

Cadres **INFOS**

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 632 – 28 janvier 2008

● **Éditorial**

2008, une nouvelle année qui appelle de fortes mobilisations...

Salaire, pouvoir d'achat, reconnaissance et juste rémunération de la qualification en particulier pour les jeunes et les femmes, retraites, droit du travail, santé, temps de travail... Autant de sujets qui préoccupent aujourd'hui les ICT.

2008, c'est une année qui s'ouvre sur des décisions et des projets d'un gouvernement ostensiblement au service du Medef et à l'opposé des attentes des salariés mais aussi sur des luttes importantes dans la santé, la justice, la fonction publique en général...

2008, c'est une année de campagne pour des élections prud'homales dont le résultat sera décisif pour la représentativité syndicale.

2008, c'est donc une année pour amplifier nos efforts de déploiement et nous implanter dans les entreprises, dans les territoires, au plus près des ingénieur-e-s cadres et technicien-ne-s ; pour les écouter, débattre, leur proposer et décider avec eux de l'action, leur faire connaître l'outil de défense collective qu'est l'Ugict-CGT.

Marie-Claude Cardin,
Secrétaire nationale de l'Ugict-CGT

Formation syndicale Ugict-Cgt pour 2008

Module " Vie syndicale Ugict " (2 jours) NOUVEAU

Il s'adresse aux responsables et animateurs à la vie syndicale Ugict.

● 13-14 mars

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur : Marie-Claude Cardin au 01 48 18 85 21 (83 46).

Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46).

Module " La démarche qualité " (2 jours) NOUVEAU

Il s'adresse aux Ictam concerné par ce type d'action.

● 20-21 mars

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur : Sylviane Lejeune au 01 48 18 85 10 (83 46).

Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46).

Stage national (5 jours)

● du 18 au 22 février

Ce stage est complet. Un autre stage sera programmé en 2008.

Stage « Responsabilité sociale des cadres » (5 jours)

● du 24 au 29 février

● du 19 au 24 octobre

Institut des Sciences Sociales du Travail de Strasbourg (67).

Contacteur : Eric Thouzeau au 01 48 18 85 15 (85 06).

Stage « Femmes ICT »

Sous forme de journées d'études sur égalité professionnelle.

Stage technique sur les retraites (5 jours)

● du 3 au 7 mars

● du 26 au 30 mai

● du 6 au 10 octobre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur : Sylvie Durand au 01 48 18 85 09 (85 12).

● **ÉDITO :**

2008, une nouvelle année qui appelle de fortes mobilisations...

● **FONCTIONNAIRES :**

Fonction publique : grande braderie du travail qualifié

● **RÉFORME DES RETRAITES :**

Les projets de décret portant réforme des régimes spéciaux de retraite

Fonction publique : grande braderie du travail qualifié

Comme l'écrasante majorité des salariés de ce pays, les agents de la fonction publique subissent une importante baisse de leur pouvoir d'achat et de leurs salaires.

État des lieux (chiffres Insee)

La rémunération moyenne totale traitement + primes + avances est en baisse régulière.

La valeur du point évolue deux fois moins vite que l'inflation : 5,42 % contre 10,57 %.

La perte de la valeur du point s'élève à + de 6 % de 2000 à 2006 (1 % en moyenne sur l'indice des prix hors tabac).

La part des primes ne cesse de croître au détriment du traitement indiciaire : de 12,6 % en 1986, elle atteint aujourd'hui 20 % et ne compense pas le recul du salaire fixe.

Un décalage croissant avec les salaires du privé est observé.

N'en déplaise à Éric Woerth, ministre des Comptes publics et de la Fonction publique ainsi qu'à André Santini, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, l'Insee confirme les analyses de la CGT : en intégrant et les primes et les avancements d'échelon et de grade, le pouvoir d'achat des fonctionnaires est en régression (Insee Premières 1151, juillet 2007).

au Smic de 5 % en 1986, le minimum fonction publique se contente aujourd'hui de le suivre. Cela a affecté l'ensemble de la grille et engendré un tassement entre les catégories et à l'intérieur de chaque catégorie (début et fin de grade). Première conséquence : le niveau des traitements de tous les débuts de carrière se rapproche du Smic. Les réformes catégorielles successives n'ont pas inversé la tendance. La progression des qualifications de tous les agents n'a pas été traduite en améliorations indiciaires.

24 % pour la A.

Des carrières mises à mal, un tassement de la grille indiciaire : l'écart entre le SMIC et le traitement perçu au dernier échelon :

- de 95 % en 1986, il s'élève aujourd'hui à 66 % pour la catégorie B ;

- de 206 % en 1986, il n'est plus que de 130 % pour la catégorie A.

Ajoutons que les perspectives de carrière et les débouchés sont quasi-inexistants pour la catégorie A et contraignent le

Le gouvernement fait en effet du développement des rémunérations hors grille indiciaire un élément central de sa politique salariale.

Un déclassement en pleine période de développement des qualifications Des débuts de carrière laminés :

Catég.	1986		1996		2006	
	Ecart/SMIC	Valeur euros	Ecart/SMIC	Valeur euros	Ecart/SMIC	Valeur euros
A	+ 63,13 %	1 131	+ 43,85 %	1 404	+ 24,80 %	1 565
B	+ 23,92 %	859	+ 18,27 %	1 155	+ 4 %	1 304
C	+ 14,72 %	795	+ 1,88 %	995	+ 0,05 %	1 255

Ce tableau présente le niveau du premier échelon des grades caractéristiques des 3 catégories de la fonction publique : A, B et C (correspondant au niveau requis pour le concours A Licence ou plus, B Baccalauréat, C Brevet des Collèges.) A correspondant aux cadres, B aux professions intermédiaires, C aux ouvriers et employés.

Salaires mensuels nets moyens en euros en 2004 par catégories

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FP État	2 471	1 792	1 578
FP Territoriale	2 809	1 753	1 369
FP Hospitalière	3 483-3 166	2 088-1 894	1 515

(à noter : le salaire médian qui répartit le nombre total des agents d'une catégorie en 2 est toujours inférieur au salaire moyen. 50 % des agents de la catégorie A gagnent moins de 1 927 euros).

L'analyse de l'évolution des traitements des fonctionnaires de 1986 à 2006 indique une dégradation nette

Alors qu'il était encore supérieur

Le niveau des débuts de carrière a considérablement baissé. Cela affecte particulièrement les catégories A et B : l'écart par rapport au SMIC est passé de 24 % à 4 % pour la catégorie B et de 63 % à

plus grand nombre d'agents à une carrière de fait limitée. Plus globalement les qualifications acquises des agents donnent très peu lieu à une reconnaissance salariale ou une promotion.

Gestion des fonctionnaires : la rupture

Les discours qui se sont succédés depuis l'installation au pouvoir de la nouvelle majorité à propos de la fonction publique indiquent que les orientations gouvernementales constituent

FPE près de 52 % des agents relèvent du seul ministère de l'Éducation nationale

Pour les salaires des cadres (A), le montant du salaire moyen est plus élevé hors enseignants (- 140 euros mensuels nets pour les enseignants).

une rupture dans la gestion des fonctionnaires et en particulier en ce qui concerne leurs rémunérations.

Pour le gouvernement, la référence à la valeur du point est obsolète. Il refuse de répercuter l'inflation sur le niveau du point. Cela ne fera bien évidemment qu'amplifier la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

L'augmentation du pouvoir d'achat devrait donc s'opérer au travers de mesures indemnitaires individualisées. Le gouvernement fait en effet du développement des rémunérations hors grille indiciaire un élément central de sa politique salariale. A la différence du traitement dont les règles sont définies par le statut et dont la transparence est garantie par la grille unique, les primes et indemnités constituent des éléments que l'on peut soumettre à l'arbitraire.

Cet outil de gestion individualisée fait écho au credo du chef de l'État qui fait du mérite le

pilier de sa politique sociale au détriment de toute garantie collective ! Messieurs Woerth et Santini seraient tout de même bien inspirés de réfléchir. Une étude récente d'un cabinet de conseil révèle en effet que « loin d'encourager les meilleurs, les augmentations de salaires individualisées au mérite suscitent fréquemment de violents mécontentements, au point parfois de constituer l'une des causes majeures de détérioration du climat social... »

Quatre conférences dont une sur le pouvoir d'achat

Compte-tenu du cadrage annoncé par François Fillon en juillet et des annonces gouvernementales, une Conférence sur le Pouvoir d'achat calée sur « Pas un euro de plus », sur « Réduction des dépenses et du coût des fonctionnaires », sur « Approche trop mécanique des statuts »... ne pouvait pas déboucher sur une revalorisation

La France un pays de bas salaires ou La France, un pays riche où la répartition des richesses créées se fait toujours plus au profit d'une minorité

50 % des salariés gagnent moins de 1 528 euros bruts, entre le SMIC et 1,6 le SMIC. La France arrive en 8^e position parmi les dix principaux pays européens pour les niveaux des salaires.

de la valeur du point et une rénovation de la grille.

Le gouvernement propose de nouveaux mécanismes hors statut pour mettre en œuvre de nouvelles règles de partage d'une masse salariale programmée à la baisse pour plusieurs années :

- suppression d'emplois pour financer une partie des rémunérations ;
- développement de la rémunération au mérite. L'objectif est clair : légitimer une attribution plus sélective d'augmentations moins nombreuses pour réduire la masse salariale ;
- évolution du pouvoir d'achat qui prendra en compte les avancements de toute nature (le Gvt,

Égalité ?

Les écarts de rémunérations entre hommes et femmes sont en moyenne moins élevés que dans le privé, mais atteignent déjà 17 %.

Les femmes ne représentent par ailleurs que 15 % des emplois de direction pour les trois versants de la fonction publique. 16 % de l'encadrement supérieur dans la FPE avec des variations selon les fonctions. Elles sont donc très peu nombreuses à accéder aux niveaux les plus rémunérateurs.

La Fonction publique en chiffres

(sources INSEE et DGAFP, rapport annuel 2006-2007 sur l'état de la FP)

Effectifs des agents des 3 versants de la fonction publique = 5,180 millions d'agents.

En ETP équivalents temps plein = 4,820 millions d'agents. 23 % des salariés en France (près d'1 salarié sur 4).

Effectifs des agents en millions

FPE Fonction publique de l'État : 2,543 agents 2,417 ETP non titulaires 247 812.

FPT Fonction publique territoriale : 1,613 agents 1,462 ETP non titulaires 249 655.

FPH Fonction publique hospitalière : 1,023 agents 943 649 ETP non titulaires 741 070.

Répartition par catégorie hiérarchique

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FP de l'État	47 %	22 %	31 %
FP Territoriale	8,5 %	13,5 %	78 %
FP Hospitalière	17 %	35 %	48 %

Quelques rappels sur les rémunérations des fonctionnaires

Les fonctionnaires ne perçoivent pas un salaire, mais un traitement. Ils sont placés dans une position statutaire et non dans une relation contractuelle. Cela signifie que c'est le statut général des fonctionnaires qui régit leur carrière dont la rémunération. Les traitements sont définis dans le statut et les évolutions sont fixées par décrets. Tous les grades des fonctionnaires sont classés dans une grille commune. Chaque grade comporte une série d'échelons gravés à l'ancienneté, plus ou moins rapidement, sur la base d'une évaluation de l'agent. Chaque échelon de chaque grade correspond à un indice. Cet indice multiplié par la valeur du point donne le montant du traitement brut de tout fonctionnaire (le point indiciaire = 4,534 euros).

Les fonctionnaires sont payés sur des budgets publics votés par des élus, il n'y a donc pas à l'image du privé de négociation des salaires à proprement parler entre les organisations syndicales et les employeurs publics. Des négociations qualifiées de « préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations » dans l'article 8 du statut général de 1983 sont possibles, mais n'ont pas de caractère obligatoire et leurs conclusions éventuelles ne lient pas le gouvernement qui, en dernier ressort, tranche. Trop souvent les propositions gouvernementales sont appliquées contre l'avis unanime des fédérations de fonctionnaires. Nous sommes dans ce cas de figure depuis 2000.

Les indemnités

Elles sont de deux types : indemnités compensatrices (couverture de frais liés aux missions, sujétions particulières...) visibles sur la fiche de paie elles ne constituent pas un élément du salaire ; indemnités complémentaires du traitement de même nature que le traitement indiciaire.

glissement viellese et technicité) au travers d'une garantie individuelle de pouvoir d'achat.

Le Medef et le gouvernement vont dans la même direction : ne pas remettre en cause la répartition de la valeur ajoutée. Leur credo : ne pas augmenter les salaires !

Il nous appartient de rassembler les catégories ingénieurs, cadres et techniciens pour exiger avec eux :

- la reconnaissance de leurs qualifications, la revendication de nouveaux seuils de salaires, des perspectives de carrière ;
- l'ouverture de négociations sur la valeur du point d'indice, les carrières et la refonte des grilles indiciaires ;
- le paiement des heures supplémentaires et le respect des jours de RTT.

Les projets de décret portant réforme des régimes spéciaux de retraite

●

... ces projets, s'ils venaient à se concrétiser, faute d'une mobilisation suffisante de l'ensemble des salariés, risqueraient d'être lourds de conséquence pour l'avenir même de nos régimes de retraite par répartition.

Comme il fallait s'y attendre, et bien que cet allongement de la durée de cotisation « tous régimes confondus » ouvrant droit à partir de 50, 55 ans ou 60 ans à une pension du régime spécial liquidée au taux plein de 75 %, ne figurait pas à l'ordre du jour des négociations d'entreprise, les trois projets de décret réformant les régimes de retraite de la Sncf, de la Ratp et des Leg prévoient le passage à 41 ans de cotisation en 2016 au lieu de 40 ans pour bénéficier de ce taux plein.

Ce qui est évidemment totalement inacceptable dans le cadre du mode de validation actuelle de ces durées de cotisation. Si un certain nombre de contreparties non négligeables ont pu être obtenues, ces projets de décret démontrent sans la moindre ambiguïté que la volonté du gouvernement, qui coïncide avec celle du patronat en l'occurrence, est de procéder à de nouvelles et substantielles réductions de droits à retraite dès 2008, à l'occasion de la réforme dont les modalités devront être mises en discussion une fois passées les élections municipales de mars prochain, ce qui n'est évidemment pas le fait du hasard.

Les projets de réforme de l'ensemble des droits à retraite public, privé, de base et complémentaire

Bien que non explicités dans le détail, ces projets, s'ils venaient à se concrétiser, faute d'une mobilisation suffisante de l'ensemble des salariés, risqueraient d'être lourds de conséquence pour l'avenir même de nos régimes de retraite par répartition. Ils visent en effet à «régler le pro-

blème de l'emploi des séniors» et à équilibrer durablement et, en tous cas, au moins jusqu'en 2020, l'ensemble des régimes de retraite et cela quasi exclusivement par des baisses de droits.

Le problème de l'emploi des « séniors » serait « résolu » au moyen notamment des mesures suivantes :

✓ **renchérissement du coût pour les entreprises du recours aux préretraités** pour se débarrasser des salariés dits « âgés », la mise au chômage apparaissant préférable au gouvernement à condition de

✓ **supprimer simultanément la dispense de recherche d'emploi pour les salariés de plus de 57 ans et demi** ; ceux-ci seraient alors très rapidement contraints d'accepter n'importe quel emploi, quel qu'en soit le niveau de rémunération, sous peine de se voir privés des indemnités de chômage ;

✓ **alourdissement des pénalités** pour les salariés qui choisiraient de partir avant d'avoir la durée de cotisation exigée pour l'obtention du taux plein (41,5 années au moins à compter de 2020), autrement dit **alourdissement de la décote** et cela alors que la loi Fillon avait programmé l'allègement de celle-ci à l'horizon 2013 ;

✓ **durcissement des conditions d'accès au droit à retraite anticipée pour les « carrières longues »** : les salariés concernés, mais aussi tous les autres rencontreraient beaucoup plus de difficultés qu'aujourd'hui pour faire valider dans le régime de base cer-

taines périodes d'activité, les périodes d'apprentissage, de stages ou d'activité épisodiques effectuées notamment entre 16 et 18 ans. Ainsi serait fortement limité dès 2008, le nombre de salariés pouvant bénéficier de ces départs anticipés jugés aujourd'hui beaucoup trop onéreux par le gouvernement.

Les baisses de droits seraient, elles, obtenues principalement grâce aux mesures suivantes :

✓ **abandon de la garantie prévue dans la loi Fillon d'un revenu de 85 % du Smic net** pour les retraités bénéficiant du « *minimum contributif* » de pension, le coût de ce dispositif étant considéré par le gouvernement comme trop élevé ;

✓ **réexamen des « avantages familiaux »**, pensions de réversion et majorations à la fois des durées d'assurance et des pensions ;

✓ **passage graduel des vingt cinq meilleures années à la totalité des années de carrière pour le calcul du salaire annuel moyen** pris en compte pour le calcul de la pension de base des salariés du secteur privé.

Nous examinerons dans les prochains Cadres-Infos l'avenir qu'entend réserver le Medef à la retraite complémentaire des salariés du secteur privé, et notamment au régime de retraite des cadres l'Agirc ainsi que les moyens dont nous disposons pour développer une campagne Ugict-CGT sur les retraites à hauteur des enjeux. ■

(À suivre)