

Travailler plus pour gagner moins

Nicolas Sarkozy s'était vanté d'être le Président de « la feuille de paie ». Les ministres en charge de la Fonction publique depuis 2007 ne cessent de nous rebattre les oreilles avec un discours inspiré de ce slogan.

Nous savons déjà ce qu'il en est en matière de la valeur du point. Mais, nous dit-on, le retour de 50 % des crédits liés aux suppressions d'emplois compensent largement cela. Selon les responsables gouvernementaux, du fait des mesures catégorielles et des rémunérations nouvelles (estimées entre 400 et 500 millions d'euros) d'heures supplémentaires, globalement, les enveloppes consacrées à la rémunération des agents n'ont jamais été aussi élevées.

Même si la CGT condamne définitivement l'échange « emploi contre salaire », rappelons tout de même que le Président de la République s'est vanté d'avoir supprimé 100.000 postes depuis son élection. Ce qui, dans cette logique aurait dû dégager plusieurs milliards pour les salaires des fonctionnaires !

Or l'examen des lois de finances montre clairement que les propos gouvernementaux sont des allégations mensongères. Les enveloppes budgétaires concernées sont, en euros constants, en très nette régression par rapport à 2005 et 2006.

LES SALAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE : UN POIDS DANS L'ECONOMIE ?

Selon le discours matraqué par certains, l'ensemble de la masse salariale versé aux actifs et aux retraités constituerait un poids toujours plus lourd pour l'économie. Ce sont les mêmes qui affirment que la seule solution, pour résorber le déficit et la dette publics, c'est de comprimer encore et toujours la rémunération des agents publics.

La réalité est toute autre. Lorsqu'on les rapporte aux richesses créées (ou Produit Intérieur Brut), on constate que les traitements, primes et pensions alloués aux ayants droit des 3 versants de la Fonction publique sont en diminution. Ainsi de 2000 à 2008, ils représentent **0,7 % du PIB en moins, soit environ 13 milliards d'€.**

A contrario des discours démagogiques, l'augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires et de tous les salariés constitue un moteur puissant pour la croissance et pour l'emploi. Une telle mesure serait, en outre, peu coûteuse pour les finances publiques puisqu'elle permettrait d'apporter de nouvelles recettes fiscales et sociales.

La revalorisation des salaires et des pensions

La refonte de la grille indiciaire

C'est juste socialement, et efficace économiquement



Union Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires-CGT
• Case 542
263 Rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
elections2011@ugff.cgt.fr
• www.ugff.cgt.fr
• Tél. : 01.48.18.82.31

Salaires et pouvoir d'achat : Un enjeu essentiel

Parmi les questions incontournables pour les salariés, celle des salaires et du pouvoir d'achat occupe une place prépondérante.

Une enquête de l'IFOP, réalisée en novembre 2010, souligne ainsi que la revalorisation de leur pouvoir d'achat est redevenue la première priorité des fonctionnaires.

L'attente est d'autant plus grande, les exigences sont d'autant plus légitimes que, ces dernières années, les politiques gouvernementales ont conduit à une dégradation brutale de la situation.

Et les perspectives annoncées avec le gel de la valeur du point sur 2011, 2012 et 2013 sont désastreuses.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la nomination d'un nouveau ministre n'a pas changé cette situation catastrophique !

François SAUVADET entend marcher sans scrupule dans les traces de ses prédécesseurs.

A la CGT, nous ne sommes nullement résignés. Pas plus qu'hier, nous ne comptons demeurer l'arme au pied.

Bien au contraire, nous considérons l'intervention et la mobilisation des personnels comme incontournables.

Le rapport de force est indispensable

C'est pourquoi, en favorisant systématiquement la recherche d'un cadre unitaire, nous avons déjà multiplié les initiatives en cette année 2011.

D'ailleurs, au niveau de la Fonction publique, une pétition unitaire sur les salaires est toujours en cours. La pétition en ligne est signable à l'adresse suivante : <http://site-syndicat.org/petition>.

Mais, à l'évidence, cela ne saurait suffire. Avec nos collègues du privé, nous devons pousser plus fort encore nos revendications.

Nous exigeons notamment :

- **Un salaire mensuel minimum à 1700 euros brut,**
- **Une augmentation immédiate de la valeur du point au moins équivalente à l'inflation pour 2011 et 2012,**
- **Des mesures de rattrapage des pertes subies dans les années antérieures,**
- **Une revalorisation des pensions,**
- **Une refonte de la grille indiciaire qui prenne mieux en compte les qualifications,**
- **Une amplitude de 1 à 2, garantie pour une carrière complète.**

La valeur du point et la grille indiciaire

Rappelons d'abord que la valeur du point sert de référence pour payer 95 % des agents des 3 versants de la Fonction publique et 90 % des rémunérations servies.

En 1986, le 1^{er} échelon de la catégorie B était encore 24 % au dessus du SMIC, et celui de la catégorie A, 75 % supérieur au SMIC.

La désindexation :

C'est dès le 1^{er} janvier 1984 qu'a été mise en place la politique salariale dite de « désindexation » dans la Fonction publique.

Autrement dit, les réévaluations de la valeur du point ne sont plus censées suivre l'indice des prix à la consommation (IPC) calculé par l'INSEE.

Où en est-on aujourd'hui ? Depuis le 1^{er} janvier 1984, par rapport à l'IPC, la valeur du point a perdu 25% et depuis le 1^{er} janvier 2000, date à partir de laquelle aucun accord salarial stricto sensu ne s'applique, la perte est de 11%.

On le sait : le gouvernement a décrété le gel de la valeur du point sur 2011. C'est aussi ce qu'il envisage de faire pour 2012 et 2013.



Des conséquences désastreuses sur les qualifications

Au 1^{er} janvier 2011, le SMIC a augmenté du minimum légal, soit 1,6%.

En urgence, le gouvernement a été contraint de passer un décret alignant le salaire minimum de la Fonction publique sur le SMIC à cette date.

Au-delà, pour éviter que différents échelons soient strictement coincés au même niveau salarial, il a été obligé de saupoudrer quelques points d'indice par ci par là !

Résultat, pour s'en tenir à 2 exemples :

- en échelle 3, au bout de 8 ans et jusqu'à sa 11^{ème} année d'ancienneté, le fonctionnaire gagnera...1,7 % (dit autrement son salaire n'aura progressé que de 1,7%) ;
- en échelle 4, cette situation ne durera que....10 ans.

Par ailleurs, et c'est une hypothèse basse, si le SMIC est de nouveau réévalué du même pourcentage au 1^{er} janvier 2012 et au 1^{er} janvier 2013, voici deux exemples de ce qui se produira :

- même avec la fameuse réforme de la catégorie B (le Nouvel Espace Statutaire), le recrutement dans le 1^{er} grade s'effectuera à 1,8 % au dessus du SMIC.
- la catégorie A verra son 1^{er} échelon de la carrière type émarger à 14,7% au-dessus du SMIC.

Voilà une belle reconnaissance des qualifications et des missions à exercer....

Ces seuls aspects confirment, s'il en était besoin, combien la CGT a eu raison de ne pas cautionner ce dispositif.

Le net à percevoir :

Avec la mise en place du Régime Additionnel de la Fonction publique (le RAFFP), fonds de pension que la CGT combat toujours, les fonctionnaires ont été confrontés à une cotisation supplémentaire de 5% sur leurs primes, sur une assiette plafonnée à 20 %.

Avec la contre réforme des retraites, passée en force fin 2010, c'est, à terme, près de 3 % supplémentaires de cotisations pension civile qu'ils devraient déboursier.

Tout cela participe bien entendu des pertes aggravées de pouvoir d'achat.

Les primes

Chacun le sait : la part des primes dans l'ensemble de la rémunération des fonctionnaires a significativement augmenté ces dernières années.

Les évolutions

Dans la Fonction publique de l'Etat, hors indemnité de résidence (IR) et supplément familial de traitement, le ratio primes/traitement indiciaire brut a évolué comme suit :

- en 1994, les primes représentaient 15,1 % du traitement indiciaire brut ;
- en 2008 (dernière année officiellement connue), elles en représentaient 19,4 %.

En 15 ans, il s'agit d'une progression considérable. En effet, toujours hors IR et SFT, la moyenne des primes versée par agent a grimpé de 66 %. C'est plus du double de la progression du traitement indiciaire brut.

Il est parfaitement clair que cette augmentation importante a été réalisée (ou consentie) pour, en quelque sorte, pallier la perte de la valeur du point sur la même période. Seulement, primes et traitement indiciaire, ce n'est pas du tout la même chose.

Les primes, c'est aléatoire

Notons d'abord que le taux de 19,4 % est une moyenne. L'inconvénient des moyennes, c'est qu'elles ne disent rien des minima et des maxima. Or, dans le cas des primes, ces éléments sont pourtant particulièrement éloquentes, puisque certains corps dans certains ministères « n'émargent » qu'à 8 % alors, qu'à l'autre extrémité, des corps perçoivent jusqu'à 70 % du traitement indiciaire brut. Et encore ces chiffres ne prennent-ils pas en compte certains emplois ... Il s'agit là de disparités très préoccupantes, d'autant que de nouvelles dérives viennent s'ajouter à cette situation.

TOTAUX DU MOIS	€ 1298,71	€ 197,24	€ 677,15
NET À PAYER	1 101,47 €		TOTAL CHARGES PATRONALES

Le mérite et la performance

On vient de le voir : les primes, c'est très fluctuant selon l'endroit où on est affecté.

Mais, c'est également devenu un enjeu de principe dans la politique des rémunérations.

Pour être objectif, il convient de signaler que cette « affaire » ne date pas de Nicolas Sarkozy !

En effet, cela fait déjà au moins 20 ans qu'a été introduite la modulation de certains régimes indemnitaires selon la manière de servir de l'agent.

Mais, il est tout aussi exact d'observer que, depuis 2007, on a affaire à un véritable système (prime de fonctions et de résultats, intéressement individuel ou collectif...) dont les conséquences -quantitatives et qualitatives- sont potentiellement considérables.

Ce « salaire au mérite » est condamnable pour au moins 3 raisons essentielles :

✓ Il est corrélé à des critères de performance qui, le plus souvent, sont aux antipodes -quand ils ne sont pas contraires- à l'intérêt général et aux missions de la Fonction publique.

✓ Il va obligatoirement introduire des pratiques clientélistes et discriminatoires.

Quels que soient les garde-fous mis en place, les portes seront grandes ouvertes pour que soient récompensés -ou sanctionnés- les comportements des agents en fonction de leur niveau d'adhésion aux desideratas des chefs de service.

✓ Dans la logique des adeptes de ce système, il faut que « le jeu en vaille la chandelle ».

Autrement dit, il faut que les sommes sur lesquelles joue la modulation soient significatives.

Or, qui peut croire en ces temps d'austérité budgétaire, que les crédits de rémunérations vont globalement augmenter par décisions du Budget.

Pour accroître encore les régimes indemnitaires, la voie choisie sera de réduire davantage la part réservée au point d'indice.