

## LEURRE PROMOTIONNEL

Une récente information sur Ulysse relative à une augmentation « des taux de promotion / promouvables pour les catégories B et C » a pu laisser miroiter de folles espérances.

De quoi parle-t-on ? Du nombre de promotions par tableau d'avancement (exemple : de C1 à CP) qui effectivement est lié à une décision purement budgétaire. Et oui, les collègues comptent sur ces TA pour améliorer un peu leur condition salariale, toujours plus malmenée du fait du gel du point d'indice.

Las, l'effort budgétaire sera sans doute loin d'être à la hauteur des espérances puisque le ministre Lemaire a **annoncé une base de discussion sur un niveau de 1 % !!!** Pas de quoi faire la une d'Ulysse sauf à vouloir énerver les collègues.



## 10 %

La CGT Fonction Publique lance une campagne 10 % dont 10 % d'augmentation indiciaire et salariale.

L'austérité salariale que nous subissons a conduit à la paupérisation d'une grande partie des agent-es publiques et des futurs retraité-es et pensionné-es.

En effet, **plus de 1,2 millions d'agent-es sont actuellement payé-es entre le smic et le smic + 10 %**. C'est encore beaucoup moins que le Smic pour celles-ceux qui sont à temps incomplets imposés. C'est deux fois plus qu'il y a vingt ans.

Ces dernières années, la grille indiciaire a été comprimée de manière insupportable. Un·e **agent-e de catégorie C** qui déroule une carrière complète sur les deux grades bénéficie de ce fait d'une amplitude de carrière de 28 %, (comparaison entre son indice de recrutement et celui atteint en fin de carrière). C'était 40 % il y a vingt ans avec une durée de carrière plus courte de 6 ans !

Nous demandons :

- une **augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice**, correspondant à une première mesure de revalorisation ;
- la mise en œuvre d'un **plan de rattrapage des pertes cumulées**
- l'**indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation** comme axe fort ;
- la **revalorisation des grilles indiciaires**
- l'**intégration dans le traitement brut des primes**

## FLOP CONVENTIONNEL

Avec seulement 119 ruptures conventionnelles indemnisées en 2020 pour l'ensemble de la Fonction Publique d'État, ce dispositif conçu pour « dégraisser » les effectifs fait flop. Le montant total du coût est pourtant de 3,3 millions d'euros, soit un coût moyen de 28 100 euros environ pour chaque rupture conventionnelle conclue. Un coût qui freine les ardeurs des décideurs sans doute.

## AINSI FOND FONDS FONT

La presse nationale se fait l'écho cette semaine des difficultés de traitement des demandes sur le Fonds de Solidarité Covid pour les entreprises. Suite aux remontées des collègues positionné-es sur cette mission, la CGT a interpellé la Direction locale dès lundi. Quoi que l'on pense du dispositif, les retards dans le traitement des aides pourraient conduire à un certain nombre de défaillances prématurées d'entreprises, en contradiction avec le déploiement massif des aides publiques.

Les SIE et les SIP sont particulièrement en difficulté devant le flux des nombreux mails et appels téléphoniques que cela génère. Rappelons que les demandes arrivent par e-contact dans les SIP et sont redispachées aux collègues des SIE, de Brigades ou de Direction en charge du traitement effectif. La réponse de la Direction à notre interpellation botte en touche sur l'air de « tout va très bien Mme la Marquise ».

En réponse aux problèmes, Bercy recrute **des contractuel·les (dont 3 pour la Drfip 44) qui ne connaissent rien** à la chaîne administrative, à la fiscalité ou aux entreprises !

**Ce « soutien » résume assez bien le mépris et l'ignorance de Bercy** (partagé par notre n°1 semble-t-il) quant à la technicité et au savoir des collègues !

Il y a urgence à renforcer les effectifs mais avec des emplois à statut, seul moyen d'allier technicité, réactivité et expertise.

