



Dans sa lettre aux agents, C Jacob cite un certain nombre de dispositifs prévus par le volet social qui seront mis en place en septembre,

« La mise en œuvre du Chèque Emploi Service Universel – CESU »,
 « La revalorisation de l'Aide à l'installation des personnels (AIP) dans les zones déjà éligibles et la création de cette aide là ou elle n'existait pas »...
 ... et une aide au financement de la caution de loyers via le LOCAPASS ».

« Le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour la garde d'enfants, permettant de prendre en charge en moyenne 30 à 40% du coût des frais de garde »

Ce chèque pré financé par l'état employeur est destiné à la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants engagés par les parents, il est accessible dès septembre.

La circulaire FP/4 n°2120 – 5BJPM-06-2618 du 10 juillet 2006 prévoit son application.

Cette nouvelle prestation sociale est cumulable avec les prestations légales dont les agents bénéficient de plein droit.

L'attrait possible du chèque cache un changement profond du caractère de la prestation.

En imposant un chèque au lieu et place de la prestation garde d'enfants, commune aux fonctionnaires, le ministre et trois organisations syndicales entendent envoyer les agents rémunérés sur le budget de l'état vers le droit commun.

Leur intention est sans doute de participer au développement des services à la personne pour dynamiser le déploiement de l'emploi dans ce secteur mais ils mettent le doigt dans un engrenage d'accompagnement d'une autre politique de l'emploi dans la fonction publique.

Coté emploi, pour le moment, les économistes s'accordent à reconnaître qu'ils sont précaires et à faibles salaires et ne suffiront pas à doper la consommation et la croissance.

Coté action sociale des agents de la fonction publique d'état, la spécificité des droits des fonctionnaires est à nouveau attaquée et les dégâts induits sont importants.

La participation de l'employeur à la prestation sociale n'était, jusqu'en 2006, pas soumise à l'impôt sur le revenu. Considérer aujourd'hui que l'aide financière sous forme de CESU est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite

globale de 1830 € par année civile et bénéficiaire, c'est signifier que l'action sociale est du revenu.

En conséquence, l'UGFF CGT ne partage pas l'optimisme de ceux qui depuis le début de l'année se vantent de leur signature et veulent démontrer qu'il est positif pour les agents.

Certes le nombre de bénéficiaires du CESU va augmenter comparé au nombre d'agents qui percevaient la prestation garde d'enfants ; certes son montant est revalorisé, mais à quel prix pour les agents à plus long terme si demain les revenus issus des prestations sociales sont soumis à l'impôt ?

L'UGFF CGT revendiquait 25 % d'augmentation de la prestation actuelle, la prise en charge de l'enfant jusqu'à 6 ans et la révision du barème d'accès pour répondre aux besoins de toutes les familles qui ne trouvent pas d'accueil collectif à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail. Les crédits sociaux inscrits en loi de finances en 2006 et 2007 pour financer le CESU auraient pu tendre à la satisfaction de ces revendications. Ils auraient renforcés ainsi le caractère social de la prestation garde d'enfants au lieu de l'engager vers un accompagnement d'une politique d'emplois dérivant vers le droit commun.

La délégation CGT a voté contre en CIAS et en appelle à la vigilance des personnels

En raison de cette attaque considérable contre le caractère de la prestation sociale dans la fonction publique de l'Etat, du refus d'en faire bénéficier les enfants de 3 à 6 ans et les enfants d'agents affectés à Saint Pierre et Miquelon et Mayotte, et dans des établissements publics... l'UGFF CGT a voté contre la mise en œuvre du CESU au CIAS de Juin 2006.

La FSU et FO ont aussi émis un vote contre.

L'UGFF en appelle à la vigilance des personnels pour que les prestations sociales ne deviennent pas des « avantages en nature » ou à plus long terme, une charge transférée aux agents sous prétexte de déduction fiscale éventuelle.

L'UGFF CGT continue d'agir pour des prestations sociales à la charge de l'employeur attribuées à tous les agents quel que soit leur revenu.

La seule référence à l'impôt acceptable par l'UGFF CGT est le revenu fiscal de référence pour servir à déterminer la variation de la contribution de l'agent pour certaines prestations. Pour la CGT, la prestation individuelle ne peut être qu'une réponse exceptionnelle et complémentaire à la réponse collective qui pourrait être rendue par la création d'un service public diversifié à la petite enfance.



« La revalorisation de l'Aide à l'installation des personnels (AIP) dans les zones déjà éligibles et la création de cette aide là ou elle n'existait pas »...

Rappelons nous que l'accord Durafour en 1990 avait créé l'aide et le prêt à l'installation (AIP-PIP) pour les nouveaux affectés en régions Ile de France (IDF) et Provence Cote d'Azur (PACA), le montant maximum était, en 2005, de 609.80 € pour l'aide et de 1219.60 € pour le prêt et 2553 dossiers accordés.

L'ensemble des organisations syndicales revendiquait, en Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS), leur revalorisation et leur extension à toute la France.

L'augmentation des crédits sociaux inscrits en loi de finances pour 2006 (7 062 168 € contre 1 829 752 € en 2005) répondait en partie à cette demande. Le CIAS devait proposer au ministre les modalités d'utilisation.

Le CIAS de juin a eu à connaître le projet de circulaire concernant la mise en œuvre de la revalorisation de l'AIP suite au volet social de l'accord.

L'AIP demeure destinée à payer les dépenses supportées au titre du 1^{er} mois de loyer ainsi que les frais d'agence ou de rédaction de bail. Elle reste réservée aux primo arrivants dans la fonction publique. Outre sa revalorisation, elle est étendue à toute la France sous certaines conditions.

L'UGFF CGT dénonce l'exclusion de nombreux bénéficiaires, les conditions d'attribution, le montant de l'aide... en effet :

- seuls les agents « *civils* » rémunérés sur le budget de l'état pourront en bénéficier alors que suivant le décret relatif à l'action sociale au bénéfice des agents de l'Etat, chaque circulaire de mise en œuvre d'une prestation fixe ses règles d'attribution.

- il faut avoir réussi un concours ou fait l'objet d'un recrutement sur la base de l'article 27 de la

loi de 1984. Les agents promus par liste d'aptitude de C en B, ou de B en A par exemple, ne pourront pas bénéficier de l'aide, même s'ils ont déménagé suite à leur nouvelle affectation à plus de 70 km de leur domicile antérieur...

- le montant de l'aide varie en fonction de la région d'affectation de 700 € en IDF et PACA et 350 dans les autres régions. Non seulement elle est dérisoire comparée aux dépenses des agents nouvellement recrutés, mais la répartition géographique ne tient nullement compte du coût de l'immobilier dans certaines régions comme Rhône Alpes par exemple.

La CGT récuse à nouveau l'idée que cette prestation réaménagée soit une avancée sociale, elle revendique :

- le bénéfice de l'aide à l'installation à l'agent nouvellement recruté ou nommé à la suite d'une promotion de catégorie s'il change de département,

- une aide dégressive et pluriannuelle qui diffère suivant la nature du parc de logements, (pour harmoniser par le haut la réponse aux besoins sociaux d'installation des agents dans la fonction publique de l'Etat), d'un montant forfaitaire de 3.500 € dans un parc social et 4.600 € dans un parc privé.

- une information annuelle du CIAS sur les mouvements de personnels liés au recrutement ou à une promotion de catégorie, par ministère, région et département... et sur le coût de l'immobilier (prix du m² locatif) privé et public par région et département

Les organisations CGT/FO/FSU se sont abstenues lors du CIAS sur ce projet de circulaire.

...et une aide au financement de la caution de loyers via le LOCAPASS.

A compter du 1^{er} septembre 2006 le prêt à l'installation (PIP) est supprimé et remplacé par une aide destinée à financer le dépôt de garantie d'un logement locatif.

Elle prendra la forme d'un prêt à taux zéro, plafonné à 1000, remboursable de manière étalée sur 3 ans. Accordée uniquement en cas de mobilité « forcée » et son faible montant ne font pas de cette prestation une avancée sociale pour la CGT.

Pour l'UGFF CGT, les aides individuelles à l'installation sont indispensables mais ne peuvent remplacer le financement par l'employeur de réservations conventionnelles de logements sociaux pour les actifs et retraités qui seul permettrait la réduction pérenne du coût d'un loyer.

De plus, aides à l'installation et accès favorisés à un logement locatif à moindre coût doivent se prolonger par des facilités accordées aux agents d'accéder à la propriété, d'entretenir, de rénover ou réhabiliter leur habitat.

Le volet social dont le dispositif mis en place dès septembre, recouvre des mesures relatives au changement de résidence, aux déplacements est autant d'aides à la mobilité pour accompagner les réformes. Elles ne sont en rien une réponse aux besoins exprimés par les personnels. Seul le développement de l'emploi statutaire et l'augmentation substantielle des salaires doivent être les premières mesures urgentes à prendre pour les agents de l'Etat, complétées par l'action sociale ministérielle et interministérielle de façon conséquente.



Le pain sec pour les fonctionnaires et une prime de « performance » pour les directeurs d'administration centrale !

Le gouvernement profite du cœur de l'été pour sortir un décret du 11 août 2006 (JO du 12 Août) instituant une prime de performance pour les directeurs.

Une prime au montant non négligeable pouvant s'élever à 20 000 euros correspondant à 20 % de la rémunération brute annuelle et cela dans le contexte de déflation salariale que l'on connaît.

Pour la grande masse des fonctionnaires, rappelons que l'année 2006 se résume en tout et pour tout à 0,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice auquel doit s'ajouter l'attribution d'un point indiciaire au 1^{er} novembre alors que l'inflation est de l'ordre de 2 %.

Le dispositif est à apprécier également au regard des objectifs gouvernementaux visant à développer les rémunérations au mérite en fonction des priorités politiques du moment. Aujourd'hui les directeurs, demain les cadres et les autres personnels, mais sans doute devront-ils se contenter de sommes bien inférieures. Ce système met en cause les garanties du fonctionnaires et l'indépendance de l'administration (principe de neutralité).

L'UGFF-CGT dénonce une politique de casse de la grille de rémunération de la fonction publique. Les systèmes de primes se succèdent- il en existe 9 pour les directeurs sans compter la nouvelle prime de performance- alors que dans le même temps la grille de rémunération de la fonction publique ne cesse de s'affaïsser. Ainsi un jeune cadre bac+ 4-5 est-il rémunéré aujourd'hui à 125 % du SMIC. L'UGFF-CGT appelle à se mobiliser dès la rentrée pour les salaires et pour une nouvelle grille de rémunération.