



10%
Immédiatement



FINANCER LES SERVICES PUBLICS C'EST BÉNÉFIQUE

Au quotidien, et plus encore en temps de crise, les services publics sont pour la population un rempart contre l'exclusion et les inégalités. Même s'ils sont attaqués en permanence par ceux qui ne veulent jamais payer un euro d'impôt, ils demeurent une véritable force pour notre pays tant pour les citoyens que pour les entreprises. Et contrairement à certaines idées reçues, il n'est pas très compliqué de les financer et les améliorer. Cela relève juste d'un choix politique et citoyen.



LES SERVICES PUBLICS, RICHESSE COLLECTIVE

Les services publics sont avant tout une richesse pour les citoyens. Chacun peut ainsi accéder à la santé, l'éducation, aux infrastructures publiques, à la culture, etc. à hauteur de ses besoins. C'est aussi le cas pour les entreprises qui en bénéficient largement, ne serait-ce qu'en termes de transport. Pour autant, les services publics ne sont pas « gratuits » comme on peut parfois l'entendre. Cela pourrait d'ailleurs laisser penser qu'ils ne coûtent rien. Il est plus juste de dire que leur fonctionnement relève d'un financement « socialisé » dans lequel chacun est censé contri-

buer à hauteur de ses moyens. Cette notion est d'ailleurs inscrite dans la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen (article 13), fondement de notre démocratie.

Pour ce qui relève de la santé, le financement repose principalement sur la richesse créée par les travailleurs. Une part de la valeur qu'ils génèrent avec leur force de travail est ainsi reversée, via les cotisations, dans les caisses de la Sécurité sociale. Cette dernière couvre principalement les dépenses en matière de santé, de retraites, de soutien aux familles...

Souvent, les plus riches remettent en cause ce mode de fonctionnement considérant qu'il serait plus juste que chacun paye en fonction de son usage et non de ses moyens. Prenons alors l'exemple des États-Unis, où la santé est largement privatisée et donc l'accès aux soins est individualisé et dépend



PENSIONS AUGMENTER LE POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉS

Les retraité-e-s de la Fonction publique subissent le même sort que l'ensemble des retraité-e-s du pays, dans un contexte difficile. Pourtant, afin de préparer de nouvelles baisses des pensions, le gouvernement ne manque pas d'affirmer que les retraité-e-s ont un niveau de vie supérieur à la moyenne des Français-es, sous-entendant ainsi que cette baisse ne serait qu'une mesure de justice et de solidarité vis-à-vis des jeunes. Un tel raisonnement est inacceptable !

Si le montant moyen des pensions nettes se situe à 1 540 € en 2018, beaucoup de retraité-e-s ne disposent que d'une très faible pension, majoritairement des femmes. Le gouvernement martèle que le patrimoine des retraité-e-s est plus élevé que celui des plus jeunes, mais il est très inégalement réparti. Les retraité-e-s les plus pauvres sont souvent ceux qui doivent encore payer un loyer et supporter le coût d'une mutuelle complémentaire représentant 10 % de leur pension, quand ils n'y renoncent pas !

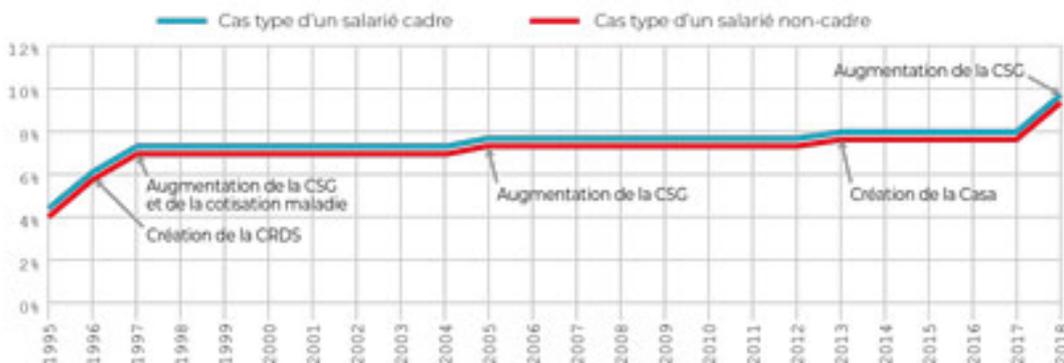
Les pensions de retraite des fonctionnaires sont faibles car les agents territoriaux et hospitaliers, relevant du régime de la CNRACL, ont en 2019 une pension nette moyenne tous régimes confondus de 1 440 €, inférieure donc à la

moyenne des pensionné-e-s français-es. Les retraité-e-s civils de l'État, perçoivent une pension moyenne tous régimes confondus de 2 050 €. Cela n'est pas élevé si nous relevons que 60 % d'entre eux sont de catégorie A (cadres). Dans l'ensemble du monde du travail, les cadres représentent 20 % des salarié-e-s.

DES REVALORISATIONS ET DES PRÉLÈVEMENTS QUI BAISSENT LES PENSIONS

Les prélèvements sociaux sur les retraites sont passés de 4 % en 1995 à près de 10 % en 2018 (voir le graphique ci-dessous). La CSG a ainsi brutalement augmenté de

Évolution du taux de prélèvements sociaux sur les pensions de retraites
(au 31 décembre de chaque année)



1/2

NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE // MONTREUIL LE 25 MARS 2021



SALAIRES

L'URGENCE DE MESURES FORTES POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ces derniers mois, la pandémie a révélé au grand jour les conséquences de la mise à mal de notre système de santé et de nos services publics par les politiques des gouvernements successifs. Les alertes de la CGT, des professionnel-le-s de santé, et de l'ensemble des personnels dans les services de l'État, dans les écoles, les Ehpad, sur les routes, en charge du ramassage de nos déchets, de l'assainissement, les pompiers, les policiers municipaux... sont brutalement, aujourd'hui, validées.

Si l'urgence à faire cesser la pandémie ne se discute pas, la CGT constate que le gouvernement, malgré tous les applaudissements, a surtout utilisé la situation pour accélérer ses plans de démantèlement du statut général des fonctionnaires et de nos services publics pour le compte des profiteurs et des spéculateurs. L'urgence doit être maintenant, pour tous les agents de la Fonction publique, au dégel immédiat de la valeur du point d'indice, au rattrapage de ce qui nous a été confisqué depuis son instauration, et à la revalorisation immédiate des grilles et carrières.

Au contraire de tout cela, le gouvernement maintient le jour de carence et impose sa loi dite de Transformation de la Fonction publique, pour démanteler le statut général. La CGT quant à elle exige l'abrogation du jour de carence et de la loi TFP, qui est devenue l'obstacle majeur à la revalorisation et au renforcement du statut général.

C'est à l'aune de cette réalité de terrain que la CGT, dans le cadre de sa campagne des 10 % pour la Fonction publique, entend bien ne rien céder sur les revendications salariales des personnels

Le traitement de base mensuel est un élément statutaire qui dépend du grade et de l'échelon du fonctionnaire. Il est calculé en fonction d'une grille indiciaire et par référence à la valeur du point d'indice, qui s'élève à 4,6860 € aujourd'hui. Le régime indemnitaire qui est un complément du traitement regroupant des primes et indemni-

tés très diverses, ne concernant pas nécessairement tous les agents, aggrave les inégalités salariales et est source de politiques discriminatoires. Prenons un exemple : la mise en place des régimes indemnitaires en 1991 a aggravé le désengagement de l'État et permis aux collectivités, au nom de la libre administration, de mettre en place une part variable de rémunération pour les agent-e-s. Les collectivités n'ont pas d'obligation d'instituer un régime indemnitaire.

De plus, ces primes ne comptent quasiment pas dans le calcul de la retraite. Le traitement de base mensuel, représente donc la part la plus importante de la rémunération de la - du fonctionnaire et reste déterminant dans le calcul de son droit à pension. La valeur du point d'indice a donc un impact même au-delà de la fin de carrière de l'agent-e.

La CGT considère que le gel de la valeur du point d'indice, depuis 2010, est tout à la fois profondément injuste, porteur de lourds préjudices pour les salarié-e-s qui le subissent et gravement attentatoire à la grille indiciaire : depuis cette date, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'indice des prix à la consommation est de l'ordre de 10 % ! Depuis 2000, elle s'élève à 18 %. Les 5,4 millions de fonctionnaires et non-titulaires ont ainsi perdu des centaines d'euros par mois.

Si l'on remonte sur les vingt dernières années, au début des politiques où la valeur du point d'indice a connu des revalorisations significativement plus faibles que l'infla-



10 % DE TEMPS DE TRAVAIL EN MOINS POUR TRAVAILLER MIEUX, TRAVAILLER TOUTES ET TOUS : **EN AVANT VERS LES 32 HEURES**

La longue histoire des modalités de la répartition entre temps de travail et temps libre est faite de débats âpres, de luttes parfois très dures, de temps de négociation. En France et dans le monde, cette histoire va dans le sens de la baisse de la durée du travail.

Une des plus grandes conquêtes du début du XX^e siècle a été la journée de 8h. 8h de travail, cela permettait 8h de repos et 8h pour la vie personnelle et aussi la vie citoyenne. La durée légale hebdomadaire de travail est ensuite passée à 39h en 1982 puis à 35h en 1998.

Le passage aux 35h a été cependant marqué par une intensification du travail, une aggravation de la flexibilité et la mise en place de l'annualisation du temps de travail. Il existe ainsi de moins en moins d'horaires de travail collectifs et réguliers, à temps plein et fondés sur le décompte hebdomadaire de la durée du travail. La tendance à la réduction du temps de travail, toutefois moins observable pour les cadres, s'est en effet accompagnée de multiples dispositifs de flexibilité permettant aux employeurs d'organiser la durée du travail de manière atypique (aménagement du temps de travail sur l'année, temps partiel, travail de nuit et dominical...). De plus, les créations d'emplois n'ont pas été d'un niveau suffisamment élevé à la mise en place des 35h, faute d'obligations imposées aux employeurs : l'hôpital public est un exemple criant en la matière, ce qui s'est traduit par une explosion des heures supplémentaires et la dégradation des conditions de travail.

Plus récemment, les encouragements au « travailler plus pour gagner plus » ont encore affaibli le repère collectif des

35h. Avec le télétravail, la frontière entre activité professionnelle et vie personnelle est devenue de moins en moins étanche.

Avec la loi de Transformation de la fonction publique (TFP), le gouvernement a pris la responsabilité de rouvrir le dossier du temps de travail de manière conflictuelle, en faisant des 1607 heures un plancher annuel obligatoire. Dans la Fonction publique territoriale, cela signifie la suppression brutale de tous les accords passés avec un temps de travail inférieur à 1607 heures. La remise en cause de ces accords représente souvent entre 5 et 12 jours de congés supprimés ! Personne n'est dupe sur les intentions du gouvernement et de nombreux employeurs : l'augmentation du temps de travail avec le même effectif permet de supprimer des postes, de réaliser des économies, de faire baisser la masse salariale. Les personnels sont considérés comme une variable d'ajustement économique. À la clé, des cadences plus difficiles, une charge de travail croissante, une aggravation des risques psycho-sociaux.

La loi TFP n'entrave par contre en rien l'inflation des heures supplémentaires et ne prévoit aucun dispositif empêchant par exemple qu'une partie des millions d'heures supplémentaires travaillées dans la Fonction publique puisse n'être ni récupérée ni payée, comme on le constate à l'hôpital public ou au ministère de l'Intérieur.



500 000 EMPLOIS

POUR LE SERVICE PUBLIC ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Personne d'un tant soit peu honnête ne saurait le contester : cela fait de nombreuses années que la CGT dénonce les suppressions d'emplois dans la Fonction publique et réclame des effectifs supplémentaires dans un grand nombre de secteurs mis à mal par les politiques d'austérité successives.

Quel dommage et quelle honte qu'il ait fallu la dramatique crise sanitaire que nous traversons pour qu'un grand nombre de décideurs politiques et « d'experts médiatiques » soient contraints, en affichage, de convenir que notre organisation syndicale avait raison ! Mais, si tout ce beau monde est bien en peine aujourd'hui de continuer à affirmer que nos services publics ont suffisamment – et même trop – de personnels pour remplir leurs missions, il serait bien candide de croire qu'il aurait renoncé à ses dogmes libéraux.

De fait, même si ces promoteurs d'une conception où l'agent public est avant tout considéré comme une variable d'ajustement économique doivent refréner, au moins dans leurs discours, leurs pulsions énamourées et quasi exclusives pour le secteur privé et la course sans fin aux profits, ils n'ont en rien désarmé. Tout juste espèrent-ils que, avec le temps, les choses s'estomperont et qu'ils pourront dès lors entonner à nouveau leurs ritournelles nauséabondes.

D'ailleurs, si le pouvoir exécutif et sa majorité parlementaire ont été obligés à quelques concessions et inflexions dans les derniers mois, on est encore très loin du tournant nécessaire en particulier dans le domaine de l'emploi public.

C'est pourquoi, la CGT, dans le cadre de sa campagne « 10 % pour la Fonction publique », entend bien ne rien céder sur ses revendications en matière de créations d'emplois.

Nous portons haut et fort notre exigence que soient créés, rapidement, les 500 000 emplois dont la Fonction publique hospitalière, la Fonction publique territoriale et celle de l'État ont absolument besoin.

La pandémie qui sévit a mis en lumière les sous-effectifs catastrophiques des établissements de santé. Mais, notre organisation syndicale qui lutte depuis longtemps contre cette situation inacceptable, n'oublie pas toutes les autres missions mises en péril.

Comment ne pas se rappeler les scandales alimentaires à répétition qui, là également, mettent en danger la santé de nos concitoyens alors que les administrations de contrôle ont été réduites à l'os ? Comment ne pas avoir à l'esprit les dizaines de milliards d'euros annuels que représentent la fraude fiscale alors que les personnels des finances paient, budget après budget, un tribut démentiel avec des suppressions massives d'emploi ? Comment ne pas se soucier des pénuries d'effectifs qui touchent les services départementaux d'incendie et de secours dans un contexte où se multiplient les fléaux qui nécessitent leur intervention ?

Et, de l'éducation en passant par la recherche, nous pourrions multiplier les exemples de pans entiers de la Fonction publique où les graves pénuries d'emplois mettent en danger les missions à accomplir et, de ce fait, nuisent profondément à la population.

fichiers:



[Télécharger 10_salaires.pdf](#) (180.26 Ko)



[Télécharger 10_emplois.pdf](#) (146.47 Ko)



[Télécharger 10pour100-retraites.pdf](#) (187.37 Ko)



[Télécharger tract_32h.pdf](#) (703.89 Ko)



[Télécharger 10pour100-financement.pdf](#) (699.13 Ko)



[Télécharger 2021-10-08-10p100_pt_indice.pdf](#) (842.21 Ko)



[Télécharger fp-10p100-egalite-professionnelle.pdf](#) (1.4 Mo)

Public: [Infos / actions](#)

[Campagne 10% pour la Fonction Publique](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
