



**SALAIRES
ET CARRIÈRES :**
LES REVENDICATIONS
DE LA CGT





ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
CGT FONCTION PUBLIQUE

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 – 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756

CREDIT PHOTOS :
© beeboys — AdobeStock

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50 – **FAX :** 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com



INTRODUCTION

DÉTÉRIORATION DES SALAIRES



UN CONSTAT semble aujourd'hui s'imposer au plus grand nombre : les salaires et les carrières des agentes et des agents des trois versants de la Fonction publique sont dans un état lamentable et préoccupant.

Comment nier une telle évidence quand, pour s'en tenir à quelques illustrations, le salaire minimum court après le SMIC, de nombreux passages d'échelons ne conduisent à aucun gain au bas de la feuille de paie, les qualifications sont si mal reconnues que certains concours n'ont pas de candidat-es en nombre suffisant et que les amplitudes de carrière sont souvent réduites à la portion congrue ?

Mais, partager cette évidence factuelle n'est en rien synonyme d'accord sur les causes qui ont provoqué cette détérioration.

À cet égard, reprenant la ritournelle gouvernementale lancée depuis déjà pas mal de temps, les déclarations mettant en avant l'idée d'un « système de rémunération à bout de souffle » se multiplient ces derniers temps.

Il n'est pas besoin d'être grand clerc pour deviner qu'il y a là une campagne orchestrée par les libéraux pour, dans un premier temps, minimiser les augmentations générales de traitement et, dans un second, remettre en cause

purement et simplement les fondations actuelles.

C'est d'ailleurs, peu ou prou, la direction empruntée par les propositions du rapport « PENY-SIMONPOLI » de mars dernier.

Affirmons-le sans ambiguïté : il est difficile de trouver présentation plus tendancieuse et, pour tout dire, malhonnête.

En effet, les tenants de cette ligne omettent de prendre en considération l'élément central que constitue le décrochage de la valeur du point par rapport à l'inflation, notamment dans la décennie 2000, puis son gel quasi complet à partir de 2010.

Parler des salaires des personnels de la Fonction publique en faisant silence sur ce paramètre majeur disqualifie tous ces discours fallacieux et leurs conclusions péremptoires.

Si la valeur du point avait suivi le cours de l'inflation ces 20 dernières années, la situation ne serait certes pas parfaite, mais elle serait très éloignée du délitement d'aujourd'hui.

D'ailleurs, cette indexation a existé de la fin des années 1960 à 1984. Encore une fois, tout n'était pas réglé par ce dispositif. Cependant, les pertes éventuelles du pouvoir d'achat n'avaient rien à voir avec celles d'aujourd'hui, l'essentiel des déroulements de carrière était préservé et les qualifications bien mieux reconnues qu'à présent.

Et, quelles que soient les appréciations portées à l'époque, de nombreux accords majoritaires sur les salaires ont été signés de 1969 à 1998.

Bref, même avec des défauts et insuffisances, les principes du système valeur du point – grille indiciaire – corps, grade et déroulement de carrière fonctionnaient de manière satisfaisante.

Ce sont donc bien les faibles revalorisations et le gel du point d'indice, les confusions entre salaire et carrière et, plus globalement, les politiques d'austérité qui sont responsables de l'effondrement actuel.

Parce qu'il s'agit du système le plus juste et le plus efficace, la CGT demeure attachée à une Fonction publique de carrière, adossée au Statut général et à la grille indiciaire unique.

C'est dans ce cadre que se situent les revendications qui suivent, centrées sur le pouvoir d'achat et les carrières.

CHAPITRE I

LES TRAITEMENTS

La CGT estime que la question salariale doit être examinée et résolue dans sa dimension spécifique. Autrement dit, il faut mettre un terme à toutes ces politiques qui ont entremêlé les salaires, les dispositifs de pouvoir d'achat et les carrières et leur déroulement.

Tous ces enjeux sont à l'évidence très importants, mais il convient de les traiter séparément.

Leur mélange, dans un ensemble indistinct, a conduit à ce que soient mis en avant des outils de mesure permettant de faire accroire que le pouvoir d'achat des agentes et des agents de la Fonction publique n'a cessé d'augmenter et de fabriquer un des alibis au gel de la valeur du point, tout en édulcorant leurs graves pertes d'amplitude de carrière intervenues depuis 20 ou 30 ans.

S'agissant des salaires, voici ce que la CGT revendique dès le 1er juillet.

1. L'augmentation de la valeur du point d'indice

Depuis plus d'un an, la CGT revendique « 10 % d'augmentation de salaire tout de suite » dans le cadre de sa campagne **10 % pour la Fonction publique**. La forte augmentation du coût de la vie dans le contexte de crise internationale et la nécessaire prise en compte des pertes subies depuis le début de la politique de gel en 2010 donnent encore davantage de pertinence et d'acuité à l'urgence d'une revalorisation d'une ampleur inédite du point d'indice avec effet rétroactif au 1er janvier. Cette première et significative mesure de rétablissement du pouvoir d'achat doit être d'un niveau permettant immédiatement qu'un passage d'échelon conduise à nouveau à un gain de rémunération, avec une revalorisation immédiate des grilles concernées.

Avec 63 % de femmes dans la Fonction publique, l'augmentation du point d'indice est, par ailleurs, en soi une mesure forte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

2. L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation

Le cours soutenu de l'inflation – certains scénarios évoquent un taux annuel pouvant bientôt dépasser les 8 % - justifie de prendre des dispositions adaptées. En conséquence, la CGT revendique l'indexation de la valeur du point sur l'Indice des Prix à la Consommation, toujours avec effet rétroactif à partir du 1er janvier.

Ainsi, quel que soit le rythme de l'inflation dans les

mois qui viennent, le pouvoir d'achat des agentes et des agents sera sauvegardé.

Ce n'est pas impossible, de 1973 à 1980 inclus, période où l'inflation avait également atteint des niveaux élevés, les mesures générales sur les salaires (revalorisation du point + octroi de points uniformes) ont permis une augmentation de 137 % des traitements pour une inflation mesurée à 131 %.

3. L'extension du Complément de traitement indiciaire - CTI

Globalement, les dispositions issues du Ségur de la Santé sont nettement insuffisantes.

En outre, une des mesures parmi les plus significatives, le Complément de traitement indiciaire, n'est toujours pas appliquée à une part importante des personnels de la Fonction publique exerçant leurs fonctions dans le champ du social et du médico-social.

La CGT revendique l'extension du CTI à toutes les agentes et agents toujours oubliés du Ségur au 1er juillet et de manière rétroactive. Par ailleurs, le nouveau gouvernement doit tenir les engagements du précédent en imposant dans tous les cas son versement sous la forme indiciaire et non pas sous la forme indemnitaire.

Il va de soi qu'il s'agit là d'un dispositif transitoire à nos yeux : des réformes pérennes d'une tout autre ampleur doivent rapidement être négociées et mises en œuvre.

Pour importantes et indispensables qu'elles soient, ces mesures immédiates ne peuvent pas suffire sur le moyen et long terme.

La CGT exige en conséquence qu'une négociation soit ouverte sans délai permettant de définir les dispositions qui, dès janvier 2023, seront de nature à garantir le pouvoir d'achat salarial de toutes les agentes et les agents ainsi que la poursuite et la fin du rattrapage des pertes subies les années antérieures.

Parmi les chantiers à traiter, figurent en particulier les mesures bas salaires, un système de revalorisation automatique du point d'indice qui aille au-delà de la simple indexation sur l'IPC, la revalorisation des filières à prédominance féminine...

“

La CGT exige en conséquence une hausse immédiate de la valeur point de 10 %, avec indexation sur l'inflation à compter 1er janvier 2022 pour garantir le pouvoir d'achat.

”

CHAPITRE II

AUTRES ÉLÉMENTS DE POUVOIR D'ACHAT

Sans être des composantes stricto sensu du traitement, d'autres dispositifs concourent bien entendu au pouvoir d'achat.

1. Les compléments de rémunération

Pour la CGT, a minima trois d'entre eux doivent faire l'objet d'une négociation visant à concrètement améliorer et/ou repenser ces dispositifs qui ne sont plus totalement opérants ni équitables :

- **Le supplément familial de traitement** à revaloriser (par exemple donner 2,29 € pour un enfant a peu de sens) ;
- **L'indemnité de résidence**, qui nécessite a minima une révision des modalités d'attribution et des zones géographiques (non revues depuis 2001) pour en bénéficier ;
- **La nouvelle bonification indiciaire**, dont les critères d'attribution définis en 1991 sont source d'incompréhension et d'inégalités et ne prennent pas en compte les évolutions des services publics depuis 30 ans.

2. La prise en charge des frais engagés par les personnels :

Pour la CGT, aucun agent-e ne doit y être de sa poche pour exercer son activité professionnelle ou son mandat d'élue-e.

Une revalorisation significative des taux des indemnités, sur les coûts réels engagés par les personnels, est indispensable (après les augmentations insuffisantes de 2019-2022), suivie de leur indexation sur le coût de la vie : indemnités de mission (hébergement et repas), indemnités de stage professionnel et indemnités kilométriques (a minima à hauteur du barème fiscal) et revalorisation de la prise en charge des abonnements de transport.

“

Pour la CGT, il faut une hausse significative de toutes les indemnités qui couvrent les frais engagés par les personnels.

”

CHAPITRE III

GRILLE INDICIAIRE, QUALIFICATIONS ET CARRIÈRES

Comme nous l'avons déjà écrit dans l'introduction de ce document, pour édulcorer et masquer les effets dévastateurs de leurs politiques d'austérité salariale, les différents pouvoirs exécutifs qui se sont succédé ont sciemment confondu pouvoir d'achat lié aux traitements bruts et déroulement de carrière.

À cet effet, des instruments ont été détournés de leur vocation initiale pour laisser penser, dans des présentations trompeuses, que les personnels voyaient leur pouvoir d'achat progresser même si le point était gelé. Sont significatives à cet égard l'utilisation et la mise en exergue parfaitement tendancieuses de la Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP).

Le résultat cumulé de cette austérité et de ces maquillages conduit les carrières dans une situation au bord de l'implosion.

Rappelons quelques chiffres pour mieux appréhender les reculs intervenus :

- En 2000, un agent-e de catégorie C (par exemple adjoint-e administratif.ve) était recruté-e 3 % au-dessus du SMIC.

Aujourd'hui, non seulement il ou elle est recruté-e au SMIC, mais les 7 premiers échelons du premier grade sont aussi rémunérés au SMIC ! Et les 3 premiers du 2e grade également !

L'amplitude totale de carrière sur les 3 grades de la catégorie C était de 50 % en 2000. À présent, elle n'est plus que de 34 % ! Enfin, depuis le 1er mai 2022, le gain salarial net moyen obtenu lors d'un passage d'échelon dans le premier grade se situe aux environs de 6 euros par mois !

Cela relève également d'un enjeu d'égalité salariale alors que 63,5 % des femmes sont des catégories C, donc fortement concernées par cette situation.

- En 2000, la catégorie B débutait 14 % au-dessus du SMIC.

Aujourd'hui, le premier échelon est abaissé au niveau du SMIC, ainsi que le deuxième.

L'amplitude de carrière est ramenée de 77 % en 2000 sur les 3 grades à 71 % en 2022.

- Quant à la catégorie A, une donnée à elle seule illustre les dégâts : en 2000, un attaché, par exemple, était recruté à 37 % au-dessus du SMIC. C'est 11 % aujourd'hui !

Précisons que toutes catégories confondues, 26 % des recrutés externes disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis lors de l'inscription aux concours.

Et pourtant, toutes ces catégories et ces corps ont été impactés par les diverses réformes catégorielles mises en œuvre depuis 2000 dont on nous expliquait les vertus salvatrices !

Le constat est sans appel : sans augmentation générale, les réformes parcellaires ne peuvent empêcher de fortes dégradations de survenir avec un impact sur l'ensemble des personnels...

Cela renvoie à nos revendications salariales exprimées plus haut et au caractère général des mesures nécessaires.

En outre, il faut donc bien entendu apporter de grandes améliorations à la grille indiciaire, à la reconnaissance des qualifications et aux déroulements de carrière.

La CGT FP a de multiples propositions en la matière qu'elle compte mettre sur la table des négociations qu'elle réclame.

Nous ne reprenons ci-dessous que celles les plus directement liées au pouvoir d'achat.

GRILLE INDICIAIRE, QUALIFICATIONS ET CARRIÈRES

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Un plan de requalification pour tous les agent-es qui exercent une fonction de qualification supérieure à celle du corps auquel ils appartiennent avec un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A.

Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 (les cadres dirigeant-es pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille)

Sur le déroulement de carrière

- **Une carrière linéaire** avec 2 grades maximum par corps ;
- Une **amplitude minimale de carrière de 1 à 2**, garantissant à tout-e agent-e pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ; exemple : un-e agent-e recruté-e à l'indice 352 est assuré-e de finir sa carrière à l'indice 704 ;
- Un **passage automatique garanti dans le second grade**, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- Une **promotion dans le corps ou la catégorie supérieure**, utilisant les différentes possibilités statutaires : la promotion par l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emploi occupé ; l'examen professionnel, avec des conditions d'ancienneté plus souples, basé sur les connaissances et qualifications obtenues lors du parcours professionnel de l'agent ; le concours interne, ouvert à tous les agents publics avec un certain nombre d'années de service.

Pour les personnes sans diplôme, la CGT propose un sas d'entrée par concours réservé

Ces agents auront le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire (SMIC). Ils effectueront un stage de formation, d'une durée d'un an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de période de formation théorique et pratique, à l'issue duquel ils seront titularisés dans le corps pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage sera reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation. Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C.

Rappelons que la CGT revendique actuellement un SMIC brut mensuel de 2000 €.

Sur un tel dossier aux enjeux et implications immenses, qui appelle des négociations en profondeur, la CGT n'est pas hostile par principe à un plan pluriannuel, à la condition sine qua non que les premières mesures interviennent dès 2023 et que le terme, au plus tard, soit 2026.

**LES
PROPOSITIONS
DE LA CGT**

**SYNTHÈSE
DE NOS PRINCIPAUX REPÈRES REVENDICATIFS**

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière		Salaire de début
		Max	Min.	
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	2/3 de la durée maximale	1,2 fois le SMIC
B1	BAC	34 ans		1,4 fois le SMIC
B2	BAC + 2	33 ans		1,6 fois le SMIC
A1	BAC + 3	32 ans		1,8 fois le SMIC
A2	BAC + 5	31 ans		2 fois le SMIC
A3	BAC + 8	30 ans		2,3 fois le SMIC

CHAPITRE IV

MESURES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

63 % des agent-es de la Fonction publique sont des femmes, mais les emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux.

La liste des inégalités est longue :

Non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. Globalement, les femmes gagnent en France un quart en moins par rapport aux hommes. Dans la Fonction publique, cet écart est de 19 %.

La crise a permis de mettre en visibilité les premières de corvée, exerçant des professions essentielles mais totalement dévalorisées, applaudies au balcon et aussitôt oubliées : les soignant-e-s, les aides à domicile, aides ménagères et assistant-e-s maternel-le-s, les agent-e-s d'entretien... Ces métiers ont en commun leur féminisation et leur dévalorisation. Il s'agit de l'une des causes principales des inégalités salariales. Plus de la moitié des femmes est concentrée dans seulement six professions : la santé, le soin aux autres, l'éducation, le nettoyage, la vente, etc. Cette dévalorisation est liée aux stéréotypes sexistes : soigner, aider, accompagner seraient des choses naturelles ; assister, servir, éduquer, etc., sont considérés comme des qualités dites « innées » pour les femmes. Pourtant, il s'agit évidemment de l'exercice d'une qualification acquise : on ne naît pas organisée, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel ! Pour revaloriser enfin toutes ces professions, il faut appliquer la loi sur l'égalité salariale qui prévoit un salaire égal pour un travail égal, mais aussi un salaire égal pour un travail de valeur égale. La crise sanitaire a permis à toutes et tous de prendre conscience de l'utilité sociale des métiers du soin et du lien. Pourtant, ces fonctions essentiellement assumées par les femmes sont invisibilisées, délaissées et dévalorisées, et c'est d'ailleurs ce qui rend nos sociétés si fragiles.

Nous voulons :

- 1. La reconnaissance des diplômes.** Par exemple dans toutes les professions sanitaires et médico-sociales, le niveau de qualification a été systématiquement minoré (par exemple : les infirmier-ère-s, les assistant-e-s social-e-s ont été longtemps reconnu-e-s seulement bac + 2 au lieu de bac + 3, les sages-femmes bac + 4 au lieu de bac + 5...);
- 2. La prise en compte de la technicité de ces emplois :** les qualités relationnelles doivent être considérées comme des qualifications techniques et complexes. De même, être constamment interrompu-e ou effectuer une multitude de tâches différentes doit être reconnu comme de la polyvalence professionnelle ;
- 3. La reconnaissance des responsabilités** auprès de personnes malades et fragilisées ou d'enfants au même niveau que les responsabilités financières ou managériales ;
- 4. La prise en compte de la pénibilité avec des droits collectifs :** gestes répétés d'assistance physique aux personnes (enfants, malades, personnes âgées...), bruit (cantines, cris de bébés...), charge émotionnelle et nerveuse (face à la mort, la souffrance...)
- 5. La fin de la précarité, et des temps partiels imposés,** alors que les amplitudes horaires sont maxima et les horaires atypiques sont la règle dans la plupart de ces professions.
- 6. La création de vrais déroulements de carrière** (accès à la formation professionnelle qualifiante, prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle...).

CHAPITRE V

PRIMES ET RÉGIMES INDEMNITAIRES

En préambule de ce chapitre, il est utile et instructif de mettre en évidence l'évolution de la part des primes dans le traitement brut total des fonctionnaires.

En 1984, celle-ci était de 8,4 %.

En 2020 (dernier chiffre connu), elle est de 23,6 %.

C'est donc à un quasi-triplement auquel on a assisté.

Il faut évidemment garder à l'esprit qu'il s'agit là de taux moyens.

D'avantage sans doute que dans n'importe quel autre domaine, cette moyenne dissimule de très fortes disparités.

Quoi qu'il en soit, pour la CGT FP, cette situation n'est pas satisfaisante et s'est aggravée avec la mise en place du RIFSEEP – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. C'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations.

La CGT revendique l'abrogation du RIFSEEP et de tout système de modulation au mérite de la rémunération.

L'iniquité induite par l'importante hétérogénéité des taux versés selon les secteurs, la rémunération « à la tête du client » permise par la modulation, l'opacité qui règne souvent sur les critères d'attribution et la non-prise en compte pour le calcul de la pension ont des effets délétères à tous points de vue. La part aléatoire de la rémunération des agentes et des agents doit donc être réduite au profit du traitement brut.

Ajoutons, pour renforcer la pertinence de notre point de vue, que, à ancienneté et grade comparables, les femmes touchent 30 % de moins de primes que les hommes.

La CGT revendique l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut.

Pour être mise en œuvre de manière approfondie et plus efficace que le dispositif « transfert prime/point », cette exigence doit être placée au cœur d'un processus qui, par étapes successives et corrélées, procède à des tranches d'intégration et à une harmonisation des taux pratiqués.



“

La CGT revendique l'intégration des primes dans le traitement, l'abrogation du RIFSEEP et de tout système de modulation de la rémunération au mérite.

”



CHAPITRE VI

PRISE EN COMPTE DES CONDITIONS D'EXERCICE DES MISSIONS SPÉCIFIQUES À CERTAINS TERRITOIRES

Il est établi que l'exercice des missions publiques peut s'avérer plus délicat dans un certain nombre de territoires.

Des mesures fortes et structurantes (moyens matériels, effectifs, formation...) doivent être concertées et mises en œuvre pour améliorer ces situations difficiles.

Leur élaboration dépasse le cadre de ce document ayant trait au pouvoir d'achat et aux carrières.

En revanche, des dispositions statutaires intégrées au déroulement de carrière – de ce fait, rompant avec les indemnités diverses ou bonification d'ancienneté, peu efficaces et peu équitables – doivent pouvoir être examinées.

CHAPITRE VII

UNE RÉMUNÉRATION PLUS JUSTE DES AGENT·ES NON TITULAIRES

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche :

- **Restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;**
- **Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;**
- **Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels.**

POUR AMÉLIORER LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES DES CONTRACTUELS

Pour la CGT, ces agents doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés ;
- Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires ;
- Revalorisation annuelle de la rémunération ;
- Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuels de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations ;
- Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale ;
- Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation.

Pour les contractuel.les, notamment les plus jeunes, la vraie solution est de devenir fonctionnaire, pour mieux garantir un emploi permanent, son parcours professionnel, et pour s'ouvrir des possibilités de mobilité plus larges que celles de l'administration qui a signé le contrat.

Ce sont plus de concours de recrutement qui doivent être ouverts, les volumes devant tenir compte du nombre de contractuel.les pouvant devenir fonctionnaires.

Un plan de titularisation exceptionnel a aujourd'hui au moins autant de pertinence qu'il y a 10 ans, quand le plan de titularisation dit Sauvadet a été signé.

La CGT demande l'ouverture de négociations pour un nouveau plan de titularisation des contractuel.les. Il est à noter que cet enjeu est central pour gagner l'égalité salariale, 67,9% des agent·es contractuel·es étant des femmes.

“

**La CGT revendique
un nouveau plan de
titularisation des
contractuel.les.**

”

CHAPITRE VIII

MÊMES QUALIFICATIONS, MÊMES PENSIONS DE RETRAITE



Un·e fonctionnaire parti·e en retraite à l'indice majoré 500 en 2010 a une pension brute supérieure de plus de 200 euros par mois à la pension d'un·e fonctionnaire parti·e exactement au même indice en 2022 (+ 12 %). Sauf en 2019 et 2020, les pensions depuis 2004 ont été revalorisées du niveau de l'inflation. La même retraite au même indice est donc de presque 2.000 euros si elle a été prise en 2010, mais elle n'est plus que de moins 1.800 euros si elle a été prise en 2022.

Cela démontre une fois de plus combien le gel du point d'indice depuis 2010 entraîne une baisse réelle de la rémunération.

Tout rattrapage de la valeur du point d'indice sur l'inflation doit trouver sa correspondance pour les retraité·es. Une réévaluation des pensions de même ampleur doit permettre à l'ensemble des fonctionnaires parti·es en retraite depuis 2010 d'avoir la même pension en euros s'ils ont le même indice de départ en retraite. C'est l'égalité de traitement entre les fonctionnaires qui l'impose. C'est aussi un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes, les retraites étant le miroir grossissant des inégalités salariales.

POUR CONCLURE

À travers ce document revendicatif, nous avons fait le choix de mettre en exergue nos analyses et nos exigences en matière de salaire, de pension, de pouvoir d'achat et de carrière.

Il va de soi que cette démarche ne relègue pas au second rang d'autres revendications tout à fait essentielles, que ce soit sur les créations d'emplois, les missions de service public, les garanties statutaires, les retraites..

Nombre d'entre elles sont d'ailleurs partie intégrante de notre campagne sur les 10 % pour la Fonction publique qui est toujours pleinement d'actualité.

Sur tous ces sujets, des réponses concrètes doivent être apportées, réponses qui doivent opérer une véritable rupture par rapport aux politiques antérieures.

Bien entendu, et comme de coutume, on va de nouveau nous opposer que nos revendications, eu égard à la dette et aux déficits publics, ne sont pas finançables.

C'est tout à fait inexact.

Prenons, par exemple, l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Très souvent, le chiffre mis en avant est que 1 % de revalorisation du point d'indice, c'est 2 milliards d'euros en plus de dépenses publiques.

C'est passer sous silence que, de cette augmentation, résulteraient également des recettes supplémentaires, en particulier par le biais des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

Or, la dette et le déficit n'ont de réalité qu'en effectuant la balance entre les dépenses et les recettes.

Sur cette base, la seule qui soit sérieuse, une majoration de 1 % de la valeur du point, c'est entre 1,2 et 1,4 milliard supplémentaire pour les finances publiques.

Or, l'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants droit des 3 versants a reculé de 0,8 point dans les richesses créées (le PIB) par rapport à la moyenne des années 1990 à 2007.

Rapporté au PIB de 2021, cela représente 20 milliards d'euros en moins consacrés aux agent-es de la Fonction publique. En maintenant simplement dans le PIB la part que représentait l'ensemble des salaires et pensions de la Fonction publique, l'indexation de la valeur du point était tout à fait possible.

Sans être exhaustif, d'autres données sont édifiantes :

1. Les 237 millions de rémunération annuelle en 2021 des patrons du CAC 40 (23 % d'augmentation par rapport à 2020!) ;
2. Les 180 à 220 milliards d'euros annuels (hors plan de relance lié au COVID) que coûtent aux dépenses publiques les aides aux entreprises, bien au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE ;
3. Les 80 milliards d'euros versés en 2021 par les entreprises – essentiellement les grands groupes – en dividendes et rachats d'actions, subventionnés donc pour une part non négligeable par les crédits publics.

Ces quelques illustrations démontrent qu'augmenter largement les salaires des agentes et agents de la Fonction publique, mieux prendre en compte leurs qualifications et redonner du souffle à leur carrière est exclusivement une affaire de choix politique.

Engagée pour le progrès, l'intérêt général, la justice sociale, la CGT Fonction publique a clairement fait les siens, aux côtés des agentes et des agents.



“

Ce sont donc bien les faibles revalorisations et le gel du point d'indice, les confusions entre salaire et carrière et, plus globalement, les politiques d'austérité qui sont responsables de l'effondrement actuel.

”