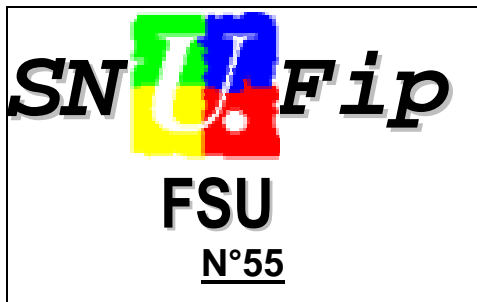
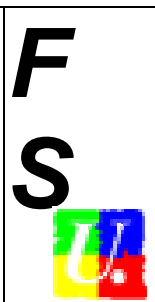


SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE des Finances Publiques

 <p>SNUFIP FSU N°55</p>	<p>Secrétariat national SNUFIP-FSU :</p> <p>Richard MARIN 01.44.50.49.43 & Isabelle POUZOLS 01.44.50.45.88 24, rue de Campo Formio 75013 Paris sdt.752@dgfip.finances.gouv.fr</p> <p>Accès intranet DRFIP Paris <i>via pratique</i> /syndicats/SNUFIP</p> <p>Accès Internet : http://snufip.free.fr</p>	 <p>F S</p>
---	--	--

Salaires dans la fonction publique, attention danger !

La politique salariale du gouvernement est à la hauteur de l'estime qu'il porte aux femmes et aux hommes qui assurent les missions de service public, autant dire très peu.

Alors que les personnels attendaient du rendez-vous salarial d'aujourd'hui des mesures permettant le rattrapage de leur perte de pouvoir d'achat (9% depuis 2000) et une revalorisation du point d'indice, le ministre du budget a annoncé, pour la deuxième année consécutive le gel des salaires des agents de la Fonction publique et la poursuite de la politique indemnitaire et au mérite.

En refusant d'augmenter la valeur du point d'indice, le slogan « travailler plus pour gagner plus » se

Elle est mise en péril car grignotée, contournée, vidée de sa substance pour finalement être sacrifiée.

- Grignotée**: régulièrement inondée à sa base par les vaguelettes de l'augmentation du SMIC. Le microscope est devenu nécessaire pour observer les écarts entre les premiers échelons. Au 1^{er} juillet 2011 l'indice minimum sera vraisemblablement porté à 301 réel majoré soit le même indice pour les 5 premiers échelons de l'échelle 3 des agents administration et les 4 premiers pour l'échelle 4.
- Contournée** : en fondant une partie toujours plus importante de la rémunération sur la PFR ;
- Vidée de sa substance** : en ne maintenant pas le pouvoir d'achat du point d'indice ;

L'orientation gouvernementale tend à amplifier les disparités de carrière déjà existantes et à développer l'individualisation de la rémunération, en y intégrant une part indemnitaire modulable en fonction des résultats.

La prime de fonction et de résultats (PFR) vise à remplacer le système indemnitaire existant.

A la DGFIP la part des primes représente en moyenne 47 % du montant des traitements.

La modulation ne saurait se faire sans une transformation du métier, au détriment du travail en équipe.

Censé motiver les salariés, ce mode de rémunération étudié par les sociologues est dangereux car il a des effets pervers. Il conduit à des comportements **opportunistes**, peu coopératifs, **nuisibles à l'efficacité** collective globale de l'organisation des services, et des services à l'usager, à des pressions, des objectifs démesurés,...

L'individualisation des salaires suscite également des tensions entre collègues et avec la hiérarchie.

Pourtant la rémunération au mérite existe déjà :

Notre revendication syndicale d'un avancement de tous au rythme le plus favorable est en opposition complète avec les projets gouvernementaux.

Sommaire :

Page 1 : salaires de la fonction publique, attention danger ! Page 2 : politique salariale : changer de cap

Page 3 : le travail un sujet pour le syndicalisme Page 4 : répliquer à l'offensive néolibérale.

traduit désormais par l'invitation à « travailler plus pour ne pas gagner moins »

Le SNUFIP-FSU s'oppose à ce choix car il accentue encore une perte de pouvoir d'achat qui se creuse, du fait de l'alignement du taux de cotisation sur celui du privé, passant de 7,85% à 10,55% d'ici à 2020.

La grille indiciaire de la fonction publique est mise en péril.

En intégrant toutes les promotions dans le calcul de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires, le ministre fait de celles-ci non pas un élément d'amélioration de la rémunération mais un outil pour éviter la transparence sur la question majeure de la perte de pouvoir d'achat.

L'avancement d'échelon est, selon la loi, « fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle ».

Cette disposition crée des disparités de situation significatives, dans la carrière des personnels, si bien que la rémunération au mérite existe déjà via la promotion ou l'avancement d'échelon accéléré.

Dès lors, l'insatisfaction relative à la notation-évaluation porte aussi sur la sanction qui en découle.

Elle est d'autant plus vive que les politiques salariales explicitées par le ministre de la Fonction Publique, font de l'avancement d'échelon un des moyens du maintien du pouvoir d'achat.

Politique salariale : mobilisons-nous, il faut changer de cap !

Après la réforme des retraites et l'augmentation des cotisations retraites, la RGPP et le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, dégradant considérablement les conditions de travail des agents, nos rémunérations sont mises à mal.

Le gel des salaires va encore aggraver la baisse du pouvoir d'achat et creuser les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes (de 15 à 20%), pénalisant les plus faibles catégories.

Le développement des heures supplémentaires, les mesures d'individualisation des carrières, le salaire au mérite laissent sur le bord de la route l'immense majorité des agents.

Quant au non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, il ne permet pas la revalorisation des fonctionnaires pourtant promise par le Président.

- **Cela ne constitue pas une politique salariale juste.**
- **Ceci ne contribue pas non plus à rendre la Fonction publique plus attractive !**

La FSU estime cette situation inacceptable.

Il est urgent de changer de cap en matière de politique salariale.

Pour la FSU, la Fonction publique reste fondée sur l'intérêt général et en ce sens, la politique salariale doit être guidée par l'égalité de traitement entre les agents.

C'est une question de justice et de reconnaissance de leurs qualifications.

Elle demande au gouvernement d'ouvrir rapidement de réelles négociations permettant des mesures de revalorisation du point d'indice et le rattrapage des pertes subies jusqu'ici.

Si la Fonction publique a, selon nombre d'observateurs, servi « d'amortisseur social » pendant la crise, l'augmentation des salaires des agents de la Fonction publique est aujourd'hui une nécessité et une reconnaissance de leur travail ainsi qu'un atout majeur pour la relance économique.

Communiqué intersyndical : mobilisation le 31 mai

Les organisations syndicales (CFDT-CFTC-CGC-CGT-FO-FSU-SOLIDAIRES-UNSA), réunies ce jour, condamnent la politique d'austérité salariale menée par le gouvernement à l'égard des agents publics. Celle-ci aggrave encore un contexte marqué par les suppressions d'emplois et la dégradation des conditions de travail.

- **Elles dénoncent l'absence de véritables négociations salariales qui auraient dû permettre *a minima* le maintien du pouvoir d'achat des agents publics pour 2011 et 2012.**
- **Elles contestent le discours du gouvernement consistant à laisser croire que la Fonction publique connaît de véritables hausses de pouvoir d'achat.**
- **Elles rappellent que le contentieux salarial, qui s'accumule depuis presque 10 ans, constitue pour les fonctionnaires une perte de largement plus de 10 % de rémunération.**
- **Elles continuent à demander la mise en œuvre rapide de mesures de rattrapage.**
- **Les organisations signataires réaffirment fortement leur attachement au point d'indice, élément central et prioritaire en matière salariale dans la Fonction publique.**

En effet, seule la progression du point d'indice permet véritablement de compenser l'inflation et d'assurer une réelle augmentation des salaires, pour tous les fonctionnaires et agents contractuels.

C'est pourquoi les organisations syndicales exigent une augmentation immédiate et conséquente du point d'indice, suivie de l'ouverture d'une véritable négociation sur : **les mesures de rattrapage ; une revalorisation des grilles indiciaires ; une véritable politique salariale dans la Fonction publique.**

Pour ce faire, elles appellent l'ensemble des agents des trois versants de la Fonction publique à se mobiliser fortement le mardi 31 mai prochain, sous les formes locales ou sectorielles les plus appropriées : rassemblements, manifestations, grèves...

Marche arrière dans le privé :

Dans le secteur privé pionnier des mesures individuelles en matière d'augmentation de salaire le processus recule. En 1998, 24 % des entreprises procédaient à des augmentations purement générale, elles étaient 32 % en 2007.

« L'instabilité d'une partie du salaire est insupportable quand on a juste de quoi vivre », « on ne peut pas faire varier en fonction des résultats un salaire inférieur à deux fois le SMIC » disait l'ancien PDG de Danone.

L'action syndicale doit en premier lieu défendre la progression du pouvoir d'achat de tous, et assurer une carrière à chacun.

[OUI à l'augmentation généralisée des salaires dans la fonction publique, Signez la pétition !](#)

Le travail un sujet central pour le syndicalisme

Souffrance au travail :

Pendant longtemps, les employeurs sont restés dans le déni du lien entre l'évolution du travail, de l'organisation du travail et le mal-être, la souffrance au travail.

Certains y sont encore : « *Je n'ai pas connaissance d'un écrit d'un agent qui dirait qu'il met fin à ses jours à cause de la RGPP* » a déclaré J-François Verdier directeur général de la DAFP, lors d'un colloque « Santé et sécurité au travail dans les fonctions publiques ».

Mais pour nombre d'employeurs, la phase du déni est dépassée.

La souffrance au travail est devenue un sujet pour les DRH, avec le label « risques psycho-sociaux ».

Une demande, de protection d'abord :

Il est intolérable que des salariés ne trouvent pas d'autre protection qu'en se donnant la mort ou en sombrant dans la dépression, que des personnes au travail vivent dans l'angoisse, au bord de la rupture, avec la menace permanente de craquer.

Il faut protéger ceux qui sont placés dans le dilemme de tenir au travail au prix de leur santé ou de préserver leur santé en ne tenant plus leur travail.

Il ne s'agit pas de salariés à la marge, qui se distingueraient par une « fragilité » personnelle mais d'un phénomène massif qui atteint aussi les plus expérimentés et concerne d'abord ceux et celles qui s'investissent le plus dans leur travail.

Une demande de transformation car c'est le désarroi qui domine :

Quand on nous demande de faire des choses qui sont contraires à nos valeurs, à notre conception du métier, ou qui n'ont pas de sens.

Quand on nous demande de faire des choses impossibles,

quand on nous fixe des objectifs irréalistes ou sans nous donner les moyens de les atteindre.

Il y a une demande :

- de reconnaissance (ce n'est pas moi le problème, mais l'administration des êtres humains),
- d'action pour combattre le sentiment d'impuissance qui semble dominer, alors que pourtant la colère gronde.

Faire émerger le mal-être au travail comme une question sociale.

C'est difficile, de nombreux responsables veulent enfermer le sujet dans la problématique des fragilités individuelles et de rester dans l'ornière de la culpabilisation des individus tout en exonérant l'organisation du travail de toute responsabilité. C'est une façon de prolonger le déni.

Comment ne plus subir ?

Le service public, ce sont des femmes et des hommes fiers de ce qu'ils font et qui aimeraient pouvoir continuer à bien le faire.

Comment retrouver un pouvoir d'agir sur sa vie au travail, sur le quotidien ?

Ils ne s'y reconnaissent plus, pourquoi ?

A cause des changements dans le travail.

Trois grands traits caractérisent.

1- Nous sommes dans une société de la défiance qui valorise le rôle des experts et stigmatise ceux qui travaillent comme étant bornés, corporatistes, incapables de comprendre la modernité.

Ce mépris est au cœur de leur technique de management.

L'expertise d'en haut revendique le monopole du changement au nom d'une rationalité technique, imposée sans débats sur ses finalités.

Son principe de base est de dessaisir les salariés de leur pouvoir de réflexion et d'action.

Il ignore l'expérience de ceux qui travaillent, la connaissance qu'ils ont de leur métier, pour les bombarder d'injonctions pour les contrôler de l'extérieur par des batteries d'indicateurs présentés comme indiscutables.

Ce qui intéresse les professionnels de la réforme c'est de prendre le pouvoir sur les personnes au travail.

C'est à l'aune de ce projet qu'il convient d'estimer l'efficacité de leurs réformes.

2- La défiance est ce qui légitime la mise en conformité des travailleurs.

En les accablant de prescriptions, de normes, d'évaluations quasi obsessionnelles des « résultats », on recherche la conformité des individus invités à exécuter sans poser de questions, notamment sur le sens des réformes. Les personnes au travail ne sont plus que des choses objectivées à travers des chiffres.

Marx disait que réduit à une valeur marchande, « l'homme n'est plus que la carcasse du temps », parce qu'il devient abstrait, sans substance, sans qualité. Aujourd'hui, il n'est plus que la carcasse des statistiques.

La réforme gestionnaire les dessaisit de leur pouvoir sur leur travail.

3- L'enrôlement de la subjectivité des travailleurs est une autre caractéristique de l'entreprise gestionnaire.

La culture du risque est érigée en principe positif de l'action humaine, chacun est jugé à sa capacité à se remettre en cause, à être flexible, mobile.

Le subjectif est mobilisé comme facteur de réussite individuelle ou pour tenir dans son travail, la vie privée est envahie par cette charge mentale.

Les travailleurs qui n'y arrivent pas, notamment parce qu'ils ont sur-investi dans leur travail et qu'on les place dans une « précarisation subjective » permanente s'enferment dans un sentiment de culpabilité individuelle.

Le syndicalisme s'est construit sur la lutte contre la domination, contre l'exploitation dont sont victimes les salariés dans le travail.

Reconstruire des collectifs pour en faire une force de transformation sociale, et ainsi redonner la fierté et la dignité aux travailleurs doit être un des objectifs syndicaux.

Répliquer syndicalement face à l'offensive néolibérale

En adhérant et en construisant un projet syndical alternatif, en accroissant le rayonnement de la pensée critique; en mettant à nu les fondements, les visées et les relais du néolibéralisme, exemple : consultez les sites syndicaux, l'appel des économistes atterrés <http://atterres.org/?q=node/1>

Pour la première fois les personnels des ministères financiers pourront voter pour le syndicat SNUFIP-FSU et sa Fédération Syndicale Unitaire (FSU).

Dans la Fonction publique de l'État, notre fédération la FSU est la 1^{ère} organisation syndicale (20,2% des voix). 75% de la vie des fonctionnaires (traitements, statuts,...) se règle au niveau de la fonction publique.

Forte de ses 165 000 adhérents, la FSU promeut un syndicalisme unitaire, démocratique, indépendant, et pluraliste, au service des aspirations et des revendications des personnels.

Le SNUFiP et la FSU défendent les intérêts matériels et moraux des personnels actifs et retraités et une réelle politique sociale, garantissant une protection sociale de haut niveau pour tous.

Le SNUFiP et la FSU œuvrent en faveur de choix économiques, éducatifs et sociaux de justice, d'égalité, de solidarité, de laïcité et de démocratie.

Ils favorisent le développement du rôle et de la place des femmes dans la société.

Le SNUFiP et la FSU donnent la primauté au dialogue.

Ils œuvrent au développement et à la défense du rôle de la Fonction publique et des services publics qui jouent un rôle majeur de cohésion sociale et d'égalité entre les citoyens.

La FSU et le SNUFIP-FSU mettent le Service Public au cœur du débat.

La FSU et ses syndicats engagent une grande campagne nationale de contributions, pour faire face aux menaces que le gouvernement fait peser non seulement sur la qualité des services, mais aussi sur l'idée même de « service à tous les publics ».

La Révision générale des politiques publiques (RGPP) initiée il y a trois ans, est à la fois l'argument et l'outil de la destruction des services publics. Sous prétexte de modernisation et de simplification, le gouvernement décortique sur la base d'indicateurs d'efficience le fonctionnement de la Fonction publique. Dissimulée derrière des arguments « objectifs », à seule fin déclarée d'optimiser les « fonctions supports » de l'État, la manoeuvre vise surtout à mutualiser les services pour diminuer les dépenses. Cette politique conduit mécaniquement à réduire les emplois statutaires des trois fonctions publiques. (2 retraités sur 3 non remplacés dans notre ministère.)

Pour lire nos revendications et les raisons de nos choix, consultez notre site internet snufip.free.fr et le site de notre fédération la FSU (fsu.fr)

Le 20 octobre votez SNUFiP, votez FSU



Demande d'adhésion à retourner au SNUFIP-FSU 24 rue DE CAMPO FORMIO 75013 Paris –

Nom : prénom : Tél. :

Adresse

Service : Grade indice : temps partiel : quotité :

J'adhère au SNUFIP-FSU signature :

66 % de votre cotisation est déduit de l'impôt sur le revenu à payer

