

FEETS FO

NOTRE

NUMÉRO 183
DÉCEMBRE 2022

MOT À DIRE



EXCLUSIF :
ENQUÊTE VOCATIONS
ET VÉCUS PROFESSIONNELS
AU MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE

ET AUSSI :

INFLATION ET
SALAIRES

INDICE DES PRIX À
LA CONSOMMATION

SMIC

CLAUSE DE
REVOYURE

SOBRIÉTÉ
ÉNERGÉTIQUE

CONSEIL NATIONAL
DE LA RÉSISTANCE

CABINETS DE
CONSEIL

Vous aider au-delà des termes du contrat, c'est notre vision solidaire de la protection sociale.

Dans le cadre du régime Frais de santé de la Branche Propreté et Service Associés, ce sont 2 % de vos cotisations qui alimentent un fonds permettant de mettre en œuvre des actions concrètes au profit des salariés non-cadres.

C'est par exemple plusieurs aides financières pouvant aller jusqu'à 1500 € dans le cadre d'une hospitalisation, d'un reste à charge important ou pour acquérir du matériel médical lié à un handicap et une aide de 1000 € dans le cadre du paiement des frais d'obsèques d'un salarié décédé, la prise en charge de la part salariale du régime frais de santé pour les apprentis en contrat de moins de 12 mois, ou encore le financement d'un dispositif sport-santé pour le bien-être des salariés par l'activité physique : Fitters.

Pour plus d'informations :



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

NOTRE MOT À DIRE

SOMMAIRE

4 EDITO

5 Enquête : Vocations et vécus professionnels des agents du service public de l'environnement

16 Inflation et salaires : Pourquoi ne pas croire les économistes néo-libéraux et continuer à revendiquer des hausses générales de salaires.

18 Indice des prix à la consommation, de quoi parle-t-on ?

21 Le SMIC, de quoi parle-t-on ?

24 La clause de revoyure : De quoi s'agit-il ?

27 Sobriété énergétique et conséquences pour les salariés

30 CNR : résistance ou refondation ?

32 La privatisation de la Fonction publique par les cabinets de conseil

Notre Mot À Dire n°183 Spécial • Décembre 2022

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Tél. : 01 44 83 86 20 • Courriel : contact@feetsfo.fr • Site internet : www.feetsfo.fr

Impression : Compédit Beauregard Z.I Beauregard BP 39 61600 La Ferté-Macé

Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Dépôt légal : Décembre 2022

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.' annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn.' principal + supplément : 13,72 Euros • Abon.' de soutien : 15,24 Euros

N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618



EDITO

L'année 2022, marquée par le conflit en Ukraine et les suites de la crise Covid, a été pour les salariés celle de l'envolée des prix et pour les militants syndicaux celle de négociations intenses pour compenser une inflation que nous n'avions pas connue depuis longtemps.

Ce contexte inflationniste et revendicatif a fait fleurir dans les médias de nombreux discours à l'apparence scientifique et rationnelle, expliquant par $A > B$ qu'il ne fallait surtout pas augmenter les salaires, que le remède serait pire que le mal, etc.. Mieux valait se serrer la ceinture (hormis quelques privilégiés bien entendu) plutôt que d'entrer dans une « boucle inflationniste » apocalyptique...

Une théorie, qui comme celle en son temps du ruissellement, est discutable et discutée par nombre d'économistes.

Si l'histoire est écrite par les vainqueurs, le récit présent est raconté par les dominants.

Sachant que les théories économiques, parfois contradictoires, se côtoient et se succèdent, il est de nécessité absolue de ne pas prendre les propos de quelques économistes, tous issus de la même tendance libérale, pour argent comptant.

En tant que négociateurs, il est donc utile, outre la connaissance du cadre juridique applicable, d'avoir celle des données économiques et sociales et des mécanismes afférents.

« La révolte est le fait de l'homme informé, qui possède la conscience de ses droits », Camus, L'homme révolté.

Certes, la négociation se conclura par la résolution d'un rapport de force, peu importe le camp qui possède la vérité vraie.

Mais le rapport de force se construit sur la base d'un constat collectif. Il est donc indispensable d'être en capacité de réfuter les arguments patronaux et d'informer correctement les salariés.

Il y a 40 ans, les confédérations syndicales ont créé l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES).

Cet institut produit des études et conduit des recherches pour éclairer et alimenter nos analyses syndicales, notre compréhension de l'environnement économique et social dans lequel nous vivons et au sein duquel nous revendiquons.

Dans ce numéro, la fédération publie en exclusivité les premiers résultats d'une recherche de l'IRES avec le CNRS menée sur les vécus des agents du ministère de la transition écologique.

Résister au populisme et contrer le chaos informationnel libéral.

La langue de bois et la démagogie ont toujours fait partie du débat politique, qui triomphe souvent plus par la forme que par le fond. Le libéralisme post guerre froide s'est employé à galvauder les principes, jouant de novlangue pour masquer les clivages et inventer la fin d'une lutte des classes pourtant toujours aussi vive.

Aujourd'hui, à l'aide des médias d'information continue omniprésents et des réseaux sociaux dévorants, les dominants fabriquent un chaos informationnel, où les faits, la rigueur et la cohérence disparaissent au profit des passions, des fantasmes et des idées reçues.

Sans valeurs, sans évaluation et hiérarchie des discours, tout se vaut, tout est vrai et faux à la fois. La pensée se rabougrit à la dernière certitude restante, celle de l'individu et de son identité.

La conséquence de tout cela, c'est le discrédit de toute parole. La parole politique, mais aussi la parole syndicale, noyée et amalgamée.

C'est aussi une difficulté croissante à construire une solidarité syndicale, à partager une analyse commune, préalable nécessaire à toute action, à toute mobilisation collective.

Plus que jamais l'organisation syndicale a besoin d'appuyer ses revendications sur une analyse indépendante, sur une connaissance objective des mécanismes contre lesquels elle prétend lutter.

Sans cela, elle prend le risque de voir ceux qui tiennent la plume lui écrire son propre récit et l'assigner à un rôle qui sera, quel que soit sa radicalité apparente, celui de l'accompagnement.

C'est pourquoi, l'objet de ce numéro spécial du journal de la FEETS-FO est de partager les analyses de fond produites par et pour l'organisation syndicale.

Vocations et vécus professionnels des agents du service public de l'environnement



FORCE OUVRIERE dans le cadre de son action avec l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) a mis en place un partenariat avec le laboratoire Arènes – CNRS pour réaliser une enquête en sciences sociales sur les personnels du ministère de la transition écologique et sur la façon dont ils vivent leur missions.

Cette recherche a eu pour but de mieux comprendre comment la vocation et l'engagement professionnel ont évolué face aux mutations de notre administration, d'évaluer l'impact des réorganisations et de la gestion du ministère sur le vécu des agents au concret : quel est aujourd'hui le rapport des agents à leur travail et au service public environnemental ?

Nous avons souhaité qu'une recherche indépendante puisse restituer en détail, à partir d'entretiens avec les personnels, ce qu'ils et elles vivent au quotidien.

Introduction

L'actuel Ministère de la transition écologique est l'héritier d'une histoire institutionnelle longue, faite de bouleversements successifs : administration de mission à ses débuts, porteuse de la cause environnementale, puis administration de gestion en charge de gérer des problèmes de gravité croissante, elle mue en 2007 pour devenir le grand ministère issu de la fusion entre l'Écologie, l'Industrie et l'Équipement. Au-delà du Ministère, le secteur public environnemental a lui aussi subi des évolutions continues depuis 30 ans, avec des créations et restructurations multiples d'agences, offices ou établissements publics intervenant dans le même domaine.

Dans une période de restriction budgétaire depuis le début des années 2000, ces restructurations ont eu pour effet des réductions continues d'effectifs et de moyens, associées à des changements de périmètre administratif et d'identité pour le Ministère, passé de « l'environnement » des années 90 au « développement durable » dans la décennie suivante, jusqu'aux « transitions » d'aujourd'hui. Ces mutations se sont aussi traduites par des injonctions contradictoires : alors que les discours politiques et institutionnels affirment de plus en plus la nécessité de l'engagement face à l'urgence écologique et climatique, la tendance au retrait de l'État conduit, en même temps, à la stagnation voire à la réduction des moyens, en faisant le pari de l'efficacité de réformes managériales et d'économies d'échelle liées aux fusions.

Dans ce contexte, la recherche présentée ici s'interroge sur le décalage vécu dans le secteur public environnemental entre la réalité d'une action sous contrainte budgétaire et les attentes de générations de fonctionnaires arrivés successivement, face à l'affichage gouvernemental d'une urgence environnementale. Comprendre cet écart est d'autant plus important que le niveau d'engagement d'agents aux parcours, formations et valeurs différentes peut être un facteur clé de l'évolution de l'action publique.

Réalisée dans le cadre d'un partenariat entre un laboratoire en sciences sociales (Arènes UMR 6051 CNRS), l'IRES (Institut de recherche économiques et sociales) et la FEETS - Force Ouvrière (Fédération Équipement Environnement Transports Services), ce projet de recherche repose sur une enquête qualitative exploratoire auprès d'agents du service public environnemental, afin de mesurer la distance entre leur vocation initiale et les réalités du travail, entre leurs attentes, investissements et vécus professionnels quotidiens.

La présente note constitue un état intermédiaire décrivant les premiers résultats issus de l'enquête menée pendant l'été 2022. Elle sera complétée par un rapport scientifique présentant plus en détail l'ensemble des matériaux collectés, le cadre problématique et méthodologiques, ainsi que les données de cadrages relatives aux évolutions quantitatives des effectifs.

L'équipe

Coordination scientifique Jean-Pierre Le Bourhis (CNRS, Arènes UMR 6051) avec la participation de Stève Bernardin (Université Gustave Eiffel, LATTs, UMR 8134), Nathalie Berny (Sciences Po Rennes, Arènes). Enquête empirique (juin-octobre 2022) : Pierre Brasseur

La méthode d'enquête

Les données sont issues d'entretiens avec des fonctionnaires sollicités par l'équipe de recherche à partir d'un appel à témoignages ouvert et la constitution d'une base de contacts via des moyens de diffusion électronique et des réseaux de contacts professionnels.

Les entretiens ayant pu être analysés dans cette phase exploratoire sont au nombre de 18, à partir d'une base initiale de 23 entretiens (1 entretien a été retiré à la demande de l'interviewé ; 4 entretiens n'ont pu être utilisés du fait d'un effacement des données pendant l'enquête empirique). Les 18 entretiens ont été menés à distance de juin à septembre 2022, pour des durées allant de 32 à 67 minutes. Ils ont suivi une grille de questions thématiques ouvertes, liberté étant laissée à l'interviewé.e de s'exprimer sur cette base. La grille de questions était organisée autour de la reconstitution des parcours et choix de carrière des agent.e.s ; de la perception de leurs conditions de travail et de leur vécu professionnel au quotidien ; enfin de leurs attitudes et engagement personnel face aux réalités du métier.

Concernant l'analyse des résultats, l'objectif visé n'a pas été de rechercher une représentativité de type statistique du fait du nombre réduit d'entretiens, mais de privilégier la recherche des thèmes récurrents et de recoupements dans les témoignages, ceux-ci indiquant des formes de généralité dans le vécu professionnel des agents malgré la diversité des statuts, origines de service et localisations géographiques.

Le choix a été fait pour cela de varier les profils : selon les origines institutionnelles (9 en service DREAL au Ministère de la Transition ; 9 en établissements : Agence de l'eau, OFB, ADEME, PNR, DDT, VNF, CEREMA) ; selon les régions (4, désignées par les indications anonymisées « Ouest », « Est », « Sud » et « Centre ») ; selon les secteurs d'activité (eau, protection de la nature, climat énergie, bâtiment durable, risques, navigation). Le groupe des interviewés rassemble 11 hommes et 7 femmes ayant de 2 à 32 ans d'ancienneté au Ministère ou établissements (moyenne : 12,3 années) dont 6 arrivés depuis moins de 7 ans. Le groupe présente néanmoins une surreprésentation des catégories A/A+ (n=17) et des personnels syndiqués (40% pour une moyenne de 24% dans la fonction publique d'État). Outre l'absence de catégorie C, les données font défaut pour les fonctions supports et les filières administratives, la totalité des entretiens étant issue de la filière technique.

Les parcours professionnels de l'environnement : une diversité de vocations et un engagement fondé principalement sur des valeurs

Les entretiens montrent une pluralité de réponses, traduisant la diversité des origines des agents, lorsqu'ils ou elles sont interrogés sur les raisons qui les ont poussés à rejoindre le secteur administratif de l'environnement. On peut regrouper en trois sous-ensembles les types de choix et de valeurs qui ont orienté ces parcours multiples.

Le premier ensemble comprend des profils d'agents ayant choisi leur métier avec le souci affiché de défendre les valeurs de protection de la nature, conformément à l'identité première du secteur environnemental, avant la fusion lancée en 2007 créant le grand ministère du développement durable. Les formes d'engagement se répartissent de l'action militante affirmée – dans l'administration, en politique et dans la vie citoyenne et civique – à l'affichage de convictions individuelles mais associée à un refus du militantisme au nom de la neutralité du fonctionnaire ou plus simplement, du maintien d'une séparation entre-temps de travail et temps personnel.

Le deuxième ensemble d'agents se caractérise par une plus grande distance à la défense de l'environnement stricto sensu articulée avec une volonté de promouvoir une « sensibilité environnementale » dans des secteurs autres que le noyau dur de la protection de la nature. Pour beaucoup, ces agents sont attachés à la défense d'une forme d'intérêt général (le « patrimoine eau », la conciliation d'intérêts environnementaux et économiques, la protection du climat) qui doit selon eux et elles relever du domaine et de l'intervention de l'État.

Un dernier groupe plus minoritaire a choisi de rejoindre l'administration environnementale davantage pour des raisons d'opportunités, liées à la diversité des métiers offerts, la possibilité d'avancement respectant notamment les principes d'égalité femmes / hommes, et la défense des valeurs du service public.

Ces choix – au moins pour les deux premiers profils – sont le plus souvent ancrés dans des expériences personnelles fortes, liées à une enfance vécue dans un cadre naturel (la montagne, les bois) des pratiques précoces de l'environnement (scoutisme) ou des rencontres avec des métiers et des traditions associés (« les anciens de la navigation » sur les canaux), ou encore le constat de dégradations causées par la société industrielle. Pour beaucoup, le type et le contenu de la formation universitaire ou en école d'ingénieur constituent également un tournant dans leurs parcours, avec la sensibilisation aux enjeux environnementaux qu'apportent des disciplines comme les sciences de la vie et de la terre, l'écologie des milieux, la biologie, la géographie ou des spécialités en agronomie, hydrologie, ingénierie territoriale.

Des vocations et des liens multiples à « l'environnement »

« Pour défendre l'environnement, pour faire de la police de l'eau, par exemple, si vous n'avez pas la fibre, cela devient vite un problème parce que c'est quand même dur. (...) Si vous vous en foutez complètement, vous n'allez pas défendre correctement l'environnement ni faire correctement votre travail » (Bénédicte, DREAL, Ouest)

« j'ai toujours été – on va dire – attiré par la gestion patrimoniale d'un compartiment de l'environnement (...) Moi, ce qui m'intéressait, c'était vraiment le volet patrimoine eau, plus général, en fait, en tant que gestion d'une ressource naturelle » (Michel, Agence de l'eau, Ouest)

« Je n'ai rien contre la protection des petites bêtes et des petites fleurs, mais ce n'est pas cela qui m'a intéressé. Ce qui m'a intéressé dans le développement durable, c'est le fait d'essayer de concilier, d'essayer de voir comment on peut réussir à concilier un développement économique et la protection de l'environnement, comment on peut concilier le social dans tout cela » (Jeanne , DREAL, Est)

« Parler avec des gens qui parlaient de béton toute la journée, finalement, cela ne m'intéressait pas beaucoup. Alors que les problématiques environnementales me parlaient plus et faisaient plus sens pour moi ». (Françoise, DREAL, Est)

« Je ne me définis pas comme quelqu'un d'écolo, en fait ! Vraiment pas ! Je ne suis pas quelqu'un de militant (...) non, c'était vraiment un sujet qui me semblait être porteur, qui me semblait être intéressant et en lien avec ma volonté de rester dans le domaine de la biologie » (François, CEREMA, Est)

« Venant du monde de l'Équipement (...) les gestionnaires de routes, on avait cette réputation de bétonneurs, très corporatistes. Et moi, j'étais un petit peu en marge de cela avec effectivement une sensibilité environnementale qui était beaucoup plus précoce que l'ensemble de mon corps de travail » (Luc, DREAL, Est)

(source : extraits d'entretiens anonymisés)

Le vécu des agents face aux mutations

Le grand décalage des missions et des moyens

Le sentiment le mieux partagé par les agents interrogés est celui de l'écart croissant entre d'une part des effectifs en baisse dans leurs services – reflétant une réduction des emplois continue dans la fonction publique environnementale depuis plus d'une décennie – et d'autre part des missions historiques inchangées, auxquelles s'ajoutent de nouvelles tâches pour répondre à l'affichage de priorités politiques et aux demandes sociales d'intervention en matière environnementale. Les constats relatifs à la fonte des effectifs sont récurrents : « -25% en 12 ans », « de 900 à 700 agents depuis 2016 », fusionner « 1 service +1 service = 1 service », etc. Ces réductions sont souvent reliées par les agents aux restructurations du Ministère entreprises en 2007-2009 (fusion des trois ministères en un) et 2016 (fusion des DREAL entre elles après la création des 13 grandes Régions), mais aussi aux restrictions budgétaires visant les établissements publics qui ont été soumis à la même pression (Agences de l'eau, CEREMA, VNF) avec un recours important aux contractuels et intérimaires (Agences de l'eau, ADEME).

En regard, les tâches attribuées aux services et agents ne se réduisent pas à proportion des fusions mais s'élargissent pour inclure de nouveaux objets et devoirs : activités de rapportage croissant pour rendre compte de l'activité aux échelons supérieurs mais aussi montrer la réponse publique comme dans le cas des contrôles sécheresse de l'été 2022 ; mis en œuvre des lois et règlements s'accumulant en réponse aux multiples priorités environnementales sur le mode du « Un problème, un discours, une loi » ; obligations nouvelles de sensibilisation et de communication au public, sur des thématiques émergentes dans les médias comme la biodiversité.

Souvent répété, le constat de cet écart est très fréquemment associé au sentiment exprimé d'une pression permanente, d'être « au taquet », de n'avoir « plus de mou » ou de devoir assurer seuls des choix de priorités, individuellement ou au niveau des équipes, qui ne sont pas validées ou légitimées au niveau politique ou par la hiérarchie. Si peu de cas émergent d'arrêts maladie ou de défaillances majeures parmi les personnes interrogées (un seul arrêt maladie prolongé, des arrêts occasionnels mentionnés), la majorité des entretiens signale dans l'entourage professionnel de situations de mal-être diffus ou profond, de dépression et de départs.

Autres conséquences de l'écart vécu entre moyens humains et missions, les agents sont également confrontés et vivent difficilement l'abandon de facto de certaines activités, que ce soit dans le processus officialisé dit du « renoncement » (où chaque service doit désigner ce qui n'est plus une priorité) ou dans la pratique ordinaire d'abandon de tâches ou de missions, de façon plus discrète et discrétionnaire, en maintenant une « vitrine », par exemple en limitant l'action sur une thématique à une réunion annuelle pour « faire vivre » le dossier.

La nécessité de faire plus avec moins, conduit également à trouver des solutions de contournement des exigences qui sont sources de malaise. Inévitable, la baisse de qualité des processus et du travail se répercute sur celle des actes administratifs : on regarde moins « un dossier sur dix », des prises de risques sont nécessaires du fait de la réduction de la solidité juridique des décisions ou du non-respect des règles budgétaires (marchés « tronçonnés ») ou en matière de ressources humaines.

Une expérience partagée de perte de capacité dans l'État

« Entre le début de mon poste en 2015 et la fin en 2022, je pense que ma charge de travail a été multipliée par deux. Pour une raison simple (...) Quand je suis arrivé, on était une équipe de 4 et, à la fin, on n'était plus que 2,5 » (Ronan, DREAL, Ouest)

« La pression, elle est énorme, aujourd'hui. Parce que, en fait, on a augmenté nos missions et on était 11 à l'époque juste sur la spécialité « milieux terrestres » et aujourd'hui, à l'OFB, on est 11, avec toutes les missions eau, milieux aquatiques qui se sont rattachées à cela. Donc forcément, c'est catastrophique (...)

Je trouve cela cohérent d'avoir fusionné mais ce que je ne trouve pas cohérent, c'est que l'on n'ait pas doublé d'effectifs. En fait, la fusion, on le sait bien ce n'est pas $1 + 1 = 2$, c'est $1 + 1 = 1$ » (Sandrine, Office Français de la Biodiversité, Est)

« En 2016, quand on a fusionné les trois anciennes DREAL Alsace, Lorraine, Champagne Ardennes, on était plus de 900 dans la nouvelle DREAL Grand Est. Aujourd'hui, on est 700, 6 ans après (...) ma carrière a quand même été un peu jalonnée par cette instabilité institutionnelle et ces réformes successives auxquelles on s'adapte, mais qui sont parfois un peu pénibles parce que l'on sacrifie plus en travail un peu sur le fond, on travaille plus en termes de gestion, d'intendance et de répartition des tâches (Mickael, DREAL, Est)

(source : extraits d'entretiens anonymisés)

La dissonance entre discours et moyens : faire plus avec moins

« La tendance que j'ai pu observer depuis 5 ans, c'est que l'on doit faire toujours plus de choses avec moins de moyens. (...) Donc parfois, on essaie d'expédier certains sujets, on essaie de gagner du temps. (Joris, DREAL, Est)

« Ma perception, c'est que l'on n'est pas mauvais dans les objectifs que l'on se fixe mais je pense que la grande majorité des décideurs n'ont pas conscience – ou alors ne veulent pas voir – ce que cela impliquerait comme changements pour y arriver, à atteindre ces objectifs. Et on est encore (...) dans le « Oui, il faut le faire » mais ... (Jeanne, DREAL, Est)

« Moi, l'année prochaine, j'ai deux mecs qui partent en retraite et je suis déjà en stress sur : est-ce qu'ils vont passer à la trappe ? Sachant que s'il y en a un qui passe à la trappe, là, pour le coup, je sais que mon service, il dysfonctionne. On est vachement fier, on fait vitrine et tout, mais derrière, en fait, il n'y a rien ». (Thomas, Voies Navigables de France, Est)

« Donc, il y a vraiment une dissonance entre le discours politique et la réalité des faits et cela devient difficilement supportable, à la fin ». (Michel, Agence de l'eau, Ouest)

(source : extraits d'entretiens anonymisés)

Un rapport au travail dégradé : le renoncement institué ou individuel

« Enfin, une terminologie qui est très utilisée au quotidien, là, en administration déconcentrée, et qui l'était aussi en administration centrale sous une autre forme, c'est le terme de renoncement. Et je trouve que ce terme, il est assez lourd de sens. On nous demande, finalement, à intervalles assez réguliers (cela peut être deux fois dans l'année, par exemple) de présenter à la Direction un ensemble de renoncements que le service va pouvoir porter, ou en tout cas pouvoir laisser dans ce cas-là, c'est-à-dire des missions qui ne sont plus du tout suivies. » (Hugo, DREAL, Est)

« En matière de police, typiquement sur la sécheresse cet été, en fait, on est obligé de dire : « Ben, ça, ce n'est pas important ! » Enfin, on ne peut pas « tout prendre » et on ne peut pas tout faire et on sait qu'il y a des choses, des infractions importantes que l'on est obligé de laisser de côté (...) les captages d'eau potable qui sont pollués avec des pesticides, eh bien, typiquement, cette année, on n'a pas pu du tout organiser de contrôles sur l'usage de ces produits (Romain, Office Français de la Biodiversité, Est)

« Le vrai sujet, c'est que les équipes terrain, ils sont beaucoup, beaucoup moins qu'avant, donc du coup, on fait ce que l'on peut, moi, c'est ce que je dis. Quand les gens, ils appellent : « Ouais ! Il y a cela qui est à faire ! » Je dis : « Oui, ben on fera quand on aura le temps ! Si on le fait ! » (Thomas, Voies Navigables de France, Est)

« Par rapport à l'époque où je suis arrivé, où l'on pouvait passer parfois une journée complète, voire deux sur un dossier, aujourd'hui, ce n'est plus possible. (...) [Notre directeur], quand on a commencé à pousser les gens vers la porte, il nous disait clairement qu'il fallait peut-être aussi dans ce contexte-là assumer cette prise de risques, en fait.(...) on n'allait pas tous se mettre en burn-out et que si 1 dossier sur 10, 1 dossier sur 20, sur 30, bon, n'avait pas forcément été instruit dans les règles de l'art (...) ce n'était peut-être pas si grave que cela. (Olivier, Agence de l'Eau, Ouest,)

(source : extraits d'entretiens anonymisés)

Une perte de sens liée aux restructurations

Les bouleversements du paysage institutionnel par les fusions-restructurations n'ont pas eu les effets escomptés de renforcement du sens de l'action, que ce soit en donnant un nouveau référentiel (le « développement durable ») au Ministère, ou en cherchant à clarifier le mandat des agences ou établissements par des recompositions successives (OFB par exemple). La logique perçue de ces transformations est essentiellement celle de l'économie de moyens budgétaires et prive de sens et d'identité les entités fusionnées. Dans cette perspective, les mutations du service public environnemental sont d'abord vues comme un processus de disparition programmée des services (par absorption des DDT dans le Ministère de l'Intérieur ; par la « mort de la DREAL », par transfert aux Régions ou agences)

En parallèle, l'agencification et la décentralisation ont mis en place un champ enchevêtré d'institutions à l'origine d'une perte de repères et d'un sentiment de complexité face au

foisonnement des services, organismes, autorités sur des sujets comme l'aménagement du territoire, l'énergie et le climat ou la biodiversité. Dans ce bouillonnement, ce sont aussi les compétences du noyau dur de l'État et du Ministère qui semblent s'évanouir et avec elles le sens de l'action (« l'écologie part à l'OFB », regrette un agent de DREAL).

Restructurations et déstructuration

« On est en déstructuration, on restructure, mais en fait, on déstructure en permanence. Il y a vraiment un problème de perte de sens et, du coup, tant que le Ministère verra ses agents — et c'est vraiment comme cela que l'on est vu — comme une charge, pas comme une ressource, on ne pourra pas avancer. (...) VNF est relativement épargnée par rapport à d'autres services du Ministère. Pour être clair, je ne sais pas si vous avez des entretiens avec des gens qui bossent en DREAL ou en DDT. C'est la bérézina, c'est l'enfer ». (Thomas, Voies Navigables de France, Est)

« Franchement, je ne sais pas ce qui restera dans les structures comme la DREAL ou le DDT. Il est probable que cela parte comme cela et puis un gros service environnement à la préfecture pour faire la partie plus administrative des choses. Cela finira comme cela, je pense, si cela reste sur cette lancée ». (Bénédicte, DREAL, Ouest)

« La DREAL, je ne sais pas vraiment si cela a une durée de vie pérenne, vu tout ce qu'il se passe, voilà, je pense qu'il y a des échelons, des choses qui vont continuer à sauter » (Laura, DREAL, Est, Pos. 76)

« J'ai l'impression que la Direction souhaite - et ce n'est pas le cas dans toutes les autres DREAL — la mort de l'établissement, que leur mission, c'est de mettre fin à l'établissement » (Françoise, DREAL, Est) »

« [Avec] ces multiplications des interlocuteurs et puis chacun son petit bout de compétences dans tel domaine, du coup, là où avant on était 3 ou 4 à discuter, on est 15 donc fatalement, enfin pas besoin de faire un dessin, cela multiplie le nombre de choses à faire, le temps passé, etc. Et du coup, pour réguler tout cela, cela a multiplié le nombre de postes de cadres » (Ronan, DREAL, Ouest)

(source : extraits d'entretiens anonymisés)

La préfectoralisation ou l'influence décroissante du technique face au politique

Au-delà de la recherche d'économie, les restructurations sont aussi vues dans plusieurs entretiens comme un processus de mainmise croissante par un secteur administratif, l'Intérieur et ses préfets sur les politiques et l'administration environnementale, incluant les services départementaux les plus opérationnels comme les DDT. Cette transition est synonyme pour les agents d'un poids croissant des facteurs « politiques » au détriment des arguments et critères « techniques » portés par les services du Ministère. Les agents ont le sentiment d'une perte progressive de repères éthiques et déontologiques auxquels ils sont attachés, de neutralité et de légalité des actes, d'égalité de

traitement devant la loi, à rebours de la prise en compte des jeux de pouvoirs locaux et des arrangements avec les règles qu'ils supposent.

Du fait d'un soutien moins affirmé de leur hiérarchie, elle-même soumise à un contrôle préfectoral et politique plus fort, les agents sur les postes dits « exposés » éprouvent des difficultés à tenir la pression liée à leur métier, que ce soit dans l'application des règles d'urbanisme face aux risques naturels, ou dans la mise en œuvre de la police de l'eau en milieu rural. La pression verticale de l'exécutif central sur les préfets est aussi avancée comme se répercutant sur les chefs de service avec des effets de contrôle accru et de blocage des décisions par crainte de la prise de responsabilité liée.

Sous la coupe des préfets

« Petit à petit, cela dérive et, maintenant, on se retrouve avec des pressions, des injonctions, etc. (C'est assez paradoxal) à être beaucoup moins dans la déontologie et dans l'éthique. Donc... Comment dire ? L'intérêt d'être dans la fonction publique d'État s'est amenuisé par rapport aux collectivités locales où cela a toujours été le cas ». (Bénédicte, DREAL, Ouest)

« Le volet politique publique, prend un peu le pas sur le volet technique c'est-à-dire que l'on est de plus en plus sous la coupe des Préfets, moins en première ligne effectivement par rapport aux élus. On a l'impression que le volet technique, purement technique, est parfois plus susceptible d'être une variable d'ajustement que par le passé ». (Mickael, DREAL, Est)

« En région parisienne, un élu local sur deux est aussi député ou sénateur donc ils ont le bras très long et donc, c'est beaucoup de politique, en fait. (...) Et une hiérarchie qui n'est pas forcément tournée tout de suite pour nous soutenir, qui est plutôt encline à céder aux pressions politiques. (...) j'en ai marre des politiques, en fait, tout simplement, pour parler assez clairement. Ce n'est pas que je n'y arrive pas mais c'est très fatigant (...) il faut alterner les postes exposés et moins exposés pour son bien-être psychologique et physique » (Ronan, DREAL, Ouest)

(source : extraits d'entretiens anonymisés)

Attitudes face aux évolutions du métier et modalités de l'engagement professionnel

Le traitement des réponses relatives au rapport personnel des agents aux réalités actuelles du métier pointe vers trois types d'attitudes adoptées pour faire face aux décalages entre leurs valeurs et les conditions de travail vécues au quotidien. Ces profils correspondent à la fois à des comportements et réponses différenciées face aux évolutions du métier ; à des perceptions de leur avenir professionnel, dans ou hors du secteur ministériel environnemental ; et à des formes d'engagement ou de désengagement professionnel.

Un premier ensemble (7 agents) est caractérisé par des attitudes de résignation ou dans certains cas de satisfaction dans des postes peu ou pas impactés par les restructurations (moyens maintenus, allègement de la charge de travail via les outils numériques, etc.) Pour ceux et celles, les plus nombreux qui font face à une dégradation des conditions de travail, on note un comportement marqué par l'abandon assumé des missions (« choisir ses combats »), une réduction acceptée des

exigences sur la qualité des actes et, en contrepartie, l'espoir que de nouvelles circonstances globales conduiront à des mobilisations et une évolution de la situation.

Un deuxième groupe (8 agents) a fait le choix d'un plus fort engagement personnel, au risque de la surcharge de travail, pour compenser le déficit des moyens. Cet investissement au-delà de ce qui est demandé par le poste va de pair avec des pratiques de contournement des obstacles gestionnaires pour s'affranchir des tâches les plus chronophages et jugées les moins prioritaires parce qu'à distance des problèmes à résoudre (rapportage, procédures et démarches internes). Ces agents développent aussi un discours critique et un activisme institutionnel dans les instances internes, pour faire évoluer le fonctionnement du Ministère ou des agences.

Un dernier groupe (3 agents) manifeste une position de retrait vis-à-vis du travail avec une mise en suspension complète de l'activité (arrêt maladie prolongé) ou la recherche d'évolutions en dehors du Ministère et de ses agents vers d'autres administrations, les collectivités ou le privé.

Entre résignation, surinvestissement et retrait

« Le système tient avec des gens volontaires qui travaillent avec beaucoup de ficelles (...) et ces gens-là arrivent tous plus ou moins au bout du rouleau et le jour où ils vont lâcher, je ne donne pas cher de l'avenir (Ronan, DREAL, Ouest)

« Ce qui me frappe ici, c'est l'engagement des personnes et que le système tient beaucoup grâce à cela (...) mais , de ce que j'ai pu voir dans les postes avant, c'est que les restructurations successives cassent cela. Alors moi, j'avais trouvé, mes collègues anciens DDE, ils avaient perdu la gnaque à force. Ce sont peut-être des banalités, mais moi, c'est juste que je l'ai vu. Ils avaient perdu la gnaque, ils avaient perdu l'engagement alors que c'étaient des gens tout aussi engagés (...° Et à force d'être restructurés, broyés, ils ont perdu le sens à la fois collectif et individuel. Et cela, nous, les parcs, on n'en est pas encore là et ce serait tellement dommage que l'on y arrive. (Edwige, Parc Naturel, Sud)

« Moi, on va dire que j'entourloupe le truc (...) Je suis en électron libre. Mais tout le monde n'est pas en capacité de le faire. (...) je vais là où j'ai envie d'aller, je vais à des réunions si j'ai envie d'y aller et je fais des trucs si j'ai envie de les faire.

(...) vous avez de plus en plus de tableaux indicateurs, on se demande à quoi cela sert, vous répondez n'importe quoi, c'est pareil. Honnêtement, des fois, il y a des tableaux indicateurs il y a des choses que je réponds et d'une année sur l'autre, ce sont toujours les mêmes chiffres (Michel, Agence de l'eau, Ouest)

« Il y en a qui sont en arrêt. Ils reviennent, ils repartent, enfin on voit qu'ils n'y arrivent plus. Ils ne savent plus ce qu'ils viennent faire là, ils ne savent plus ce qu'ils doivent faire, ils ne comprennent pas pourquoi on leur demande de faire cela comme cela. Il y a aussi des gens qui continuent à venir, pour lesquels je suis moins inquiet, mais qui n'y croient plus et donc qui baissent les bras. (Ronan, DREAL, Ouest)

« Aujourd'hui, j'ai non seulement une haine profonde de la DREAL et de tout ce qui se passe au ministère de l'Écologie, je trouve cela absolument scandaleux et je mets cela sur le registre de la maltraitance, voilà, clairement, il ne faut pas avoir peur des mots ». (Luc, DREAL, Est)

(source : extraits d'entretiens anonymisés)



Communiqué FEETS,
6 juillet 2022

INFLATION ET SALAIRES :

POURQUOI NE PAS CROIRE LES ÉCONOMISTES NÉO-LIBÉRAUX ET CONTINUER À REVENDIQUER DES HAUSSES GÉNÉRALES DE SALAIRES.

Si vous mettez deux économistes dans une pièce, vous aurez deux avis différents, à moins que l'un d'entre eux ne soit Lord Keynes, auquel cas vous aurez trois avis différents.

Cette citation attribuée à Winston Churchill illustre le fait que l'économie n'est pas une science exacte mais bien un sujet politique. Les questions économiques doivent donc être abordées sous un prisme politique et non comme des dogmes.

Aujourd'hui avec l'inflation galopante (8,6 % sur un an en moyenne sur la zone euro et 6,1 % pour la France), certains affirment qu'il ne faut surtout pas trop augmenter les salaires pour éviter une soi-disant boucle salaires-prix qui conduirait à nourrir l'inflation. L'argument avancé est qu'une hausse des salaires conduirait à un renchérissement des coûts des produits et des services pour préserver les marges et donc nourrirait de l'inflation qui obligerait de nouveau à augmenter les salaires et ainsi de suite pour atteindre une hyper-inflation à l'image de celle qui a été connue dans les années 70.

Or, l'inflation des années 70 liée au choc pétrolier n'a pas été rétrospectivement au détriment des salariés bien au contraire. Par contre, les mesures liées au tournant de la rigueur de 1982 notamment la fin de l'échelle mobile des salaires (augmentation automatique des salaires en fonction des prix) ont plongé les

salariés dans le chômage et la modération salariale.

C'est en partie au prétexte de cet épouvantail de l'hyper-inflation que les mesures en matière de pouvoir d'achat sont limitées : hausse automatique du SMIC de 2,7 % en mai et probable hausse de 2 % à venir sans aucun coup de pouce, prestations sociales augmentées de 4 %, chèque alimentation d'un montant de 100 euros pour 9 millions de foyers, dégel du point d'indice de la fonction publique de 3,5 %, plafonnement de l'augmentation des loyers à 3,5 % avec augmentation des APL de 3,5 %, bouclier tarifaire énergie ...

Cette modération salariale est un dogme porté aussi bien par le gouverneur de la banque de France que par le président du MEDEF qui affirme qu'une augmentation des salaires, c'est aussi une augmentation des prix. Un autre argument avancé pour refuser des augmentations salariales est que les entreprises ne peuvent pas payer des salaires plus élevés.

En réalité, ce discours économique est celui de la défense des profits et donc de la rente du capital. Des augmentations salariales substantielles peuvent être mises en œuvre sans tomber dans la boucle prix/salaires. Il suffit par exemple de mettre en place un contrôle des prix qui au passage permettrait d'éviter la spéculation

et la rareté artificielle ou encore adopter un véritable gel des loyers (plutôt que de permettre à ceux qui vivent des rentes d'un capital d'être préservés de l'inflation et de tout faire reposer sur ceux qui sont locataires, c'est-à-dire l'immense majorité des salariés).

La même logique de préservation du capital se retrouve dans les banques centrales aux Etats-Unis (qui ont déjà fait le choix du chômage de masse) ou en Europe (qui entend augmenter ses taux ou limiter l'introduction de monnaie dans l'économie réelle) où l'inflation sera contrôlée au prix de l'austérité plutôt que d'augmenter les salaires.

Un autre discours économique à opposer à la modération salariale est au contraire d'avoir une politique de la demande. Une augmentation des salaires, en particulier des plus bas salaires, serait de nature à permettre une relance économique. L'urgence économique n'est pas de limiter les salaires pour éviter une soi-disant boucle prix/salaires mais d'augmenter les salaires.

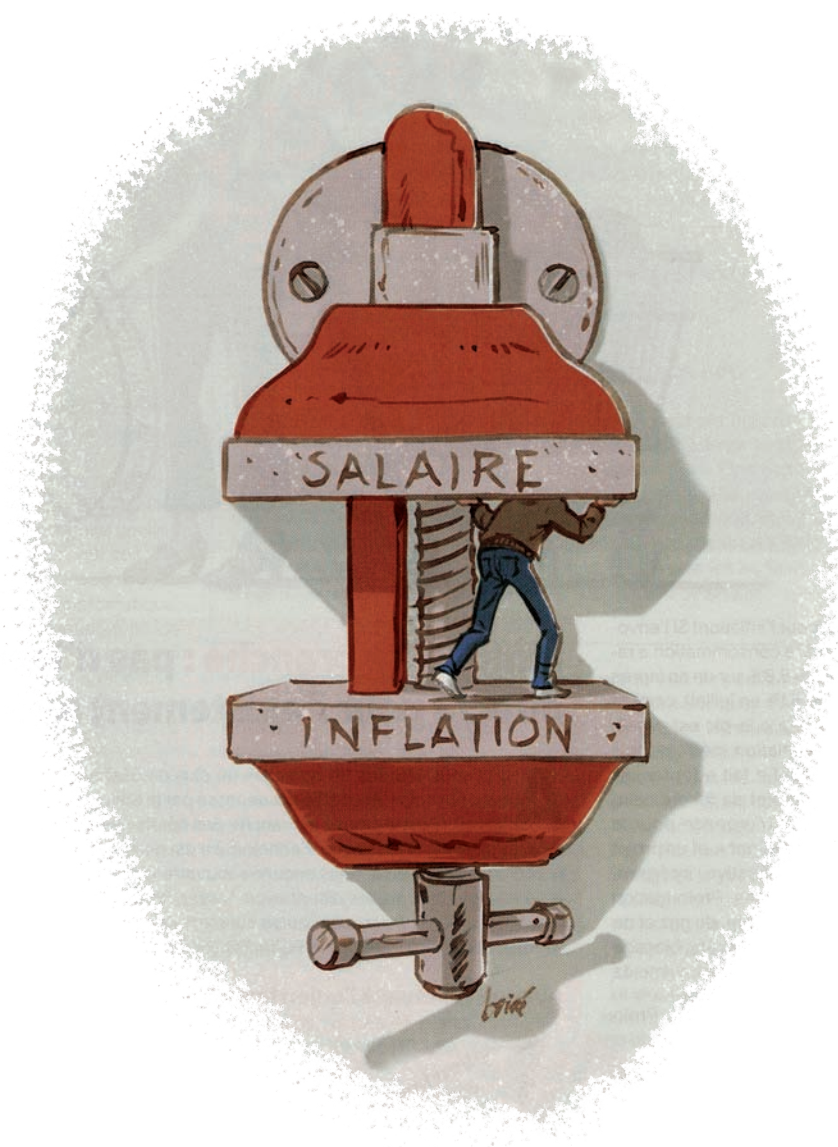
Force est donc de constater que face à l'inflation, les choix gouvernementaux ne sont donc pas de nature à relancer l'économie mais ont pour objectif de préserver les rentes du capital et les profits et de faire payer les salariés. L'autre choix politique que nous défendons est de défendre les intérêts des salariés par une augmentation générale des salaires. Pour y parvenir, nous re-

vendiquons un rattrapage du point d'indice de la fonction publique à la hauteur de l'inflation subie depuis de nombreuses années et que le SMIC soit augmenté pour atteindre 80 % du salaire médian et donc dépasse les 1500 euros net par mois. Une augmentation substantielle permettrait d'éviter que tous les 3 mois des grilles conventionnelles se retrouvent en dessous d'un SMIC réévalué en raison de l'inflation et donnerait une véritable dynamique dans la négociation collective de branche.

Au contraire, la remise en cause de conventions collectives par fusion administrée par l'Etat en cas de minimas en dessous du SMIC

est une double peine imposée aux salariés : non seulement les salariés ont des minimas de branche au plus bas et en plus ils perdront tous les autres avantages liés à leur convention collective. Toute fusion administrée est une remise en cause de la négociation collective que FO a toujours défendue, c'est-à-dire entre interlocuteurs sociaux sans la tutelle de l'Etat. Charge au gouvernement de revaloriser le SMIC à hauteur de nos revendications et à procéder aux extensions des accords de branche avec célérité plutôt qu'avec cette nonchalance qui retarde les avancées obtenues pour les salariés.

En conclusion, l'inflation est utile pour permettre de répartir différemment les richesses. Il faut pour cela que les salaires suivent et que ces augmentations soient prises sur les profits et non pas sur les prix. C'est pourquoi, encore plus en ce moment, toutes les revendications en matière de salaire que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche ou interprofessionnelle sont des urgences absolues.



INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION, DE QUOI PARLE-T-ON ?

En ces temps d'inflation galopante, nous avons tous les yeux rivés sur l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC), sorte de mesure de l'inflation touchant les ménages, savante combinaison de dépenses-type censée traduire le comportement économique des individus.

C'est une constante des Négociation Annuelles Obligatoires (NAO) : chaque négociateur prend ses renseignements en vue d'obtenir une juste revalorisation des salaires pour, à minima, éviter une perte de pouvoir d'achat des salariés (sans parler du partage des bénéfices de l'entreprise !).

Pourtant, au fil des négociations, il semble que le pouvoir d'achat baisse plus que prévu par les indicateurs...

L'indicateur mesure-t-il bien ce qu'il est censé mesurer ???

C'est la question que se sont posés les chercheurs de l'IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales), un organisme fondé par les organisations syndicales, particulièrement utile pour éclairer et alimenter nos revendications.

Reprenant les travaux de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES), supprimé par le gouvernement en 2019, les chercheurs de l'IRES ont travaillé et comparé plusieurs indicateurs construits pour évaluer les dépenses des ménages.

Différence entre survivre, vivre et vivre bien

Quel qu'il soit, un indicateur de coût de la vie et de dépenses de ménage se base sur un panier de

consommation. Le débat principal porte donc sur la composition de ce panier. Le calcul de l'indicateur passe ensuite par l'évaluation de l'évolution constatée des prix, produit par produit, le tout intégré dans un résultat pondérant chaque variation au regard de ce qu'elle représente dans le budget du ménage.

Un défaut des indicateurs France entière est qu'ils ne tiennent pas compte des différences parfois notables de certains postes de dépenses selon le territoire. Typiquement la variation dans le budget de la part que représentent les transports et le coût du carburant entre zone urbaine et zone rurale ou inversement le coût du logement. Enfin, la composition du ménage est elle aussi un facteur déterminant.

Des indicateurs par zones et situation, c'est ce qu'avait entrepris l'ONPES avant sa fermeture...

Il convient donc toujours d'adapter ses revendications en fonction des contraintes des salariés sur leur territoire et des comportements associés.

L'IPC est bâti en prenant les dépenses-type des ménages. C'est une sorte de comportement moyen, basé sur des moyennes constatées.

C'est donc une traduction de la façon dont les ménages vivent et non de comment ils souhaiteraient vivre ou de ce qu'il leur faudrait pour vivre correctement, notamment en bonne santé.

Dans ses travaux l'ONPES s'était appuyé sur des recherches britanniques qui ont réuni des groupes d'individus représentatifs de la

Budgets de référence Onpes
(En euros, Valorisation au premier semestre 2022)

	Personne seule active	Couple d'actifs sans enfant	Famille monoparentale avec deux enfants	Couple avec deux enfants	Personne seule retraitée	Couple de retraités
Logement	551	602	834	892	729	786
Transports	344	419	386	487	308	366
Alimentation	255	495	442	689	257	527
Vie sociale	188	251	361	564	184	227
Habillement	70	170	203	320	55	121
Equiperment	111	122	178	218	117	121
Hygiène/Soins	39	62	88	178	41	101
Santé	68	135	183	271	137	275
Cantine et garde d'enfants			321	108		
Banque	8	16	8	17	8	16
Total budgets actualisés	1 634	2 273	3 003	3 744	1 836	2 540
Total budgets Onpes 2014 *	1 439	2 002	2 655	3 342	1 634	2 254
Hausse en euros depuis 2014	+ 195	+ 271	+ 348	+ 402	+ 202	+ 285

Note : le poste Logement correspond à une moyenne pondérée des dépenses de logement pour une location en parc social et une location en parc privé.

* Le budget total repris ici diffère de celui publié par l'Onpes. Il correspond à une moyenne du coût du logement en parc social et privé et n'inclut pas, par souci d'homogénéité, la taxe d'habitation.

population pour leur demander d'identifier les produits d'un panier de dépenses permettant une participation effective à la vie sociale. Ces budgets de référence intègrent donc une part de loisirs, d'accès à la culture et de relations sociales normales.

Autre élément important, les participants ont aussi été amenés à se prononcer sur la qualité des produits consommés.

Cet indice traduit donc en quelque sorte la consommation minimum souhaitable, qui s'élève début 2022 à **1 634 euros net**, contre 1 302,64 euros pour le SMIC.

Troisième indicateur étudié dans l'étude IRES : les budgets-types de l'UNAF (Union Nationale des Associations Familiales). Ceux-ci traduisent ce que nous pourrions qualifier de panier de consommation minimum idéal, notamment au regard des recommandations de santé publique.

Un résultat sans appel qui confirme le décalage entre IPC et vécu des salariés

Venons-en au fait.

Quel que soit le type de ménage, les budgets-types de l'ONPES ont augmenté plus fortement que l'IPC sur la même période.

Les budgets-types de l'UNAF

Salaire nécessaire pour atteindre les budgets de référence ONPES (en multiple du Smic)

Premier semestre 2022	Salaire par ménage	Salaire par adulte
Personne seule active	1,23	1,23
Couple d'actifs sans enfant	1,60	0,80
Famille monoparentale avec deux enfants	1,95	1,95
Couple avec deux enfants	2,84	1,42

augmentent encore plus fortement, notamment en raison de la part plus importante des produits frais retenus dans la composition des dépenses alimentaires.

Des conséquences lourdes en matière de politique sociale

Qu'un indicateur soit mal calibré n'est pas une nouveauté. Mais selon l'indicateur, les conséquences sont plus ou moins importantes. En l'occurrence, l'IPC sert de base à la réévaluation du SMIC, qui constitue en cascade un élément-clef des négociations de branche et dans les entreprises.

Un Indice des Prix à la Consommation (IPC) sous-évaluant l'évolution du pouvoir d'achat des ménages a donc pour conséquence une baisse immédiate du pouvoir d'achat des salariés percevant le salaire minimum, soit plus de 2 millions de salariés...

Hormis un couple sans enfant, aucun ménage dont les membres actifs sont rémunérés au SMIC n'a les moyens d'accéder au budget-type défini par l'ONPES, à savoir le panier minimum pour une participation effective à la vie sociale.

La différence s'accroît largement lorsque les ménages sont composés d'enfants.

Un écart que les aides sociales permettent de réduire mais pas de supprimer.

L'effet désastreux de la réforme de l'assurance chômage

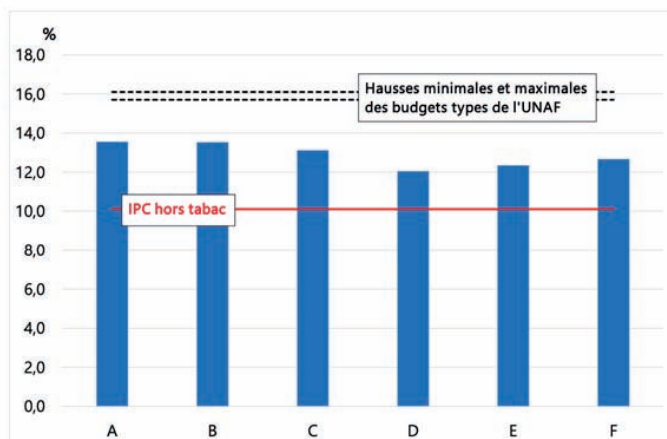
Les calculs ci-dessus se basent sur des ménages au SMIC à temps plein. Ils ne tiennent pas compte des situations de temps partiel et d'intermittence de l'emploi.

Pour aborder cette problématique et rendre compte de la situation des ménages, les chercheurs de l'IRES ont retenu les revenus moyens perçus des ménages publiés par l'INSEE. Le résultat est conséquent.

Près de la moitié des ménages ont un revenu inférieur au budget-types.

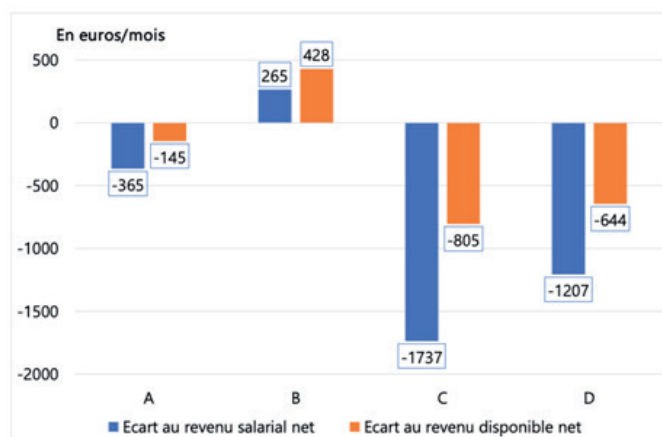
Une situation que la nouvelle réforme de l'assurance chômage va aggraver en réduisant la durée d'indemnisation et en ayant préalablement durci les conditions d'accès à l'allocation en rallongeant la durée de cotisation minimum.

Hausse des budgets de référence ONPES
(en %, de fin 2013/début 2014 au premier semestre 2022)



Ménages types : - A : actifs isolés - B : couple d'actifs sans enfants - C : famille monoparentale (2 enfants) - D : couples d'actifs avec 2 enfants - E : retraité isolé - F : couple de retraités.

Écart aux budgets de référence
(ménages d'actifs avec tous adultes en emploi permanent à temps plein au Smic)



Ménages types : - A : actifs isolés - B : couple d'actifs sans enfants - C : famille monoparentale (2 enfants) - D : couples d'actifs avec 2 enfants.

Lecture : Pour une personne isolée avec un emploi permanent à temps plein au Smic, les ressources salariales nettes de tous prélèvements à la source sont insuffisantes pour atteindre le budget minimum Onpes. L'écart est de 365 euros par mois. Après prise en compte des prestations sociales, cet écart se réduit à 145 euros.

Proportion de salariés en risque de précarité ou de pauvreté
(en %, revenu salarial insuffisant pour atteindre les budgets de référence)

	% de salariés	Risque ménage
Personne seule	47%	47%
Couple sans enfants	32%	10%
Famille monoparentale avec 2 enfants	76%	76%
Couple avec 2 enfants	55%	30%
Moyenne pondérée des ménages ci-dessus	s.o.	34%

Lecture : 47 % des salariés ont en 2022 un revenu salarial annuel qui ne leur permet pas d'atteindre le budget de référence défini par l'Onpes s'ils vivent seuls. 55 % des salariés ont un revenu salarial insuffisant pour atteindre le budget de référence d'un couple avec 2 enfants si tous les adultes du ménage travaillent. Le risque de précarité ou de pauvreté pour un couple avec deux enfants peut ainsi être estimé à environ 30 % (55 % x 55 %).

Source : calculs Ires à partir des données Insee sur la distribution des revenus salariaux et de l'actualisation des budgets de référence Onpes.



N°181 – SEPTEMBRE 2022

Un bref historique

L'apparition d'un salaire minimum interprofessionnel, c'est-à-dire commun à tous les secteurs professionnels, date de 1950. Plusieurs secteurs sont déjà dotés de grilles de salaires avec un minimum, mais jamais un salaire minimum n'avait été mis en place.

Il s'agit alors d'un Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), dont l'objectif est d'assurer le minimum vital. Comme toujours avec le salaire minimum, la question essentielle est celle de son niveau et de ce que l'on considère comme vital. Pour le patronat, c'est l'entretien de la force de travail. Il va jusqu'à estimer le nombre de calories nécessaires au travailleur pour rester performant...

Fixé par décret, de même que le prix de certaines denrées à l'époque, le SMIG évolue en 1952 pour être indexé sur l'inflation, avec une revalorisation automatique dès que la hausse de l'indice des prix atteint 5 %. A noter qu'il existe alors des salaires minimum par territoire, au nombre de huit.

Le SMIG était donc, hors revalorisation politique, indépendant de la croissance du pays et de l'évolution moyenne des salaires.

C'est ce qu'a apporté le SMIC (C pour croissance) en 1970, en ajoutant à l'évolution de l'indice des prix (indice portant sur la consommation des 20 % des ménages ayant les plus faibles revenus), la prise en compte de 50 % de l'augmentation du salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE).

LE SMIC, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Quelques données sur le SMIC

Pour avoir une idée de ce que représente le SMIC dans la population salariée en 2022, voici quelques chiffres:

- **12 %** des salariés sont rémunérés au SMIC. Cette proportion monte à 35 % parmi les salariés à temps partiel ;
- Sans surprise, les femmes sont sur-représentées parmi les salariés au SMIC. Elles représentent 59,3 % de cette catégorie ;
- Logiquement aussi, le SMIC concerne plus les jeunes : **25 % à 20 ans**, 10 % à 30 ans. Les statistiques révèlent ainsi que le roulement des salariés au SMIC est important : près de la moitié des salariés rémunérés au SMIC n'y sont plus l'année suivante.

Le groupe d'experts : Sandrine Cazes (économiste principale à l'OCDE),

Gilbert Cette (Professeur à NEOMA Business School), Julien Damon (Conseiller scientifique de l'En3s), Eva Moreno Galbis (Professeure à Aix-Marseille Université), Marie-Claire Villeval (Directrice de recherche au CNRS, membre du Groupe d'Analyse et de Théorie Économique).

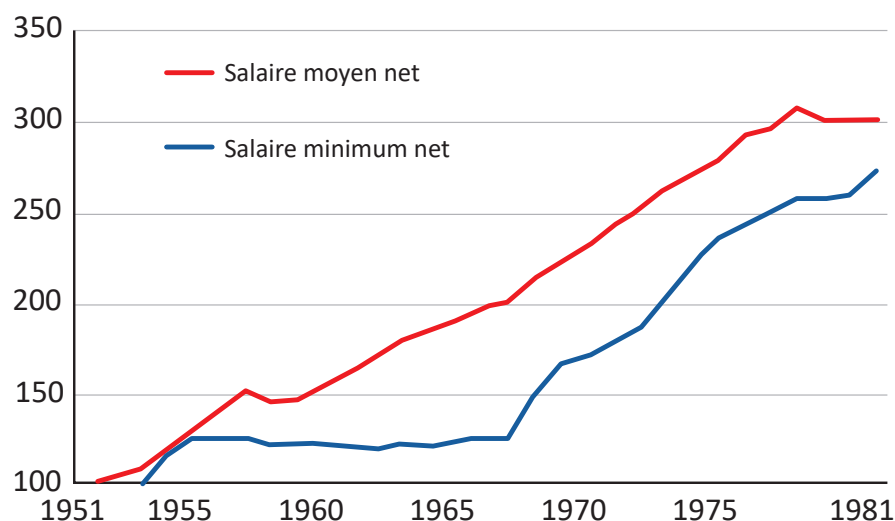
Au 1^{er} août 2022 (dernière revalorisation), le SMIC **brut mensuel** s'élève à **1.678,95 €**, soit 1329 € nets mensuels.

Le salaire brut mensuel moyen s'élève quant à lui à 2 988 €.

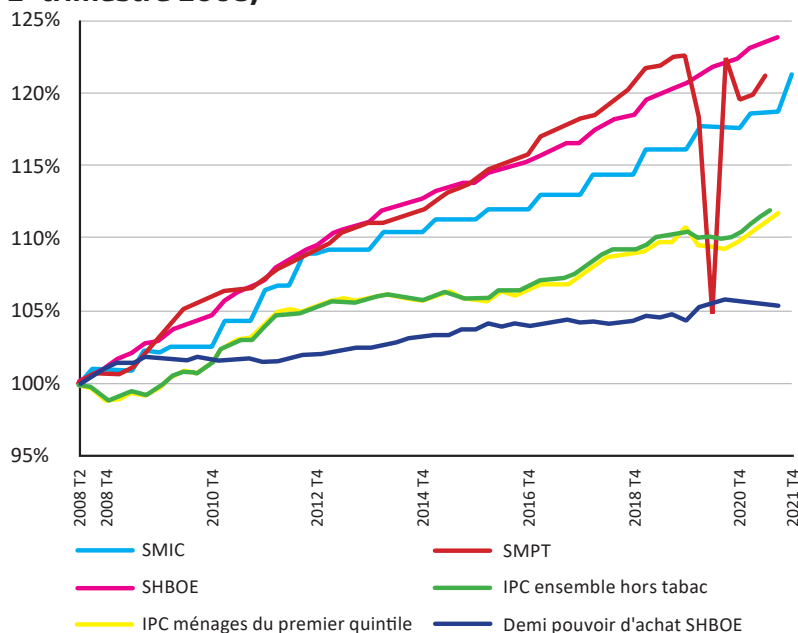
Enfin, le salaire médian (partage les salariés en deux groupes égaux) était estimé en 2020 à 2005 € nets mensuels. En 2020 le SMIC correspondait à **60 % du salaire médian**.

Évolution du salaire moyen et du salaire minimum de 1951 à 1981

Indices Base 100 en 1951 (en euros constants)



GRAPHIQUE II.1 : Évolutions du SMIC, du SHBOE et du salaire mensuel par tête entre le 2^e trimestre 2008 et le 3^e trimestre 2021 (indice 100 au 2^e trimestre 2008)



Sources : INSEE, comptes nationaux, DARES, Acemo

Notes : Les indices de progression du salaire horaire de base des ouvriers et employés ont changé de champ à partir du 2^e trimestre 2017. Les séries ont été prolongées. Les données des indices SHBO et SHBOE n'étant pas disponibles au T1 2020, elles sont extrapolées dans ce graphique. Le chiffre du T3 2021 du SHBOE est susceptible d'être révisé.

Revalorisation du SMIC et liens avec l'emploi

La revalorisation du SMIC a une part automatique: dès que l'Insee constate une augmentation de l'indice des prix de plus de 2 %, une augmentation automatique du SMIC intervient le mois suivant.

Mais bien qu'elle soit rare, il existe aussi une revalorisation à la discrétion du gouvernement, le fameux coup de pouce qui permet, elle, quand elle est mise en oeuvre, de réduire l'écart avec le salaire médian, donc les inégalités entre salariés.

Pour décider d'une revalorisation ou non du SMIC, le gouvernement s'appuie sur les conclusions d'un groupe d'experts. Or ce groupe, dont les membres sont soigneusement choisis, n'est composé que d'économistes. Il n'y a dans ce groupe ni représentants des salariés ni des employeurs, et l'idéologie économique de ses membres est homogène, sans débat.

Sans surprise, le groupe conseille systématiquement de s'en tenir à la revalorisation automatique.

Pour appuyer ses recommandations, le groupe d'experts évoque le principe largement contestable selon lequel l'augmentation des salaires rendrait le travail non qualifié moins rentable et détruirait donc en fin de compte des emplois (phénomène appelé élasticité de l'emploi à son coût).

Pour éviter un tel effet présumé, les gouvernements soucieux de cibler l'électorat ouvrier ont choisi de baisser les cotisations patronales au niveau du SMIC : le SMIC net augmente mais son coût pour l'employeur diminue.

Une vraie fausse augmentation pour le salarié précaire : la baisse des cotisations patronales entraîne une baisse de recettes des régimes sociaux (chômage, retraite, sécurité sociale), qui conduit in fine, à une baisse des protections collectives.

Le salarié paye lui-même son augmentation en réduisant ses garanties sociales.

Concrètement, les allègements s'élèvent à 38,45 points au niveau du SMIC et décroissent progressivement avec plusieurs paliers, le plus important étant à 1,6 fois le SMIC.

Le coût estimé de ces allègements en moindre recettes pour les régimes sociaux est de **29,6 milliards d'euros**.

Les études sur les créations d'emplois générées par ces baisses du coût du travail au niveau du SMIC, fragiles, concluent à une fourchette de 40 à 70 000 emplois créés par milliard d'euros de baisse de cotisations payée par la sécurité sociale, soit un coût de 15 à 25 000 euros par emploi créé... Rappelons que le SMIC brut annuel est de 20 136 euros.

En revanche, ces baisses de cotisations patronales créent ce que l'on appelle une trappe à bas salaires : les baisses de cotisations patronales étant dégressives entre le SMIC et 1,6 fois le SMIC, augmenter un salarié au SMIC entraîne une augmentation des cotisations appliquées à la totalité du salaire. Les employeurs sont donc dissuadés d'augmenter les plus bas salaires.

Enfin, les effets dits d'aubaines sont importants : ces baisses profitent à des entreprises qui ne créent pas d'emplois ou inversement qui en auraient créé dans tous les cas.

Ces politiques d'exonération discutables, que Force Ouvrière dénonce, ont atteint leur limite : l'exonération est désormais totale au niveau du SMIC. C'est dans ce contexte que le gouvernement a mis en place et développer la prime d'activité, qui vient compléter un salaire minimum insuffisant. Cette prime payée par l'argent public ne coûte rien aux employeurs mais ne constitue qu'une redistribution entre salariés, financée par les impôts, pour un montant proche de **10 milliards d'euros**...

Les recommandations du groupe d'experts

Outre le montant, le groupe d'expert formule des propositions d'évolution de la méthode de revalorisation du SMIC. Pour juger de l'idéologie libérale du groupe, il n'y a qu'à retenir qu'il conseille au gouvernement de supprimer toute revalorisation automatique indexée, laissant la main au gouvernement (responsabilité des pouvoirs public) et aux branches. Or c'est ignorer volontairement le lien entre revalorisation du SMIC et négociations de branche, dont les minima passent régulièrement sous le SMIC.

Un sujet plus social qu'économique

Force Ouvrière revendique un SMIC à 80 % du salaire médian, soit 1600 euros. Quid de la sacro-sainte élasticité et des effets néfastes d'une telle revalorisation ?

Depuis la crise COVID, ce débat semble ancien. Les salariés rémunérés au SMIC sont largement concentrés dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (37 %), des secteurs qui peinent aujourd'hui à recruter.

En réalité, ce que les économistes appellent des emplois peu qualifiés sans *distinguo*, sont souvent des emplois pénibles et néanmoins indispensables, non automati-

sables ou délocalisables et dont la faible rémunération (que les syndicats peinent à négocier dans les branches faute de rapport de force dans des secteurs précaires) est aujourd'hui remise en cause avec la pénurie de main d'oeuvre.

Une inversion du rapport d'offre et de demande que le gouvernement entend contrer avec un durcissement des conditions d'indemnisation chômage plutôt qu'avec une revalorisation du SMIC...

Ultime argument des anti-SMIC : l'augmentation du prix pour le client.

Si cet argument est souvent surjoué par l'employeur qui pourrait tout aussi bien réduire sa marge pour maintenir son prix, il existe des secteurs aux marges faibles, effectivement sensibles à une augmentation du SMIC. La question devient donc celle de la consommation.

Augmenter le SMIC à 80 % du salaire médian, non pour des raisons économiques mais pour des raisons sociales, conduira en premier lieu à améliorer la vie de plusieurs millions de travailleurs.

A ce jour, il n'y a pas de certitude sur les conséquences en matière d'emploi. Rappelons que les Etats-Unis d'Amérique prévoient de doubler leur salaire minimum (de 7,25 à 15 dollars sur plusieurs années) et que d'autres augmentations ont pu

avoir lieu en France comme dans d'autres pays sans provoquer de hausse du chômage.

Ainsi l'augmentation du SMIC en 1968 de 35 % a engendré un rattrapage des salaires et permis à de nombreux ménages de s'équiper de voiture ou d'appareils électroménagers, dopant l'économie et la production industrielle.

A l'heure de la nécessaire transition écologique, une revalorisation significative du SMIC et des salaires en général est une partie de la solution. Elle doit s'intégrer dans un plan plus global de restructuration du marché du travail.

Car la question du salaire est toujours relative. Ainsi en Californie, tirée par la Silicon Valley, le salaire minimum parmi les plus élevés des USA, va passer à 15,50 dollars fin 2022 (11,07 € en France). Sans fantasmer sur une Silicon Valley locale, qui prend des décennies de développement appuyés par la recherche publique qui est aujourd'hui en France sous-financée, le simple retour de certaines production délocalisées, transportées à travers le monde au détriment de l'environnement et des salariés des transports exploités, et la valorisation de filières technologiques à haute valeur ajoutée déjà existantes permettrait de générer de l'emploi en quantité bien supérieure à ce que détruirait hypothétiquement une augmentation du SMIC.



N°182 – NOVEMBRE 2022

LA CLAUSE DE REVOYURE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le recours à la clause de revoynure pour les salaires est régulièrement avancé ces derniers temps dans le contexte d'inflation galopante. Il paraît nécessaire de préciser de quoi il en retourne, les opportunités et les limites.

Tout d'abord, il n'y a aucune disposition du code du travail qui prévoit une obligation d'avoir une clause de revoynure sur les salaires, c'est-à-dire que les parties se revoient à nouveau pour négocier en fonction de l'inflation ou de la situation économique.

La disposition qui constitue une clause de revoynure est l'article L2241-10 du code du travail qui prévoit :

Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les quarante-cinq jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

La rédaction de cette clause a été légèrement modifiée par la loi du 16 août 2022 (loi pouvoir d'achat). En effet, précédemment, le délai pour ouvrir une nouvelle négociation quand un minima conventionnel était inférieur au SMIC était de 3 mois. Il faut noter qu'une nouvelle négociation ne présage pas forcément d'aboutir à un accord.

Par exemple, pour la convention collective nationale du transport aérien – Personnel au sol, la fédération s'est appuyée sur cet article pour imposer que les négociations s'ouvrent sur les salaires. Mais au bout de la négociation, la fédération n'a pas signé l'accord car le compromis n'était pas satisfaisant.

Il faut aussi rappeler que le code du travail et le code monétaire interdit toute indexation des salaires sur le SMIC ou sur l'inflation. La loi interdit ainsi toute échelle mobile des salaires.

A retenir :

La seule disposition légale est une obligation de négociation lorsqu'un minima conventionnel est en dessous du SMIC, Une nouvelle négociation ne signifie pas forcément un accord.

Au niveau des négociations de branche, mais aussi des accords d'entreprises, il est aussi possible d'avoir des clauses de revoynure. Par exemple, la convention collective nationale de la propreté prévoit dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE ferait apparaître par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'ASP (ex-ASI) résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, que les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines ou encore le dernier ac-

En ce qui concerne la valeur du point d'indice de la fonction publique :

La valeur du point ne fait pas l'objet d'un accord négocié. Il s'agit d'une mesure unilatérale au mieux concertée. Il ne peut donc pas y avoir de clause de revoynure contractuelle. Bien évidemment, cela n'enlève rien au fait de revendiquer une revalorisation de la valeur du point à la mesure de l'inflation subie.

cord salaire du 14 septembre 2022 dans la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance relatif aux mesures salariales prévoit : Prévoir une clause de réexamen de la valeur du point si le SMIC augmente une nouvelle fois au cours de l'année 2023.

Par contre, plusieurs autres conventions collectives ou accords ne prévoient pas de telles clauses (manutention ferroviaire, combustibles, prévention sécurité... ou encore celle des autoroutes et des ouvrages concédés où il n'y a pas de salaires minimums hiérarchiques mais des rémunérations annuelles garanties).

A chaque fois qu'une clause de revoynure existe, elle est activée par la fédération pour les négociations de branche ou les syndicats pour les accords d'entreprises. Mais même en l'absence d'une telle disposition, une partie signataire d'un accord peut demander sa révision.

A retenir :

Une clause de revoyure peut être prévue dans un accord mais elle n'est pas systématique,

Même en l'absence d'une clause de revoyure, il est possible de demander la révision d'un accord.

En conclusion, nous recommandons en cette période de modération salariale en forte inflation :

- de défendre l'insertion d'une clause de revoyure dans tous les accords salaires que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise afin de faciliter le déclenchement d'une nouvelle négociation au cas d'évolution de l'inflation ou du SMIC ;
- lorsqu'une clause de revoyure existe, d'y avoir recours pour provoquer une nouvelle négociation ;
- de demander une négociation sur les salaires même en l'absence d'une clause de revoyure.





ABSENTÉISME

Accompagnez vos salariés pour préparer sereinement la reprise d'activité !

Avec un nombre de salariés arrêtés supérieur à 40 % chaque année depuis 2016, l'absentéisme demeure l'un des problèmes majeurs de l'entreprise moderne*. Malakoff Humanis propose à ses clients des solutions pour appréhender cette problématique efficacement.

Les + pour les salariés

Un parcours sur mesure et d'une prise en charge globale avec une équipe d'experts **pour retrouver forme et bien-être.**

Les + pour l'entreprise

Des actions concrètes de suivi et de prévention **pour maîtriser l'absentéisme**

* Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff Humanis – Septembre 2022

Découvrez
nos solutions
en scannant
ce QR code



ou sur notre site
malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE ET CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS

Dans son allocution du 14 juillet, le Président de la République a annoncé un grand plan de sobriété avec une exemplarité de l'administration. Dans le même temps, la ministre de la transition énergétique et le ministre du travail annoncent attendre des recommandations simples et opérationnelles de la part des partenaires sociaux. En parallèle, le ministre de la fonction publique a lancé un groupe de travail pour un État exemplaire en matière de sobriété énergétique. Sans attendre les conclusions de ces différents chantiers, ni reprendre ceux proposés lors de la précédente mandature, la première ministre a annoncé le 26 juillet un plan pour la mise en place de mesures de sobriété d'ampleur ... dont la quasi totalité sont déjà prévues dans les textes, notamment dans le plan Administration exemplaire de 2012. Nous sommes ainsi ramené 10 ans en arrière et tournons en rond avec les mêmes remèdes.

Si le défi énergétique à venir, notamment lors des prochains hivers, est une évidence, cela ne saurait faire oublier que ce sont les décisions successives de démantèlement du service public de l'énergie, de la construction et de l'aménagement durable qui conduisent aujourd'hui à la situation dans laquelle nous nous trouvons.

Concernant les épisodes caniculaires estivaux qui sont amenés à se répéter d'année en année, nous appuyons la revendication de la Confédération européenne des syndicats du lundi 25 juillet portant l'adoption d'une loi qui fixe-

rait une température maximale au travail sur le continent. C'est déjà le cas dans plusieurs pays européens : par exemple, les actifs belges dont l'emploi est physiquement exigeant ne peuvent pas travailler quand des indicateurs (température, humidité...) excèdent certains niveaux.

Pour sortir des réponses simplistes du type il suffit de baisser la température des bureaux, préconisées jusqu'à présent, nous proposons un cahier de revendications plus ambitieux améliorant les conditions de travail et facteur d'économie pour les salariés.

Organisation du travail et préservation des conditions de travail

Les déplacements sont une source de consommation énergétique importante, c'est pourquoi un aller-retour domicile travail d'économisé est une source d'économie d'énergie importante.

- **Pour la FEETS FO, il n'est pas acceptable que les salariés payent de leurs poches les économies de chauffage et de climatisation, ainsi que les économies immobilières et locatives que les entreprises feront en imposant du télétravail.** Le télétravail doit rester un choix des salariés. Le droit au télétravail choisi par les salariés, qui y sont de plus en plus attachés, est donc une revendication forte. A ce jour, l'accord national interprofessionnel, décliné parfois dans des accords de branche, n'est ni prescriptif ni

normatif. C'est pourquoi, nous revendiquons un droit opposable au télétravail dès lors que le salarié occupe un emploi dont certaines missions sont télétravaillables (y compris pour les salariés qui n'ont pas une activité de bureau peuvent avoir une part télétravaillable : numérisation des registres papiers relevé sur le terrain, réunion d'équipe en visio ...). **Nous revendiquons la prise en charge des frais liés au télétravail par l'employeur : chauffage en journée, consommation d'eau (repas, sanitaires) et consommation électrique (wifi, PC, smartphone) ;**

- Dans la même logique d'économie de déplacement, des emplois ne sont pas télétravaillables. C'est pourquoi, **nous revendiquons le droit à la semaine de 4 jours qui permettrait dans le même temps une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;**
- Par contre, nous réaffirmons nos vives réserves concernant les tiers lieux qui conduiraient à remettre en cause les collectifs de travail et déresponsabilisent les employeurs de leurs obligations en matière de santé et sécurité. De même nous restons vigilants à ce que le télétravail ne devienne pas une obligation imposée aux salariés par des employeurs désireux de réduire leur facture énergétique.

Concernant les conditions de travail, les annonces de baisser la tem-



pérature du chauffage l'hiver ou la climatisation l'été a des conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés :

- En conséquence, **nous revendiquons que les mesures liées aux plans de sobriétés énergétiques annoncés par le gouvernement soient soumis à l'avis des instances représentatives du personnel, avec rétablissement des moyens qui existaient avec les CHSCT avant les ordonnances Macron et la loi Transformation de la Fonction Publique.** Au risque sinon de voir des salariés venir travailler en manteau avec un chauffage électrique d'appoint ou d'autres avec des ventilateurs personnels. Ce serait une régression dans les conditions de travail et une dérive dans la consommation énergétique. **Les salariés ne sont pas la variable d'ajustement de confort intérieur des bâtiments ;**

- La loi ne fixe pas de minimum ou de maximum de température au travail, c'est pourquoi nous revendiquons une réglementation claire d'application directe et non pas des préconisations qui relèvent d'un droit mou . Cette revendication est d'autant plus importante pour permettre l'arrêt des missions les plus pénibles physiquement en cas de dépassement de ces bornes ;
- **Par ailleurs, les salariés travaillant en extérieur doivent pouvoir bénéficier de salle de repos présentant des conditions équivalentes à un bureau et accessible facilement pour se reposer régulièrement lors des conditions climatiques extrêmes (canicule, vague de froid, inondations...).**

Consommation énergétique liée à l'usage du numérique

Le numérique, en particulier le stockage, est énergivore. Se limiter à une journée par an de nettoyage numérique n'est qu'un pansement sur une jambe de bois. **Il convient d'avoir un véritable changement dans l'organisation du travail. A ce titre, la mise en œuvre concrète de mesures qui favorisent le droit à la déconnexion fait partie des réponses** (comme par exemple, le blocage de l'envoi de messages électroniques en dehors des heures de travail).

Par ailleurs, l'archivage est un véritable métier. Les documentalistes et archivistes présents en grands nombres dans les années 80 ont petit à petit disparu des organisations. Leur savoir-faire en terme de rationalisation des stocks de document à conserver est une mine d'or de sobriété. **Il est urgent, à commencer par les administra-**

tions, de dédier de nouveaux des postes au tri, à l'organisation et à la conservation de longs termes des données produites.

Rénovation énergétique des bâtiments tertiaires

Avec les transports, le bâtiment est une source potentielle d'économie d'énergie importante. Jusqu'à présent les actions de rénovation énergétique des bâtiments ont été erratiques. Or des décisions concrètes pourraient permettre d'avancer sur ce sujet qui serait de plus générateurs d'emplois :

- **maintenir et développer des capacités de recherche et développement publiques en renforçant des opérateurs comme le CEREMA** qui peuvent créer les innovations de demain ;
- **recréer une filière d'ingénierie publique pour le patrimoine de l'Etat** mais aussi en appui gratuit aux collectivités territoriales ;
- agir sur le patrimoine de l'Etat qui aurait la possibilité à travers la commande publique **d'orienter le marché vers des solutions économes en énergie en permettant l'émergence de technologies innovantes.**

Les transports et le logement des salariés

Si la voiture individuelle est souvent utilisée pour les trajets domicile travail, c'est avant tout en raison de l'éloignement des bassins de vie et des bassins d'emplois et du fait de l'absence de transports collectifs compatibles avec les horaires de travail. De plus, trop de salariés vivent aujourd'hui dans des logements énergivores. C'est pourquoi, nous revendiquons :

- le développement de l'offre de transports collectifs et la prise en charge intégrale par l'employeur du coût des abonnements domicile-travail ;
- le renforcement des moyens de la sécurité routière en particulier des inspecteurs et délégués du permis de conduire et de la sécurité routière pour développer l'apprentissage de l'éco-conduite ;
- l'actualisation des forfaits d'indemnisation journalières du télétravail au regard de l'augmentation des coûts énergétiques supportés par les salariés à leur domicile ;
- l'application du Plan Vélo qui prévoit l'installation dans toutes les organisations d'un

garage à vélo sécurisé et adapté. A l'heure du déploiement des vélos électriques et des vélos cargo (qui coûtent parfois plus de 1000€) c'est un impératif pour faciliter leur utilisation ;

- l'indemnisation de tous les trajets domicile-travail, y compris la marche à pieds (prime de 420 € en Belgique pour couvrir l'achat de chaussures) ;
- des mesures pour éviter les phénomènes de ségrégation sociales, notamment en Île de France, en adoptant un urbanisme populaire face à la gentrification ;
- des aides aux salariés pour qu'ils puissent évoluer vers des logements à plus faible consommation d'énergie.

Face à l'augmentation des coûts de l'énergie et à l'inflation, la FEETS FO rappelle sa revendication prioritaire : l'augmentation des salaires



N°179 – JUIN 2022

CNR : RÉSISTANCE OU REFONDATION ?

Début juin, la presse a révélé le projet de création du Conseil National de la Refondation, abrégé en CNR.

La référence avec le Conseil National de la Résistance est bien entendu volontaire.

Mais avant de qualifier cette référence, de sotte ou brillante, prenons soin de revenir sur ce qu'a été et ce qu'a fait le CNR, celui qui résistait...

Le contexte

Le CNR est créé par Jean MOULIN le 27 mai 1943. La France est occupée.

Le CNR rassemble des représentants des 8 organisations de résistance, des deux confédérations syndicales d'avant-guerre et des 6 principaux partis politiques.

L'objectif du CNR est de rassembler les mouvements organisés et résistants, et ainsi permettre à la France de faciliter et accélérer la libération de son territoire.

Le 15 mars 1944, le CNR se dote de son programme : Les Jours heureux. Il contient une partie dédiée à l'organisation de la libération (organisation et pilotage de la résistance, moyens d'actions, etc.) et une partie détaillant les réformes politiques, économiques et sociales prévue à la libération du pays.

Contexte syndical et social lors de la création du CNR

Remontons à la veille de la seconde guerre mondiale. En 1936, CGT et CGT Unitaire (communiste) se réunissent. Les effectifs de la CGT ainsi réunifiée s'élèvent jusqu'à 4 millions d'adhérents.

Sous cette réunification de profondes divergences persistent et fracturent l'organisation face aux événements qui se succèdent : ainsi des accord de Munich, soutenus par Belin (considéré comme l'adjoint de Léon Jouhaux, Sg de la CGT) et dénoncés par Jouhaux, Bothereau⁽¹⁾ et Saillant ou encore du pacte Germano-soviétique, défendu par les ex-unitaires, qui, refusant de le condamner, seront exclus.

En 1940, Belin devient ministre du travail du régime de Vichy. Il dissout les syndicats et promulgue en 1941 sa Charte du Travail, instituant des corporations professionnelles et interdisant les grèves. Il s'associe pour ce faire avec les anciens membres de la Confédération Générale du Patronat Français (CGPF).

Le 17 avril 1943 la CGT est recrée en rassemblant les ex-confédérés et ex-unitaires engagés dans la résistance. C'est cette CGT clandestine et réunifiées qui participe à la création du CNR.

Les groupes de sabotage et de destruction créés par les syndicats CGT agissent dans les usines, les transports et les télécommunications et les militants se retrouvent nombreux dans les groupes de résistance locaux.

Lors de sa création, sur ses 16 membres, le CNR compte ainsi 6 militants CGT. C'est d'ailleurs Louis Saillant qui en prendra la présidence au moment de la libération.

Le programme du CNR

Ce programme ne sort pas de nulle part et est tout sauf improvisé. Il est le fruit de grandes négociations et la succession de plusieurs projets : le programme du Comité d'Action Socialiste, le projet Laffon, le programme de la CGT, le rapport du Comité National des Etudes et le programme du Front National (les communistes).

C'est ce dernier projet, intégrant pour la partie sociale les propositions de la CGT et remanié par les cinq membres du bureau dont Pierre Saillant pour la CGT, qui donnera le programme des Jours heureux, qui prévoit au plan social (extrait du programme):

- le droit au travail et le droit au repos, notamment par le rétablissement et l'amélioration du régime contractuel du travail ;
- un rajustement important des salaires et la garantie d'un niveau de salaire et de traitement qui assure à chaque travailleur et à sa famille la sécurité, la dignité et la possibilité d'une vie pleinement humaine ;
- la garantie du pouvoir d'achat national pour une politique tendant à une stabilité de la monnaie ;
- la reconstitution, dans ses libertés traditionnelles, d'un syndicalisme indépendant, doté de larges pouvoirs dans l'organisation de la vie économique et sociale ;
- **un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le pro-**

(1) Robert Bothereau sera en 1948 l'un des fondateurs et le premier secrétaire générale de FO.

curer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État ;

- la sécurité de l'emploi, la réglementation des conditions d'embauchage et de licenciement, le rétablissement des délégués d'atelier ;
- l'élévation et la sécurité du niveau de vie des travailleurs de la terre par une politique de prix agricoles rémunérateurs, améliorant et généralisant l'expérience de l'Office du blé, par une législation sociale accordant aux salariés agricoles les mêmes droits qu'aux salariés de l'industrie, par un système d'assurance contre les calamités agricoles, par l'établissement d'un juste statut du fermage et du métayage, par des facilités d'accession à la propriété pour les jeunes familles paysannes et par la réalisation d'un plan d'équipement rural ;
- **une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours ;**
- le dédommagement des sinistrés et des allocations et pensions pour les victimes de la terreur fasciste.

A noter que l'un des principaux débats économiques porte sur la nationalisation des entreprises d'intérêt général, son périmètre et ses modalités.

La mise en oeuvre du CNR se fait en plusieurs fois et nous oblige aussi à préciser qu'il n'était bien entendu pas l'unique instance de représentation de la résistance et de la France libre. L'Assemblée Consultative Provisoire à Alger matérialise elle aussi une représentation française et travaille avec le Comité Français de Libération Nationale (CFLN) qui portera d'ailleurs le projet dit Laffon. Cette assemblée réunit les différentes composantes de la société française, dont les organisations syndicales.

C'est ainsi que Georges Buisson y représente la CGT, et y portera le projet de création de la Sécurité Sociale, issue des assurances sociales créées dans les branches avant la guerre.

Après la libération, les années 1945 et 1946 sont marquées par la mise en place d'assemblées constituantes (majoritairement de gauche) ayant pour objectif la rédaction d'une nouvelle constitution. Ainsi, se succéderont deux gouvernements De Gaulle, le gouvernement Gouin et le gouvernement Bidault, qui mettront notamment en oeuvre la sécu-

rité sociale par l'intermédiaire des ministres du travail (Parodi et Croizat), le retour aux 40 heures hebdomadaires, les allocations familiales et la branche retraite.

Conclusion

A la lecture de ce résumé express, il convient d'affirmer que rien de notre actualité ne saurait souffrir une quelconque proximité avec la situation, la raison d'être et l'action du CNR. Les instances de la résistance avaient pour rôle, outre la libération de la France, de faire vivre une représentation aux côtés des alliés, nécessaire à la préservation de l'autonomie du pays. Pour ce faire, il a fallu rassembler les organisations ouvrières, politiques et syndicales et ainsi reconnaître leurs revendications, quand dans le même temps, une bonne partie du patronat avait collaboré avec Vichy et les nazis...

Le seul parallèle avec le projet de E. Macron tient donc en sa volonté de réunir avec lui des composantes de la société civile pour mieux contourner la perte de sa majorité parlementaire.

A trop jouer les comparaisons historiques, il risque surtout d'attirer l'oeil sur la ressemblance réelle entre sa vision sociale et celle de la révolution nationale...

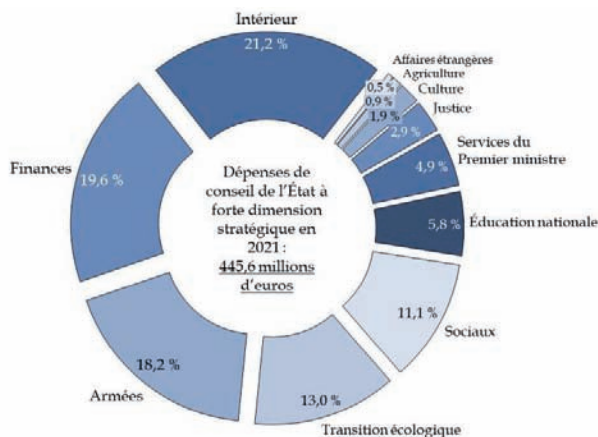


LES REPRÉSENTANTS DU CONSEIL DE LA RESISTANCE LORS DE LA LIBÉRATION



N°177 – AVRIL 2022

LA PRIVATISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LES CABINETS DE CONSEIL



Il y a désormais quelques semaines, un rapport parlementaire a révélé l'existence d'un iceberg au sein de l'État : le recours massif à des cabinets de conseil. Une pratique jusque là méconnue et dont on mesure encore aujourd'hui mal l'ampleur. Car si elle touche l'État, elle concerne aussi les collectivités territoriales.

Les révélations

La médiatisation du rapport en pleine période électorale a donné lieu à la polémique dite McKinsey, en référence au cabinet ayant largement bénéficié de la crise sanitaire.

En 2021, le recours aux cabinets de conseil par les ministères s'est élevé à 893,9 millions d'euros.

Les 44 opérateurs de l'État interrogés (10 % des opérateurs), ont quant à eux dépensé 171,9 millions d'euros.

Les estimations évoquent une fourchette allant de **1,5 à 3 milliards d'euros**.

Pour se faire une véritable idée du montant, rappelons que **la masse**

salariale de l'État s'élève environ à 85-90 milliards d'euros.

Le rapport relève par ailleurs que le ministère de la Transition Écologique est au pied du podium en matière de consommation de conseils.

Dans de nombreux cas, le rendu de ces missions n'est pas satisfaisant. Certains ministères ne sont même pas en mesure de fournir les objectifs et les livrables de missions payées.

Si cette situation est la conséquence de plusieurs mécanismes qui ont en commun de voir dans l'agent public un opposant, un frein, nous devons y distinguer la commande qui vient de l'administration de celle qui vient du cabinet ministériel.

La LOLF et RGPP

La loi organique relative aux lois de finances de 2006 a posé des principes budgétaires en créant des catégories de dépenses et les règles d'articulation entre celles-ci.

La **fongibilité des crédits** permet ainsi de réaffecter certains crédits

entre catégories de dépenses. Seulement cette fongibilité n'est qu'à sens unique : il est impossible de réaffecter des crédits vers les dépenses de personnel.

Surtout, avec la mise en place de plafonds d'emploi (effectif maximum par ministère), fixés à la baisse avec la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), le recours à des prestations extérieures devient une façon de contourner les réductions d'effectif.

A noter que le développement de contractuel à durée déterminée est elle aussi encouragée, en permettant une souplesse plus grande dans le temps par rapport au plafond d'emploi et à l'évolution des besoins de personnel...

Piéger l'action syndicale...

Le recours aux cabinets de conseil porte sur de nombreuses thématiques, notamment l'ingénierie numérique, particulièrement affaiblie ces dernières années dans la fonction publique.

Mais le recours, notamment chez les opérateurs de l'État, à des cabinets de conseil porte aussi sur le secteur des ressources humaines. Il n'est pas une réorganisation, une restructuration, qui ne soit accompagnée par des cabinets de conseil, intervenant en amont (préfiguration) et en aval (accompagnement). Certains se souviendront des contrats de coaching pour directeurs destructurateurs...

Quoiqu'il en soit, ces prestations n'ont qu'un objectif : légitimer par un avis soit-disant extérieur et

expert, des décisions anti-sociales aux conséquences lourdes sur les agents et les missions. Le tout en proposant les outils du lean-management permettant de mettre dans la main des agents la scie destinée à couper la branche sur laquelle leurs missions sont assises ou celles de leurs voisins de bureau.

La manoeuvre n'a vocation qu'à marginaliser les syndicats. Des cabinets de conseils sont même sollicités pour faire participer les agents à leur propre remise en cause, par post-it colorés...

La situation prendrait presque un tour comique quand on constate que ces directions sont elles-mêmes traitées à l'identique par les cabinets ministériels.

...pour mieux externaliser et privatiser les missions de service public

Puisque l'on est jamais mieux servi que par soi-même, le secteur privé est aujourd'hui grassement rémunéré par les ministères pour les aider à définir ce qu'il convient de transférer ou supprimer dans leurs missions, leurs effectifs et leurs services. Au niveau du ministère de l'Ecologie, la décision de fermeture de l'Ecole Nationale des Techniciens de l'Equipeement a ainsi été assise sur l'étude d'un cabinet de conseil, étude orientée et non fondée y compris sur ses affirmations budgétaires. Barbara Pompili lance une revue des missions pour accompagner les purges actuelles et futures sur les effectifs de son ministère ? Pas de souci, un cabinet de conseil sera présent en appui des directions générales pour les aider à définir quel membre elles doivent se couper ! Pire, une loi à préparer ? Pas de souci, faisons appel à un cabinet privé pour rédiger l'étude d'impact...

Une difficulté enfin dans l'organisation d'un service au niveau local ? Là où hier l'administration

disposait des moyens pour réfléchir et agir (conseillers de gestion, secrétariat général de proximité), on lui délivre désormais des bons cadeaux consulting permettant d'appeler à l'aide des cabinets extérieurs ravis de disposer de toutes les informations sur le fonctionnement du service public et des clés pour critiquer et fragiliser.

Etat républicain contre real-politik et start-up nation

L'Etat, ce mastodonte. Ce mastodonte stable, garant des principes républicains. Une stabilité interprétée par les politiciens comme de la résistance, incompatible avec leurs enjeux électoraux de court terme. L'administration est progressivement vue comme un frein à la mise en oeuvre de décisions politiques.

Un point de vue qui se traduit d'une part à travers la volonté de contractualisation de la haute fonction publique avec la suppression des concours de la fonction publique (une haute fonction publique qui changerait, comme aux Etats-Unis, en même temps que la majorité politique) et d'autre part, à court terme, par l'explosion du recours aux cabinets de conseil par les cabinets ministériels ?

Si nous insistons sur ce point, c'est que Force Ouvrière l'a toujours rappelé : la protection du fonctionnaire, sa garantie de l'emploi, doit être une garantie contre la corruption et contre l'obéissance aveugle. Le statut du fonctionnaire le subordonne à l'intérêt général avant de le subordonner à son supérieur.

La remise en cause dogmatique du statut accentue la subordination de l'agent public à l'autorité hiérarchique, pour sa rémunération, pour sa carrière, et conduit à une situation où la satisfaction du chef prévaut sur la défense de l'intérêt général. Les difficultés ne sont pas remontées, tout va bien

jusqu'à constater collectivement le délabrement de l'Etat quand il se trouve incapable de réagir aux catastrophes.

Les cabinets de conseil sont des marchands. Leur objectif est la satisfaction du client, pas l'intérêt général.

Ingénierie concurrentielle et mercantilisation de l'expertise technique publique

- 2007 : désengagement de l'Etat des activités relevant du champ concurrentiel, recentrage sur l'expertise, réduction des effectifs et des recrutements techniques ;
- 2012 : fin de l'ingénierie publique d'Etat dans le secteur concurrentiel et des activités de maîtrise d'œuvre au profit des collectivités territoriales ;
- 2014 : Suppression de l'ATESAT (Assistance Technique fournies par les Services de l'Etat pour des raisons de Solidarités et d'Aménagement du Territoire).

En parallèle le Réseau Scientifique et Technique du Ministère de la Transition Ecologique a été transformé en établissement public (CEREMA) et a subi des réductions d'effectifs drastiques.

Les collectivités font désormais des appels d'offre mettant en concurrence des cabinets privés et le CEREMA : les agents du CEREMA ont le choix entre conseiller honnêtement l'élue au risque de déplaire ou s'aligner sur le comportement commercial des cabinets...

Et la création de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), si elle pointe l'existence d'un véritable problème, notamment la perte de cohérence de l'aménagement du territoire, n'est qu'une coquille vide incapable d'inverser la tendance sans moyens techniques à la hauteur des enjeux.

Conflit d'intérêt et international

S'il existe une myriade de cabinets de conseil, notamment en France, ils ne sont que quelques-uns à dominer le secteur et se partager le marché public.

A la recherche perpétuelle de bénéfices, les cabinets conseillent le décideur politique en faveur de toujours plus de privatisation, élargissant ainsi le marché qu'ils se partagent entre concurrents.

A ce compte, la réalisation de prestations pro bono (gratuites), même au-delà de la corruption

directe de responsables politiques, est un investissement particulièrement lucratif.

Enfin, nous ne saurions conclure cet article sans un petit parangonage (benchmark), véritable coeur de métier des cabinets de conseil.

Oui, la France consomme moins de prestations de conseil que ses homologues britanniques ou allemands (modulo la réalité des chiffres encore inconnue à ce stade).

Mais oui aussi au fait que tout oppose la fonction publique française, composée à 75 % de fonctionnaires à celles du Royaume-Uni (10 %) ou de l'Allemagne (37 %).

Ces pays ont fait le choix d'une privatisation massive de leur fonction publique, en la confiant à ces mêmes intérêts financiers qui en France sont les champions européens des dividendes et de l'évasion fiscale...

La question des cabinets de conseil n'est donc pas une polémique mais un véritable débat sur l'avenir de la fonction publique.

10 conseils pour arrêter de fumer

En tant que premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV fait de la prévention santé une priorité et accompagne le CSE, les organisations syndicales et les salariés pour lutter contre les addictions. Dans ce cadre, nous vous proposons des conseils pour organiser au mieux l'arrêt du tabac.

Parce qu'en France le tabac est la première cause évitable de mortalité et qu'il est responsable de près d'un décès sur huit, la lutte contre le tabagisme est une priorité des pouvoirs publics. Le Groupe VYV, en tant que partenaire d'Addict'aide, soutient les actions pour lutter contre l'addiction au tabac.

10 conseils pratiques pour mieux organiser l'arrêt de la cigarette

1. Encadrez sur votre calendrier le jour choisi pour l'arrêt. Le jour choisi ne doit pas être redouté mais espéré.
2. Communiquez autour de vous afin de préparer votre entourage en douceur. Supporter un fumeur en sevrage n'est pas toujours facile.
3. Programmez un premier rendez-vous avec votre médecin traitant ou tabacologue dans les jours qui précèdent le jour choisi afin d'être prêt le jour J.
4. Imaginez tous les bienfaits physiques que vous allez ressentir dans les premiers jours de l'arrêt.
5. Projetez-vous à court et à long terme après l'arrêt afin d'imaginer votre vie de non-fumeur.
6. Faites le calcul des économies réalisées et faites des projets à court et à long terme pour leur utilisation.
7. Avant d'arrêter, prenez conscience de tous les moments où vos envies de cigarettes sont les plus fortes en les notant. Bien les connaître et envisager les alternatives qui vous conviennent va vous permettre de mieux résister à vos envies et d'éviter les situations « à risque ».
8. Bougez plus ou mettez-vous tout doucement au sport, afin de faciliter le sevrage et de préparer progressivement votre organisme à l'effort physique.
9. Limitez déjà votre consommation d'aliments riches en graisses (plats en sauce, frites, viandes rouges, produits lactés, charcuteries...) ou en sucres rapides (pâtisserie, sodas, bonbons, barres chocolatées...) afin de vous habituer à la limitation calorique nécessaire pour maintenir un poids stable.
10. Contactez un service d'aide et d'accompagnement, par téléphone ou via les réseaux sociaux.



Pour plus d'information, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr



> Plus de
75 000
décès par an
liés au tabac

> **1,9 million**
de Français
ont arrêté de fumer
entre 2014 et 2019

> **3 Français**
sur 10
déclarent fumer
(de 18-75 ans)

Chiffres de Santé publique France
2019-2020



GRUPE
vyv

