LE BISTANCLAQUE

L'OUTIL POUR TISSER LES LUTTES
FINANCÉ PAR SES ADHÉRENTS

la cgt Rhône Finances Publiques

Décembre 2023

ÉDITO

Il faut augmenter les salaires

Cette année encore, l'inflation frappe l'ensemble de la population et en particulier les plus vulnérables. Y faire face nécessite de véritables augmentations de salaires et la fin de la boucle profits-prix(*) qui alimente l'inflation.

Ce 26 octobre, l'Insee a publié l'indice des prix à la consommation (IPC) : + 4,9 % entre septembre 2022 et septembre 2023.

Des conséquences dramatiques pour les ménages… et l'économie tout entière. L'inflation reste forte, et elle frappe encore plus durement les personnes les plus modestes. En effet, plus les revenus sont faibles, plus la part consacrée aux dépenses du quotidien augmente.

Et ces dernières sont parmi les plus concernées par l'inflation : les produits de grande consommation (alimentation, hygiène, produits ménagers…) ont augmenté de 10,3 % (9,7 % pour l'alimentation) et l'énergie de 11,9 % sur un an (16,1 % pour l'électricité).

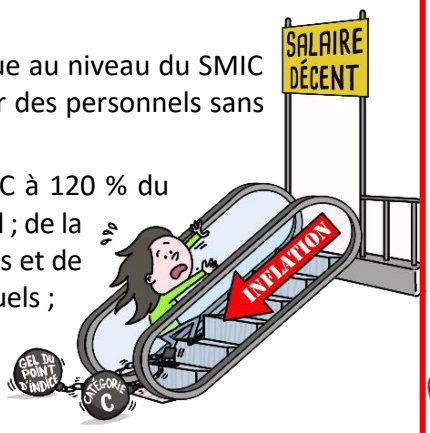
Ces hausses de prix ont un effet catastrophique sur la vie des personnes, qui doivent se priver de loisirs voire de produits de première nécessité pour les plus pauvres, mais également sur l'économie tout entière.

Dans ses projections macroéconomiques de juin 2023, la Banque de France annonce 100 000 destructions nettes d'emploi en deux ans (malgré l'hypothèse très optimiste, voire improbable, d'un retour à 2 % d'inflation).

L'inflation pourrait enfin avoir un impact néfaste en matière de santé publique. La hausse des prix alimentaires peut conduire les plus précaires à consommer des produits moins chers, de moindre qualité nutritionnelle, voire à sauter des repas. Le renoncement aux soins est également de plus en plus important.

La CGT revendique une hausse immédiate de 25 % du point d'indice et son indexation sur les prix, l'intégration des primes dans le traitement, ainsi que :

- Le début de la grille Fonction publique au niveau du SMIC revendiqué à 2 000 € brut mensuel pour des personnels sans qualification ;
- Le début de la grille de la catégorie C à 120 % du niveau du SMIC, soit 2400 € brut mensuel ; de la catégorie B à 140 %, soit 2800 € mensuels et de la catégorie A à 180 %, soit 3600 € mensuels ;
- La refonte de la grille indiciaire reconnaissant les qualifications et les niveaux de recrutement.



(*) lire page suivante

Les grévistes arrachent 25 % d'augmentation de salaire. Après 40 jours de grèves dans le secteur automobile aux États-Unis, un premier accord provisoire a été négocié entre le constructeur Ford et le syndicat UAW, suivi dans la foulée par un accord similaire avec Stellantis, et désormais General Motors (GM).

+ 25 % c'est possible !

+ 25 % DE SALAIRE POUR LES HAUTS FONCTIONNAIRES, SANS FAIRE GREVE ! L'état octroie de +236 à +291 points d'indice aux administrateurs civils.

CONTRACTUELS, LES PARIAS DE LA DGFIP !

La loi n°2012-347 (12 mars 2012) prévoyait l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations. Sa mise en œuvre début 2014 à la DGFiP marquait la fin d'un long combat syndical.

Avec sa loi de transformation de la fonction publique de 2019, Macron et sa clique ont introduit de nouveau la précarité avec un CDD de droit public. Il s'agit de recruter des agents pour un service et une durée déterminée jusqu'à 3 ans. Les postes offerts sont majoritairement de catégorie B et C. Une fois dans les services, les contractuels effectuent le même travail que leurs collègues, mais avec moins de droits, moins de primes et un traitement qui n'évoluera pas. Ce deux poids, de deux mesures ne peut pas être viable …

suite en dernière page

DE COMBIEN D'€ ÊTES-VOUS LÉSÉS A LA FIN DU MOIS ?

L'inflation de septembre 2023 accentue encore une fois de plus le décrochage de la valeur du point d'indice !

L'évolution des prix (hors tabac) depuis le 1/1/2000 est de +46,13 %. Le point d'indice a augmenté de seulement de 15,94 %, de 4,246 € au 1er janvier 2000 à 4,92278 € en juillet dernier.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation, il serait à 6,205 €. La différence de valeur est de 1,282 €.

Il est donc très simple de savoir de combien d'€ nous sommes lésés chaque mois. Il suffit de multiplier l'indice sur le traitement par 1,282 €. Quelques exemples :

Grade	1er échelon	Dernier échelon
C	361 - 463 €	473 - 606 €
B	368 - 472 €	587 - 753 €
A	390 - 500 €	673 - 863 €

AUGMENTER LES SALAIRES : LA SEULE SOLUTION

Pour faire face à l'inflation, il faut augmenter les salaires. Certains employeurs ont proposé des primes, c'est d'ailleurs l'un des principaux axes du gouvernement dans sa loi du partage de la valeur. **Malheureusement, si les primes peuvent, à l'instant T amortir la hausse des prix, leur effet s'estompe, car ces primes ne sont pas pérennes.**

Pire : la prime de partage de la valeur n'est pas prise en compte dans le calcul des pensions ou des allocations-chômage. Un salarié qui perd son emploi ou part en retraite, aura une allocation chômage ou une pension de retraite qui ne prendra pas en compte ce type de rémunération volatile et non soumises à cotisations sociales.

Les augmentations limitées des salaires ont désormais des effets bien constatés : la baisse des salaires réels. Ainsi selon la DARES, le salaire mensuel de base a reculé en termes réels (corrigé de l'inflation) entre le deuxième trimestre 2021 et le premier trimestre 2023. L'INSEE fait la même analyse avec une baisse des salaires réels moyens par personne de - 2,8 % entre l'été 2022 et l'été 2023. Cette politique conduit à la baisse inquiétante des salaires.

Les **« mesurettes pouvoir d'achat »** du gouvernement, sont finalement des cadeaux au patronat. La baisse et l'exonération des charges sociales sont des leurres. Elles consistent à offrir une partie de notre salaire différé à l'employeur et affaiblissent de fait le financement de la Sécurité Sociale et des retraites. Par ailleurs, le gouvernement ne propose aux fonctionnaires que de l'austérité, avec la baisse des dotations des Services Publics.

Les salaires ne suffisent plus pour vivre ! La CGT revendique des mesures concrètes et contraignantes pour l'augmentation des salaires dans le Privé et le Public. L'augmentation des salaires est la première revendication pour que chacun vive décemment de son travail.

LE RIFSEEP(1) : AVIS DE TEMPETE SUR NOTRE REMUNERATION

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, ne cesse de le répéter : le développement de la rémunération au mérite sera l'un des grands axes de la nouvelle grande loi de réforme de la fonction publique qui doit être présentée d'ici la fin de l'année. ***« Je veux remettre au centre la question du mérite et de la valorisation des résultats, au service des usagers, aussi bien individuellement que collectivement »*** vient-il ainsi de confirmer dans une interview. ***« Reconnaître et récompenser le mérite, quand je dis cela, j'ai le sentiment de beaucoup mieux parler aux jeunes actifs qui se posent la question de rejoindre la fonction publique que quand je leur parle de corps, de grilles et de catégories »*** affirme-t-il ! Bref c'est la mise en place du RIFSEEP pour la DGFIP.

Quesako ? C'est le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Il comprend l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

1 - IFSE s'attache aux fonctions exercées par l'agent et remplace l'IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) / IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires), la prime de rendement, les ACF (Allocations Complémentaires de Fonctions) et la prime informatique. Son montant dépendra du groupe de fonctions dans lequel le poste sera classé et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

2 – CIA est fondé sur l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir, variable de 0% à 100 %. Il est conditionné à un entretien annuel préalable faisant l'objet d'un compte rendu. Son montant maximal sera fixé pour chaque groupe de fonction sans excéder un montant maximal.

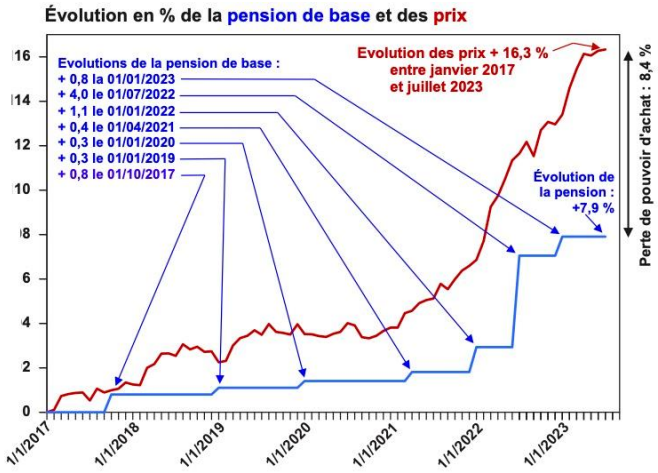
Au final, nos salaires varieront en fonction du poste et du lieu où on l'exerce. C'en est fini de l'égalité de traitement.

LES RETRAITES, MALTRAITES !

Le gouvernement vient d'annoncer une revalorisation des pensions de 5,2 % au 1er janvier 2024.

La revalorisation des pensions est régie par l'article L161-25 du code de la Sécurité sociale. Si le gouvernement appliquait la loi, les pensions devraient augmenter d'au moins 5,35 %, et même plus en ajoutant l'inflation des mois de septembre et octobre 2023 lorsqu'elle sera connue. Depuis 2017, les retraités ont subi des pertes cumulées de 2,4 mois ou de 3,2 mois de pension.

Le gouvernement, pourtant garant de la loi, ne la respecte pas. Il appauvrit les retraités une fois de plus.



DES ORIENTATIONS DANGEREUSES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Le 2 novembre, Stanislas Guerini, ministre de la Fonction Publique était auditionné à l'Assemblée Nationale par la commission des lois sur le budget 2024 de la mission Transformation et Fonction Publique. Si le ministre n'a pas fait d'annonces fracassantes, ses réponses et ses déclarations suscitent des interrogations par le flou entretenu sur certaines questions et des inquiétudes quant aux orientations mises en avant sur d'autres.

Stanislas Guerini a reconnu ***« le chemin à parcourir »*** pour rendre attractif les métiers de la Fonction Publique. C'est bien le moins qu'il pouvait faire !

Avec la baisse des crédits de 5,5%, on ne voit pas comment les choses pourraient s'améliorer, bien au contraire.

Si le ministre a affirmé vouloir corriger des insuffisances et des lacunes, par exemple sur l'égalité professionnelle ou la politique du logement, il en est demeuré à des déclarations d'intention appuyées sur des formulations évasives, sans mesures concrètes.

En revanche, lorsqu'il annonce : ***« il faut pouvoir entrer plus facilement dans la Fonction publique, parfois en sortir plus facilement, et il faut mieux rémunérer ceux qui se décarcassent pour le service »,*** on ne peut qu'être préoccupé par une telle philosophie.

Cela confirme, en effet, les objectifs du pouvoir exécutif : salaire au mérite via les primes au détriment des augmentations générales, possible remise en cause des concours comme voie d'accès aux emplois publics, recours encore accru au non-titulariat, rebonds facilités vers le secteur privé pour les emplois supérieurs…

Tout cela démontre, s'il en était besoin, que ce n'est pas du côté du gouvernement que du mieux est à attendre pour le service public, ses agentes et ses agents.

C'est pourquoi, la CGT continue de porter un projet alternatif à ces visées libérales et à ces budgets marqués par l'austérité. Elle mettra tout en œuvre pour que des mesures de progrès, pour la population comme pour les personnels, soient actées et concrétisées le plus vite possible.

L'IMPOSTURE DU GOUVERNEMENT ET DU PATRONAT

Aux augmentations de salaire nécessaires proposées par la CGT, gouvernement et patronat opposent l'argument d'une ***« boucle salaires-prix »*** : augmenter les salaires forcerait les entreprises à reporter les hausses sur les produits vendus, et donc sur les consommateurs, augmentant de fait l'inflation.

Si cette boucle n'a jamais été démontrée, l'existence d'une **« boucle profits-prix »** est bien documentée. Dans un rapport publié en juin 2023, trois chercheurs du FMI indiquent que les profits des entreprises sont responsables de près de la moitié de l'inflation. En effet, en cas d'inflation, les entreprises ont tendance à préserver leurs marges autant que faire se peut, et surtout les bénéfices de leurs actionnaires. En 2022, alors que l'inflation était de 2,9 %, les entreprises ont versé 80 milliards d'euros à leurs actionnaires, soit 15 % de plus qu'en 2021 (qui était déjà un record) ! Les salaires n'ont évidemment pas connu une telle évolution …

L'effet des profits sur l'inflation saute aux yeux lorsque l'on se penche sur la répercussion des prix de l'énergie. Dans une étude disponible sur le site de l'Insee, (Analyses • n° 84 • Mai 2023), il est indiqué : ***« sur la période de 2018 à mi-2022, les entreprises répercutent seulement 58 % des baisses. Elles répercutent en revanche complètement, voire un peu au-delà (127 %), des hausses de coûts énergétiques* […]*. Une hausse des coûts de l'énergie suivie d'une baisse de même ampleur ne ramènerait donc pas les prix de vente à leur niveau initial. »***

… LES PARIAS DE LA DGFIP ! … **Ce deux poids deux mesures ne peut pas être viable à long terme. Nous devons le combattre collectivement.** À l'issue du contrat, son renouvellement est toujours possible, mais la case chômage est la plus probable. Pire, ses recrutements se faisaient parfois avec des exigences de qualification supérieures aux concours. La DGFiP demandait par exemple le niveau le BAC pour des postes de contractuel C. Comme pour les concours, la prétendue attractivité de la DGFiP ne se traduit pas en € sur la fiche de paye, les recrutements sont de plus en plus difficiles. La raréfaction des candidatures conduit la DRFiP à solliciter tous les canaux possibles pour faire connaître ses offres d'emploi.

Avec de telles conditions, le CGT estime qu'il est indécent de proposer un emploi à la DGFiP. **Les titulaires ne sont pas assez rémunérés, alors que dire pour un emploi sur un même poste avec un salaire inférieur ?**

La DRFIP prépare le calendrier des déménagements. Les dates annoncées ne sont donc pas définitives.

NCAE

Le RIL fermera du vendredi 10 mai (pont de l'ascension) au 17 mai, période de jours fériés, pour limiter la gêne pour les convives.

DANS CES CONDITIONS, C'EST TOUJOURS NON

Lors de la **Formation Spécialisée du 25 octobre** [2], pour donner suite à la demande l'expertise agréée votée en juillet sur le déménagement à la NCAE, la directeur a commenté sa réponse écrite et apporté quelques précisions. Ces éléments ne répondent pas aux problématiques identifiées. A ce stade, pour constater le désaccord persistant avec la Direction, l'avis de l'ISST est sollicité. **C'est la procédure !** L'ISST confirme que ce déménagement est un projet important devant recueillir l'avis de la FS. Elle est nuancée sur les points bâtimentaires aux motifs que la construction est déjà bien avancée ! Par contre elle estime nécessaire que la DRFiP renforce le dialogue social autour de ce projet, y compris avec un prestataire externe pour animer avec les chefs de service des ateliers sur l'organisation du travail et le *« travailler autrement »* prévu dans les nouveaux locaux. Le Directeur est d'accord mais conditionne la mise en œuvre de ces recommandations à l'abandon de l'expertise.

Cette proposition n'étant pas acceptable, une résolution pour la poursuite de l'expertise a été votée à l'unanimité.

Pour la CGT, le dialogue social et la démarche de prévention sur ce projet ont été malmenés par la DRFiP. Malgré nos demandes, dès l'annonce de ce projet, l'association des agents et l'analyse des besoins à partir du travail n'ont pas été menées concrètement.

SGC DE VILLEFRANCHE : PETITION DES AGENTS

Lors du dernier CSAL, le 4 octobre, la CGT a remis au Directeur la pétition des agents du SGC de Villefranche, dénonçant les pressions qu'ils subissent sur leur prise de congé et leur télétravail, particulièrement lors de la période estivale. En réponse, le Directeur indique qu'il ira bientôt rencontrer les agents du SGC. **La CGT attend d'autres explications et interviendra lors du prochain CSAL.**

Point local a ajouter !
CF ou autre

PRIME EXCLUANTE

Contrairement à la ~~propag~~… communication de Bercy, les syndicats étaient contre l'attribution d'une prime aux seuls secteurs impactés par GMBI. En effet, nous sommes dans la même galère (des « réformes ») et nous sommes victimes de l'inflation et se l'écrasement des grilles. Après la « prime pouvoir d'achat », les modalités d'attribution cette prime sont aussi incohérences et injustes. Voilà un nouvel argument pour refuser ce système de primes accordées à quelques-uns, au bon (et surtout, mauvais) vouloir de l'administration !

(1) (2) Articles détaillés sur le site de la section

Lyon, le 22 novembre 2023

ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS.
SYNDIQUEZ-VOUS
Syndicat CGT Finances Publiques Rhône : 07 69 24 76 38 - 04 78 63 32 29
Permanence à la CAE (local syndical) le jeudi après-midi
https://69.cgtfinancespubliques.fr/ ---- cgt.drfip69@dgfip.finances.gouv.fr