



## LA LETTRE D'INFORMATIONS AUX ADHÉRENTS DU SNPI-FSU

n° 100 06/03/18

### **Sommaire**

Comment le gouvernement nous fait les poches... Mais que fait la FSU ?	2 4
Bataille de l'égalité professionnelle femmes-hommes	6
<b>8 mars</b> : égalité professionnelle dans la fonction publique !	7

### **Éditorial**

Nous ne pouvons admettre que notre pouvoir d'achat régresse, année après année. Les revendications salariales que nous devons porter ne peuvent être raisonnées à la seule échelle de notre profession mais s'inscrivent dans la défense du pouvoir d'achat de l'ensemble des fonctionnaires qu'il s'agisse du maintien du pouvoir d'achat, de l'égalité salariale femmes-hommes, de la revalorisation des frais de déplacement et de mission, du développement de l'action sociale à destination des fonctionnaires, ...

C'est pourquoi cette lettre aux adhérents est délibérément revendicative et combattante !

**C'est pourquoi, pour nos salaires et notre pouvoir d'achat, le 22 mars, le SNPI-FSU, avec la FSU, appelle les inspectrices et les inspecteurs à la grève, aux mobilisations et aux manifestations.**





**ATTENTION  
AUX PICKPOCKETS**

ILS SONT AU GOUVERNEMENT  
ILS AGISSENT DANS L'OMBRE  
ILS NOUS FONT LES POCHEs.

**FONCTIONNAIRE,  
SI VOUS EN VOYEZ UN,  
N'HÉSITEZ PAS  
À NOUS LE SIGNALER.**

**Et vous croyez qu'on allait  
se laisser faire les poches  
sans crier au voleur ?**

*Découvrez ce que fait la FSU  
pour défendre la rémunération  
des fonctionnaires*

En voir + sur [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)



## COMMENT LE GOUVERNEMENT NOUS FAIT LES POCHEs

### 5 mesures qui réduisent le pouvoir d'achat des fonctionnaires

#### **Point d'indice : à peine dégelé, déjà recongelé !**

La valeur du point d'indice sert aux calculs de la rémunération des fonctionnaires. Le gel de ce point d'indice pendant 6 ans, de juillet 2010 à juillet 2016, a laminé le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Une mesure de dégel de 1,2% a été obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR, notamment par l'intervention déterminée de la FSU. Mais la perte de pouvoir d'achat n'a pas été rattrapée par ce dégel qui s'est fait en deux fois (0,6% en juillet 2016 et 0,6% en janvier 2017). Un " dégel " limité et surtout temporaire puisque le gouvernement a décidé de le " congeler " de nouveau en juillet 2017.

Sur huit années le traitement de base des fonctionnaires n'aura ainsi augmenté que de 1,2%...

Alors que d'autres efforts leur étaient demandés et que l'inflation les rendait, chaque année, plus pauvres.

#### **La "retenue pour pension " et son augmentation programmée**

Un des effets de la réforme de 2010, menée par le gouvernement Fillon, qui vise notamment à faire converger les retraites des agents du public vers celles du secteur privé. Cet alignement, qui fait passer les cotisations des fonctionnaires de 7,85% en 2010 à 11,10% en 2020, est progressif : chaque année, le pourcentage augmente de quelques dixièmes de points.

Le taux de retenue pour pension (retraites) est passé de 9,54% du TIB en 2015 à 10,29% en 2017, soit une augmentation de 0,35 point.

Pour maintenir le net à payer au 1er janvier 2017, il aurait fallu une augmentation de 0,8%. Pour 2018, le taux passe de 10,29% à 10,56%. 0,27 points en plus, et donc quelques euros en moins sur le net à payer des fonctionnaires.

### **La CSG : très chichement, et provisoirement, compensée**

Emmanuel Macron avait promis durant la campagne présidentielle que tous les actifs gagneraient à sa réforme de la CSG. Le gouvernement a pourtant fait une entorse à ce principe : les fonctionnaires sont les seuls actifs à ne pas y gagner !

Dès janvier 2018, les fonctionnaires devaient toucher une " indemnité compensatrice " de 1,67 % de leur rémunération brute, destinée à neutraliser la hausse générale de la CSG. Agents statutaires, magistrats, militaires, ouvriers d'État, contractuels de droit public, maîtres dans l'enseignement privé, praticiens hospitaliers... Quelque 5,6 millions de personnes sont concernées. Cela ne s'est pas fait sans bugs et beaucoup ont vu, encore une fois, leur net à payer diminuer sans raisons. A noter : la FSU a obtenu, avec d'autres syndicats, que les fonctionnaires recrutés en 2018 aient eu aussi droit à l'indemnité compensatrice (ce qui n'était pas prévu).

A terme, cependant, les fonctionnaires seront encore perdants. Cette indemnité est en effet dégressive dans le temps : si, en 2019, l'indemnité compensatrice sera revalorisée sur la base des revenus 2018, elle sera, par la suite, pétri-fiée !

### **Le rétablissement d'une journée de carence : les malades pénalisés**

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli. Instauré en 2012 sous Nicolas Sarkozy et supprimée en 2014 par François Hollande, le jour de carence pour les agents du public a été réinstauré par le gouvernement dans " une logique d'équité " (!) entre salariés du privé et du public. En clair : le fonctionnaire se paie son jour d'arrêt maladie.

Les salariés du public, pas davantage malades que ceux du privé

Selon une étude de l'Insee publiée en novembre 2017, le jour de carence appliqué en 2012 et 2013 a réduit " fortement " les absences pour raisons de santé de deux jours, mais augmenté celles de longue durée pour les agents de l'État ! Dans le privé, où 3 jours de carence sont imposés, l'employeur compense souvent la perte de rémunération. C'est le cas pour les deux tiers des salariés selon l'Insee. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires.

### **Le report du PPCR**

Fin 2017, Gérald Darmanin annonçait le report d'un an de l'application du protocole PPCR, soit le report d'un an de mesures de revalorisation qui ne s'appliqueront pas en 2018 mais seulement en 2019 !

Le PPCR (Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations) est un ensemble de mesures statutaires et indiciaires, obtenues par la FSU et d'autres organisations syndicales lors de la précédente mandature après une longue phase de concertation et de négociation, et dont l'objectif est d'améliorer les carrières et les grilles de rémunération des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

4,4 millions d'agents, sur 5,4 millions, sont touchés par ce report (certaines mesures avaient déjà été mises en œuvre en 2016 et 2017).

La FSU avait signé le protocole car il était urgent d'en finir avec le mouvement de dévalorisation des carrières et des rémunérations des agents de la fonction publique. Mais elle avait, " en même temps " souligné les insuffisances dont celle d'un calendrier, entre 2016 et 2020 selon les catégories, trop étalé après 25 années sans mesure d'ensemble et six années de gel de la valeur du point d'indice conduisant à plus de 15% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire soit deux mois de rémunération principale.

### Repères chiffrés :

Selon l'INSEE, la perte cumulée de pouvoir d'achat des fonctionnaires s'établit à -9,2% depuis 2000

De juillet 2010 à décembre 2015, alors que le point d'indice était gelé, les prix à la consommation ont augmenté globalement de 5,7% (source : INSEE), de 6,1% pour l'alimentation et de 9,2% pour les loyers. Dans la même période le SMIC a été porté de 1365 € bruts en décembre 2010 à 1466,62 € en décembre 2015, soit une augmentation de 7,7 %. Selon l'INSEE, pour l'ensemble des trois versants, le salaire net moyen en euros constants dans la Fonction publique a baissé de 0,1% en 2011, 0,8% en 2012, 0,5% en 2013.

20 % des agents sont rémunérés à un niveau voisin du SMIC. Parmi eux, beaucoup sont soumis à des temps partiels subis, et sont donc en situation de pauvreté. Le salaire médian des agents de la FPT est de 1659 € en 2013, quand il est de 1763 € dans le secteur privé.

**Pour nos salaires et notre pouvoir d'achat, le 22 mars, le SNPI-FSU appelle les inspectrices et les inspecteurs à la grève, aux mobilisations et aux manifestations avec la FSU et 6 autres organisations syndicales (CFTC, CGC, CGT, FA FP, FO, Solidaires)**

## QU'A FAIT ET QUE FAIT, LA FSU ?

**Elle agit !**

**Elle se bat !**

### ELLE SE BAT POUR CONSOLIDER LES ACQUIS DE PPCR, POUR LES SECURISER ET LES ELARGIR FACE AUX REMISES EN CAUSE DU GOUVERNEMENT

La FSU s'est opposée au report de PPCR mais elle a permis qu'une grande partie des avancées que le protocole contenait, en particulier la mise en place de nouvelles carrières, soient sécurisées. Les syndicats de la FSU agissent désormais dans les commissions paritaires qui se tiennent en ce moment même (janvier 2018) dans les académies et départements. A l'Éducation Nationale par exemple, ils viennent d'obtenir un barème qui sécurise le passage à la hors classe pour les professeurs des écoles, professeurs, CPE et PSY EN arrivés en fin de classe normale (c'est à dire au 11° échelon depuis 3 ans). Ils ont obtenu aussi les premiers passages à la classe exceptionnelle (nouveau grade créé et qui permet donc des rémunérations supérieures à ce qui existait avant PPCR), pas encore pour la totalité des collègues mais l'intervention déterminée des commissaires paritaires permet de promouvoir davantage de collègues proches de la retraite.

### ELLE SE BAT POUR L'ÉGALITE SALARIALE FEMMES-HOMMES

Si l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est moins important dans la fonction publique (13,3 %) que dans le secteur privé (18,6%), il y a - à compétences et fonctions égales- un écart non expliqué. Et, comme le souligne le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes dans la fonction publique de 2017, "... le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations".

En 2013, la FSU a signé le " Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique " (voir ici). Le 8 mars 2017, avec d'autres organisations syndicales, la Fédération a rencontré le ministre de la fonction publique pour demander l'accélération de sa mise en œuvre. En 2018, la FSU sera exigeante et vigilante sur le calendrier des actions inscrites au protocole.

► [protocole](#)

#### **ELLE SE BAT POUR UNE REVALORISATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE MISSIONS**

La FSU a obtenu qu'un groupe de travail sur les frais de déplacement se tienne, il est en effet inacceptable qu'en raison de l'absence de toute revalorisation des taux de remboursement, les personnels y soient parfois de leur poche pour exercer leurs missions ! Le gouvernement s'est dit prêt à bouger sur les frais de nuitée, pas sur les frais de repas et les frais kilométriques, c'est donc très insuffisant : nous devons donc intervenir dans une nouvelle réunion de ce groupe de travail. Le compte rendu du premier groupe de travail ► [voir ici](#)

**ELLE SE BAT POUR DEVELOPPER L'ACTION SOCIALE** à destination des fonctionnaires (chèques vacances, prestations séjours d'enfants, aides à l'installation, aides sociales, etc.). Celle-ci est en effet trop peu développée ► [voir ici](#)

**ELLE SE BAT CONTRE LA FAUSSE BONNE IDEE D'UNE REMUNERATION "AU MERITE"** qui présente pour le gouvernement le triple avantage de justifier

la stagnation voire la baisse des rémunérations de la majorité des personnels en promettant d'hypothétiques augmentations à quelques "méritants" seulement, de flatter à peu de frais une opinion publique et une partie des fonctionnaires prêts à adhérer sincèrement à l'idée que l'investissement professionnel doit être reconnu, et enfin de ringardiser des syndicats présentés comme les défenseurs de vieilles lunes égalitaristes alors que la modernité appellerait un alignement de la Fonction publique sur les pratiques -forcément meilleures- du secteur privé. Or, tout démontre que plus on augmente l'individualisation des rémunérations, plus la " motivation de service public " diminue, et plus les agents sont tentés d'allouer leurs efforts aux tâches facilement évaluables et directement visibles. Reconnaître un métier, c'est augmenter les salaires et permettre à chaque agent de l'exercer dans de bonnes conditions.

**ELLE SE BAT CONTRE LA "DECORRELATION DU POINT D'INDICE"**, qui n'aurait plus, dans ce cas, la même valeur selon les administrations. Le gouvernement pense d'abord aux collectivités territoriales qui, dans un tel système, pourraient répercuter ou pas les éventuelles augmentations de la valeur du point. Mais on peut craindre à terme un système où chaque ministère voire chaque service déciderait de la valeur de " son " point, faisant éclater l'unité de la fonction publique et renvoyant à la négociation par services toute discussion sur ce sujet.

#### **ELLE SE BAT POUR LES SALAIRES, CONTRE LE JOUR DE CARENCE ET POUR L'EMPLOI**

Le 22 mars, la FSU appelle les agents à la grève et aux manifestations avec 7 des 9 organisations syndicales.



**Pour être à la hauteur, il ne manque pas 13,3 cm aux femmes**

**Mais 13,3% sur leur salaire\* à la fin du mois !**

\* Ecart de rémunérations femmes-hommes dans la fonction publique, à compétence et fonction égales.

**Et vous croyez qu'on allait vous laisser perdre pied ?**

*Découvrez ce que fait la FSU pour défendre la rémunération des fonctionnaires*

**En voir + sur [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)**



## LA BATAILLE DE L'ÉGALITÉ

### La bataille de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Si l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est moins important dans la fonction publique (13,3 %) que dans le secteur privé (18,6%), il y a, à compétences et fonctions égales, un écart non expliqué.

Les inégalités de genre en matière d'emploi, de rémunération, de perspectives de carrière, de retraite, persistent dans la Fonction publique. Les stéréotypes restent un frein puissant à l'égalité professionnelle : la non-mixité de certains métiers perdure. Les femmes sont surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées. Elles sont peu nombreuses dans les emplois de direction et d'encadrement et y sont largement sous représentées.

Mettre à même niveau de rémunération des emplois qui nécessitent le même niveau de formation et de qualification est une première étape pour favoriser la mixité des métiers et les rendre plus attractifs, qu'il s'agisse des filières sociales, enseignantes, infirmières. Or, l'intégration dans la catégorie A des personnels sociaux, revendiquée par la FSU, se fait

aujourd'hui dans des conditions inacceptables et a encore été repoussée d'un an avec le report des mesures PPCR. Concernant les carrières, les statistiques de la FSU interpellent : pour ne prendre que l'exemple du corps des PE, mais les constats sont partout les mêmes : les hommes sont 30 % des promus à la hors-classe pour 18% des promouvables en 2015.

La FSU se bat **pour que le suivi de l'application du protocole de 2013 sur l'égalité femmes-hommes soit effectif**, permette que les constats soient établis à tous les niveaux et que cela se traduise par de nouvelles mesures. Assez des systèmes de promotions qui défavorisent les femmes !

► [protocole](#)

## **8 mars : pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique !**

Violences faites aux femmes, inégalités professionnelles, de retraite, stéréotypes... l'actualité chargée de ces derniers mois témoigne des réelles inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes aussi bien dans la vie professionnelle que personnelle.

Les femmes, qui représentent 62% des agent-es de la Fonction publique, ne sont pas épargnées !

A fonction égale, les écarts de rémunération y sont de 13,3% entre les femmes et les hommes.

Inacceptable pour la FSU !

Alors pour «*ne pas perdre pied*», la FSU appelle l'ensemble des agent-es à participer aux nombreuses actions et mobilisations (rassemblements, débrayages, manifestations, grève...) qui auront lieu ce 8 mars. Elle organise ce jour-là des débats à Paris sur la question de l'égalité professionnelle et sur celle de l'éducation à l'égalité. D'ores et déjà, la FSU a diffusé un livret sur l'ensemble des départements pour aider les femmes à s'armer et à lutter contre toutes les formes de violences.

Lors du Conseil commun de la Fonction publique du 9 mars prochain, la FSU qui se bat dans la Fonction publique pour que l'application du protocole de 2013 sur l'égalité femmes-hommes se concrétise, demandera une nouvelle fois au gouvernement de faire appliquer les lois en matière d'égalité professionnelle et d'y dédier les moyens nécessaires. Elle ne se contentera pas d'un simple affichage dans la communication. Elle exigera également un plan d'ampleur pour lutter contre toutes les formes de violence et des dispositifs de prévention et d'éducation pour lutter contre les stéréotypes de genre toujours persistants dans les médias, à l'école, dans la vie publique et privée.

**Le 8 mars, la FSU s'engage et appelle toutes et tous à la mobilisation pour que l'égalité devienne effective entre les femmes et les hommes !**