ensuite à analyser les résultats en ne retenant plus que 7 indicateurs :

- le nombre d'agents ayant déposé une demande de mutation dans l'année,
- le nombre de réunions de service,
- le nombre de congés maladie d'une durée inférieure à 5 jours,
- le nombre de jours d'arrêt maladie (CMO),
- le nombre d'accidents de service avec arrêt maladie,
- le nombre d'agents ayant saisi la correspondante sociale sur des sujets en lien avec le travail ou l'environnement professionnel,
- le nombre de signalements à la correspondante

sociale effectués par la hiérarchie.

Le Copil a certes, peu de dispositions à mettre en œuvre, car le bien être au travail rentre dans le périmètre du CHS, mais l'important pour lui est d'identifier les services concernés par des problèmes et d'apporter la bonne réponse, que celle-ci vienne de la Douane ou du CHS.

Très rapidement va se poser la problématique du financement des mesures à prendre. Le BOP (Budget Opérationnel de Programme) de la DI peut essayer de trouver des solutions de financement, mais ce n'est pas possible cette année, en raison d'importantes dépenses dans l'immobilier. S'il y a un coût à prévoir, le CHS sera donc sollicité pour son financement. A défaut, la cellule sociale de la sous direction A peut aussi pallier l'absence de ressources venant du CHS.

Pour cette séance, le DI a invité l'auditoire à cibler deux ou trois services afin de rentrer dans les possibilités de financement et d'être sûr de sélectionner des services connaissant une difficulté certaine.

Par souci de discrétion, nous ne souhaitons pas indiquer ceux qui ont été sélectionnés. Toujours est-il que les agents concernés recevront un questionnaire par messagerie qu'ils devront — s'ils le souhaitent — remplir de façon anonyme et adresser par courrier au médecin coordinateur. Ce dernier devra ensuite proposer des mesures à la DI, qui informera par courriel les membres du Copil avant de se réunir à nouveau dans le courant du 1er semestre 2018.

Face aux difficultés de saisir les malaises que pourraient connaître certains services à travers des chiffres, l'UNSA propose de s'appuyer la prochaine fois sur les DUERP qui ont l'avantage de présenter le ressenti professionnel des agents. Toutefois, si vous estimez que votre service est concerné par cette démarche, n'hésitez pas à contacter nos représentants au Copil : Pascaline BOUBET et Christophe PLANQUE.

Au final, l'UNSA s'engagera pleinement dans cette démarche, même s'il est vrai que, pour nous tous, le malaise insidieux auquel l'administration est incapable de répondre, reste les atteintes portées contre nos effectifs, nos structures et nos missions !