



Juillet 2021

Inform. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

BAISSE DU POUVOIR D'ACHAT : LA PREUVE PAR LES CHIFFRES

Sur l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat des agents publics a fondu de 20 % environ depuis l'an 2000 évalué **FO**.

En cause, le gel du point d'indice dès l'année 2011, hormis une hausse de 1,2 %, et encore en deux temps, sur les années 2016-2017.

Retard sur l'inflation

Pour **FO**, le point d'indice doit être impérativement revalorisé. Une étude de l'Insee portant sur le versant l'État montre la réalité de cette austérité salariale.

En euros constants, le salaire net moyen pour l'ensemble des personnels a diminué :

- ✓ de 1,2 % en 2018
- ✓ de 0,1 % en 2019.

L'inflation était de + 1,8 % en 2018 et de + 1,1 % en 2019.

Les salaires les plus faibles baissent en euros constants quand les plus élevés sont stables, indique l'Insee.

La baisse est même de 0,5 % hors contrats aidés. Et pour les non-fonctionnaires (contractuels...), hors contrats aidés, le recul est de 1,5 %.

Le recul du nombre de bénéficiaires de contrats aidés [(54 % en un an après -48 % en 2018) rehausse mécaniquement le salaire moyen de l'ensemble, précise encore l'Insee, notant par ailleurs que le salaire net des femmes est inférieur de 13,6 % en moyenne à celui des hommes, soit légèrement plus qu'en 2018.



OBSERVATOIRE INTERNE : LA COVID19 ENTRAÎNE DES RÉSULTATS ATYPIQUES

La participation est en baisse; certains agents auraient-ils renoncé à compléter le questionnaire vu le peu de réponses concrètes aux difficultés vécues ?

Si la gestion de la crise a été ressentie de manière positive, il n'en est rien quant aux conditions de travail notamment sur la mise en place du télétravail face à un management méfiant. S'il a fait mieux vivre au Ministère des Finances pendant la crise (pas de chômage partiel ni de licenciement), cela ne veut pas dire que les réformes sont acceptées par les agents car les conséquences individuelles sont fortes : mobilité géographique, fonctionnelle, charge de travail, etc

Sur les conditions de travail, la DGFIP a les plus mauvais résultats quant à la gestion du stress. Les lignes directrices de gestion n'arrangent rien puisque la vie de l'agent est



dorénavant soumise au fait du prince! A quand les réelles solutions: arrêt des réformes, arrêts des suppressions massives d'emploi, amélioration des conditions de travail ?

CONGÉ DE NAISSANCE/DE PATERNITÉ : LES RÈGLES ONT CHANGÉ AU 1^{ER} JUILLET 2021

A compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est passé d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs à 25 jours fractionnables pour une naissance simple (et à 32 jours pour des naissances multiples).



L'allongement du congé paternité concerne les enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2021 : il doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant et sa durée s'ajoute à celle du congé de naissance de 3 jours, qui devient obligatoire.

Le congé de naissance bénéficie au père de l'enfant mais aussi, le cas échéant, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

Cette absence rémunérée ouvre droit à l'attribution de congés payés mais pas à des RTT.

Le congé de naissance n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il peut être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Le congé de paternité concerne le salarié père de l'enfant (sans condition d'ancienneté) mais également la personne salariée qui vit avec la mère (mariage, pacs ou concubinage) même s'il n'est pas le père de l'enfant.

Naissance(s)	Immédiatement	2ème période	Total
simple	4 jours	21 jours	25 jours
multiples	4 jours	28 jours	32 jours

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Pour bénéficier du congé, le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois. Il doit préciser sa date de départ ainsi que la durée de son absence.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, la période obligatoire d'au moins 4 jours à prendre immédiatement après le congé de naissance est prolongée pendant toute la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours calendaires consécutifs.



FO DGFIP à vos côtés, **FO DGFIP** de votre côté, adhérez à Force Ouvrière