

## NOTE AUX MILITANTES ET MILITANTS

RENDEZ-VOUS SALARIAL DU 12 JUIN :

**PROPAGANDE ET MALHONNETÉTÉ DU GOUVERNEMENT À TOUS LES ÉTAGES !**

Lors du « rendez-vous salarial » du 12 juin, le ministre en charge de la Fonction publique a présenté, pour appuyer les mesures unilatéralement décidées par le pouvoir exécutif, des documents censés expliciter les différents dispositifs arrêtés.

La manière, à elle seule – power-point projeté et même pas disponible en format papier au début de la séance – interpelle sur la conception que le gouvernement a de ses échanges avec les organisations syndicales représentatives.

Mais, davantage encore, la conception des différentes fiches et les commentaires qui les accompagnent soulignent combien la Macronie a totalement déserté la sincérité et l'honnêteté au profit des manœuvres les plus fallacieuses.

Nous avons choisi de nous arrêter sur les principales illustrations de cette dérive.

Mais avant, deux précisions sont nécessaires :

- 1) Des dispositifs ne sont pas clairement renseignés dans le document ministériel.  
Il en est ainsi, par exemple, de l'absence du futur échelonnement indiciaire du C2 et du C3, ou des différents paliers conditionnant la dégressivité de la prime dite « de pouvoir d'achat ».
- 2) Ce n'est pas le propos de cette note mais il va de soi que l'ensemble de ces mesures – et, singulièrement, la revalorisation du point d'indice – sont notoirement insuffisantes et parfaitement inacceptables.

### LES MESURES BAS SALAIRES :

Passons vite sur les chiffres mis complaisamment en évidence par un encadré « *jusqu'à + 9 points d'indice (532€)* ». Précisons qu'il s'agit là du chiffre annuel brut qui ne concerne que le 3<sup>ème</sup> échelon du B1 et que le gain mensuel net est d'environ 35 €. C'est évidemment moins alléchant mais davantage conforme à ce que percevront les agentes et les agents concerné.e.s.

D'autre part, les gains sont calculés sur les grilles C et B, qui intègrent pour les échelons concernés l'Indice Minimum de Traitement 361.

Le gain net mensuel de rémunération se situera dans une fourchette comprise entre 0 € et 35 €.

### LA PRIME « POUVOIR D'ACHAT » :

Cette mesure-ci est au moins entachée de deux pêchés originels : il s'agit d'une prime (donc, ça ne compte pas pour la retraite) et elle n'est valable que pour l'année en cours.

De surcroît, son champ d'application tel que préconisé par le ministre est porteur d'une lourde et inacceptable iniquité. En effet, si elle est de plein droit pour les personnels hospitaliers et de l'Etat, elle est soumise à l'appréciation des employeurs territoriaux pour le dernier versant.

Les critères de son octroi seront donc différents d'une collectivité à une autre et, par ailleurs, celles ayant peu de moyens auront souvent tendance à rechigner pour la mettre en œuvre.

L'intégration des primes et indemnités dans l'assiette du traitement – et, en conséquence, de son plafond de 3 250 € - va rendre inutilement complexe ses modalités d'attribution.

À quelques euros près, tel agent bénéficiera de 300 € et un autre, à 3 260 €, n'aura droit à rien.

Enfin, les chiffres de 800 et 300 € sont trompeurs, le mot est faible, puisque CSG et CRDS seront à retrancher de ces sommes dont la fourchette en net à payer se situera entre 720 et 270 €.

### LES GAINS INDICIAIRES POUR LES BAS SALAIRES :

Les deux fiches des pages 7 et 8 ont des titres pleins de promesses alléchantes : « ... jusqu'à +13% de gain de rémunération... » et « ... jusqu'à +7% de gain indiciaire... ».

Mais, derrière ces formules, on n'est pas loin de la supercherie.

Sur la première fiche concernant le second semestre 2023, un des éléments imputés dans le calcul des 13% et des 228 € de gain mensuel est donc la prime « pouvoir d'achat » de 133 €.

Mais celle-ci n'étant valable qu'une fois, la cumuler à des éléments de rémunération pérenne d'une part et, d'autre part, l'intégrer à une base mensuelle constitue au mieux une ineptie intellectuelle et, plus sûrement, une vaste entourloupe. Cela signifie que sur toute l'année 2023, elle ne serait plus que de 66,50 € mensuels dès lors l'augmentation en pourcentage dans le cas le plus favorable n'est plus que de 9,4 %.

Sur la seconde fiche, celle se rattachant à 2024, deux autres petits arrangements sont présents (ils le sont également sur la fiche précédente).

En effet, le chiffre de 69 € dénommé « attribution de points bas salaires s'ajoutant au relèvement de l'IMT (Indice Minimal de Traitement) » s'obtient avec un calcul fallacieux.

Premièrement, cette somme intègre le relèvement de l'IMT lié à l'augmentation du SMIC au 1/1/2023. On agrège donc, sans vergogne, une précédente mesure consécutive à l'inflation des premiers mois de 2023 avec des dispositions valant pour les mois à venir.

Ensuite, les 69 € mensuels ne concernent que les 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> du C1. Pour le 1<sup>er</sup> échelon du C1, le « gain » n'est plus que de 39 €. Et si on neutralise la mesure SMIC du 1<sup>er</sup> mai 2023, le « gain » s'établit entre 0 et 34 € sur cet item.

Sur les mêmes bases mais avec des calculs en pourcentage, on se situe dans une fourchette de 3 à 5 % sur les 9 premiers échelons impactés du C1.

Au total, un « gain » inférieur ou à peine égal à l'inflation qui sera intervenue à la date de janvier 2024.

### LES ILLUSTRATIONS DE L'IMPACT :

On remarquera d'emblée que les quatre exemples choisis dans les pages 10 et 11 émargent à des salaires inférieurs au salaire moyen et médian de la Fonction publique (respectivement 2 380 € et 2 100 € en 2020, dernière année renseignée par l'INSEE).

La raison en est simple et découle directement de l'entreprise de propagande du pouvoir exécutif ; en ciblant sur les salarié.e.s faisant partie des 40% les moins bien rémunéré.e.s, on peut présenter des pourcentages d'augmentation plus « flatteurs ».

Si l'on prend, à titre d'illustration, trois autres exemples : un professeur des écoles au 4<sup>ème</sup> échelon du second grade (le hors classe), un attaché territorial au 9<sup>ème</sup> échelon du premier grade et une infirmière en soins généraux du 10<sup>ème</sup> échelon du second grade, les « effets immédiats et visibles » (pour reprendre les termes employés) sont bien moins avantageux.

	Professeur des écoles	Attaché territorial	Infirmière
Second semestre 2023	+ 3,1%	+ 3,3%	+ 1,5%
1 <sup>er</sup> janvier 2024	+ 2,2%	+2,2%	+ 2,3%

- Précision : les trois exemples ont été choisis car ils font partie de corps comptant chacun un nombre considérable d'agentes et d'agents et sont donc très représentatifs.
- Lecture des tableaux : le gouvernement ayant opté pour des traitements nets dans ces exemples, l'exercice ne peut prétendre à une rigueur absolue puisque. Pour s'en tenir à un aspect, les primes sont comptabilisées dans les salaires mis en avant, leurs taux sont hétérogènes, leur versement est individualisé, certaines évoluent avec la valeur du point, etc. En conséquence, les salaires sont forcément des moyennes.

De même, les anciennetés corrélées au positionnement dans les grades et donc dans les échelons et les indices, pouvant varier selon certains paramètres renforcent le caractère illustratif des exemples mis en avant. Par exemple, la personne était-elle fonctionnaire, voire contractuelle, antérieurement à l'accès à la situation prise pour exemple ?

Au moins, la CGT a-t-elle l'honnêteté de le préciser.

En tout état de cause, ces trois cas de figure montrent que les gains seront souvent inférieurs à ceux mis en exergue par le ministre. Si nous avions retenus des exemples de cadres supérieurs ou dirigeants, ou des troisièmes grades des corps retenus ici, les gains s'avèreraient encore amoindris.

Enfin, les pourcentages correspondent à des euros courants. En euros constants (valeur corrigée de l'inflation), les gains deviennent encore plus minces, quand ce n'est pas, dans bon nombre de cas, qu'ils se transforment en pertes.

#### **LES MESURES COMPLEMENTAIRES :**

Ces dispositifs n'étant pas, pour la CGT, au cœur de véritables mesures salariales – même si, indiscutablement, pour certains d'entre eux ils contribuent au pouvoir d'achat, nous ne les abordons pas dans le présent document.

Nous reviendrons dessus dans de prochaines expressions.

#### **L'ENGAGEMENT DE L'ÉTAT :**

Les fiches des pages 19 à 22 inclus sont une pure opération de communication du pouvoir exécutif que l'on peut résumer ainsi : « l'incroyable générosité du gouvernement ».

Mais dès la page 19, les entourloupes sautent aux yeux.

Pour atteindre les 6,8 % d'augmentation de « l'enveloppe salariale globale » de 2023, le ministre additionne allègrement des chiffres qui n'ont nullement à l'être.

Le « GVT positif » correspond aux évolutions liées avec effet de carrière. Il existe chaque année quelles que soient les mesures salariales. En outre, le cumuler aux dispositifs salariaux, c'est à terme faire disparaître la notion même de carrière.

Idem pour les « mesures catégorielles ». Il s'agit là – quel que soit l'avis que l'on ait dessus – de dispositions liées à la reconnaissance des qualifications, au déroulement et à l'amplitude des carrières. Dans le cas d'espèce, l'essentiel est de surcroît la conséquence du PACTE pour les enseignants, mesure une fois de plus indemnitaire, largement insuffisante, inique et discriminatoire et contraignant pour en bénéficier à travailler davantage.

L'enveloppe salariale proprement dite n'est donc, pour 2023, que de 3,5 %, nettement inférieure à l'inflation prévisible.

Il reste également à savoir si le gouvernement prendra les dispositions budgétaires pour assurer le financement de ces mesures sur les versants territorial et hospitalier.

## **Nous concluons cette note par un rappel de quelques données économiques ;**

- 1) La plupart du temps, les pouvoirs exécutifs, appuyés par les « experts » qui trustent les médias, nous assènent qu'augmenter la valeur du point de 1 %, c'est 2 milliards de dépenses publiques supplémentaires.  
C'est passer sous silence que, de cette augmentation, résultent également des recettes supplémentaires, en particulier par le biais des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.  
Or, la dette et le déficit dont on nous rebat les oreilles n'ont de réalité qu'en effectuant la balance entre les dépenses et les recettes.  
Sur cette base, la revalorisation de 1,5 % ne représentera pas un coût réel de 3 milliards d'€ comme l'avance le ministre mais aux environs de 2,2 à 2,4 milliards d'€.
- 2) En 2022, les entreprises du CAC 40 ont versé 67,5 milliards d'€ de dividendes et ont procédé à des rachats d'action pour 25 milliards d'€.  
Plus de 80 milliards d'€ versés pour l'essentiel à quelques milliers d'actionnaires déjà richissimes, sans intérêt pour l'économie et le progrès social et tellement moins pour plus de 5 millions d'agentes et d'agents œuvrant sans compter pour l'intérêt général : voici la réalité du monde dans lequel nous vivons et qui convient fort bien au président et au gouvernement...mais pas à la CGT !
- 3) L'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants-droit des trois versants a reculé d'environ 0,7 point dans la PIB par rapport à la moyenne des années 1990 à 2007.  
Cela représente environ 18 milliards d'€.  
C'est dire s'il y a de la marge de manœuvre pour des augmentations générales des salaires et des pensions.

Montreuil, le 14 juin 2023