

SNPTAS CGT Info N° 6
19 novembre 2018

Le 6 décembre vous voterez pour élire vos représentants aux Comités Techniques ministériels et locaux, aux CAP et CCP des différents corps. Les résultats de ces scrutins permettront également de composer les CHSCT, le Comité Central et les comités locaux d'action sociale. La profession de foi de la CGT que vous trouverez avec votre matériel de vote ne permet pas de développer des sujets pourtant essentiels pour votre avenir.

C'est pourquoi le SNPTAS CGT fait le choix de vous informer plus en détail sur dix thèmes en vous présentant nos analyses et nos revendications. Celles-ci sont élaborées par des militants de terrain, avec les syndiqués et sont le reflet des attentes exprimées par les agents au quotidien.

Le vote pour les listes présentées par la CGT le 6 décembre, c'est l'assurance d'être soutenus aidés par des élus engagés, disponibles et proches de vous dans tous les services.

Salaire - Primes - Carrières



© Adobe stock

La grille unique de rémunération avec un point d'indice commun, assure partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération pour les agents de l'Etat.

Depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017.

lire la suite page 2

ANALYSES et REVENDICATIONS

GIEC-Ecologie, Retraites, Action et Protection sociales, Éducation et Sécurité routières, Statut et déprécarisation, **Salaire - primes - carrières**, CHSCT et conditions de travail, Égalité professionnelle et discriminations, Secteur maritime, Action Publique 2022...

>> Retrouver les numéros parus en ligne sur le site : <http://snptas-cgt.net> (Chemin : Accueil du site > ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES > Élections 2018 > Boîte à outils SNPTAS CGT > Campagne > SNPTAS CGT Infos)

#jevotecgt
le6décembre

VOTONS ET FAISONS VOTER CGT

pour la défense,
la reconquête et le développement
des services publics



SALAIRE - PRIMES - CARRIÈRES

SNPTAS CGT info N°6 19 novembre 2018

Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % !

La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

Pourtant l'État et les collectivités locales dépensent moins aujourd'hui (6,4 % du PIB) pour rémunérer leurs agents qu'en 1952 (6,6 % du PIB). La part du PIB consacrée à la rémunération des agents du secteur public s'était sensiblement accrue entre 1969 et 1983 mais depuis vingt ans elle tend à baisser de façon quasi constante et la crise de 2009 n'a qu'à peine inversé la tendance pendant un an ou deux...

La CGT, non signataire en 2016 du projet de protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), notamment en raison de son calendrier trop étalé dans le temps jusqu'en 2020, a dénoncé les conséquences négatives du report en 2019 des revalorisations indiciaires prévues, faisant de l'année 2018 une « année blanche » pour le pouvoir d'achat des agents concernés. Ces revalorisations indiciaires en « trompe l'oeil » dans le cadre des nouvelles grilles, sont uniquement une transformation des primes en points, puisque rien ne change à la rémunération perçue, toutefois ces points compteront pour le calcul de la future pension de retraite.

Le gel de la valeur du point d'indice doit être levé. Il est possible et nécessaire d'augmenter le salaire des fonctionnaires en revalorisant la valeur du point qui détermine leur rémunération. Le principal vecteur de la croissance, c'est la consommation des ménages. Actuellement, celle-ci s'effectue au détriment de l'épargne. Il faut donc relancer le pouvoir d'achat par l'augmentation des salaires.

Dans un tel contexte, la CGT demande :

- une augmentation de la valeur du point et un plan de rattrapage des pertes accumulées ;
- une première mesure de revalorisation au moins équivalente à l'inflation constatée et prévue, pour 2018 et 2019 ;
- l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation ;
- la prorogation du dispositif de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) pour 2019 ;
- l'obligation du critère « à qualification égale salaire égal » pour supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes.

C'est en actionnant le levier de la valeur du point plutôt que celui des régimes indemnitaires que l'égalité salariale sera gagnée.

calculer votre net <http://www.snptas-cgt.net/spip.php?article1474>

SALAIRE - PRIMES - CARRIÈRES



Les régimes indemnitaires regroupent des primes et indemnités très diverses qui peuvent constituer un complément du traitement indiciaire.

Aujourd'hui, la part des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires s'est accrue, modifiant profondément la structure de la rémunération avec toutes les conséquences négatives sur le calcul de la pension de retraite. Cette

augmentation progressive a souvent été une réponse aux luttes des personnels et au gel du traitement indiciaire.

Pour les corps techniques, une dérogation pour maintenir les primes actuelles - ISS (indemnité spécifique de service) et PSR (prime de service et de rendement) - a été demandée par les MTES/MCTRCT et obtenue pour 2018. Mais les textes « Fonction Publique » n'ont pas encore été modifiés. Pour 2019, une nouvelle demande de dérogation du passage au RIFSEEP est à l'arbitrage de la Fonction Publique.

Liens vers les 2 notes de gestion 2018 ISS et PSR à mettre sur le site SN PTAS CGT

Pour les personnels administratifs et assimilés, le gouvernement a instauré un nouveau levier de la rémunération au mérite avec le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP se décline en deux axes :

• L'IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise :

Elle est attachée aux fonctions exercées et remplace les régimes indemnitaires antérieurs, certains compléments de rémunérations en étant exclus (la NBI, le SFT, l'indemnité de résidence, l'IMT, l'indemnité dégressive, les frais de transports domicile/travail, etc...). Elle est non modulable et versée mensuellement et son montant au 1er janvier 2016 ne pouvait être inférieur au montant des primes perçues en 2015 (PFR ou IAT).

L'IFSE favorise une gestion par filières de métiers avec une cotation de tous les postes dans des groupes de fonctions, créant ainsi des barrières à la mobilité extérieure (choisie par l'agent).

L'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, au moins tous les 4 ans (en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise), en cas de promotion de grade.

La CGT, qui a déjà combattu la PFR (prime liée aux fonctions et aux résultats) car elle a creusé les écarts entre agents du même grade selon les postes tenus (ex : jusqu'à 2 000 euros par an entre 2 SA CE), dénonce le gel de la situation et les injustices qui en résultent.

• Le CIA, complément indemnitaire annuel :

il tient compte de « l'engagement professionnel et de la manière de servir » à partir de l'entretien professionnel et de l'appréciation de la valeur professionnelle.

Son attribution est modulable en fonction de l'engagement professionnel, des résultats, de l'implication dans les projets de l'administration, de la capacité à s'adapter aux exigences du poste. Il est limité à un %, fixé par catégorie, du régime indemnitaire total (voir ci-après).

SALAIRE - PRIMES - CARRIÈRES

SNPTAS CGT info N°6 19 novembre 2018

La CGT dénonce le CIA qui est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail, qui conduit à l'accentuation des dérives clientélistes et au favoritisme, à une dégradation des relations au travail.

Aucune revalorisation de l'IFSE est prévue pour 2018 mais des crédits sont réservés pour mettre en œuvre un CIA (non reconductible d'une année sur l'autre) qui s'appuie sur une appréciation unilatérale des chefs de service qui peuvent moduler le montant du taux de référence de 0 à 200 % suivant la classification en 5 groupes de « insuffisante » à « exceptionnelle », la manière de servir de l'agent, en lien avec le avec le CREP (compte-rendu d'entretien professionnel) !

La CGT rappelle le contexte dans lequel la création d'un CIA se met en place : une absence totale de visibilité sur l'avenir des missions et de l'organisation des services dans les prochains mois, la création probable de nouveaux opérateurs et la suppression de milliers de postes d'ici à 2022 promises par le gouvernement.

Le développement de la logique d'objectifs et de résultats risque de conduire les services et donc les agents à se concentrer sur certaines missions, mieux reconnues, au détriment d'autres et de la qualité du service public.

La CGT est opposée au RIFSEEP, qui met fin à la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée.

Le RIFSEEP déconnecte les primes du grade en les attachant à la fonction exercée, d'une part, et aux résultats de l'évaluation (à l'entretien professionnel) d'autre part.

Elle a déposé un recours devant le Conseil d'Etat contre la note de gestion ministérielle du 30 septembre 2016, fixant les règles de mise en œuvre du RISEEP pour l'année 2016 dans les services des MTES/MCT.

La CGT revendique l'intégration des primes dans le traitement indiciaire après revalorisation (par intégration du CIA dans l'IFSE avec un coefficient 1), pour une prise en compte totale dans la retraite.

Elle dénonce le CIA 2018 outil opaque et facteur d'inégalité individualisé et subjectif par nature, qui aggrave et multiplie les injustices au sein des collectifs de travail.

Elle condamne l'abrogation de la circulaire du 3 août 2012 avec la suppression de toute concertation indemnitaire, remettant en cause le rôle des représentants des personnels pour défendre les droits individuels et collectifs des agents et garantir l'équité de traitement et le respect des règles.

La CGT encourage les agents à exiger la notification de leur régime indemnitaire 2016, 2017 et 2018 et soutiendra tous les recours hiérarchiques ou auprès du DRH,

SALAIRE - PRIMES - CARRIÈRES

président des CAP (jusqu'en 2017 car possibilité abrogée dans la note de gestion RIFSEEP 2018), et tous les recours devant le Tribunal Administratif.

Exemple d'application du CIA dans une DREAL

DREAL

Répartition du CIA par tranches

Année 2018

| | Nb d'agents par tranches | | | | | | | | | | NOMBRE TOTAL D'AGENTS | | ECART PAR RAPPORT AU TAUX DE REFERENCE % | |
|-------------------------------------|--------------------------|----------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|-----------|----------|----------|-----------------------|------------|--|--------|
| | 0<CIA<0,51 | | 0,51<CIA<0,81 | | 0,81<CIA<1,21 | | 1,21<CIA<2,01 | | CIA>2,01 | | H | F | H | F |
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | | | | |
| Corps des AAE et AUE et CTSS | | | | | | | | | | | | | | |
| A (AAE et CTSS) | 1 | | | 3 | 2 | 17 | 2 | 11 | | | 5 | 31 | -6,4 % | +5,9% |
| A+ (APAE, AHC, CAEDAD, AUE, AU EC) | | | | | 5 | 6 | 2 | 3 | | | 7 | 9 | +5 % | +5,3 % |
| Corps des ASS | | | | | | | | | | | | | | |
| ASS ET APSS | | | | | 2 | 7 | | | | | 2 | 7 | -3 % | -3 % |
| Corps des SA | | | | | | | | | | | | | | |
| SA CN | | | 3 | 4 | 18 | 17 | | 11 | | | 21 | 32 | -3,9 % | +3,6 % |
| SA CS | 1 | | 4 | 3 | 19 | 12 | | 8 | | | 24 | 23 | -9,2 % | +6,4 % |
| SA CE | | | 3 | 1 | 13 | 23 | 6 | 10 | | | 22 | 34 | +3,3 % | +8,4 % |
| Corps des AA AE | | | | | | | | | | | | | | |
| AA AE | | | | 2 | | 5 | | 5 | | | 0 | 12 | / | +13 % |
| AAP2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 22 | 2 | 12 | | | 9 | 40 | -8 % | +5 % |
| AAP1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 30 | 1 | 7 | | | 6 | 43 | -13 % | +4 % |
| Corps des ATAE | | | | | | | | | | | | | | |
| ATAE | | | | | | | | | | | | | / | / |
| ATP2 | | | | | 7 | 1 | | | | | 7 | 1 | +3 % | +3 % |
| ATP1 | | | | | | | | | | | | | / | / |
| Ensemble des corps | 4 | 2 | 14 | 23 | 72 | 140 | 13 | 67 | 0 | 0 | 103 | 232 | | |

SNPTAS CGT info N°6 19 novembre 2018

SALAIRE - PRIMES - CARRIÈRES

Les taux appliqués à la DREAL

| PALIERS | A+ | | A dont ASS | | B | | C | |
|---------|-------|---------|------------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | TAUX | MONTANT | TAUX | MONTANT | TAUX | MONTANT | TAUX | MONTANT |
| 1 | 5 % | 40 € | 5 % | 35 € | 5 % | 18 € | 5 % | 10 € |
| 2 | 72 % | 576 € | 72 % | 504 € | 73,8 % | 262 € | 78 % | 156 € |
| 3 | 97 % | 776 € | 97 % | 679 € | 98,8 % | 351 € | 103 % | 206 € |
| 4 | 122 % | 976 € | 122 % | 854 € | 123,8 % | 439 € | 128 % | 258 € |
| 5 | 147 % | 1 176 € | 147 % | 1 029 € | 148,8 % | 528 € | 153 % | 306 € |

Exemples : Corps des AAAE – Adjoints Administratifs principal 2ème classe :

2 agents auront un CIA de **10 euros**

8 agents - CIA de 156 euros

25 agents - CIA de 206 euros

13 agents - CIA de **258 euros**

Corps des Attachés Administratifs

1 agent - CIA de **40 euros**

3 agents – CIA de 576 euros

19 agents – CIA de 776 euros

13 agents – CIA de **976 euros**

Carrières :

Dans l'exercice des missions de service public, les fonctionnaires sont soumis aux décisions politiques et aux alternances électorales. Dépendants d'un lien de subordination à l'égard des autorités politiques, ils doivent pouvoir malgré cela, préserver l'intérêt général. C'est pourquoi ils sont titulaires de leur grade et non de leur emploi.



Le système dit de la « carrière » a vocation à garantir à tous les fonctionnaires des règles collectives d'évolution de salaires et carrière.

SALAIRE - PRIMES - CARRIÈRES

Chaque fonctionnaire appartient à un corps classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque corps ou cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composé de plusieurs échelons. Au cours de sa carrière, l'agent bénéficie d'avancements d'échelon et éventuellement de promotion.

L'avancement permet à l'agent au sein de son corps et s'il réunit certaines conditions, une évolution de carrière. Par exemple : passage de SACDD classe normale à SACDD classe supérieure. C'est une garantie de carrière possible pour tous les agents dans leurs corps qui ne doit pas être déterminée par les fonctions.

L'avancement intervient par voie d'inscription à un tableau d'avancement (TA) ou par concours professionnel.

Chaque année, l'administration transmet aux services la liste des agents « promouvables ». Pour bénéficier d'un avancement il faut remplir des conditions statutaires - d'ancienneté dans les services publics, dans le grade - et des critères de gestion spécifiques tels que compétences, manière de servir.... Certains services utilisent des critères supplémentaires.

La CGT dénonce l'illégalité des critères non transparents et s'est engagée dans le respect de critères de gestion clairement affichés, à savoir la date d'entrée dans la fonction publique, la date d'entrée dans le corps et la date d'entrée dans le grade source.

La promotion permet à un agent d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. C'est le changement de catégorie de C en B, de B en A, etc. Elle a lieu au choix sur une liste d'aptitude (LA) ou après examen professionnel.

Les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion sont d'abord proposés par la direction de leur service après une concertation locale avec les représentants du personnel. Ils sont choisis parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois d'accueil. Ce choix s'effectue au vue de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés qui sont inscrits ensuite sur une liste d'aptitude.

Qu'il s'agisse d'avancement ou de promotion, un rang de classement est pré-établi par l'administration harmonisatrice au niveau régional (ZGE) et présenté aux organisations syndicales en CAP ou CCP (pour les contractuels) qui statue et valide les promotions.

La CGT déplore que tous les dossiers des agents remplissant les conditions statutaires ne soient pas remontés jusqu'à la CAP. Elle revendique la création d'une concertation au niveau de l'harmonisation ZGE.

La CGT exige l'augmentation des taux et du nombre de promotions basés sur des ratios promus/promouvables qui induisent un nombre limité d'avancement de grade ou de promotions et amplifient les inégalités entre les agents.

SALAIRES POUVOIR D'ACHAT



POURQUOI LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES SONT INDISPENSABLES

Rappelons brièvement la situation: depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017.

Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 %!

La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

Cette injustice sociale et cette ineptie économique détérioreront comme jamais le pouvoir d'achat de tous les agents et plongeront un grand nombre d'entre eux dans des difficultés extrêmes.

En outre, depuis qu'elle est menée (grosso modo, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix), cette politique de très faible revalorisation et maintenant de gel du point, plonge l'ensemble des salaires et des déroulements de carrière dans un état alarmant de dégradation.

En effet, l'obligation légale de ne pas laisser sombrer le salaire minimum de la Fonction publique en dessous du SMIC contraint les gouvernements successifs à prendre des mesures – au demeurant insuffisantes – concentrées sur les très bas salaires.

Mais, comme tout le reste des traitements ne connaît pas d'augmentation, c'est le délabrement assuré pour le plus grand nombre!

QUELQUES CHIFFRES SUFFISENT À LE DÉMONSTRER:

- En 2018, plus d'un million d'agents sont payés entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et encore, c'est beaucoup moins pour ceux qui sont à temps incomplet imposé). C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans!
- En 2018, un agent de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56 %. C'était 72 % il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue!



© Adobe stock

Il faut le souligner, ces données, hautement et tristement parlantes, intègrent pourtant toutes les mesures catégorielles intervenues dans la période (dont les premières dispositions PPCR).

UN AUTRE EXEMPLE, CELUI-CI TOURNÉ VERS L'AVENIR, EN DIT AUSSI SUFFISAMMENT LONG :

- Si la valeur du point devait rester gelée jusqu'en 2021 inclus (dernière année entière de la mandature), un agent de catégorie A (un attaché par exemple) sera recruté 13 % au-dessus du SMIC (en prenant l'hypothèse d'un SMIC ne bénéficiant d'aucun « coup de pouce » jusqu'à 2021). Le même cadre de catégorie A était recruté 50 % au-dessus du SMIC il y a 20 ans !
- En l'absence de mesure salariale générale, le premier grade de la catégorie C sera recruté au SMIC dès 2020, celui de la catégorie B en 2022 et pour la catégorie A en 2025 ou 2026!... Quelle magnifique perspective!

Pour préserver la grille indiciaire, pour mieux reconnaître les qualifications, pour améliorer les déroulements de carrière et pour augmenter le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, il est donc absolument indispensable de revaloriser la valeur du point.

C'EST CE QUE LA CGT CONTINUE ET CONTINUERA DE REVENDIQUER !

NOS REVENDICATIONS SONT PARFAITEMENT FINANÇABLES

On objecte souvent que les revendications que, notamment, la CGT met en avant ne peuvent être satisfaites – voir seulement envisagées – car il n'existe pas de moyens pour les financer. Rien n'est plus faux.

Arrêtons-nous sur deux d'entre elles

))) Les augmentations salariales

En année pleine, une revalorisation de la valeur du point de 1 % entraîne une dépense d'environ 1,8 milliard d'Euros.

À la CGT, nous considérerions comme une avancée significative une augmentation de 2 %, intervenant de manière rapide, même si elle ne pourrait pas l'être pour solde de tout compte.

Un premier calcul conduit à une dépense supplémentaire de 3,6 milliards d'euros pour satisfaire cette première mesure d'urgence.

Mais, en réalité, ce n'est pas le chiffrage qu'il convient de retenir.

En effet, les agents de la Fonction publique – comme les autres travailleurs – s'acquittent de cotisations sala-

riales et d'impôts en particulier sur le revenu.

Or, les 3,6 milliards englobant toutes les cotisations des employeurs publics, il est donc juste et indispensable de prendre également en compte les recettes pu-

bliques générées par une augmentation de la valeur du point.

Une fois ce paramètre intégré, la dépense nette se situe aux environs de 2,4 milliards d'euros pour les 2 % de revalorisation.

))) Les créations d'emplois

À l'inverse des libéraux, qui font des fonctionnaires une simple variable d'ajustement économique, la CGT estime que le nombre d'emplois dans la Fonction publique ne peut être appréhendé qu'au regard des missions publiques assurées pour l'ensemble de la population et le progrès social.

Faisant une priorité de l'intérêt général, nous avons en conséquence la volonté que le service public soit rendu de manière optimale en même temps que les conditions de travail puissent être améliorées.

C'est donc en toute logique que nous demandons l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois qui mettent d'ores et déjà en péril l'exercice des missions essentielles pour les citoyens et détériorent gravement la vie au travail des agents.

Au-delà, nous assumons de réclamer des créations d'emploi dans les nombreux secteurs qui en ont besoin.

Comme pour les salaires, la CGT est prête à négocier sur un plan pluriannuel pour effectuer les mises à niveau indispensables.

Mais, sur cette question aussi, il faut des mesures urgentes. Selon nous, entre 75 000 et 100 000 créations d'emplois sont indispensables dès 2019 sur les trois versants de la Fonction publique.

Ce socle minimal entraînerait entre 2,2 et 3 milliards d'euros de dépenses annuelles.

»» **Le financement de nos revendications.**

Si l'on reprend les deux axes revendicatifs évoqués ci-dessus, le besoin de financement est compris entre 4,6 milliards d'euros et 5,5 milliards d'euros.

Plusieurs pistes peuvent être mises en avant pour dégager les sommes nécessaires à leur financement.

Nous insisterons ici sur deux d'entre elles :

1- Le rétablissement de l'ISF

La suppression parfaitement inique de cet impôt et le nouveau système mis en place qui favorise les plus fortunés, coûtent environ 3 milliards d'euros annuels aux finances publiques au bénéfice de seulement 150 000 à 200 000 personnes.

Si l'augmentation des salaires de plus de 5 millions d'agents et le recrutement de plusieurs dizaines de milliers d'emplois de fonctionnaires constituent un investissement pour le financement de la protection sociale, pour une croissance pérenne et pour la justice sociale, a contrario la suppression de l'ISF est totalement stérile s'agissant de l'intérêt général, fortement pénalisante pour les recettes publiques et absolument indéfendable au titre de l'équité la plus élémentaire.

Dans un souci de justice et d'efficacité, nous proposons donc le rétablissement de l'ISF.

2- Rééquilibrer les aides aux entreprises

Les aides aux entreprises via les dépenses publiques ont bondi de manière stratosphérique ces dernières années, ce qui, en revanche, n'est nullement le fait de la masse salariale des agents de la Fonction publique : plus 3,8 points de PIB dans le premier cas (soit environ 80 milliards d'euros annuels de dépenses supplémentaires), stabilité et même légère régression dans le second.

L'accroissement vertigineux de l'aide de l'État aux entreprises a eu comme effet concret et mesurable... la hausse du chômage !

Si, par exemple, on procédait à une réduction de 5 % du montant global affecté à ces dépenses, on dégagerait ainsi une somme de 6 milliards d'euros.

Et, cependant, l'enveloppe destinée à l'aide aux entreprises serait toujours supérieure de 180 % à celle d'il y a 15 ans ! Quant aux comparaisons internationales, souvent utilisées de manière abusive, elles nous permettent de constater que, même avec cette diminution minime, la ligne budgétaire des « affaires économiques » de la France demeurerait supérieure de 2,2 points de PIB à celle de l'Allemagne et d'1,2 point à la moyenne de l'Union Européenne.

À partir de ces deux illustrations, on pourrait rendre disponible 9 milliards d'euros (3 milliards de recettes supplémentaires et 6 milliards de dépenses en moins) pour les investir dans la satisfaction de mesures socialement et économiquement utiles.

On observe d'ailleurs que, la réponse aux deux axes revendicatifs exposés en amont « ne coûtant » qu'environ 5 milliards d'euros, il resterait de la marge pour réfléchir à d'autres dispositifs participant au progrès social.

En tout état de cause, nos propositions permettent de satisfaire de légitimes exigences tout en n'alourdisant pas les prélèvements dits obligatoires et en ne creusant pas le déficit et la dette publique.



#jevotecgt
le 6 décembre
des femmes et des hommes artisans du quotidien

DES DÉPENSES PUBLIQUES TROP ÉLEVÉES...

AH BON ?

C'est la vérité révélée – pour ne pas dire la formule magique – répétée jusqu'à l'indigestion par l'exécutif, les libéraux, les cohortes de pseudo-experts qui trustent les médias : l'excès de dépenses publiques est la cause de tous les maux !

Trop de dépenses publiques donc et, avec elles, le cauchemar de la dette et du déficit qui entraîne une croissance en berne et un chômage massif. La messe est dite, circulez, il n'y a plus rien à voir...

Pourtant, la réalité est bien éloignée de ces incantations péremptoires.

Le Danemark et la Finlande sont deux pays où les dépenses publiques sont – et ont été – égales ou

supérieures à celles de la France.

Depuis des années, la croissance y est cependant supérieure à celle de la moyenne de l'Union Européenne et les taux de chômage (7,9 % pour la Finlande et 5,4 % pour le Danemark) nettement inférieurs à ceux de la France et, pour le Danemark, inférieur à la moyenne de l'UE.

De 2009 à 2012 inclus, pour lutter contre la crise, les États-Unis ont porté leur déficit public à 13 % du PIB (soit 2 fois plus que la France sur la même période et 5 fois plus qu'aujourd'hui).

Pourtant, dans le même temps, le taux de chômage a reculé fortement passant de 10 % à 7,8 % !

**DAVANTAGE DE CROISSANCE, MOINS DE CHÔMAGE :
FINALEMENT, LA DÉPENSE PUBLIQUE... CE N'EST PAS SI MAL !**

MA VOIX DOIT COMPTER
LA CGT,

**VOTRE
MEILLEUR
ATOUT !**

Le 06
décembre
2018
**ÉLECTION
FONCTION
PUBLIQUE**



Précarité à vie



NOM Prénom :

Date et signature :

Adresse :

Téléphone / Courriel :

Service ou établissement :

Bulletin d'adhésion

adhérer en ligne (<http://snptas-cgt.net/spip.php?rubrique36>)

#jevotecgt
le 6 décembre

VOTONS ET FAISONS VOTER CGT

pour la défense,
la reconquête et le développement
des services publics





prochaine parution :

SNPTAS CGT INFO N°7

"CHSCT - conditions de travail"

vendredi 23 novembre 2018