

PRIME COVID : une avant- première du RIFSEEP ?

Depuis l'annonce par le président de la collectivité du versement d'une prime aux agents « ayant eu un surcroît d'activité pendant le confinement », la communication départementale n'a eu de cesse de se brouiller. Au point de devenir aujourd'hui inexistante. Pourquoi une telle opacité sur l'attribution d'une prime qui ne devait récompenser « que » les plus actifs et méritants d'entre nous ? Peut-être parce que comme nous le dénonçons depuis des mois, l'appréciation du mérite reste une donnée subjective, voire orientée... Un avant-goût de l'opacité qui entourera le versement de la part variable et au mérite du RIFSEEP ? Il est en tout cas légitime de le penser...

Mais revenons à « notre » prime COVID. Depuis des mois donc, le syndicat FSU fait de son attribution la chronique d'un naufrage annoncé : absence de qualification de la notion de surcroît, absence de transparence sur les critères d'éligibilité des agents, montants discrétionnaires, etc. Bref, un ensemble de faits qui ne pouvait générer qu'incompréhension, sentiment de mépris, d'injustice et pour finir de colère de la part de ceux qui l'ont perçue comme de ceux qui en ont été écartés.

« Une centaine d'agents ont donc répondu à notre sondage. Un bel échantillon qui nous permet de confirmer ce que nous subodorions déjà... »

Lors du CT du 4 février dernier, le syndicat FSU a, une énième fois, interpellé l'administration afin de clarifier ce dossier. En vain. Rien que du très normal pourrait-on dire si nous étions moqueurs. Car est naïf celui qui croit qu'une collectivité territoriale a des comptes à rendre aux représentants du personnel sur l'utilisation singulière qu'elle fait de l'argent public. Mais ce ne sont là que basses moqueries. Face à ce troublant silence donc, notre organisation syndicale a pris le parti d'interroger directement les agents via leur messagerie. Face aux remerciements et aux encouragements que cette initiative a provoqué, force a été de constater que les agents de terrain sont plus prolixes et transparents que la haute administration. Force a également été de constater que les cadres de proximité ont joué le jeu de la déclaration du montant alors que ceux « opérationnels », qui ont bénéficié des montants les plus élevés, sont restés aux abonnés absents. Malgré la garantie de l'anonymat. Pourquoi tant de pudeur alors que cette prime ne vient théoriquement que financer un « effort » supplémentaire de travail/d'encadrement ? La honte peut-être d'avoir touché une prime que leurs agents n'ont pas eu malgré une quotité de travail identique, ou sinon à des montants bien inférieurs à la leur... Ou peut-être n'ont-ils pas répondu par simple « oubli » d'avoir sortis les mails FSU de leur anti-spam... Un « oubli » qu'ils s'empresseront de combler lorsque leurs subordonnés, à la lecture de cet article, leur demanderont des éclaircissements. N'en doutons pas.

Une centaine d'agents ont donc répondu à notre sondage (et nous les en remercions chaleureusement). Un bel échantillon qui nous permet de confirmer ce que nous subodorions déjà.

.../...



D'abord des disparités d'attribution que rien de factuel ne vient justifier. Pour illustrer notre propos, prenons le cas des travailleurs sociaux en MDS. Alors que certains ont perçu la ridicule somme de 30€, d'autres ont touché 40€, voire 50€, montants impossibles à croiser avec les discours de l'exécutif tenus en CT pour le vote sur l'attribution de la prime... Également, alors que certains travailleurs sociaux comme ceux de la MDS du biterrois ont connu un turn-over en présentiel supérieur lors des « brigades » à certains de leurs collègues d'autres MDS, l'administration départementale a trouvé normal de leur attribuer ... 0€ ! C'est à se demander comment les « vérifications » annoncées ont été menées... Cette disparité d'attribution entre agents d'un même métier et/ou service identique s'est également retrouvé dans d'autres directions comme la DETIE, la MDA, la DPMI, les équipes du foyer de l'enfance, mais aussi entre les cadres de la DGA-ECJSL ou encore entre les assistantes administratives.

Ensuite, nous avons pu constater que la mise en ASA de certains agents n'avait pas altéré la capacité d'octroi de la prime, mettant en évidence une conception extrêmement orientée de la notion de « surcroît d'activité » et du décret régissant l'octroi d'une telle prime. En effet, remémorons-nous le principe de l'ASA : est mis en ASA par sa hiérarchie celui qui est dans l'incapacité d'effectuer ses missions (en tout ou partie), même en distanciel. Son salaire est alors maintenu, seul son régime indemnitaire est impacté. Alors nous pouvons légitimement nous poser la question des raisons qui ont poussé d'un côté l'administration à verser la prime à un agent en présentiel 2 ou 3 jours par semaine et le reste de son temps en ASA (donc dans l'incapacité de travailler), et d'un autre côté à ne pas l'attribuer à un autre en présentiel 2 à 3 jours par semaine mais qui, le reste du temps, travaillait à partir de son domicile avec son téléphone portable et ordinateur personnels ? Certes les journées en termes horaires étaient « normales », mais la semaine de travail, elle, était complète. Sans aucune reconnaissance. Une dichotomie que nous refusons d'entendre et qui ne se justifie sur rien d'objectif.

Enfin, nous avons pu constater que lorsqu'il a été demandé aux cadres si leurs agents avaient connu un « surcroît d'activité », ou, comme certains cadres l'ont fait, en posant directement la question du « mérite » aux intéressés, pour beaucoup la réponse a été négative. Certes un travail différent dans un état de tension et des conditions particuliers/ères s'est mis en place (travail avec des outils personnels comme nous l'avons vu, mais aussi avec les enfants à la maison, les cours à distance, un mélange vie personnelle/professionnelle pas toujours évident, etc.). Mais en aucun cas ils ne se sont sentis victimes d'un surcroît d'activité lorsque les horaires de travail étaient réellement lissés sur l'ensemble de la semaine.

***En interindividuel,
tout se négocie,
tout s'obtient !***

Toutefois, un certain nombre d'agents ont le sentiment d'avoir plus travaillé qu'habituellement. Pour rappel, dans le C&A #10 de novembre 2020 sur la thématique du télétravail la FSU alertait entre autre, sur la difficulté de déconnexion, le débordement de l'espace professionnel sur le temps personnel, l'isolement et tant d'autres causes qui peuvent donner le sentiment de « mériter une prime », notamment dans le contexte anxiogène qu'était celui des premiers mois de l'épidémie. Le danger de la dimension émotionnelle fausse fatalement la donne et tend parfois à détourner l'agent d'un juste investissement au travail. Qu'en sera-t-il demain ? L'expérience apprend la prudence paraît-il...

Il est également à noter tous ceux qui auraient pu relever d'une ASA et ont fait le choix de continuer tant que faire se peut leurs missions et qui, avec le recul, se questionnent sur la pertinence de leur choix. En effet s'ils ont été animés par une volonté de maintenir un service public de qualité, de ne pas faire peser sur leurs collègues une charge de travail plus importante, ..., ils feront pour certains l'amer constat d'avoir oublié leur santé ou bien encore d'avoir sacrifié leurs enfants.

Un constat enfin concernant certains encadrants, qui n'avaient rien demandé, ont eu l'amère surprise de se voir destinataire de la prime alors que leurs propres agents n'ont rien touché... Et pour un montant de 180€ pour ceux qui ont eu l'honnêteté de le dire, ce qui est loin d'être une paille !

.../...



Afin de relativiser le montant, ces 180€ représentent plus de 15% du salaire d'un agent d'entretien, vous savez, ces « petites mains » qui ont permis à partir d'un protocole de nettoyage très strict que le présentiel se fasse en toute sécurité et qui, à notre connaissance, n'ont rien perçu... L'autre « demie-surprise » a été de constater que des encadrants avaient saisi l'occasion de récompenser leurs adjoints ou collaborateurs s'estimant très méritants. En interindividuel, tout se négocie, tout s'obtient !

En conclusion, les quelques exemples recueillis mettent en évidence une opacité indigne d'une collectivité territoriale dans l'utilisation de l'argent public, et une conception totalement subjectivée du mérite qui laisse mal présager, comme nous l'évoquions dans notre propos introductif, de l'application du RIFSEEP. Être dans la fonction publique, être fonctionnaire, c'est certes avoir la sécurité de l'emploi, la garantie d'un déroulement de carrière, etc. Mais c'est aussi un engagement à maintenir son activité, le rendu et la qualité du service public lorsque les circonstances, fussent-elles exceptionnelles, l'imposent. Un fonctionnaire n'a pas à répondre aux exigences de sa mission parce qu'une prime est à la clé, mais simplement parce qu'il a choisi la fonction publique.



Et maintenant ?

Le mal est fait. Le sentiment d'injustice prédomine et celui d'être méprisé est bien présent. L'intention de la FSU n'est nullement d'en arriver à pointer du doigt les agents qui ont bénéficié d'une prime, grande ou petite.

La question des faibles rémunérations dans la collectivité est tellement problématique qu'on ne blâmera pas celles et ceux qui ont pu mettre du beurre dans leurs épinards, y compris une plaquette entière...



Cependant, de notre place de simple agent-e (bénéficiaire ou non), mais aussi de notre place d'organisation syndicale, au regard des responsabilités qui sont les nôtres et qui nous ont été confiées par les agents aux dernières élections professionnelles, nous devons collectivement interroger les processus qui ont conduit l'exécutif et l'administration à tant d'arbitraire tout en considérant que cela était normal. Les données que nous avons pu récolter, en nombre suffisant, confirme le caractère discrétionnaire des montants alloués. Nous devons exiger la transparence sur les modalités des prises de décisions et ce quel que soit leur niveau hiérarchique. Aussi nous demanderons au Président de la collectivité, nous espérons avec le soutien de toutes les organisations syndicales, la mise en place d'une commission d'enquête paritaire sur l'utilisation de l'enveloppe destinée à la prime Covid.

Par ailleurs, cette rupture d'égalité dans le traitement des fonctionnaires qu'a entamé la « prime Covid » au Conseil Départemental de l'Hérault, est aussi celle qui se présage avec la mise en place du RIFSEEP. La « part variable » sera donc soumise au bon vouloir de celui qui l'attribue, créera

des disparités de traitement entre agents d'un même métier, d'un même service, fera que des cadres ne feront plus remonter la réalité des difficultés simplement pour préserver leur régime indemnitaire ou le voir augmenter.

C'est pour toutes ces raisons que la FSU s'est opposée en Comité Technique au versement de la prime Covid. C'est pour ces mêmes raisons que la FSU s'opposera à la mise en œuvre de la part variable du RIFSEEP dans les mois à venir. Par contre, la FSU continuera de se battre pour l'augmentation du point d'indice, l'intégration du régime indemnitaire dans le salaire, des combats qui profiteront à tous, sans discrimination aucune, ni processus discrétionnaire d'attribution.

Simplement parce que les valeurs d'égalité, de service public et de solidarité doivent guider l'implication du fonctionnaire. Et non la reconnaissance d'un quelconque mérite venant d'en haut. ■