

# SALAIRES ET RETRAITES



## LES CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE REVENDIQUENT UNE AUTRE APPROCHE.

Alors qu'au cours du dernier trimestre 2022, les mobilisations pour les salaires, parfois victorieuses, se sont succédé dans l'ensemble de nombreuses entreprises, administrations, ou branches, **le dernier baromètre des cadres de l'UGICT dévoile que**

**48 %** des cadres sont prêts à manifester pour défendre leur retraite, et **37 %** pour gagner des augmentations de salaires.

Aujourd'hui, au-delà de la partie indiciaire de la rémunération que le gouvernement rêve de faire sauter, la rémunération des cadres repose sur deux actes libéraux :

- le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- l'entretien annuel qui fixe des objectifs individuels en niant le collectif de travail et la culture territoriale.

Ainsi, ce sont bien les cadres dont la rémunération est de plus en plus individualisée qui sont particulièrement percutés par ce changement de paradigme avec le développement de différentes primes qui constituent des outils pour assujettir les cadres à l'asphyxie financière des services publics. Ils contribuent à la perte de sens et d'intérêt général et du service public.

La reconnaissance des qualifications, de la fonction d'expertise et de l'exercice des responsabilités nécessite une REVALORISATION de l'ensemble des salaires, à commencer par ceux des jeunes diplômés.

**La qualification** — qui reste attachée à la personne et non à l'emploi — garantit aux agent-es de la fonction publique un traitement en hausse toute au long de la carrière dans le cadre d'une grille indiciaire. La reconnaissance des qualifications ouvre des perspectives : évolution professionnelle, emplois statutaires, notamment

aux jeunes diplômé-es, égalité salariale femmes-hommes et préservation des emplois publics avec une forte technicité pour faire face aux incertitudes.

**Les concours et le déroulement de carrière** sont des garanties pour la continuité de l'action publique locale. Faut-il encore que les centres de gestion reviennent à organiser les concours tous les ans !

**Les cadres territoriaux ont reçu comme un camouflet la hausse cet été des 3,5 % du point d'indice suite à une décennie de gel.** Cette hausse ne compense pas les 6,5 % d'inflation. En effet, nous perdons 3 % de pouvoir d'achat. **Il n'y a donc pas de hausse mais une baisse des salaires !**

Par ailleurs, les ingénieur-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise de la Fonction publique territoriale sont relativement plus perdants lors du passage à la retraite : non seulement parce que les études longues les font entrer plus tardivement dans un emploi stable mais aussi parce que la part des primes en fin de carrière, plus importantes chez ces catégories, ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions.

Or, le **projet néo-libéral de réforme des retraites** 2017 de Macron est de retour. Si le principe d'une réforme paramétrique (retraite par points) est abandonné, celui du recul de l'âge

légal de départ à la retraite est affirmé avec détermination. Il devrait s'accompagner de la suppression des régimes spéciaux.

**L'argument économique ne tient pas !** Comme le reconnaît explicitement le rapport du COR, la cause la plus importante de l'affaiblissement des recettes des caisses de retraites est la faiblesse tendancielle ces dernières années des recettes, donc de l'emploi public (peu de recrutements, non-remplacement d'un nombre significatif de fonctionnaires partant en retraite, embauche des contractuels). Cette réduction des effectifs a une conséquence directe sur le financement des retraites. Moins d'embauches, c'est en effet moins de cotisations sociales pour financer les retraites. Ces ressources qui diminuent contribuent donc à accroître le déficit des caisses de retraites. Et stopper l'hémorragie des effectifs de la fonction publique rendrait cet argument caduc.

Avec une augmentation dans les prochaines décennies du nombre de salarié-es de 50 ans et plus, les cadres A, B et agent-es de maîtrise de la FPT seront particulièrement impacté-es par

cette réforme. Les cadres ont tout à perdre, car ce sont eux qui vont connaître la baisse la plus conséquente de leurs pensions.

En imposant un calcul des pensions sur l'ensemble de la carrière au lieu des 6 derniers mois, les cadres territoriaux qui bénéficient de carrières ascendantes verront une baisse des pensions de plusieurs centaines d'euros. Par voie de conséquence, **c'est l'ouverture au recours systématique à des mutuelles ou à des assurances privées pour les seuls cadres qui en auront les moyens, et au bénéfice du marché ouvert à la concurrence.** C'est sur les catégories A et B que le gouvernement veut faire porter la responsabilité de la rupture avec le système solidaire par répartition.

### **L'UFICT PORTE UNE CONCEPTION HUMAINE, SOLIDAIRE ET ÉGALITAIRE DE LA PROTECTION SOCIALE.**

**Augmenter les salaires, c'est augmenter les cotisations, mécaniquement. Une retraite à 60 ans, c'est un âge de la vie où chacun et chacune peut bénéficier d'une période de repos et de loisirs relativement en bonne santé.**

## **NOS REVENDICATIONS :**

### **POUR LES SALAIRES...**

- Une revalorisation immédiate du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes accumulées.
- Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière.
- L'abrogation des décrets sur l'intéressement collectif et sur le RIFSEEP.
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire et une amplitude de grille indiciaire de 1 à 4,6.
- La reconnaissance des années d'études dans le calcul des retraites.
- Pour chaque filière, la référence à deux niveaux de qualification à Bac+3/Bac+5 et Bac+5/Bac+8.
- La reconnaissance de la fonction d'expertise dans le déroulement de carrières des A et B.

### **POUR LES RETRAITES...**

- La reconnaissance des années d'études pour la retraite.
- L'égalité salariale femmes-hommes.
- L'intégration des primes dans l'assiette des cotisations et le dégel du point d'indice.
- La suppression du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP).
- La continuité du niveau de vie par rapport au dernier salaire.

### **C'EST FINANCIÈREMENT POSSIBLE EN :**

- Accroissant la part du PIB dévolue aux retraité-es à mesure que leur part augmente.
- Accroissant le taux des cotisations sociales.
- Élargissant l'assiette des cotisations salariales et patronales sur l'ensemble de la rémunération (salaires et primes).
- Revenant sur les politiques d'exonérations de cotisations sociales.
- Mettant en place une sur-cotisation sur les emplois précaires (CDD, intérim...).

