

Le Vilain Petit Canard

Le nouveau journal de la CGT Finances Publiques 95

« Ensemble pour être plus forts »



Le statut des fonctionnaires un bien commun à toute la société

Au 20ème siècle, la France s'est dotée d'une administration qui, aujourd'hui encore, constitue un modèle de référence pour de nombreux pays. Le statut des fonctionnaires fixe par la loi les droits et obligations de tous les agents publics. Il constitue la pierre angulaire de cette organisation administrative.

Ce statut, qui est une des grandes conquêtes démocratiques de la Libération, a connu de nouvelles avancées avec la loi du 13 juillet 1983. Il a intégré dans son champs la Fonction publique Territoriale et la Fonction publique Hospitalière.

Articulé autour de grands principes, tel l'unicité et l'adaptabilité de la Fonction publique, le droit à la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, la responsabilité individuelle et collective, le statut devait apporter à toute la population certaines garanties fondamentales, en les donnant aux agents publics. C'est d'autant plus primordial que les missions de la Fonction publique portent sur des besoins et des droits essentiels pour les citoyens.

Depuis le milieu des années 80 le statut général a été l'objet de nombreuses remises en cause, de la part des gouvernements successifs. Sous la présidence Sarkozy, ces attaques ont culminé avec la loi dite « de mobilité » qui, entre autre, a permis le licenciement de fonctionnaires pour motif économique, a étendu les possibilités de recrutement de non-titulaires, et a ouvert la porte à l'intérim. Parallèlement, le gel du point d'indice depuis 2010 participe à la dégradation des grilles de salaires, et remet en cause le principe même du droit à la carrière.

Après les élections de 2012, la ministre de la Fonction publique a déclaré son intention de rénover le statut général des fonctionnaires.

POUR DES DROITS ET GARANTIES RENOUÉES ET RENFORCÉES

Depuis le milieu des années 80 le statut général a été l'objet de nombreuses remises en cause, de la part des gouvernements successifs. Sous la présidence Sarkozy ces attaques ont culminé avec la loi dite « de mobilité » qui, entre autre, a permis le licenciement de fonctionnaires pour motif économique, a étendu les possibilités de recrutement de non-titulaires, et a ouvert la porte à l'intérim. Parallèlement, le gel du point d'indice depuis 2010 participe à la dégradation des grilles de salaires, et remet en cause le principe même du droit à la carrière.

Après les élections de 2012, la ministre de la Fonction publique a déclaré son intention de rénover le statut général des fonctionnaires.

Pour la CGT, cela doit signifier sans ambiguïté le retour sur les mesures régressives, par exemple, les dispositions de la loi Mobilité qui visent à rapprocher le Statut du Code du Travail.

La rénovation du statut des fonctionnaires nécessite également une refonte profonde de la grille des salaires, chantier pour lequel la CGT a des propositions ambitieuses. Elle revendique notamment une grille unique de rémunération, renforcée et renouvelée, assurant partout sur le territoire les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.



Dans le même temps, la CGT propose une harmonisation progressive des différents versants de la Fonction publique. Les missions de l'Etat, de la Territoriale et de l'Hospitalière s'inscrivent dans une logique de complémentarité et de cohérence. Elles doivent s'appuyer sur un socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent avec, entre autre :

- Pour des missions données, de corps transversaux communs ou à statut commun, ayant fonction de passerelles entre les trois versants ;
- Un système d'entrée dans la Fonction publique fondé uniquement sur le recrutement par concours, et assurant que la réussite à celui-ci se traduise par une embauche effective ; un dispositif spécifique, avec un volume encadré, doit permettre le recrutement d'agents sans qualification ;
- Des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages) ;
- Des instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité.

Augmenter les salaires et le pouvoir d'achat : c'est possible !

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 6ème 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 que, 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'accélérer 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.



Halte aux coupes dans les dépenses publiques socialement utiles !

Un véritable matraquage idéologique :

A l'heure où, pacte de responsabilité oblige, d'aucuns ne cessent de préconiser de nouvelles amputations massives dans les dépenses publiques (il y a 50 milliards d'euros à trouver), il est plus qu'utile de remettre sur le devant de la scène quelques éléments qui ont le principal défaut d'être peu du goût des libéraux de tout poil. Tentons donc d'y voir plus clair.

Des contre vérités :

On nous rebat les oreilles du supposé poids exorbitant de la Fonction publique et de ses agents dans l'économie nationale et internationale. Et, pour parvenir à cette démonstration, de doctes « spécialistes » avancent les chiffres et les estimations les moins vérifiées qui soient.

Choisissons une période de 20 ans et extrayons en quelques données significatives (ce sera donc de 1992 à 2012, cette année étant la dernière à offrir des données entièrement stabilisées).

- **Prenons par exemple le budget de l'Etat.**

En 1992, les dépenses de l'Etat représentaient 255,8 milliards d'euros, soit 23,09 % du Produit Intérieur Brut.

En 2012, les dépenses de l'Etat s'élevaient à 421,2 milliards d'euros, soit 20,73 % du PIB. (CQFD ! En dépit de la crise débutée en 2008 et de la stagnation en volume du PIB de 2008 à 2012, les dépenses de l'Etat ont largement reculé dans les richesses créées).

Regardons maintenant si à l'intérieur du budget de l'Etat, la part des rémunérations ne cesse de croître comme nous le professent nos chanteurs de ritournelles.

En 1992, les rémunérations totales (traitement brut, toutes primes et pensions comprises) représentaient 33,06 % du budget de l'Etat.

En 2012, ce même ensemble représentait 28,39 % du budget de l'Etat.

Résumons-nous : sur les 20 dernières années, les dépenses de l'Etat ont reculé par rapport au PIB et les « charges salariales » ont-elles même diminué par rapport aux dépenses de l'Etat. C'est clair, net et imparable.

- **Prenons maintenant le nombre d'agents de la Fonction publique.**

Là également, les charges contre la supposée augmentation pléthorique des effectifs de la Fonction publique ne résistent pas à une analyse un tant soit peu sérieuse.

D'abord, sur le seul versant de l'Etat, les effectifs ont décru d'environ 250.000 emplois sur les 10 dernières années (chiffres officiels de la DGAFP). Certes, pour une rigueur parfaite, on observera qu'à peu près 120.000 emplois « perdus » correspondent en fait aux transferts d'agents vers la Fonction publique territoriale. Mais, comme dans le même temps, 90.000 emplois ont été intégrés dans l'assiette du calcul des effectifs qui n'y entraient pas précédemment, **la perte sèche se situe aux alentours de 220.000 emplois !**

Pour le reste et pour en revenir à notre base 1992 - 2012, l'INSEE nous apprend que la globalité des effectifs de la Fonction publique est, sur cette période, passée de 19,6% de l'emploi total en France à..... 19,7 %.

Cette stabilité démontre bien que les débauches de recrutement dans la Fonction publique relèvent bel et bien de la fable!

Avec les dernières mesures gouvernementales, les aides publiques aux entreprises (aides directes, exonérations de cotisations, défiscalisation...) dépassent les 200 milliards d'euros.

Voilà des ressources publiques que l'on peut accroître sans problème et des dépenses dans lesquelles on peut tailler de la même manière !

Des dépenses publiques, moteur de l'économie

Au-delà, les recettes et les dépenses publiques, notamment celles dans lesquelles le gouvernement tape de manière forte et imbécile, sont un bon moteur pour l'économie.

La baisse significative des dépenses publiques sous 3 majorités parlementaires différentes n'a pas, c'est le moins que l'on puisse dire, dopé la croissance !

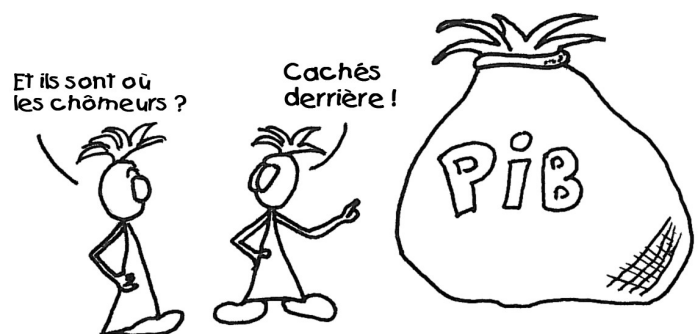
Et, au niveau international, d'autres exemples sont là pour montrer qu'un haut niveau de dépenses publiques n'handicape en rien une bonne croissance.

Depuis de longues années, des pays comme la Suède (même si les données ont évolué ces 3 - 4 dernières années) et le

Danemark ont des recettes publiques supérieures ou égales à la France. Or, ces 2 pays ont, y compris sur une longue période, des taux de croissance bien plus élevés qu'en France, jusqu'à 2 fois supérieurs !

Enfin, on peut estimer que la consommation des ménages de fonctionnaires et les investissements réalisés par les administrations publiques participent pour environ 15 à 20 % de la croissance totale du pays.

Compresser les unes, amputés les autres ne peut que favoriser l'atonie de celle-ci et, par voie de conséquence, retarder la sortie de la crise.



Retraite – Pénibilité – Protection sociale

1) Retraite

De nombreux sujets propres à la Fonction publique restent non résolus.

Le minimum garanti : les réformes de 2003, 2010 et 2013 du minimum garanti sont une machine à appauvrir les retraités, et frappent en particulier les femmes. Il faut revoir le mode de calcul de cette garantie de pension, distincte du minimum contributif, et relever son montant au niveau du SMIC.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ L'abandon de la double condition (avoir la durée d'assurance totale ou atteindre la limite d'âge) pour avoir droit au minimum garanti ;
- ✓ L'amélioration des conditions de calcul du minimum garanti pour les agents ayant moins de 15 ans de service, qui revient à le supprimer de fait pour ces agents ;
- ✓ L'abandon de la décision non encore mise en application d'écrêter le Minimum Garanti, par comparaison avec les autres minima de pension du même pluri-pensionné ; et en conséquence l'abandon de la condition de liquidation de toutes les pensions pour avoir droit au minimum garanti ;
- ✓ a prise en compte des bonifications, a minima celles pour enfant, pour le calcul du Minimum Garanti.
- ✓ La CGT demande le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour les femmes fonctionnaires.

La CGT revendique la **prise en compte des jours de grève dans la constitution des droits à la retraite** pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.



2) Pénibilité

La CGT demande l'ouverture d'une négociation spécifique sur la pénibilité dans la Fonction publique, avec les objectifs d'une réparation fondée de manière plus transparente, d'une meilleure liaison entre prévention et réparation, et d'une articulation entre compte pénibilité et service actif.

La pénibilité doit rester attachée à une définition collective, statutaire et réglementaire à partir de l'activité, c'est-à-dire le travail réel.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ de fonder la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique, par le service actif, sur un décret listant les conditions de travail et de dangerosité y ouvrant droit ;
- ✓ que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification, pour rendre possible les départs anticipés ;
- ✓ Les conditions de durée de service pour bénéficier du départ anticipé et des bonifications (17 ans - mais 15 ans pour la CGT), sont dissuasives à la mise en œuvre d'une politique de prévention. Pour la CGT, l'âge d'ouverture des droits et la limite d'âge doivent être abaissés du nombre de trimestres de bonification obtenus avant l'acquisition de la condition de durée ;
- ✓ Le droit à départ anticipé, l'abaissement de l'âge d'ouverture des droits et de la limite d'âge, doivent être conservés, quelle que soit l'évolution de la carrière ;
- ✓ La reconnaissance réciproque des bonifications acquises entre compte pénibilité du privé et service actif du public ;
- ✓ La reconnaissance de la pénibilité des contractuels de droit public, par le compte pénibilité ou un mode de reconnaissance propre à leur profession, comme pour les médecins hospitaliers.

3) Protection sociale complémentaire

Notre protection sociale complémentaire est en danger. La CGT dénonce les politiques actuelles, et propose de conquérir de nouveaux droits.

La RGPP, aujourd'hui la MAP, et encore l'ANI, entraînent une dérive insidieuse de la logique solidaire de prise en charge de la santé, pour aller vers une logique de marché concurrentiel et de consumérisme, creusant face à la maladie un écart inadmissible pour les salariés et les retraités.

La CGT revendique :

- ✓ que la Sécurité Sociale qui est le fondement de la protection sociale en France soit renforcée ;
- ✓ une complémentaire santé solidaire, reconnue comme un service social d'intérêt général et non plus comme un produit de marché, établissant une protection couplée dans les domaines de la santé et de la prévoyance pour les actifs, fonctionnaires et non-titulaires, et les retraités ;
- ✓ la prise en charge de la santé doit avoir un vrai sens politique : privilégier l'intérêt général en santé plutôt que le marché concurrentiel.

La CGT revendique que la protection sociale complémentaire soit mise en œuvre par des « opérateurs » qui agissent sans but lucratif, à savoir des mutuelles.

La CGT doit veiller à ce que les mutuelles de fonctionnaires maintiennent leurs pratiques non lucratives, avec des prestations solidaires inscrites dans le prolongement des droits statutaires, et basées sur :

- une solidarité intergénérationnelle incluant les retraités ;
- une solidarité indiciaire, adaptée au revenu de chacun ;
- une solidarité familiale ;
- une solidarité globale, prenant en compte également la perte d'autonomie, l'accompagnement social et la prévoyance (décès, invalidité, incapacité temporaire de travailler).

La CGT demande l'ouverture d'une négociation, distincte de celle sur les salaires et les carrières, pour un véritable financement de la protection sociale complémentaire par les employeurs publics.