



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.

D'ailleurs, une enquête récente de l'IFOP, réalisée en novembre 2010, souligne 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, en particulier, le gel de la valeur du point sur 2011, 2012 et 2013 sont rien moins que désastreuses

A juste titre, la CGT considère que la page des retraites n'est pas tournée.

Peut-être n'est-il pas superflu de rappeler qu'il ne peut y avoir de bonnes retraites sans bons salaires.

Au moment où 6 organisations syndicales de la Fonction publique (CGT, CFDT, CFTC, FSU, SOLIDAIRES et UNSA) vont lancer une campagne pétitionnaire sur les salaires, la commission exécutive de l'UGFF a estimé nécessaire et opportun de mettre à disposition des argumentaires renouvelés et actualisés.

C'est l'objectif des 4 fiches que vous trouverez ci-jointes.

Elles se veulent avant tout des outils militants permettant d'aller au débat avec les agents.

Elles peuvent – et elles doivent même – être consommées sans modération.

Bien fraternellement

Le Secrétaire Général
Jean-Marc CANON

Salaires : quelques vérités très bonnes à dire

La valeur du point

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.

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.

Gardons en mémoire, par exemple, qu'en 1974, la valeur du point a connu une augmentation de 16% pour une inflation de 13,7 %.

Où en est-on aujourd'hui ? :

- Depuis le 1^{er} janvier 1984, par rapport à l'IPC, la valeur du point a perdu

23,5 %

- Depuis le 1^{er} janvier 2000, date à partir de laquelle aucun accord salarial stricto sensu ne s'applique (le dernier a été signé par 4 organisations en 1998 et couvrait 2 années, 1998 et 1999), la perte est de

8,9 %

La grille indiciaire

Pour faire passer la pilule et/ou masquer les réalités, les gouvernements successifs ont mis en place des « outils » de mesure tendancieux et dangereux.

Il s'agit, en particulier, du Salaire Moyen par Tête (SMT) et de la Rémunération Moyenne par Personne en Place (RMPP). Ces 2 « instruments », même s'ils ont quelques différences, reposent sur une logique similaire : faire rentrer dans l'estimation de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires, les mesures catégorielles, les effets de carrière, etc.

Des conséquences désastreuses sur les qualifications :

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.

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 %. (ou, dit autrement, son salaire n'aura progressé que de 1,7 %).
- En échelle 4, cette situation ne durera que..... 10 ans !

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

- Même avec la fameuse réforme de la catégorie B (le Nouvel Espace Indiciaire), le recrutement dans le 1^{er} grade s'effectuera à **1,8 % au-dessus du SMIC.**

Ce seul aspect confirme, s'il en était besoin, combien la CGT a eu raison de ne pas cautionner ce dispositif.

- Enfin, la catégorie A verra son 1^{er} échelon de la carrière type émerger à **14,7 % au-dessus du SMIC.**

Pour des agents recrutés en moyenne à bac + 4/ bac + 5, voilà une belle reconnaissance des qualifications et des missions à exercer.

Dernier point : rappelons que, en 1986, le 1^{er} échelon de la catégorie B était encore 24 % au-dessus du SMIC.

Le net à percevoir :

Avec la mise en place du Régime Additionnel de la Fonction publique (le RAFP), fond 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 de l'aggravation de leur perte de pouvoir d'achat.

Primes et rémunération à la performance

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 des dernières années :

Dans la Fonction publique de l'Etat, hors Indemnité de Résidence (IR) et supplément Familial de Trait (SFT), 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 obtenue (ou a été consentie) pour en quelque sorte pallier la perte de la valeur du point sur la même période (voir fiche n°1).

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'émergent* » **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.

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 juste et 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 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 ce n'est pas qu'ils sont contraires – à l'intérêt général et aux missions de la Fonction publique.

Et ce n'est pas que la CGT qui le dit.

Des chercheurs (Holmstrom et Milgrom) ont mis en évidence que « *si une tâche est facile à mesurer et rémunérer alors qu'une autre est difficile à repérer et à valoriser en salaire, payer en fonction d'un indicateur lié uniquement à la première tâche revient à désinciter l'employé à accomplir la deuxième tâche* ».

Dans une étude de l'EDHEC de 2006, une directrice de recherche, Maya Bacache-Beauvallet, indique dans sa conclusion : « *des primes uniquement fondées sur des indicateurs quantitatifs de performance individuelle comportent un risque certain d'atteinte à la qualité et à l'égalité de l'usager devant le service public qui fondent leur existence* ».

On ne saurait mieux dire !

✚ 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 consacrés au paiement des personnels puissent globalement augmenter ?

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

Primes et RAFP :

Rappelons-le : la CGT se prononce pour la mise en extinction du Régime Additionnel de la Fonction publique (FAFP).

Ceci étant, l'assiette sur laquelle repose les cotisations (5 % salarié, 5 % employeur) est actuellement plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut.

Il y avait déjà eu quelques exceptions à cette règle : GIPA, rachat CET...

Il est à peu près avéré que ce plafond sautera si le régime indemnitaire augmente encore.

Les salaires de la Fonction publique dans l'économie

Rappelons d'abord une donnée majeure : lorsqu'on les rapporte aux richesses créées (au 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 % de PIB en moins, soit environ 13 milliards d'euros

On est donc bien loin des discours matraqués par certains comme quoi l'ensemble de la masse salariale versé aux actifs et aux retraités constituerait un poids toujours plus lourd pour l'économie.

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 (voir la fiche n°1).

A partir de 2 exemples complémentaires, vérifions si les faits confirment les affirmations de nos doctes dirigeants.

Les crédits consacrés aux personnels :

Certes, nous dit-on, les revalorisations de la valeur du point sont « *contenues* » (ce qui relève de l'euphémisme).

Mais, continue-t-on, les efforts consentis sur les mesures catégorielles – avec, en particulier, le retour de 50 % des crédits liés aux suppressions d'emplois – compensent largement cela et, globalement au bout du compte, les enveloppes consacrées à la rémunération des agents n'ont jamais été aussi élevées.

Qu'en est-il vraiment ?

Sur le total des sommes nouvelles consacrées à la valeur du point et aux mesures catégorielles, les chiffres fournis par la DGAFP donnent les indications suivantes :

- ↪ 2004 : 0,791 milliard d'euros
- ↪ 2005 : 1,120 milliard d'euros
- ↪ 2006 : 1,415 milliard d'euros
- ↪ 2007 : 1,208 milliard d'euros
- ↪ 2008 : 0,898 milliard d'euros
- ↪ 2009 : 1,096 milliard d'euros
- ↪ 2010 : 1 milliard d'euros (estimation)

Il apparaît clairement que les propos gouvernementaux sont des allégations mensongères et les enveloppes budgétaires concernées sont, en euros constants, au mieux en stagnation et, par rapport à 2005 et 2006, en très nette régression.

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.

Le fameux retour catégoriel de 50 % des supposés gains engendrés par ce jeu de massacre devrait donc représenter **entre 1,2 et 1,5 milliards** d'euros en 2010.

Il est donc avéré que, pour la majeure partie, cet argent est utilisé à autre chose.

Loi TEPA contre revendications de la CGT :

On le sait : la loi TEPA de 2007 à trouver à s'appliquer dans la Fonction publique.

Pour la première fois, sur l'année 2009, des données a peu près exploitables existent :

Or, qu'observe-t-on ?

Sur les 3 versants de la Fonction publique, les rémunérations nouvelles liées aux heures supplémentaires de la loi TEPA sont estimées entre **400 et 500 millions** d'euros.

Dans le même temps, la défiscalisation et l'absence de cotisations sociales sur la globalité des heures supplémentaires (un autre aspect de la loi TEPA) a « *asséché* » les ressources issues de ces contributions à hauteur de **400 à 450 millions** d'euros.

Au total, le coût de la loi TEPA s'établit donc entre **800 et 950 millions** d'euros sur 2009.

Si à partir du 1^{er} janvier 2009, on avait augmenté de 1 % supplémentaire la valeur du point, cette mesure aurait « *coûté* » 1,2 milliard d'euros en année pleine.

Dans le même temps, cette majoration aurait apporté environ **350 à 400 millions** de recettes au titre des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

Globalement, au bas des colonnes « *recettes et dépenses* », 1 % en plus pour la valeur du point, c'est donc entre **800 et 850 millions** d'euros.

C'est strictement équivalent au coût de la loi TEPA.

Sauf que, cette fois-ci, c'est juste socialement, sain pour le système de rémunération et efficace économiquement, pour s'en tenir aux principales différences.

Action sociale : ne pas confondre pouvoir d'achat et rémunération

Vous le savez, la loi n°836634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (modifiée par la loi n°2007-148 du 2 février 2007, art 26) précise que *"les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs..... à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.*

L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propre à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier, à titre exclusif, la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes. "

L'action sociale n'est pas un élément de rémunération

Cette affirmation est la codification par le gouvernement de ce que nous avons imposé par l'action et dans la pratique. Les droits imposés par la lutte sont souvent assortis de réserves, de possibilités de détournement et c'est déjà le cas, par exemple, pour la gestion de l'action sociale qui fait désormais l'objet d'appel à concurrence.

Aujourd'hui, la définition de l'action sociale est aussi en but à des tentatives gouvernementales de remise en cause sous diverses formes.

↳ La loi organique des lois de finances peut entretenir l'ambiguïté car la participation des employeurs publics au financement des prestations sociales est en partie inscrite au chapitre *"dépenses des personnels"*. Toutefois, dans les trois catégories de dépenses inscrites à ce chapitre, le législateur ne confond pas celles relatives aux rémunérations d'activité avec celles relatives aux prestations sociales et allocations diverses qui incluent d'ailleurs les prestations CAF, CLD.... Cela n'empêche pas la présentation

du programme 148 relatif à la Fonction Publique, en loi de finances 2011, de dire que *"l'action sociale est une composante de la rémunération globale des agents publics prise en compte dans les négociations salariales"*.

Pour l'UGFF CGT la participation des employeurs publics au financement de l'Action Sociale n'est pas à confondre avec une prime, ou une indemnité.

Il faudra toutefois encore se battre pour faire appliquer la loi et c'est une dimension de notre action revendicative et de la démarche de l'UGFF CGT.

↳ La transformation des prestations collectives en prestations individuelles concourent à identifier le niveau de la participation des employeurs par prestation et par agent. Ce qui permet tous les abus, en particulier de confondre cette

participation avec un avantage en nature qui serait soumis à cotisation sociale, conformément à l'art L242 1 alinéa 1 du code de la sécurité sociale....et pourquoi pas à l'impôt sur le revenu pendant qu'ils y sont ?

Pour la CGT, une circulaire prise en application de la loi statutaire et du décret de janvier 2006 relatif à l'action sociale des agents de l'état doit prévoir l'exonération de toutes cotisations sociales et de toute imposition (IR et CSG).

La participation des employeurs est du pouvoir d'achat

L'agent bénéficie d'une aide de son employeur augmentant son pouvoir d'achat, lorsqu'il:

- peut accéder à un logement locatif réservé (droit de réservation fiancé sur crédits sociaux) près de bailleurs sociaux et qu'il règle de ce fait un loyer moins couteux que celui relatif au marché privé,
- peut contracter un emprunt pour accéder à la propriété, ou rénover son bien, ou l'adapter à son handicap, à un taux d'intérêt inférieur au taux usuel parce que l'employeur l'aura bonifié,
- peut déjeuner dans un restaurant collectif administratif à un tarif moindre que le cout de revient du repas de qualité à proximité de son lieu de travail,
- peut placer son enfant dans la crèche de son quartier ou de sa cité administrative, à tarif réduit car des berceaux auront été réservés à cette intention ou/et bénéficier d'une aide financière (chèque emploi service universel) pour en régler la note,
- peut partir en vacances dans une résidence gérée par une association de son ministère qui pratique une politique de tourisme social et une grille tarifaire sociale, et peut payer ses vacances avec son plan "*chèque vacances*" bonifié par son employeur,
- peut envoyer ses enfants en colonies, en séjours linguistiques à l'étranger, en centres de loisirs... à un tarif aidé socialement et en toute sécurité due à la qualité du projet pédagogique,
- peut bénéficier d'une aide au maintien à son domicile lorsqu'un accident de la vie lui faire perdre son autonomie, etc. mais ne rêver pas, possibilité ne signifie pas droit en terme d'action sociale, d'ailleurs les prestations sociales sont dites facultatives à l'opposé des prestations familiales dites obligatoires.

La faiblesse des crédits sociaux fait peu d'élus, car les critères d'octroi aux prestations ne dépendent pas des besoins des agents mais de l'enveloppe de crédits disponibles - 698 millions d'euros dont 138.5 millions d'euros au titre de l'action interministérielle.

0.8 % de la masse salariale (hors pensions) consacrés à plus de 2 millions d'agents dans les ministères et près de 300 000 dans les EPA, sans compter leur famille et les pensionnés, n'est pas à la hauteur des ambitions de l'employeur état qui veut se comparer aux grandes entreprises privées. Le taux à la CAF est de 2.75 %, chez Renault de 2.05 % etc.

L'UGFF CGT revendique des crédits sociaux à hauteur de 3 % de la masse salariale et des pensions pour développer et harmoniser entre les agents bénéficiaires, et quelque soit leurs lieux de travail et leurs employeurs, les prestations sociales et les conditions d'octroi, dont 1 % pour la réponse aux besoins de se loger dignement.