



SERMIP-CFDT 82

Retrouvez les informations complètes sur le site de l'UFETAM : [www.cfdt-ufetam.org](http://www.cfdt-ufetam.org)

## Partager les richesses !

Ras le bol fiscal, matraquage fiscal, il ne se passe plus un jour sans que les médias et leurs chroniqueurs tapent à bras raccourcis, sur les prélèvements obligatoires qui seraient trop élevés en France et sur la dépense publique qu'il faudrait absolument réduire.

Et haro sur ces millions de fonctionnaires qui seraient trop

nombreux, sur cette protection sociale que faute de croissance, nous ne pourrions plus nous payer ! D'ailleurs, regardez ailleurs, les prélèvements obligatoires sont moins élevés qu'en France.

Et c'est vrai que la France a, avec le Danemark, l'un des taux de prélèvements obligatoires les plus élevés. Mais cela tient au fait que certaines dépenses en matière de santé, d'éducation, de retraite sont beaucoup plus socialisées en France qu'ailleurs. Les dépenses de santé sont couvertes à 77% par les prélèvements obligatoires en France contre seulement 48% aux Etats Unis. De même, les retraites publiques pèsent 6% du PIB au Etats unis contre 12% en France. La contrepartie pour les ménages aux Etats Unis, c'est la souscription à des assurances privées qui pèsent lourdement sur leur niveau de vie. Et chacun connaît l'énorme endettement des étudiants américains pour s'inscrire à l'université.

Ainsi en France, les dépenses publiques sont aussi un puissant levier pour la solidarité et la cohésion sociale. Et c'est justement cette solidarité que la population la plus aisée remet aujourd'hui en cause.

Pour contrer cette offensive anti fiscale, le 1<sup>er</sup> ministre a souhaité engager une remise à plat de notre fiscalité. Nous ne pouvons qu'accueillir favorablement cette démarche. Pour autant il faudra juger sur pièce, un simple toilettage pour rendre plus lisible notre système fiscal ne suffira pas. L'augmentation des impôts et taxes pour les ménages, y compris pour les plus modestes, est bien la conséquence d'une politique du gouvernement qui allège les coûts des entreprises (crédits compétitivité emploi) et compense cette baisse par une augmentation des impôts et taxes sur les ménages.

Cette réforme fiscale que nous attendons doit rétablir une véritable progressivité de l'impôt, plus on gagne et plus on paye en proportion de ses revenus. C'est non seulement une question de justice sociale, mais c'est également utile à l'économie : plus on descend dans l'échelle sociale, plus chaque euro de gagné est réinjecté dans l'économie sous forme de dépense.

Il faut partager les richesses ! C'est aussi ce que diront les fonctionnaires dans l'action pour les salaires, la semaine du 9 au 13 décembre.

### SOMMAIRE

Edito Page 1

Halte à la baisse du pouvoir d'achat déclaration intersyndicale Page 2

Le salaire des fonctionnaires baisse Page 2

Situation difficile pour la catégorie C Page 3

La catégorie B n'est pas mieux lotie Page 4

La catégorie A n'est pas épargnée Page 4

### Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom Prénom : .....

Grade : .....

Service : .....

Adhère à la CFDT : .....

Date : .....Signature

À retourner auprès d'un militant CFDT de votre service

## Halte aux baisses de pouvoir d'achat !

Les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FSU, Solidaires et UNSA exigent une autre politique salariale dans la Fonction publique.

Elles dénoncent une situation de plus en plus dégradée :

- depuis le 1er juillet 2010 la valeur du point est gelée et la reconduction de ce gel est annoncée pour 2014, conduisant à une perte considérable de pouvoir d'achat pour tous les personnels quels que soient leur statut et le versant dont ils relèvent ;
- une dépréciation des carrières et un tassement des grilles qui ont atteint des niveaux insupportables, mis en évidence par l'INSEE dans un rapport publié cet été.

En 2011, les salaires moyens ont baissé dans la Fonction publique : -0,1 % dans le versant État, -0,8 % dans le versant territorial et -0,6 % dans le versant hospitalier.

Cette conséquence désastreuse n'est pas un fait isolé car la politique d'austérité qui perdure et concerne les millions d'agents de la Fonction publique s'avère chaque année plus pénalisante : les bas salaires se multiplient, près d'un agent sur cinq touche une rémunération proche du SMIC et les déroulements de carrière sont souvent inexistantes.

Ce ne sont ni les mesures d'urgence pour la catégorie C dont la portée reste très limitée ni la négociation à venir sur les « parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » qui pourront répondre à l'impérieuse nécessité de mesures salariales d'ampleur pour 2014.

Les organisations syndicales de la Fonction publique revendiquent :

- des mesures générales, notamment par l'augmentation de la valeur du point, pour assurer la progression du pouvoir d'achat (et lutter contre l'érosion des carrières) ;
- une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications ;
- une amplitude réelle des carrières.

Elles appellent les agents des trois versants de la Fonction publique à se mobiliser et à organiser dans la semaine du 9 au 13 décembre 2013 toute forme d'action locale pour sensibiliser l'opinion publique et alerter les responsables publics, élus locaux et parlementaires.

# Les salaires des fonctionnaires baissent

L'Insee a publié sa dernière enquête sur l'évolution des salaires des fonctionnaires en 2011. Cette enquête est basée sur les rémunérations nettes moyennes (cotisations sociales déduites). Cela signifie que, dans ce calcul, sont intégrées les augmentations perçues par les agents au titre des changements d'échelon et de promotion, des gains d'indice supplémentaires (par exemple pour les agents C suite aux augmentations du

SMIC), le régime indemnitaire...etc. Malgré cela, les salaires moyens de 2011 ont baissé par rapport à ceux de 2010 compte tenu de l'inflation (2,1 %).

Dans la Fonction Publique de l'État, la baisse s'établit à - 0,1 %, à la Territoriale à - 0,8 % et à l'Hospitalière à - 0,6 %.

**Et ce n'est qu'un début, 2011 est la première année du gel de la valeur du point d'indice.**

## Evolution de la valeur du point

Valeur du point brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2002	Valeur du point net au 1 <sup>er</sup> janvier 2002	Valeur du point brut au 1 <sup>er</sup> novembre 2013	Valeur du point (IM) au 1 <sup>er</sup> novembre 2013	Inflation cumulée depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2002	Valeur du point brut si l'inflation avait été appliquée	Valeur du point net si l'inflation avait été appliquée
4,32€	3,65€	4,63€	3,81€	20,15%	5,19€	4,38€

Si la valeur du point 2002 avait suivi l'inflation, sa valeur serait de 5,19€ brut et de 4,38€ net au 1<sup>er</sup> novembre. Certes la valeur du point n'est pas la seule composante du revenu des agents, il y a aussi le régime indemnitaire (qui a pris une proportion importante et n'entre que très partiellement dans le calcul de la retraite) et les mesures catégorielles sur les grilles, les changements d'échelon etc.... mais, même en tenant compte de ces éléments, le pouvoir d'achat moyen selon l'INSEE baisse en 2011 par rapport à 2010.

Et la situation s'est probablement aggravée en 2012 et 2013 et continuera à s'aggraver en 2014 si le gouvernement s'entête à poursuivre la politique salariale actuelle dans la fonction publique. En effet, non seulement le gel de la valeur du

point est maintenue pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive, mais les agents verront leur pouvoir d'achat amputé du fait des augmentations programmées des retenues pour la pension.

Depuis le début du gel de la valeur du point d'indice, la CFDT dénonce cette politique salariale qui met à mal les carrières, et en premier lieu celle des agents C mais aussi les premiers niveaux des carrières des B et A, et qui conduit désormais à une réelle baisse du pouvoir d'achat de l'ensemble des fonctionnaires par rapport à l'inflation malgré les avancements d'échelon, des promotions et le système de la GIPA qui, chaque année, est censé endiguer la perte de pouvoir d'achat due à l'inflation qu'ont éventuellement subie les agents pendant les quatre dernières années.

## Les retenues pour pension en augmentation

La loi sur les retraites en 2010 aligne le montant des retenues pour pension des fonctionnaires sur celles des salariés du privé, soit un taux passant en 2010 de 7,85% à 10,80 % en 2020, ce qui conduit à une augmentation du taux de 0,27 point chaque année.

Mais, en 2012, afin de permettre aux salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans de prendre leur retraite dès leur soixantième anniversaire, les cotisations ont augmenté de 0,15 point fin 2012 puis augmenteront de 0,05 point en 2014, 2015 et 2016.

Suite aux annonces gouvernementales du 27 août, les taux des cotisations augmenteront à nouveau de 0,15 point en 2014, puis de 0,05 point en 2015, 2016, et 2017. Autrement dit, la ponction supplémentaire sur le traitement de 2014 s'élèvera à 0,47 %.

Ainsi, les agents publics vont subir une perte de près d'un demi-point sur leur traitement alors que la valeur du point est gelée depuis 2011 et que les possibilités de promotion sont réduites. La CFDT a demandé et obtenu de la ministre de la Fonction publique un lissage de l'augmentation générale des cotisations.

# Une situation difficile pour la catégorie C

1 <sup>er</sup> janvier 2002		1 <sup>er</sup> novembre 2013		Si l'inflation cumulée était appliquée (20,15%)		Au 1 <sup>er</sup> février 2014		
IM	Salaire net	IM	Salaire net	Salaire net	Gain/perte*	IM	Salaire net	Gain/perte*
<b>Début de la catégorie C</b>								
262	956€	309	1192€	1148€	+43€	316	1220	+72€
<b>Agent au 8<sup>ème</sup> échelon de l'Echelle 3</b>								
308	1124€	319	1231€	1350€	-119€	327	1248,67	-102€
<b>Début de l'échelle 4</b>								
266	971€	310	1196€	1166€	+30€	318	1227€	+61€
<b>7<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 4</b>								
315	1150€	325	1241€	1381€	-140€	327	1248€	-133€
<b>7<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 5</b>								
324	1183€	338	1290€	1421€	-131€	341	1302€	-119€
<b>Fin de la catégorie C</b>								
393	1435€	416	1588€	1724€	-136€	457	1745€	+21€

\*Le gain et la perte sont estimés par rapport au salaire que l'agent aurait touché si l'inflation avait été appliquée.

La situation du début du C s'améliore de 43€ par mois. Cette petite amélioration est liée à la suppression de l'Echelle 2 en 2005 et aux mesures de rajout de points au bas de l'Echelle 3 pour suivre l'évolution du SMIC. Mais c'est au prix d'un tassement des grilles qui annihile tout déroulement de carrière pour les agents : un agent recruté à l'échelle 3 à l'indice 309, gagnera 10 points d'indice pour atteindre au bout de 16 ans le 8<sup>ème</sup> échelon à l'indice 319. Et la situation de l'agent au 8<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 3 était plus favorable en 2002 qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (- 119€ par mois). Et malgré l'amélioration apportée en février 2014 (8 points d'indice en plus), il manquera encore

102€ à son salaire indicé pour rattraper l'inflation intervenue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Le début de l'Echelle 4 connaît une petite amélioration, liée elle aussi aux rajouts de points pour suivre l'évolution du SMIC, mais là encore c'est au prix d'un tassement des grilles. Ainsi, au 7<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 4, après 13 années de carrière, l'agent aura gagné 15 points d'indice et sa situation redevient moins favorable que celle de l'agent au 7<sup>ème</sup> échelon de l'Echelle 4 en 2002 (-140€/mois en novembre 2013 et -133€/mois en février 2014).

Enfin, les chanceux qui atteignent le haut du C voient leur salaire indicé diminuer de

136€ par mois par rapport à ceux de 2002. Cependant, mais au prix d'un rallongement de la durée de carrière pour atteindre le dernier échelon, les agents au 8<sup>ème</sup> échelon et qui ont plus de 4 ans d'ancienneté dans cet échelon seront en février 2014 reclassés au 9<sup>ème</sup> échelon à l'indice 457. Cela concerne essentiellement les personnels de la filière ouvrière et exploitation (CEEP) car ceux des corps équivalents à la filière administrative n'ont accédé au 8<sup>ème</sup> au plus tôt que l'an dernier. Pour ces agents le salaire indicé sera légèrement plus favorable que celui de l'agent en fin de carrière en 2002 (+21€).

## Cas d'école : en intégrant les évolutions de carrière (ne tient pas compte des primes)

Un agent a été recruté au 1<sup>er</sup> janvier 2002 à l'échelle 4 à l'indice 266, avec un salaire net de 971€. Au 1<sup>er</sup> novembre 2013, il est au 6<sup>ème</sup> échelon indice 316, avec un salaire net de 1219€. Son salaire de 2002 actualisé par l'inflation devrait être de 1166€, son salaire indicé a progressé de 53€ après plus de 11 ans de présence dans l'administration. Le 6<sup>ème</sup> échelon de l'Echelle 4 correspondait à un salaire de 1113€ en 2002, réactualisé de l'inflation il devrait aujourd'hui être de 1337€, soit 118€ de plus que le salaire actuel de l'agent.

Un agent était au 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 6<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 4 (indice 305 salaire

net 1113€) ; en 2008, il a obtenu une promotion de grade et reclassé à l'indice immédiatement supérieur au 7<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 5, puis il a déroulé normalement sa carrière, et se retrouve aujourd'hui à l'échelon 8 indice 350 avec un salaire de 1336€ net. Son salaire de 2002 actualisé de l'inflation devrait aujourd'hui être de 1337€, soit 1€ de plus que son salaire actuel et cela en dépit de son évolution de carrière. La nouvelle grille des C qui lui sera appliqué au 1<sup>er</sup> février 2014, lui permettra d'avoir un salaire net de 1355€, soit 19€ de plus que son salaire actuel (1336€). Le 8<sup>ème</sup> échelon de l'Echelle

5 correspondait le 1<sup>er</sup> janvier 2002 à un salaire net de 1226€, réactualisé de l'inflation il devrait être de 1473€ soit 137€ de plus que son salaire actuel.



## La catégorie B n'est pas mieux lotie

1 <sup>er</sup> Janvier 2002		1 <sup>er</sup> novembre 2013		Si inflation appliquée	différence
<b>Début du B entre 2002 et 2013</b>					
IM	Salaire net	IM	Salaire net	20,15%	
290	1058€	314	1212€	1271€	- 59€
<b>Et pour la fin du 2<sup>ème</sup> niveau du B</b>					
488	1781€	515	1966€	2146€	- 180€
<b>Fin du 3<sup>ème</sup> niveau</b>					
513	1872€	562	2146€	2249€	- 103€

Malgré la mise en place du Nouvel Espace Statutaire, un agent qui commence sa carrière au 1<sup>er</sup> échelon du B en 2013 a un niveau de salaire inférieur de 59€/mois par rapport à celui qui a commencé sa carrière en 2002. Pour la fin du 2<sup>ème</sup> niveau, l'agent en 2013 perd 180€/mois, quant à la fin du 3<sup>ème</sup> niveau, les 49 points d'indice supplémentaires n'y changent rien, la perte est de 103€/mois.

## Cas d'école, en intégrant les évolutions de carrière

(Ne tient pas compte des primes) :

Un secrétaire administratif est entré dans l'administration au 1<sup>er</sup> janvier 2002 (indice 290, salaire net 1058€). Il a déroulé sa carrière dans le 1<sup>er</sup> grade du B type. En 2013, il a été reclassé dans le Nouvel Espace Statutaire à l'échelon 7 du 1<sup>er</sup> grade (indice 371, salaire net 1416€). Plus de 11 années de déroulement de carrière et un reclassement dans le NES auront augmenté le salaire indicé de cet agent de 145€/mois, par rapport à son salaire indicé du 1<sup>er</sup> janvier 2002 (1271€ en tenant compte de l'inflation). Si les salaires avaient suivi l'inflation, le salaire indicé cet agent devrait être de 1530€ (B type 7<sup>ème</sup> échelon 2002 = 1274€ de salaire net ; si majoré de l'inflation = 1274€ x 20,15% = 1530€).

Un secrétaire administratif était au 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 6<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade du B

type (indice 335 ; 1223€). Il a déroulé sa carrière normalement jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010, date à laquelle il a obtenu une promotion au grade supérieur et reclassé à l'indice immédiatement supérieur, soit indice 404, au 4<sup>ème</sup> échelon du B type 2<sup>ème</sup> niveau. En 2013 il a bénéficié du reclassement dans le NES reclassé au 9<sup>ème</sup> échelon à l'indice 425 (salaire net 1622€). Son salaire du 1<sup>er</sup> janvier 2002 actualisé de l'inflation devrait être de 1469€. Plus de 11 années de déroulement de carrière, une promotion et un reclassement dans le NES auront augmenté le salaire indicé de cet agent de 152€/mois, par rapport à son salaire du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Si les salaires avaient suivi l'inflation cet agent, devrait avoir un salaire de 1771€ (indice 404 du B type 2<sup>ème</sup> niveau : 1529€ au 1<sup>er</sup> janvier 2002, soit au 1<sup>er</sup> novembre 2013 1529€ x 20,15% = 1771€).

## La catégorie A n'est pas épargnée

1 <sup>er</sup> Janvier 2002		1 <sup>er</sup> novembre 2013		Si inflation appliquée	différence
<b>Début du A administratif et technique entre 2002 et 2013</b>					
IM	Salaire net	IM	Salaire net	20,15%	
348	1270€	349	1332,68	1526	-193€
<b>Milieu du 2<sup>ème</sup> niveau du A administratif et technique*</b>					
625	2281€*	626	2390€*	2740	-350€
<b>Fin du 2<sup>ème</sup> niveau du A administratif et technique</b>					
782	2855**	783	2989**	3430€	- 441€

\*en 2002, il existait 3 niveaux de grade pour les attachés, la réforme de 2005 a fusionné en un seul grade (attaché principal) les attachés de 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classe. Pour établir une comparaison des milieux de grade, nous avons pris le 5<sup>ème</sup> échelon d'attaché principal de 2<sup>ème</sup> classe de 2002 que nous comparons avec le 6<sup>ème</sup> échelon d'attaché principal de 2013. Pour les ingénieurs, le milieu de grade correspond au 4<sup>ème</sup> échelon du 2<sup>ème</sup> niveau (ingénieur divisionnaire).

\*\* la comparaison de la fin de grade est établie à partir de la fin de grade d'attaché de 1<sup>ère</sup> classe en 2002 et de la fin de grade d'attaché principal en 2013. Pour les ingénieurs, il s'agit de la fin de grade d'ingénieur divisionnaire.

## Conclusions générales

Légère amélioration pour les débuts de carrière de la catégorie C. Par contre, la perte au 8<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 3 est de 9,6%, elle est de 11,28% au 7<sup>ème</sup> échelon de l'Echelle 4, de 10% au 7<sup>ème</sup> échelon de l'Echelle 5, et de 8,8% à la fin de l'échelle 6.

Pour la catégorie B, le niveau du salaire indicé a baissé de 4,6% environ pour le début et la fin de grade, et de près de 10% pour le milieu de grade. Les améliorations apportées par le

nouvel espace statutaire ont permis de limiter la casse pour le début et fin carrière.

Pour la catégorie A, le niveau du salaire indicé a baissé d'environ 14 à 15%.

Certes la perte de pouvoir d'achat de chacun n'est pas aussi forte, du fait d'un avancement d'échelon, d'une promotion de grade voire de corps, de l'évolution du régime indemnitaire ou de la mise en œuvre garantie individuelle du pouvoir d'achat. Mais ce

## Et les primes dans tout cela

Certes, les régimes indemnitaires ont connu des évolutions parfois très importantes avec des progressions largement au-dessus de l'inflation (voir document CFDT « régimes indemnitaires, évolution 2005/2013. Demandez-le à votre représentant CFDT).

Ces gains parfois très importants ont permis une harmonisation des régimes indemnitaires entre les services déconcentrés et l'administration centrale et entre filière exploitation, technique et administrative.

Mais ces évolutions ont également permis une individualisation à outrance des rémunérations, et servi de substitut à l'absence de mesures générales sur les salaires.

Aujourd'hui, les primes représentent en moyenne 28% de la rémunération globale dans la Fonction Publique de l'Etat, soit une augmentation de 11 points depuis les années 2000.

Tout cela n'est pas sans conséquence sur le niveau des pensions. Le régime additionnel de la fonction publique ne permet qu'une prise en compte très partielle des primes pour le calcul de la pension.

Ainsi le rapport « Pêcheur » indique que le taux de remplacement médian des salariés du secteur public a baissé de 2 points pour les femmes et de 4 points pour les hommes, alors qu'il est en légère augmentation pour les salariés du privé. De même la dispersion des taux de primes au sein de la Fonction Publique aboutit à des différences importantes de taux de remplacement : il est de 69% pour un cas type d'adjoint administratif de catégorie C et de 76% pour un cas type de professeur certifié.

**Pour la CFDT, il faut aujourd'hui augmenter le point d'indice, intégrer les primes dans le salaire sans perte de salaire pour les agents, et revoir en profondeur les grilles indiciaires.**

qu'indiquent ces chiffres, c'est l'extrême dépréciation des grilles salariales de la fonction publique qui montre le peu de considération à l'égard des fonctionnaires et agents publics depuis plus d'une dizaine d'années. Augmenter la valeur du point serait un signe fort de la part du gouvernement.