

AUGMENTER LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT C'EST JUSTE, POSSIBLE et URGENT

Un état des lieux alarmant :

La situation des salaires, de la grille indiciaire et des déroulements de carrière dans la Fonction publique atteint des sommets dans le catastrophique.

En dépit de la réforme de la catégorie C vantée et mise en œuvre par le gouvernement, au 1er février 2014, le salaire minimum de la Fonction publique ne se situe qu'à 1,2 % au-dessus du SMIC. L'agent recruté à ce niveau, au bout de **10 ans** de carrière, verra son salaire net mensuel ne progresser que de **25 euros**, en étant pourtant passé du **1er au 6^e échelon**.

Guère plus mirobolante est la situation de la catégorie B puisque, au 1er février 2014 (toujours en conséquence de la réforme évoquée ci-dessus), son niveau de recrutement se situera à **2,8 % au-dessus** du SMIC et que, en **5 ans** de carrière, le gain mensuel net sera inférieur à **50 euros**.

Enfin, pour la catégorie A, le recrutement s'effectue à **11,5 %** au-dessus du SMIC. Rappelons encore une fois qu'il se situait à **75 %** il y a moins de **30 ans** de cela.

Ce tableau est strictement éloquent. Il démontre alors que les qualifications se sont notoirement élevées, les salaires et les carrières sont en chute libre.

C'est même à un véritable phénomène de précarisation auquel on est confronté lorsque que l'on sait que plus d'1 million d'agents a des traitements compris entre le SMIC et le SMIC + 5 % et que des dizaines de milliers d'entre eux, employés sur des temps incomplets imposés, ne perçoivent qu'une fraction du SMIC !

L'enjeu central : la valeur du point

Cette situation est tout sauf le fait du hasard. Pour l'essentiel, elle est la conséquence d'une politique salariale qui fait augmenter la valeur du point moins vite que l'inflation. Depuis 1984, début de cette politique dite de « désindexation », la valeur du point a perdu **29%** par rapport à l'Indice des Prix à la Consommation. Mais, cette chute ne fait que s'accroître ces dernières années. Ainsi, si de 1984 à 2006 inclus, le décrochage annuel moyen était de **1,17 %**, depuis 2007 (l'élection de Sarkozy) et jusqu'à aujourd'hui, il est passé à **1,35 %** par an. Et si on se concentre sur la période depuis laquelle le gel a purement et simplement été décrété (juillet 2010), la perte sèche est de **1,69 %** par an.



En bas de la feuille de paie, c'est encore moins :

Non seulement, nos salaires de base sont en chute libre et nos carrières sont écrasées, mais il faut également faire face à des ponctions supplémentaires. Ça a commencé, en 2005, par la mise en place du Régime Additionnel de la Fonction publique, système de retraite par capitalisation. Ce dispositif, hautement condamnable dans son principe, ôte en moyenne **1%** du net à payer aux fonctionnaires par le biais de sa cotisation. Depuis 2011, sous couvert d'équité avec les salariés du privé, nous devons faire face à une augmentation de la cotisation de pension civile qui, au début 2014, atteint déjà **1,08 %**.

Depuis 2013, nouvelle majoration, au nom cette fois des carrières longues, qui, au 1er janvier 2014, atteint **0,15 %**.

Et enfin, au titre de l'augmentation générale des cotisations salariales initiée par François Hollande et Jean-Marc Ayrault, c'est une nouvelle ponction de **0,06 %** qui est intervenue le 1er janvier 2014. Au total donc, ce sont **2,29 %** de prélèvements supplémentaires qui, en plus du décrochage de la valeur du point, viennent ponctionner notre pouvoir d'achat.

Augmenter les salaires et les pensions : c'est possible

Rappelons d'abord une vérité première : la crise, c'est celle du système capitaliste. C'est bien la course folle aux profits qui l'a provoquée. Pour la CGT, il n'est donc pas question d'accepter que ce soit la majorité des salariés qui en fasse les frais ; pas davantage les agents de la Fonction publique qui n'ont pas à être sacrifiés sur l'autel de la résorption de la dette publique. En tout état de cause, lorsqu'on le rapporte au Produit Intérieur Brut,

l'ensemble constitué par les traitements, primes et pensions des 3 versants de la Fonction publique a baissé ces dernières années.

Ainsi, de 1998 à 2008, sa part est passée de 13,7 % à 12,8 % (soit, en valeur actuelle, une baisse d'environ 20 milliards d'euros !). Et si, en 2012, cette part est remontée à 13,2 %, ce n'est évidemment dû qu'à l'effet de la crise et au tassement du PIB (si la croissance s'était simplement maintenue à 1 % de moyenne annuelle, elle ne représenterait plus que 12,5 % du PIB). Enfin, rappelons par exemple, qu'augmenter la valeur du point de 5%, c'est faire rentrer **600 millions d'euros** de cotisations salariales supplémentaires pour la seule assurance maladie.

ÉTAT A VENDRE

Bruno BEZARD, Directeur Général des Finances Publiques, par une note d'application immédiate du 13 janvier 2014 brade l'une de ses missions.

En effet, dans le cadre de sa très controversée et contestée démarche stratégique, le DGFP met en œuvre un nouveau marché public d'évaluation des biens immobiliers que l'État souhaite céder ou acquérir. Cette nouveauté impose aux directeurs régionaux et départementaux des Finances Publiques de recourir parallèlement, à une expertise complémentaire réalisée par un prestataire privé, contre rémunération, dès que le montant dépasse 1 million € ou 2 millions € en Île-de-France.

Cette nouvelle procédure est motivée dans la note par le fait que "l'évaluation n'est pas une science exacte"... "que les évaluations domaniales bénéficient d'une forte exposition médiatique et politique"... "des critiques sont formulées, relatives notamment au manque d'impartialité supposé ou au conflit d'intérêt entre État et collectivités locales"...

Sous couvert d'harmoniser le recours au secteur privé déjà pratiqué par certains directeurs, et de renforcer leurs capacités d'expertise, l'évaluation privée viendra donc se confronter à l'évaluation réalisée par les agents de l'État.

Pour des questions évidentes de neutralité et d'équité fiscale ces évaluations ont toujours été effectuées par France Domaine, service de la DGFIP. Pourquoi payer au Privé la réalisation d'une mission déjà pleinement assurée par le Public, si ce n'est pour à terme externaliser définitivement cette mission ?

Par cette décision le DG remet ainsi ouvertement en cause la qualité et le professionnalisme des agents de l'État.

Quant à la méthode ce n'est qu'en découvrant cette note de janvier 2014 et ses annexes, que les organisations syndicales ont appris que les honoraires avaient déjà été signés avec BNP PARIBAS en juillet 2013 qui a décroché le marché pour la France métropolitaine et les DOM ?!

Le démantèlement des services publics voulu par le précédent gouvernement de droite est finalement en marche sous cette nouvelle présidence dite de gauche!

A quand le contrôle fiscal aux mains des banquiers et autres sociétés privées de la finance ?

La CGT FINANCES PUBLIQUES 29 ne saurait tolérer une telle gabegie et entend bien s'y opposer fermement par tous les moyens légaux dont elle dispose!

ADRESSE AUX AGENTS (CGT, SOLIDAIRES CFDT)

À la cinquième séance du groupe de travail DUERP (Document Unique Evaluation des Risques Professionnels), les représentants des trois organisations syndicales (Solidaires-CGT-CFDT) ont décidé de mettre un terme à leur participation.

Nous avons travaillé sur les sept premiers points du référentiel des risques professionnels (voir Ulysse29. Les Agents. Assistant de Prévention) en soulignant le travail de qualité de l'assistant de prévention.

Ce mardi 28 janvier 2014 nous abordions le point 8 : Risques psycho-sociaux avec la même démarche volontaire et constructive dans l'intérêt des agents : afin de trouver avec l'administration les solutions le mieux adaptées à chaque situation.

Nous avons en particulier signifié à l'administration qu'il fallait avoir un raisonnement collectif en s'attaquant aux causes du mal et non à ses conséquences.

Ce n'est pas l'agent qui est fragile mais les conditions de travail qui fragilisent !

Après débat, des convergences sont apparues avec la représentante de l'administration au sein du groupe de travail :

- Nécessité d'associer les agents à une réflexion d'organisation du travail.
- Le soutien des services par les pôles métiers de la DDFIP.
- Conception nécessaire en amont de protocole pour les cadres de proximité visant à élaborer une organisation de travail la moins pénalisante pour tous.

A un moment de la réunion nous nous sommes trouvés dans une impasse.

En conscience, estimant que le niveau de maîtrise du risque était surestimé par l'administration, nous nous sommes heurtés à un raisonnement purement arithmétique de cette dernière visant à tout prix à éviter une cotation en risque intolérable (Il n'existe pas dans le DUERP de notion intermédiaire entre le risque substantiel et le risque intolérable). La représentante de l'administration nous a mis en garde sur les conséquences probables que pourrait tirer la direction de cette cotation : Décisions pouvant pénaliser les agents par des restructurations Des fermetures.....

Nous nous sommes alors posé la question de notre présence au sein du groupe de travail DUERP.

Cette volonté de nous contraindre à cantonner les Risques Psycho-Sociaux à la notion de risque substantiel ne peut trouver notre accord. Les agents qui vivent au quotidien des situations intolérables ne pourraient le comprendre..

La volonté de l'administration de minimiser cette cotation ne vise-t-elle pas à jeter un voile pudique sur la souffrance au travail en sous estimant volontairement un risque en pleine expansion.