



Manifestation

11 février à 10h

Pour la défense des retraites
Maison des syndicats

FEVRIER 2023—N°1

RETRAITES
RIFSEEP

UFICT-CGT

Le syndicat CGT des cadres A, B et agents de maîtrise du Grand Reims

CADRES INFOS



Retraite, RIFSEEP

Aujourd'hui, l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,5 ans dans la Fonction publique territoriale. **En 2030, si on applique la réforme, les cadres A et B, qui n'accèdent à un emploi stable qu'entre 25 et 30 ans, ne partiront qu'entre 67 et 73 ans s'ils ou elles ont totalisé·e 172 trimestres (43 ans) cotisés à taux plein.**

L'UFICT-CGT du Grand Reims défend les intérêts spécifiques des cadres A, B et agents de maîtrise du Grand Reims titulaires comme contractuels.

L'UFICT-CGT appelle donc les 500 cadres du Grand Reims à s'engager massivement dans le mouvement social en cours pour faire barrage au recul social envisagé par le gouvernement Macron—Borne Dussopt.

Cette bataille des retraites en appelle d'autres.

La présidente du Grand Reims qui soutient la contre-réforme des retraites a annoncé, lors des débats sur le BP de la CUGR, **la refonte du régime indemnitaire des cadres et agents, le RIFSEEP. Et ce n'est pas pour augmenter notre pouvoir d'achat...**



La nécessaire reconnaissance des qualifications

La part des rémunérations de la Fonction publique rapportée à la masse des rémunérations brutes de l'ensemble de l'économie a baissée.

La rémunération des **cadres territoriaux** est particulièrement touchée en raison du développement d'une « part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que pour les autres catégories de salariés ». (Insee, avril 2021).

Pourtant la complexification des politiques publiques nécessite de **développer l'expertise et la reconnaissance** des missions transversales, et de nouvelles qualifications.

Les rémunérations des cadres du public restent inférieures au privé. Cette situation résulte des freins mis aux déroulements de carrière, l'absence de revalorisation des grilles et la faible prise en compte des qualifications acquises. Pour les cadres contractuels de droit public, c'est une logique de marché proche de celle du privé.

Les gouvernements successifs ont également tous agi afin de remettre en cause la classification des emplois et des qualifications dans la Fonction publique.

Pour quels objectifs ? **Moins bien payer le travail qualifié.**

Le RIFSEEP traduit ces logiques. L'Ufict-CGT est donc opposée au RIFSEEP, qui met fin de facto à la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire.

La refonte du RIFSEEP annoncée par la présidente du Grand Reims pour 2023 vise à aggraver ces logiques.

LEXIQUE :

- ① RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- ② IFSE : indemnité des fonctions, de sujétions et de l'expertise.
- ③ CIA : complément indemnitaire annuel.
- ④ FPE : Fonction Publique d'État.
- ⑤ FPH : Fonction Publique Hospitalière.
- ⑥ FPT : Fonction Publique Territoriale.

La part des primes dans le salaire brut est de

23,6%

pour l'ensemble des fonctionnaires. Elle oscille entre 22,5 % dans la FPE et 24,6 % dans la FPT et FPH.

Pour la catégorie A, la part des primes s'élève à :

30,1% dans la FPE^④,
29,3% dans la FPT^⑥,
24,9% dans la FPH^⑤.

Pour la catégorie B, la part des primes s'élève à :

32,4% dans la FPE,
26,1% pour la FPT,
22,7% pour la FPH.

professions
techniciennes
& intermédiaires :

LA COLÈRE AU GRAND DÉCLAS- SEMENT



Suite à la réforme licence-master-doctorat (« LMD »), les diplômes de technicien·ne·s, les DUT et BTS, sont en train de se transformer en bac +3. Par ailleurs, les diplômé·e·s de bac +4 et +5 sont de plus en plus nombreux à être recruté·e·s sur des emplois de ces catégories. De fait, c'est un déclassement néfaste qui s'opère car ces diplômes ouvraient jusque-là à la reconnaissance du statut cadre.

Ce phénomène est également visible de l'autre côté de l'échelle puisqu'il touche des métiers reconnus au statut d'employé alors que leur recrutement se fait désormais au minimum à bac +2. Une façon de tirer les salaires vers le bas en maintenant des qualifications élevées qui pénalise tout particulièrement les métiers à dominante féminine... Sauf qu'à la longue, la corde pourrait bien lâcher.

54 %

des technicien·ne·s et professions intermédiaires sont prêt·e·s à manifester pour défendre leur retraite et 47 % pour gagner une augmentation de leur salaire !



46 %

sont prêt·e·s à faire grève pour les mêmes raisons... Ça chauffe !



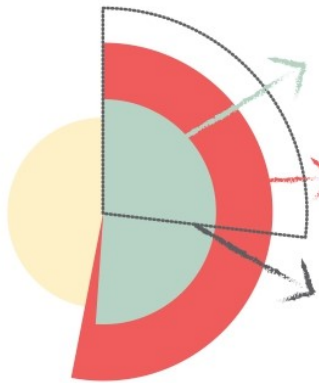
41 %

sont prêt·e·s à se syndiquer pour changer leur conditions de travail, améliorer leur rémunération ou encore défendre leurs droits.



Temps de travail

58 % des professionnel-le-s interrogé-e-s déclarent avoir un temps de travail hebdomadaire de plus de 39 heures. Ils et elles sont même 14 % à travailler plus de 45 heures par semaine !



53 % considèrent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière.

51 % déclarent effectuer des heures supplémentaires (dont 72 % des moins de 30 ans!).

27 % de celles et ceux qui effectuent des heures supplémentaires disent qu'elles ne sont ni récupérées ni rémunérées !

Formation

40 %

des professions intermédiaires et techniciennes ont suivi une formation ces deux dernières années, c'est d'autant plus vrai chez les jeunes de moins de 30 ans (60%).

75 %

de celles et ceux qui se sont formé-e-s, n'ont pas bénéficié d'évolution de carrière.

36 %

n'ont pas obtenu la validation de leur employeur concernant leur demande de formation.

Retraites

8 personnes sur 10

veulent une retraite d'au moins 75 % du salaire de fin de carrière



65 % veulent une réforme avec un départ à 60 ans et la prise en compte des années d'étude.

52 % pensent qu'il faut ponctionner les dividendes pour financer cette réforme.

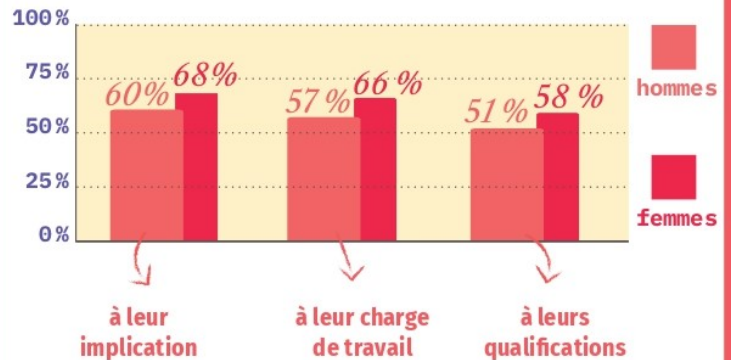
Salaires

La question des salaires est devenue une priorité de la vie professionnelle pour près des 3/4 des technicien-ne-s et des professions intermédiaires.

9 sur 10 d'entre elles / eux considèrent qu'une augmentation de salaire collective est nécessaire pour garantir leur pouvoir d'achat.

Cela n'a rien d'étonnant quand on sait que 59 % des sondé-e-s n'ont eu aucune augmentation de salaire depuis 1 an et que 54 % n'ont même pas eu de prime !

Les technicien-ne-s sont mécontent-e-s du niveau de leur salaire par rapport :

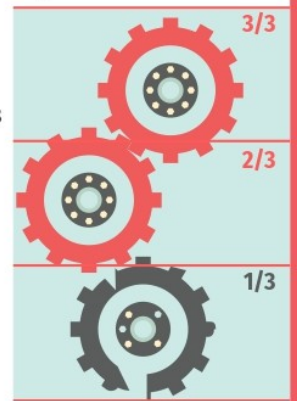


Éthique et moyens professionnels

63 %

des technicien-ne-s et professions intermédiaires disent que les choix ou pratiques de leur administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.

Plus d'un tiers déclarent ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité.



Management

Seules 15 %

estiment que les pratiques managériales de leur entreprise ou administration se sont améliorées au cours de l'année écoulée.

6 sur 10 d'entre elles - eux estiment que l'évaluation professionnelle n'est pas fondée sur de bons critères et qu'elle n'offre pas de reconnaissance du travail effectué.

retrouvez l'ensemble des chiffres et des analyses sur :

ugictcgt.fr/barometre-techs-2022

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Union Générale des Ingés, Cadres et Techs de la CGT regroupe 80 000 cadres et professions intermédiaires syndiqué·e·s à la CGT. L'Ugict-CGT assure la présidence d'Eurocadres, organisation qui rassemble 6 millions de cadres au plan européen et négocie en notre nom avec la commission européenne et Business Europe. L'Ugict-CGT participe à la gouvernance de l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres et se bat pour pérenniser son mandat de service public. Avec l'Ugict, la CGT veut permettre d'avoir un cadre autonome pour pouvoir définir leurs revendications et modes d'actions et de converger avec le reste du salariat.

Trop souvent dans la fonction publique les agent·es sont présent·es comme des privilégié·es pour leur statut, les cadres et tech des catégories A et B font face à une crise de sens du travail et disposent de moins en moins des moyens nécessaire pour accomplir leurs missions d'intérêt général. Nous sommes syndiqué·es à l'Ugict-CGT pour refuser le partage de la pénurie, pour gagner un plein exercice de notre professionnalisme et nous défendre en lien avec l'ensemble du salariat.



POUR FINANCER LE RETOUR À 60 ANS, L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS PROPOSE :

- Un plan de création d'emplois publics notamment dans la santé, l'environnement, les collectivités locales.
- Une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix.
- L'ouverture de négociations pour l'augmentation de l'ensemble des salaires des fonctionnaires (point d'indice).
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes car les filières professionnelles féminines sont sous-payées à qualifications et missions identiques.
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.
- La prise en compte des années d'étude pour le calcul de la retraite. C'est une mesure de justice sociale, car étudier c'est travailler.
- Soumettre à cotisations sociales les dividendes et supprimer les aides publiques aux entreprises sans conditionnalité ou contrepartie.

UFICT **CGT** DU GRAND REIMS

ufict.cgt@grandreims.fr

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>



www.cgtservicespublics.fr



<https://syndicoop.fr/ufictsp>

JE LUTTE, JE ME SYNDIQUE, JE GAGNE AVEC LA CGT !

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Tél. Courriel :

À remettre à un·e syndiqué·e CGT



Je flashe
et je me syndique en ligne