



« CHER PÈRE NOËL,
JE SOUHAITERAIS LA
RETRAITE À 60 ANS,
LA SUPPRESSION DE
LA LOI FONCTION
PUBLIQUE ET
L'AUGMENTATION DU
POINT D'INDICE »

C'EST LA CGT QU'IL
FAUT REJOINDRE, JE
FAIS DES JOUETS
MOI...

MAIS QU'EST-CE QU'IL FAIT
LEUR PRÉSIDENT ?

Pipaux





SOMMAIRE



PEFC 10-31-1345

IMPRIM'VERT®

ÉDITORIAL

3

ARTICLES

Négociation indemnitaire à la DGFIP :

10 ans et 4 ans de... miettes 4

Pétition intersyndicale : DGFIP

5

Politique salariale agenda social :

où en sommes nous ? 6

Salaires : le financement de nos revendications

8

Le mag syndical N°47 - DÉCEMBRE 2023

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CGT Finances Publiques - 01 55 82 80 68

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : bn@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



ÉDITORIAL

« Notre ambition vise à améliorer le quotidien des salariés, »

et que

« la négociation est un moyen d'y parvenir, dans le cadre d'une démarche bien définie et collective »

Maryse Dumas

A l'heure où les négociations annuelles obligatoires (NAO) se préparent dans les entreprises, à l'heure où le pouvoir d'achat et l'inflation font de la question salariale une préoccupation principale des salariés, nous avons décidé de communiquer sur cette question au niveau de la Fonction Publique où le salaire moyen est de 6 % inférieur à celui du secteur privé (source Insee).

Du 13 novembre au 12 décembre 2023, dans de nombreux secteurs, la CGT a initié des luttes et des grèves pendant « *le mois des salaires* » avant l'Euro-manifestation dénonçant les politiques d'austérité et exigeant une augmentation de salaires et des pensions.

Pour la CGT, il est important que le gouvernement mette à niveau le point d'indice après des années de gel. Celui-ci est la base de calcul du traitement des fonctionnaires et ce ne sont pas 3,5 % ou 1,5 % qui rattraperont les pertes de pouvoir d'achat causées par l'inflation, mais bien 10 % qui sont un début de discussion.

La Loi de Transformation de la Fonction Publique a imposé la négociation comme lieu d'échange. La CGT s'en est saisie, mais il faut avoir matière à négocier et l'État employeur ne semble pas prompt à mettre les moyens. L'année 2024 serait une année blanche... Dans quelle entreprise les NAO se passent-elles ainsi ?

Dans le privé, au-delà des discussions nationales entre partenaires sociaux, des négociations annuelles obligatoires ont lieu dans les entreprises. C'est ce qu'ambitionne le ministre de la Fonction Publique, des négociations par direction. Pour sa part, la CGT Finances Publiques reste attachée à une négociation annuelle au niveau Fonction Publique seule à même d'obtenir une augmentation significative du traitement indiciaire

Mais parce que « notre ambition vise à améliorer le quotidien des salariés », et que « *la négociation est un moyen d'y parvenir, dans le cadre d'une démarche bien définie et collective* » (Maryse Dumas), la CGT Finances Publiques s'est engagée dans une négociation sur l'indemnitaire qui lui est propre. Ainsi, avec les autres organisations syndicales, nous restons plus que jamais déterminés à obtenir une revalorisation significative et pérenne pour une fiche de paie digne de notre engagement professionnel.

Cependant, sans une démarche collective associant personnel et organisations syndicales pour créer les conditions d'une mobilisation de grande ampleur, notre direction générale, comme le gouvernement, campera sur ses positions.

NÉGOCIATIONS INDEMNITAIRES À LA DGFIP, 10 ANS ET... DES MIETTES !

La négociation indemnitaire, réclamée depuis 2 ans par les quatre organisations syndicales représentatives est en cours à la DGFIP.

Mais elle ne se déroule pas qu'entre le DG et les organisations syndicales, mais bien aussi entre la DGFIP et les 94000 agent.es fatigué.es et éprouvé.es par les conditions difficiles d'exercice de leurs missions, par les pertes de pouvoir d'achat et par des réformes brutales.

Les réformes structurelles et fonctionnelles se suivent et s'accroissent depuis de nombreuses années, de la fusion DGI/DGCP au NRP, en passant par la loi de transformation de la fonction publique et toutes les réformes et restructurations incessantes.

Les agent.es de la DGFIP, malgré leurs désaccords et leurs mobilisations, subissent la casse de leurs missions, du réseau, les suppressions d'emplois, les suppressions de postes, 4 604 emplois vacants en septembre 2023, la destruction de leurs droits et garanties, etc., au détriment de leurs conditions de travail et de leur santé.

En 10 ans, en moyenne ce sont 2000 emplois supprimés par an, 20 000 suppressions que les 94 000 agents restants ont supportées en maintenant la DGFIP debout, et cela sans aucune revalorisation du régime indemnitaire !

Les personnels de la santé ont récemment obtenu 180 euros d'augmentation par mois, ceux de l'intérieur près de 200 euros.

En 10 ans, plus de 3,3 milliards ont été économisés par les suppressions d'emplois sur le dos des agent.es de la DGFIP, et il ne serait pas possible d'obtenir une augmentation du régime indemnitaire qui compte ??

Notre travail et l'exercice de nos missions le valent bien !

N'oublions pas que l'argent existe quand il s'agit d'augmenter les hauts fonctionnaires de près de 25 % cette année !

N'attendons pas encore 10 ans !

Rappelons qu'il est grand temps de prendre en considération la conscience professionnelle des personnels de la DGFIP sans laquelle la DGFIP ne serait plus en capacité de rendre le service public attendu.

Un cap doit être franchi, l'obole n'est plus à l'ordre du jour, l'heure est au règlement des comptes.

Ensemble, en matière indemnitaire (la valeur du point d'indice, base de calcul de nos salaires, étant de compétence Fonction publique), exigeons :

- ✓ La revalorisation à 200 € avec taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité ;
- ✓ La revalorisation de la valeur du point ACF ;
- ✓ L'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels ;
- ✓ La réévaluation du barème de la prime de rendement jusqu'au plafond de 18 % de la rémunération brute de l'échelon sommital ;
- ✓ La mise en place du Complément de Traitement Indiciaire pour tous les personnels ;
- ✓ Le refus de la rémunération au mérite ;
- ✓ La revalorisation à 50 euros mensuels de l'allocation forfaitaire de télétravail ;
- ✓ La revalorisation des remboursements de frais des personnels ;
- ✓ Des moyens pour une réelle politique d'Égalité femmes-hommes.

Une revalorisation significative est gagnable ! Elle le sera d'autant plus si nous l'exigeons tous et toutes ensemble !

Nous vous invitons à vous rapprocher des représentants syndicaux locaux pour signer et faire signer la pétition (voir page de droite) dès que possible.

À ce jour, elle atteint déjà plusieurs milliers de signatures.



NOUS SOMMES LA DGFIP



Suppressions d'emplois, restructurations incessantes, missions malmenées, dégradations des conditions de travail, carrières bloquées, mutations empêchées, transferts ou créations de missions nouvelles, crise sanitaire... et pourtant forts de notre attachement au service public républicain, l'engagement des agents de la DGFIP ne se dément pas. Nous sommes chaque fois au rendez-vous ! Ce 12 septembre 2023 s'engage, après deux ans d'attente, une négociation avec la DG sur notre régime indemnitaire. La Direction générale doit maintenant prendre le temps et se donner les moyens de reconnaître enfin que la seule richesse de la DGFIP est l'investissement de ses agentes et de ses agents. C'est elle qui, aujourd'hui, a rendez-vous avec les agents.

RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS DE LA DGFIP EST UNE URGENCE. ELLE PASSE PAR UNE REVALORISATION PÉRENNE IMMÉDIATE DE LA RÉMUNÉRATION POUR TOUS !

- Parce que notre pouvoir d'achat a fondu depuis 20 ans (notamment à cause du gel de la valeur du point d'indice -base de calcul de nos salaires- et l'accélération de l'inflation > 7 %).
- Parce que les 2 dernières maigres augmentations du point d'indice (3,5 % et 1,5%) ne compensent pas ce décrochage.
- Parce que d'autres secteurs de la Fonction publique ont, ou vont, bénéficier de revalorisations ... alors que nous, DGFIP, supportons les suppressions d'emplois (3 milliards d'euros d'économie) au prix d'une surcharge de travail, de restructurations incessantes et d'un accroissement des charges de travail !
- Parce que le régime indemnitaire DGFIP représentant environ le tiers de notre rémunération n'a connu que des revalorisations limitées et sectorielles.

ALORS, JUSQU'A QUAND DEVRIONS-NOUS ACCEPTER DE RESTER AU BORD DE LA ROUTE SALARIALE ?

Nous, agents de la DGFIP, avec le soutien de Solidaires Finances publiques, CGT Finances publiques, F.O.-DGFIP et l'alliance CFTD CFTC Finances publiques revendiquons, pour nos salaires, une véritable augmentation de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation, ainsi que :

POUR NOS RÉGIMES INDEMNITAIRES :

- La revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (inchangée depuis 2017 !) ;
- La revalorisation de la valeur du point ACF (inchangée depuis 2009 !) ;
- L'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels ;
- La revalorisation de la prime de rendement (inchangée depuis 2017 !) ;
- Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite y compris pour les cadres intermédiaires ;
- La revalorisation à 50 € mensuels et le déplafonnement de l'allocation journalière forfaitaire de télétravail ;
- La revalorisation substantielle des remboursements de frais ;
- L'adaptation des ACF expertise, sujétions ou encadrement au regard de l'évolution des structures et des missions exercées par les agents de la DGFIP.

**LA CONSTRUCTION D'UN RAPPORT DE FORCE EST INDISPENSABLE
POUR QUE CES REVENDICATIONS LÉGITIMES ABOUTISSENT !
SIGNONS MASSIVEMENT LA PÉTITION**

POLITIQUE SALARIALE

AGENDA SOCIAL

Où en sommes-nous ?

Outre les rencontres bilatérales, des premières réunions ont été organisées les 17 et 26 octobre sur la politique salariale et l'agenda social.

QU'EN EST-IL DE LA POLITIQUE SALARIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le contentieux salarial demeure plein et entier notamment sur la valeur du point d'indice, l'indexation de ce dernier sur le taux de l'inflation, la reconstruction des grilles indiciaires, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'urgence à revaloriser les filières à prédominance féminine. Voilà pour les points essentiels.

Soulignons par ailleurs qu'en introduisant toujours plus de régimes indemnitaires et de primes dans la Fonction publique, Stanislas Guerini génère toujours plus d'inégalités.

Alors que le versement de la prime dite de pouvoir d'achat a débuté le 25 octobre dernier, des milliers d'agents territoriaux en sont privés. Une telle inégalité de traitement est irrecevable.

Il est tout aussi irrecevable que le ministre ne procède pas à l'indispensable revalorisation des pensions et des retraites versées aux agents publics.

Le ministre a proposé aux organisations syndicales de la Fonction publique de définir une nouvelle méthode de négociation annuelle sur les salaires.

Avant d'en discuter, la CGT a demandé que le ministre réponde aux revendications por-

tées et qu'il fasse en sorte que l'année 2024 ne soit pas une année blanche – Lire notre communiqué CGT Fonction publique du 18 octobre 2023. À la date du 27 octobre 2023, les organisations syndicales sont toujours dans l'attente d'une réponse du ministre dans ce sens.

QU'EN EST-IL DE L'AGENDA SOCIAL FONCTION PUBLIQUE ?

Conformément à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, des discussions ont été engagées sur la construction de l'agenda social.

Au terme de ces dernières, il apparaît que le ministre propose un accord de méthode sur l'agenda social ou/et différentes thématiques de ce dernier.

Les thématiques qui seraient actées et inscrites à l'ordre du jour de l'agenda social feraient l'objet de concertations ou de négociations.

Dans les discussions en cours, la CGT porte notamment les premiers points suivants :

Une discussion sur le dégagement de moyens budgétaires conséquents.

De ce point de vue, différents leviers pourraient être actionnés :

Les lois de finances et de financement de la sécurité sociale qui sont régies par le principe de l'annualité budgétaire.

La définition et le vote d'une loi de programmation budgétaire – principe de la pluri annualité budgétaire.

Un accord de méthode et une négociation sur :

- **La définition des principes constitutifs de la politique salariale au sens large du terme dans la Fonction publique y compris dans une dimension statutaire :** point d'indice, valeur du point, unicité du point dans la Fonction publique et ses trois versants constitutifs, grilles indiciaires, séparation du grade et de l'emploi, Fonction publique de carrière, etc.
- **La reconstruction des grilles indiciaires** avec y compris la revalorisation des grilles à prédominance féminine constitutif d'un enjeu clé de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **La rémunération en Outre-mer.**
- **Les régimes indemnitaires** (problématiques : indemnitaire et mérite, indemnitaire et inégalité professionnelle, indemnitaire et calcul des pensions, déstructuration de la rémunération indiciaire, etc.).
- **La formation professionnelle, la reconnaissance et le développement des qualifications.**

Un accord de méthode et une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui ne saurait être réduite à la seule dimension de l'égalité salariale (déroulement de carrière, temps de travail, politiques d'action sociale, etc.).

Salaires:

des éléments qui confirment

que le compte n'y est pas !

Le ministre propose un accord de méthode sur l'agenda social ou/et différentes thématiques

Un accord de méthode et une négociation sur les politiques d'action sociale intégrant la question du logement.

De ce point de vue, un accord-cadre Fonction publique - au sens de ses trois versants pourrait le cas échéant être conclu. Cet accord-cadre pourrait ensuite être décliné dans les versants État, territorial et hospitalier.

La CGT a par ailleurs demandé l'organisation d'une réunion sous une configuration Conseil commun de la Fonction publique consacrée aux enjeux posés par les processus de négociation dédiés à la protection sociale complémentaire.

Après avoir rappelé que la CGT entend obtenir des avancées pour les personnels, fonctionnaires et agents non titulaires de la Fonction publique, elle a aussi réitéré son exigence de réaffirmation de la responsabilité sociale des pouvoirs publics et plus particulièrement des employeurs publics s'agissant des retraités. C'est dans ce sens que la CGT a demandé l'engagement d'un processus de discussions/négociations sur cet enjeu majeur à un moment où la Fonction publique est caractérisée par l'augmentation conséquente du volume des retraités.

Enfin, la CGT a réaffirmé qu'elle combattrait tout projet de loi « Fonction publique » régressif pour les personnels et, plus largement, qui s'inscrirait dans un processus de destruction de cette dernière à l'image de la loi portant transformation de la Fonction publique de 2019 dont nous demandons toujours l'abrogation.

De nouvelles réunions seront organisées dans les prochaines semaines sur cet ensemble d'enjeux majeurs. ♦

Depuis janvier 2022

+ 10,2 %

De l'indice des prix à la consommation (IPC)

valeur du point d'indice

+ 5,05 %

Pour 2022 et 2023

5 points

supplémentaires

seront attribués au

1er janvier 2024

En pourcentage,

leur impact variera selon

l'endroit où l'on se situe

dans la grille indiciaire.

En moyenne, ils représenteront

+ 0,8 %

- 5,6 %

Toutes mesures cumulées

(valeur du point + attribution de points)

c'est le décrochage

du salaire moyen de la FP

depuis janvier 2022

par rapport à l'IPC

Salaires:

Le financement de nos revendications

LE CONTEXTE

À l'automne 2021, Amélie de Montchalin, alors ministre en charge de la Fonction publique, a commandé un rapport à Paul Peny et Jean-Dominique Simonpoli sur les « perspectives salariales ». Ce document a été rendu public en mars 2022.

Les élections présidentielles d'une part et, d'autre part, la formation du gouvernement d'Élisabeth Borne ont relégué, dans la foulée, ce rapport très contestable au deuxième rang de l'actualité.

Mais, les questions salariales n'étant nullement réglées et l'inflation connaissant un essor durable, le nouveau ministre, Stanislas Guerini, est contraint de prendre en charge le dossier.

Au-delà des mesures très insuffisantes prises pour 2022, 2023 et jusqu'en janvier 2024, le ministre reprend à son compte la perspective d'échanges sur les enjeux des rémunérations et des carrières.

Début septembre, il annonce même dans les médias (sans en avoir parlé aux organisations syndicales en amont) un projet de loi qui pourrait être finalisé pour la fin de l'année. Si celui-ci aborde des thèmes comme la protection des fonctionnaires, il devrait traiter également des salaires et des carrières.

L'ÉTAT DES LIEUX

Depuis des années, la CGT Fonction publique a de nombreuses fois dressé un état des lieux préoccupant du pouvoir d'achat et des déroulements de carrière des agent·es et des agents de la Fonction publique.

Encore très récemment, notre organisation syndicale a décortiqué les mesures unilatérales annoncées par le ministre au début de l'été, les a analysées et mises en perspectives.

À l'évidence, les dernières dispositions ne sont pas de nature à endiguer la massification des bas salaires dans la Fonction publique, à mieux reconnaître des qualifications fortement dévaluées, à redonner du souffle à des déroulements de carrière gravement étriqués et, au final, à garantir le pouvoir d'achat des agent·es et des agents.

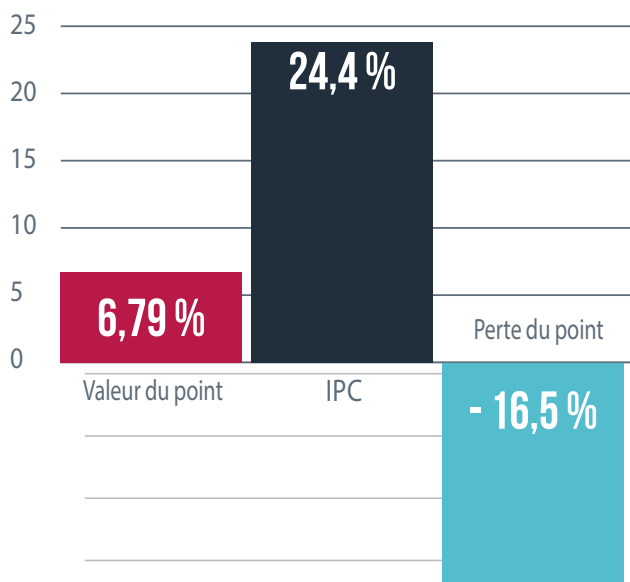
Les données figurant ci-dessous soulignent combien la situation est dégradée.

Situation, depuis 2010 jusqu'en juillet 2023 inclus, de l'évolution de la valeur du point d'indice et de celle de l'indice des prix à la consommation (IPC).

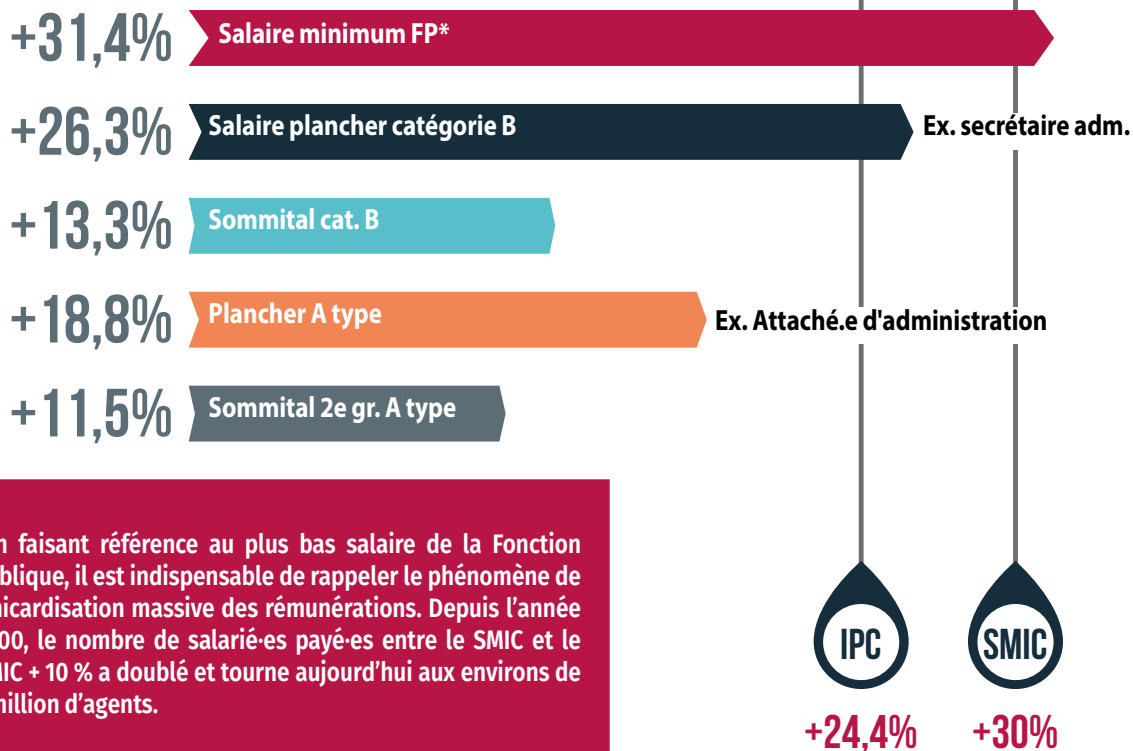
2010 - 2013

PERTE DE LA VALEUR DU POINT /IPC

2010 est la première année du gel de la valeur du point sur le long terme

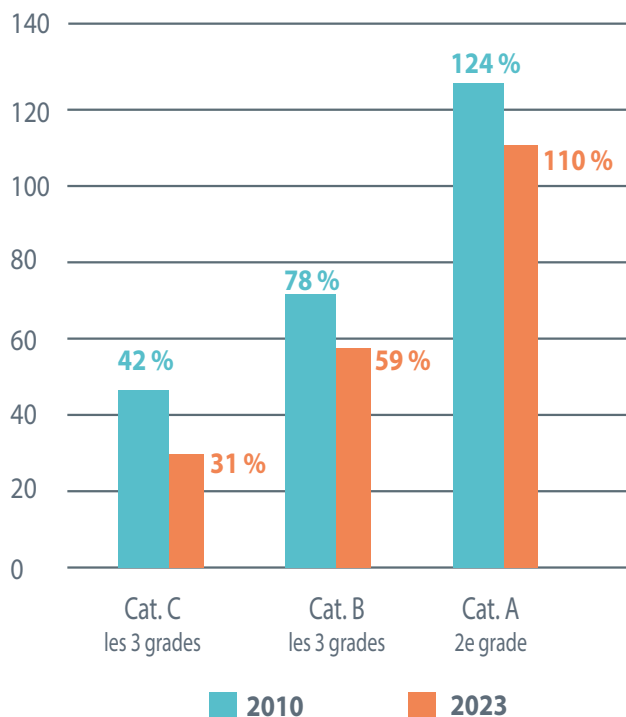


DANS LA GRILLE INDICIAIRE DE 2010 À 2023



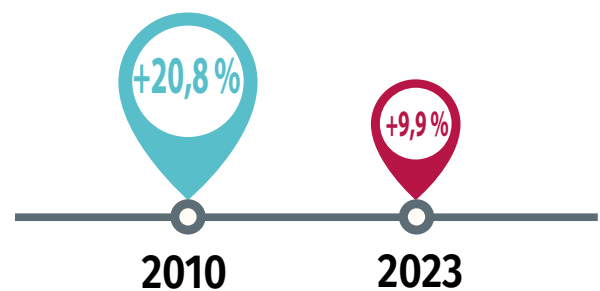
*En faisant référence au plus bas salaire de la Fonction publique, il est indispensable de rappeler le phénomène de smicardisation massive des rémunérations. Depuis l'année 2000, le nombre de salarié-es payé-es entre le SMIC et le SMIC + 10 % a doublé et tourne aujourd'hui aux environs de 1 million d'agents.

AMPLITUDE CARRIÈRE du plancher au sommet



- * Lecture : l'augmentation du SMIC, supérieure à l'inflation, a pour conséquence une évolution du salaire minimum et du salaire plancher de la catégorie B un peu au-dessus de l'IPC.
- * En revanche, dans les autres cas de figure, le décrochage est sévère.
- * Cela induit des conséquences très négatives pour la reconnaissance des qualifications et pour les amplitudes de carrière.

INDICE PLANCHER CATÉGORIE A PAR RAPPORT AU SMIC



L'ENJEU DES COÛTS ET FINANCEMENTS

Il existe un constat aujourd'hui quasiment unanime : cette situation n'est ni acceptable, ni tenable.

Mais, à partir de là, les avis divergent profondément.

Pour la Macronie, c'est le système des rémunérations de la FP qui est à bout de souffle.

Pour la CGT, ce sont les politiques d'austérité avec lesquelles il faut rompre.

Pour le pouvoir exécutif, la valeur du point est un levier dépassé et il faut privilégier les mesures parcellaires, les primes sous toutes les formes, accentuer la reconnaissance du « mérite » discrétionnaire tant individuel que collectif.

Pour notre syndicat, la valeur du point est un outil irremplaçable et la grille indiciaire unique un socle incontournable. Il faut prioriser les mesures générales, indexer la valeur du point sur le coût de la vie, combattre les rémunérations aléatoires et promouvoir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si nos axes revendicatifs ne sont pas (encore) partagés par tout le monde, ils rencontrent l'adhésion et la sympathie d'un très grand nombre de personnes. De ce point de vue, la bataille d'opinion est loin de nous être défavorable.

Conscients de cet état de fait, nos adversaires mettent sans cesse en avant le coût prétendument prohibitif des revendications de la CGT dans le contexte d'après eux alarmant de nos finances publiques.

Il est donc important de rappeler un certain nombre d'éléments, de les actualiser et de les préciser, d'apporter de nouveaux arguments et de les populariser.

C'est l'objet de ce qui suit.

COMBIEN « COÛTENT » NOS REVENDICATIONS ?

Cette note étant centrée sur la question des salaires et du pouvoir d'achat, elle se concentrera sur les mesures générales afférentes aux traitements.

Une précision sur le point d'indice

Nous l'avons déjà souligné : les 2 milliards d'euros avancés par le gouvernement pour estimer le coût d'une augmentation de 1 % de la valeur du point constituent un chiffrage biaisé.

La dette et le déficit publics n'ont de réalité qu'en effectuant la balance entre les dépenses et les recettes.

Or, augmenter la valeur du point, c'est générer des recettes supplémentaires par le canal des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

**Sur cette base,
la seule qui soit pertinente,
une majoration de
1 % de la valeur du point,
c'est environ
1,5 milliard supplémentaire
pour les finances publiques**

2 MILLIARDS

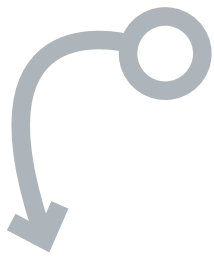
Une précision sur le point d'indice

Nous l'avons déjà souligné : les 2 milliards d'euros avancés par le gouvernement pour estimer le coût d'une augmentation de 1% de la valeur du point constitue un chiffrage biaisé.

La dette et le déficit publics n'ont de réalité qu'en effectuant la balance entre les dépenses et les recettes.

Or, augmenter la valeur du point, c'est générer des recettes supplémentaires par le canal des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

Sur cette base, la seule qui soit pertinente, une majoration de 1% de la valeur du point, c'est environ 1,5 milliard supplémentaire pour les finances publiques.



5 REVENDICATIONS

Ce qui suit constitue un exemple pour illustrer notre propos et ne prétend pas à être l'unique vérité. Ce sont avant tout des hypothèses de travail. Ceci dit, à partir des bases retenues ici, on peut avoir aisément une estimation de revendications différentes. Par exemple, augmenter le point de 20% porte la mesure à 30 milliards d'euros.

40 À 20
POINTS MAJORÉS

Octroi de 40 à 20 points majorés (200 à 100 euros bruts mensuels), pour tous les salaires compris entre le SMIC et 110% du SMIC. Ainsi les bas salaires bénéficieraient d'une mesure spécifique.

01

ENTRE
1,2 ET 1,8
MILLIARDS D'EUROS

+10%
VALEUR DU POINT

15
MILLIARDS D'EUROS

02

Une augmentation urgente de 10% de la valeur du point, ce qui permettrait (voir les chiffres plus haut) de compenser l'inflation depuis 2010 pour quasiment tous les agents.

50 À 25
POINTS MAJORÉS

Octroi de 50 à 25 points majorés (250 à 100 euros bruts mensuels) aux échelons supérieurs des grades des corps de catégorie C, B et A (jusqu'à l'IM 830). Pour donner de l'amplitude aux carrières et garantir à terme une amplitude de 1 à 2 pour une carrière complète

03

ENTRE
3,5 ET 4,2
MILLIARDS D'EUROS

ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES

ENTRE
1,5 ET 2
MILLIARDS D'EUROS

04

Gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (63% des personnels sont des femmes et, en moyenne, elles gagnent entre 10 et 12% en moins que les hommes).

INDEXATION
DE LA VALEUR DU POINT

Indexation de la valeur du point sur l'inflation afin d'éviter de nouveaux décrochages (Sur une base d'inflation comprise entre 2 et 4 %)

05

ENTRE
3 ET 6
MILLIARDS D'EUROS

N.B. : ces chiffres ont été calculés en prenant en compte les recettes sociales et fiscales générées par les mesures (voir plus haut)

SUR L'INDEXATION

À celles et ceux qui nous affirment que l'indexation de la valeur du point sur l'IPC n'est pas possible, il est bon de rappeler une donnée historique.

De 1973 à 1980, l'inflation cumulée s'est élevée à 131 %. Les mesures générales sur les salaires (revalorisation du point + octroi de points uniformes) à 137 %.

SUR LE « COÛT »

Outre les rentrées budgétaires via les impôts et les cotisations salariales que nous avons déjà mentionnées, il est utile de mettre également en exergue un autre élément.

Le principal moteur de la croissance, c'est la consommation des ménages.

En augmentant le pouvoir d'achat des salarié.es de la Fonction publique, environ 20 % de la population active, on favorisera donc une croissance saine et pérenne.

QUELS FINANCEMENTS POSSIBLES ?

Avant toute chose sur un tel sujet, il est important de rappeler une donnée fondamentale: le montant des richesses créées dans notre pays, mesuré par le Produit Intérieur Brut (le PIB).

Pour 2022, dernière année à l'exercice clos, celui-ci s'élevait à 2639 milliards d'euros.

1. LES RÉMUNÉRATIONS PUBLIQUES RAPPORTÉES AU PIB

On ne compte plus celles et ceux (responsables politiques, journalistes, économistes...) qui affirment de manière péremptoire que le coût des rémunérations des personnels de la Fonction publique a explosé et est insupportable pour nos finances.

Problème: cette affirmation est battue en brèche par les sources officielles.

Deux exemples le démontrent sans ambiguïté.

- Si on prend l'élection de Nicolas Sarkozy comme point de départ de l'austérité salariale renforcée, l'année de référence est donc 2007.

En 2022, dernière année renseignée par les chiffres de l'INSEE, l'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants droit des trois versants a **reculé de 0,8 point par rapport au PIB en comparaison de la moyenne des années 1990 à 2007.**

0,8 % de PIB, c'est 21,11 milliards d'euros.

On n'est donc pas très éloigné du « coût » des revendications de la CGT retranscrites plus haut dans cette note.

- Une récente étude du Sénat vient corroborer cette tendance.

Celle-ci, qui inclut l'année 2023, porte sur les rémunérations des actives et des actifs sur le versant de l'État.

Elle indique que la totalité des traitements versés aux plus de 2 millions d'agent.es et d'agents concerné.es a augmenté de 14,9 % de 2007 à 2023 inclus.

Sur la même période, l'IPC a connu une hausse de 31 % et la croissance du PIB s'établira à 16,1 %.

C.Q.F.D.: les salaires de la Fonction publique augmentent moins vite que le PIB et beaucoup moins vite que l'inflation.

2. LES RICHESSES EN FRANCE

S'il y en a qui ne connaissent pas la crise, qu'elle soit financière ou sanitaire, ce sont bien les grandes entreprises et les ultra-riches.

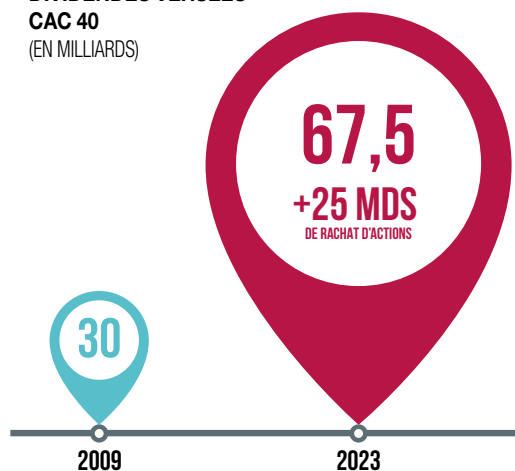
Les chiffres sont à ce point stratosphériques qu'ils peuvent donner le tournis!

Pour éviter l'indigestion, nous n'en faisons figurer que quelques-uns, parmi les plus parlants.

**FORTUNE CUMULÉE
DES MILLIARDAIRES**
(EN MILLIARDS)



**DIVIDENDES VERSÉES
CAC 40**
(EN MILLIARDS)



**BÉNÉFICES DES ENTREPRISES
DU CAC 40
(EN MILLIARDS)**



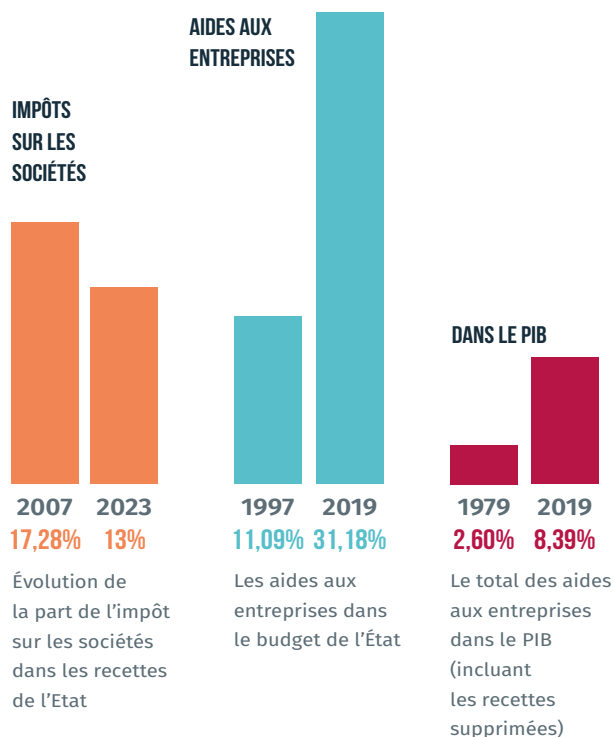
3. DES CHOIX POLITIQUES

Comme de nombreuses études le montrent et comme les chiffres officiels le confirment, des choix politiques quasi constants ont été effectués ces dernières années en faveur des entreprises et des plus fortunés.

Là aussi, quatre illustrations le soulignent de manière éloquent

3,4 MILLIARDS

La réforme de l'ISF opérée par Macron coûte 3,4 milliards d'euros aux finances publiques répartis sur 143 000 foyers.



QUELQUES PISTES POUR LE FINANCEMENT DE NOS REVENDICATIONS

À partir des données que nous venons de rappeler et de préciser, du constat que « le pognon de dingue » consenti aux entreprises et aux plus fortunés sert avant tout à remplir encore davantage les poches des super riches, voici quelques propositions concrètes pour dégager du financement pour plus de justice sociale.

Stipulons ici encore que ces pistes ne sont pas exhaustives et ne constituent pas des totems scientifiques. Il s'agit avant tout de montrer qu'il existe des financements crédibles pour nos revendications.

• CONDITIONNER LES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Un peu au-dessus, nous avons vu les sommets atteints pour les finances publiques (en dépenses et en recettes amputées) pour ces aides : plus de 200 milliards d'euros en 2022 (hors plan de relance COVID) ! Elles ont triplé ces 30 dernières années.

Leurs effets bénéfiques sont largement contestables.

On ne compte plus le nombre d'entreprises, gavées par ces mannes publiques, qui paient mal leurs salariés, n'investissent presque pas dans la recherche et le développement et licencient à tours de bras.

En revanche, elles versent toujours davantage de dividendes à des actionnaires qui, pour la plupart, sont déjà très riches.

S'agissant des emplois créés ou sauvegardés (principales motivations de ces aides), on se situe à un étiage très bas année après année.

Les diverses études montrent que le « coût de revient » d'un emploi préservé se situe dans une fourchette de 100 000 à 150 000 euros annuels, somme payée par le budget de l'État.

C'est à mettre en parallèle avec le salaire moyen toutes cotisations comprises d'un agent de la Fonction publique, autour de 40 000 euros.

D'un côté, les gouvernements successifs refusent de créer les emplois publics indispensables, de l'autre, ils paient trois fois plus cher des emplois pour le secteur privé !

En conditionnant, a minima, les aides publiques aux maintiens des emplois dès lors qu'il y a bénéfices, à la diminution drastique des dividendes versés, à des salaires améliorés et à l'égalité professionnelle, 15 à 20 % de ces aides, selon les estimations, deviendraient sans objet.

Gain pour les finances publiques :
DE 31 À 42 MILLIARDS D'EUROS.

• MIEUX TAXER LES DIVIDENDES

On a vu que ceux-ci, cumulés aux rachats d'actions, ont atteint environ 90 milliards d'euros en 2022.

Sans entrer dans les détails, leur imposition relève aujourd'hui du Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) instauré par Macron.

Principalement, le taux appliqué est de 30 %, ce qui est très modéré pour une grande part des très fortunés qui perçoivent des dividendes.

Les taxer davantage est donc possible et souhaitable.

Gain pour les finances publiques :
DE 2 À 4 MILLIARDS D'EUROS

• TAXER LES PROFITS DES MULTINATIONALES QUI ÉCHAPPENT À L'IMPÔT

La CGT estime que 36 milliards d'euros de profits des multinationales échappent annuellement à l'impôt. Les taxer aux taux pratiqués sur le territoire national apporterait donc des recettes supplémentaires.

Gain pour les finances publiques :
13 À 15 MILLIARDS D'EUROS.

• RENFORCER L'IMPÔT SUR LES PLUS RICHES

Dans les lignes précédentes, nous avons vu que la réforme de l'ISF avait coûté 3,4 milliards d'euros aux finances publiques pour 143 000 foyers (l'équivalent d'une augmentation de 2,3 % de la valeur du point pour 5,6 millions de personnes).

Nous avons également rappelé que les grandes fortunes ne cessent de s'accroître à une vitesse vertigineuse et atteignent des niveaux hallucinants.

Dans le même temps, nombre d'économistes – dont certains sont loin d'être acquis aux idées de la CGT – et d'études démontrent que la petite minorité des ultra-riches paient peu d'impôts.

Intéressons-nous à la récente étude de l'Institut des Politiques Publiques (IPP) parue en juin 2023.

À partir du revenu économique (le revenu fiscal auquel on ajoute les cotisations sociales non contributives et les bénéfices des sociétés contrôlés par les foyers fiscaux, les uns comme les autres non imposés à l'impôt sur le revenu), l'étude observe, à partir des données officielles, que le taux d'imposition effectif devient régressif au sommet de la pyramide des contribuables.

Les 0,1 % des foyers fiscaux les plus fortunés s'acquittent globalement d'un taux de 38 % sur leur revenu économique.

Le taux sur le seul revenu fiscal est lui de 59 %.

Si les 37 800 foyers fiscaux concernés payaient le taux de 59 % sur la totalité de leurs revenus – et pas 38 %, des sommes importantes pourraient être ainsi dégagées (on rétablirait une forme d'impôt sur la fortune plus juste et plus efficace).

Gain pour les finances publiques :

25 À 28 MILLIARDS D'EUROS.

*une étude commandée très récemment par le groupe des Verts au Parlement européen, sur des bases un peu différentes mais sur la même logique, aboutit à un chiffre de 46 milliards supplémentaires collectés pour notre pays.

81 À 104 MILLIARDS D'EUROS

Au total, l'ensemble de ces mesures rapporteraient de 81 à 104 milliards d'euros.

Encore une fois, d'autres pistes et d'autres chiffres pourraient légitimement être retenus.

Le plus important est, à rebours de la doxa libérale, de montrer que de larges ressources publiques socialement utiles peuvent être générées.

Bien entendu, l'intégralité de ces sommes n'aurait pas vocation à être consacrée aux salaires des personnels des trois versants de la Fonction publique.

En revanche, on voit que trouver les 22,9 à 28 milliards d'euros nécessaires au financement des revendications mises en exemple n'a rien d'impossible, tant s'en faut, et rien d'exorbitant pour celles et ceux qui constituent 20 % de la population active.

22,9 À 28 MILLIARDS D'EUROS POUR 20 % DE LA POPULATION ACTIVE

• LUTTER PLUS EFFICACEMENT CONTRE LA FRAUDE FISCALE

La fraude fiscale est estimée autour de 80 milliards d'euros par an qui font défaut aux recettes publiques.

Mieux lutter contre ces fraudes – notamment en dégageant les moyens indispensables – permettrait de récupérer des sommes importantes.

Une première étape est envisageable à court terme.

Gain pour les finances publiques :

10 À 15 MILLIARDS D'EUROS

vous êtes la cgt ?

