



LES CAHIERS

FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction publique Force Ouvrière

Rémunérations

Trois ans après que le gouvernement Valls a annoncé sa volonté d'appliquer sa réforme de la rémunération des fonctionnaires (PPCR) malgré le rejet majoritaire des organisations syndicales, ses effets négatifs se font déjà sentir. Des mesures que FO Fonction publique a qualifiées de machine à faire des économies.

Les points supplémentaires mis sur la grille et pris sur les primes ne peuvent masquer la réalité : carrières allongées et ralenties, avancement de grades et promotions réduits, plan de requalification en berne. Sur le long terme la masse salariale sera contenue et diminuée.

Notre revendication d'une meilleure grille indiciaire pour la Fonction publique, notamment grâce à l'intégration pour tous de la moyenne des primes de chaque catégorie, offre de vraies perspectives d'améliorations de la rémunération et des pensions.

Mais cela passe par l'arrêt d'une politique de rémunération strictement budgétaire qui regarde « combien on paie » et « non comment ou pourquoi on paie » ?

FO ne confond pas revalorisation et augmentation. La première procède du maintien du pouvoir d'achat par l'indexation de la valeur du point d'indice à minima sur les prix tandis que la seconde résulte des évolutions de carrière, de l'amélioration de la grille et du niveau des rémunérations (voir page 13). Cette dernière ne peut faire obstacle à l'impérieuse nécessité de revaloriser le point d'indice. Les sept années de gel ont coûté très cher aux agents à tel point qu'elles participent à la

baisse des rémunérations (par l'augmentation des prélèvements) et ont dégradé définitivement les pensions futures. La huitième année qui s'annonce dans le projet de loi de finances 2019 accentue cette spirale.

Les agents publics ne doivent plus être la variable d'ajustement budgétaire du gouvernement : la qualité du service public se gagne par une politique salariale responsable. PPCR et les réformes statutaires des dix dernières années n'ont rien réglé. Ni les disparités de revenus entre agents de même niveau ni les inégalités professionnelles hommes/femmes.

Mais une autre menace se profile déjà. La réforme des retraites en cours se heurte au statut général et à la grille indiciaire. Le haut-commissaire à la réforme des retraites, J.-P. Delevoye, le reconnaît : « *la question politique aujourd'hui c'est comment profiter de cette opportunité qu'offre le nouveau système (de retraite) pour éventuellement mettre en place une politique de rémunération...* » « *Il faut repenser la politique salariale du secteur public...* » (France Inter et Les Échos, 11 octobre 2018).

FO-Fonction publique s'opposera à toute remise en cause du statut et à sa transformation en une fonction publique d'emplois sous convention collective.

Défendre la rémunération statutaire, défendre la grille et le pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice c'est défendre la Fonction publique pour un service public de qualité.

Christian Grolier
Secrétaire général de la FGF-FO

Yves Kottelat
Secrétaire général de la FSFS-FO

LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

Les Fonctionnaires

- sont rémunérés selon le statut général à partir d'une grille indiciaire unique.
- Elle garantit : le même traitement pour des fonctionnaires du même métier, de même niveau hiérarchique et de même ancienneté, une évolution de carrière

Comment fonctionne la grille indiciaire ?

Chaque corps ou cadre d'emploi de la Fonction publique est composé de grades qui ont chacun une grille indiciaire propre ; découpée en échelons, d'une durée déterminée, qui permettent de progresser dans la carrière.

Les échelons servent aussi au calcul du traitement. À chaque échelon est affecté un indice, lequel multiplié à la valeur du point d'indice donne le traitement brut.

Par exemple, une secrétaire administrative de classe supérieure, au 7^e échelon, est à l'indice majoré 413. La valeur du point d'indice (au 1^{er} février 2017) est de 4.686025 €. 413 multiplié par 4.686025 € correspond à une rémunération de 1935,32 € bruts par mois.

Le calcul issu de la grille indiciaire représente la plus grande partie des rémunérations des fonctionnaires. L'autre partie est constituée par des rémunérations accessoires (le régime indemnitaire, l'indemnité de résidence, le SFT).

Salaires horaires des ouvriers d'État

Les ouvriers d'État, également appelé ouvriers de l'État, sont des employés non titulaires de droit public. Une grande majorité des ouvriers d'État est employée par le ministère de la Défense, le ministère du Logement, de l'Équipement et du Transport et pour moins de 5 % par d'autres administrations comme le ministère de l'Intérieur, la direction générale de l'Aviation, DCNS et Nexter.

Les salaires versés aux personnels à statut ouvrier sont calculés, pour chaque catégorie professionnelle (technicien, ouvrier ou chef d'équipe), selon un barème horaire fixé par groupe de rémunération et par échelon, auquel est appliqué un forfait horaire mensuel. Ces salaires peuvent être affectés d'un taux d'abattement par zone de résidence fixé selon les zones territoriales déterminant l'indemnité de résidence.

GRADE, ÉCHELON, INDICE : le traitement des fonctionnaires

Au niveau national, ce sont les décrets portant statut particulier de chaque corps ou cadre d'emplois qui définissent l'indice brut de rémunération pour chaque grade et chaque échelon en fonction de la position dans l'échelle indiciaire.

Les grades et échelons reflètent le niveau hiérarchique, l'ancienneté et l'expérience de l'agent.

(Par exemple, pour les attachés territoriaux, c'est le décret 87-1100 du 30 décembre 1987 qui fixe l'échelonnement indiciaire en déterminant les indices bruts.)

- Le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 fixe le montant des traitements et soldes annuels pour l'ensemble des agents.

Ce décret fixe :

- la valeur du traitement annuel pour l'indice majoré 100 à 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017 ;
- la rémunération des groupes Hors échelle A, B, Bbis, C, D, E, F et G ;
- le minimum de traitement de rémunération des fonctionnaires (actuellement 309) ;
- les conditions d'octroi de l'indemnité de résidence ;
- les modalités d'attribution du supplément familial de traitement.

Le décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 définit le barème de correspondance entre les indices bruts et les indices majorés relatif aux indices de la fonction publique.

Ce décret fait la correspondance entre les indices bruts 100 à 1015. Au-delà de l'indice 1015, il s'agit des groupes de rémunération Hors Échelles dont la rémunération est structurée en chevrons.

Contractuels et grille indiciaire

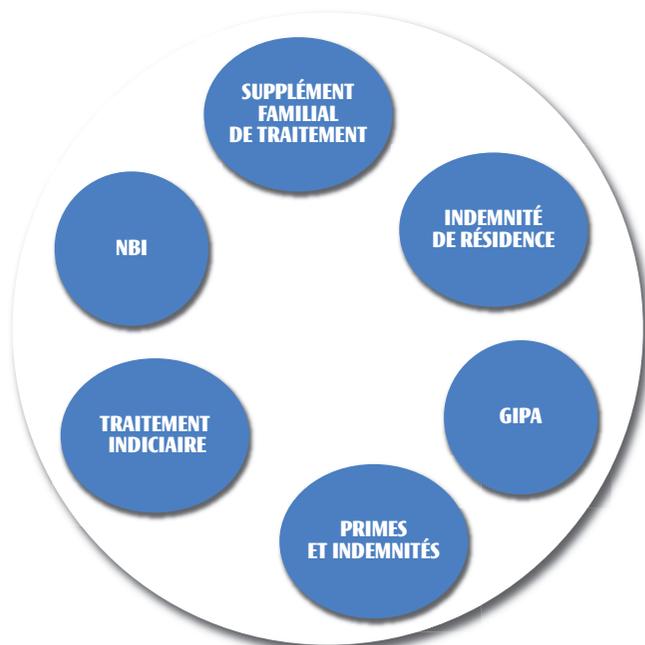
Les personnels recrutés dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI ne bénéficient pas du statut de fonctionnaire. Ils ne sont pas rémunérés selon le principe de la grille indiciaire.

Cependant, c'est un outil précieux au moment de la détermination de leur salaire et lors de sa revalorisation.

La référence à la grille permet de comparer, à années d'expérience et niveau hiérarchique égaux, la rémunération qui serait attribuée à un fonctionnaire, et aussi de modéliser son évolution dans le temps.

Le traitement brut calculé selon la grille indiciaire ne peut être inférieur au SMIC

En cas de différence, les indices les plus bas voient leur traitement complété par une « indemnité différentielle » pour atteindre le montant du SMIC. Tous les agents publics en bénéficient, y compris les contractuels, vacataires, saisonniers ou suppléants. Mais les titulaires de contrats de droit privé en sont exclus : apprentis, contrat d'avenir, PACTE-parcours, etc. ainsi que les élèves-stagiaires des écoles de la Fonction publique.



NB : la GIPA n'est pas à proprement parlé une rémunération mais une compensation de perte de pouvoir d'achat – voir pages suivantes.

les indices bruts et majorés ?

INDICE BRUT : indice de classement statutaire. L'indice brut est celui qui est utilisé par les décrets statutaires fixant les indices des différents échelons de la grille indiciaire des grades et du corps concerné. L'indice brut est le plus stable dans le temps. Il sert au reclassement lors de l'avancement de grade ou d'une promotion de corps.

Indice majoré : indice de paie

L'indice majoré permet de calculer la rémunération du fonctionnaire. Il apparaît sur les arrêtés de nomination et sur le bulletin de paie. C'est également l'indice de base pour le calcul des indemnités telles que le supplément familial, l'indemnité de transport, la NBI, etc.

Dans la FPE, le salaire moyen des contractuels est plus élevé en raison d'une présence beaucoup plus marquée d'agents assimilés à la catégorie A.

En 2014, la rémunération d'un agent contractuel de droit public dans la FPE est de 2 030 € contre 1 670 € dans la FPT et 1 591 € dans la FPH, versants dans lesquels les non-titulaires souvent de sexe féminin se voient imposer des contrats à temps partiel.

Le supplément familial de traitement (SFT)

est versé à un agent public en fonction du nombre d'enfants dont il a la charge effective et permanente. Le montant est calculé en fonction de l'indice majoré de l'agent qui perçoit le SFT.

L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut détenu par l'agent. Ce pourcentage dépend de la commune d'affectation de l'agent. La commune prise en compte est celle dans laquelle l'agent exerce effectivement ses fonctions, et non pas la commune du siège de l'administration qui l'emploie. Les communes sont classées en 3 zones et à chaque zone correspond un pourcentage : Zone 1 : 3 %, zone 2 : 1 %, zone 3 : 0 %.

La NBI, nouvelle bonification indiciaire

Elle sert à **favoriser les emplois** comportant **une responsabilité ou une technicité particulière**, et se traduit par **l'attribution de points d'indices majorés**.

Les bénéficiaires de la NBI sont les fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet (temps plein, CPA, temps partiel) ou à temps non complet (FPT). **La nouvelle bonification indiciaire cesse d'être versée** lorsque **l'agent** n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

La prise en compte de la NBI se traduit, à la **retraite**, par le versement d'un supplément de pension qui sera fonction du montant de la bonification et de sa durée de perception.

La **nouvelle bonification indiciaire** octroie :

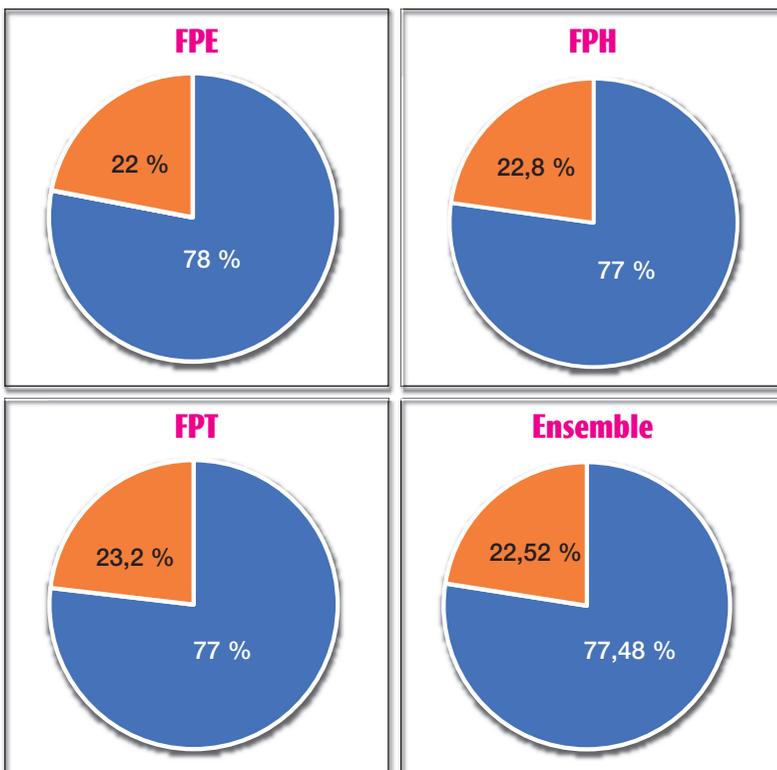
- de **15 à 120 points** majorés pour les emplois du niveau de la **catégorie A** ;
- de **10 à 30 points** majorés pour les emplois du niveau de la **catégorie B** ;
- de **10 à 20 points** majorés pour les emplois du niveau de la **catégorie C**.

Dans la Fonction publique territoriale, la **NBI** est attribuée **en fonction de l'emploi occupé**, et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe. Des décrets en fixent les conditions d'attribution. Dans le cadre de la revalorisation des corps et emplois d'encadrement supérieur, une cotation des emplois d'encadrement supérieur des administrations centrales et des services déconcentrés a été mise en œuvre. Cette cotation est destinée à améliorer la lisibilité des parcours professionnels et à fonder l'attribution à une part significative de ces emplois d'une NBI dont le montant varie de 60 à 200 points selon l'importance des fonctions exercées au sein de la FPE.

Et les contractuels ?

Ce droit à NBI est également reconnu par le juge **administratif**, aux **agents non titulaires recrutés en qualité de travailleurs handicapés qui ont vocation à titularisation**. Les **agents non titulaires** recrutés en application de l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988, continuent, quant à eux, d'être exclus du dispositif

Décomposition de la rémunération du salaire mensuel moyen



Traitement brut



Primes et rémunérations accessoires dont SFT et IR



RÉMUNÉRATION : LA VÉRITÉ SUR LES PRIX

La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT

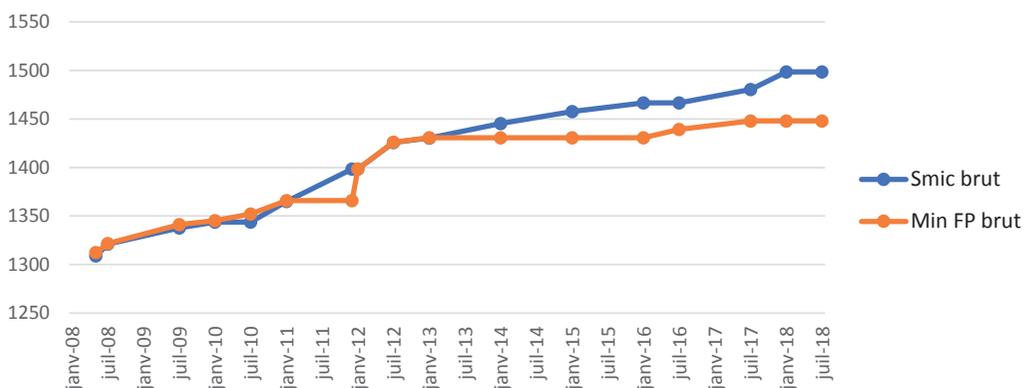
En 2016, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élève à 1 985 €. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 23,2 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part est stable puisqu'elle était de 23,4 % en 2015. Elle varie selon la catégorie : elle est de 29,9 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,7 % pour les agents de catégorie B et 21,4 % pour les agents de catégorie C.

Trois catégories d'agents perçoivent les rémunérations les plus faibles de la fonction publique :

- les agents d'exécution relevant de la catégorie C,
- les bénéficiaires de contrats aidés (contrats de droit privé)
- les agents (titulaires ou contractuels) à temps non complet.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à la baisse du salaire net de **-0,6 % point** dans l'ensemble de la Fonction publique avec : **-0,6 % point** dans la FPE et dans la FPT ; **-0,5 % point** dans la FPH.

Évolution du minimum de traitement brut de la Fonction publique et du Smic brut de référence



On constate que le traitement brut minimum des fonctionnaires décroche rapidement par rapport au smic dès janvier 2013. Déjà en 2012, un premier accroc était apparu. D'où la nécessité d'appliquer à chaque revalorisation du SMIC, l'indemnité différentielle aux agents positionnés en début de grille.

Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire, conséquence de la progression dans la carrière des agents et du vieillissement de la Fonction publique faute de recrutements.

Le salaire net des fonctionnaires de la Fonction publique a augmenté de 0,5 % en euros constants en 2016.

Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi :

- +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,9 % à l'évolution du traitement brut indiciaire ;
- +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ;
- -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Du fait de son poids prépondérant dans le salaire brut et de son évolution plus dynamique que celle des autres composantes, le traitement indiciaire brut moyen explique l'essentiel de la hausse du salaire moyen en 2016.

Cette augmentation du traitement est liée à la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} juillet, ainsi qu'à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR).

L'évolution des primes s'est cependant ralentie dans la FPE par rapport à 2015, avec +0,4 % après +0,7 % en 2015, et s'est stabilisée dans la FPT après +0,8 % en 2015.

Cependant, dans la FPH, les primes ont augmenté de 0,3 % malgré cette bascule primes-points. Ceci s'explique en partie par l'augmentation des primes indexées sur le point d'indice, et par une augmentation du montant versé dans les établissements de santé du secteur public au titre des rachats de jours de CET.

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente, porté par l'évolution du traitement indiciaire due aux effets de carrière.

En 2016, c'est dans les régions et les établissements publics de coopération intercommunale que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (respectivement +1,8 % et +0,6 % en euros constants). L'importante évolution dans les régions est en grande partie due à la création en janvier 2016 des collectivités territoriales uniques de Martinique et de Guyane.

Hormis ces deux cas particuliers, l'évolution du salaire net moyen dans les régions est de +0,8 % en euros constants en 2016.

A l'inverse, les départements et les communes connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,2 % en euros constants).

Salaires moyens : des niveaux différents entre les différents versants de la Fonction publique, du fait des caractéristiques très différentes des agents.

Au sein de la Fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé à l'État (2 505 € en 2016), que dans la Fonction publique hospitalière (2 258 euros) et la Fonction publique territoriale (1 902 euros).

Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 310 € dans la FPE, 1 904 € dans la FPH et 1 718 € dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE et la FPH (2,18) et plus modéré dans la FPT.

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la Fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la Fonction publique territoriale ; davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la Fonction publique et dans chacun des versants que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

Le gouvernement utilise ces indicateurs (RMPP, SMPT, ITBGI) qui mélangent le traitement, les primes et le GVT pour masquer l'absence de revalorisation des traitements. Une progression en moyenne de la masse salariale ne signifie pas une augmentation pour tous.

PRIMES : INÉGALITÉS ET DISPARITÉS

Certaines mesures du régime indemnitaire sont communes à tous les fonctionnaires (à l'exemple de feu la Prime de fonctions et de résultats), mais **chaque branche de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière) dispose d'un régime indemnitaire qui lui est propre.**

Les agents contractuels bénéficient de primes en moyenne à hauteur de 11 % de leur salaire.

Selon le versant de la Fonction publique, les indemnités et primes peuvent représenter **une part plus ou moins importante du traitement brut :**

- 22 % dans la Fonction publique d'État,
- 23,2 % dans la Fonction publique territoriale,
- 22,8 % dans la Fonction publique hospitalière.

Dans la Fonction publique territoriale, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, les employeurs peuvent appliquer ou non un régime indemnitaire. Il varie très fortement d'une collectivité à une autre ; le minimum étant fixé à... 0 € !!! Il peut prévoir le maintien de droits collectivement acquis (13^e mois...).

Régime indemnitaire, une part importante du traitement des fonctionnaires

Les rémunérations dites « indemnitaires » dépendent de nombreux paramètres dont la nature des fonctions. Elles prennent en compte des sujétions particulières tandis que d'autres ont un mode de calcul dépendant directement ou indirectement (en gestion notamment) du grade et de l'échelon détenus par l'agent. Selon les régimes indemnitaires, la modulation du taux des primes est possible.

Cependant, les primes et indemnités doivent **correspondre à une réalité de la vie professionnelle, à des compétences particulières, à des contraintes subies par l'agent** (choix de la résidence limité, astreintes, travaux pénibles, etc.). Ce régime est inscrit dans le statut des fonctionnaires et encadré par des dispositions réglementaires.

S'il n'existe pas de classification officielle des primes et indemnités, elles peuvent être regroupées en :

- Primes et indemnités pour des remboursements de frais justifiés dans le cadre professionnel : indemnités pour frais de déplacement...
- Primes et indemnités compensant la réalisation de services particuliers, des compétences ou des contraintes professionnelles : primes informatiques, indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou salissants, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, primes de « sujétion », primes d'encadrement, primes de responsabilité, indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires...
- Primes et indemnités basées sur la valeur professionnelle de l'agent, sa technicité, ses responsabilités : primes de service et de rendement, indemnités spécifiques de service, prime de fin d'année...

Entrée en vigueur progressivement depuis 2016, la réforme (toujours partiellement appliquée) RIFSEEP portant sur le régime indemnitaire (à l'État et à la territoriale) participe aussi d'une volonté des employeurs publics d'individualiser davantage encore le salaire des agents. FO dès l'origine s'est clairement opposée à ce système de primes.

Le RIFSEEP remplace la plupart des primes et indemnités et succède à la PFR lequel est composé d'une « Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE) versée mensuellement et basée sur les fonctions exercées par l'agent. A cela s'ajoute un « Complément indemnitaire annuel » (CIA) facultatif et censé mesurer l'engagement professionnel, soit le mérite. Le paramètre est forcément difficile à quantifier et source de nouvelles inégalités...

LE RIFSEEP, régime indemnitaire de référence ?

Vers une « convergence indemnitaire » ?

Le RIFSEEP est présenté comme participant à la simplification du paysage indemnitaire de la Fonction publique, laquelle repose sur deux axes :

- le déploiement du RIFSEEP pour l'ensemble des corps ;
- la réalisation d'une cartographie de l'ensemble des primes actuellement versées.

Un récent rapport parlementaire (rapport Tourret, Ass. nat., n° 2267, 9 oct. 2014)

a relevé l'existence d'une situation très contrastée au sein même de la FPT :
« dans le secteur communal, les très bas salaires sont nombreux dans les 30 000 communes de moins de 10 000 habitants où le régime indemnitaire est souvent moins favorable, tandis que dans les grandes communes, où les métiers d'exécution représentent 70 % des effectifs, la moyenne des salaires avoisine plutôt 1 600 € net mensuel primes comprises ».

L'IFSE : comment ça marche ?

Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel.

Trois critères professionnels sont pris en compte :

- 1° L'encadrement, la coordination ou la conception ;
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques, ...

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :

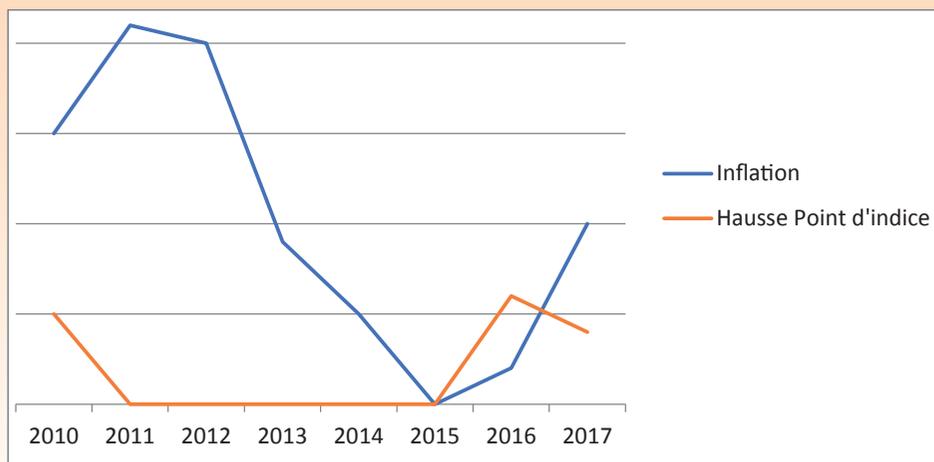
- ▶ en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation ;
- ▶ en cas de changement de groupe de fonctions ;
- ▶ en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au maximum 4 ans après la prise de poste ;
- ▶ en cas de changement de grade.

POUVOIR D'ACHAT, LE VRAI DÉBAT

Perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires

Gel du point d'indice

Le graphique ci-dessous illustre la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires de 2010 à 2017. Au cours de cette période le point d'indice n'a évolué que de 1,50 % alors que le taux d'inflation cumulé s'est élevé à 8,20 %. Une perte de pouvoir d'achat de 6,70 %. Sur longue période (depuis 2000) la perte est de 16 %.



En 2016, la rémunération nette de 36,8 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la Fonction publique. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat augmente, après trois années consécutives de baisses liées notamment au ralentissement de l'inflation.

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2015 et 2016 pour 32,6 % des agents dans l'ensemble de la Fonction publique :

- 31,7 % des agents de la FPE,
- 32,5 % de ceux de la FPT,
- 34,3 % de ceux de la FPH.

Des centaines de milliers de « smicards » dans la Fonction publique

Lorsque le SMIC augmente, 11 % des salariés sont concernés, et 20 % des agents de la Fonction publique !!!

Indemnité compensatrice de CSG, encore une arnaque

Le gouvernement a transformé une partie des cotisations « Sécurité sociale » de maladie et de retour à l'emploi en CSG. Cette réforme « redonnera dès 2018 du pouvoir d'achat à plus de 20 millions d'actifs. Cela représente 250 euros par an au niveau du SMIC », avait prétendu le Premier ministre, Édouard Philippe, lors de sa déclaration de politique générale à l'Assemblée début juillet 2017.

Cette promesse s'est avérée inexacte pour les agents publics puisqu'il a fallu créer une indemnité compensatrice de hausse de CSG afin d'amortir la perte enregistrée sur le salaire net. Mais sans assurance pour l'avenir : une indemnité ça se déplace, ça se dégrade, ça ne se réévalue pas ou peu.

Compensation ou pas, le problème de fond demeure : pour FORCE OUVRIÈRE, en augmentant la contribution sociale généralisée, les pouvoirs publics veulent étatiser toujours plus la protection sociale. Au lieu de s'attaquer aux insuffisances des recettes allouées au financement de la Sécurité sociale, ils veulent supprimer les cotisations, donc la part socialisée du salaire, au risque d'arbitrages budgétaires contre la Sécurité sociale.

Pour FO le gain de pouvoir d'achat passe par l'augmentation des salaires et les traitements et par la revalorisation du point d'indice !

Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat - GIPA

Instaurée en 2008, la GIPA compare l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Si ce TIB a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les fonctionnaires civils des trois versants de la Fonction publique sont éligibles à la GIPA sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB).

Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

Elle mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2015 et 2016 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette est restée stable dans l'ensemble de la Fonction publique, à +1,8 % (en pouvoir d'achat, +1,5 % après +1,8 % en 2015, suite à la légère reprise de l'inflation : +0,18 % après +0,04 % en 2016). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés, comme en 2015. En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a ralenti dans les trois versants (+1,7 % après +1,8 % en 2015 dans la FPE, +1,5 % en 2016 et +1,1 % après +1,7 % dans la FPT). Cela s'explique en partie, au moins pour la FPE, par un ralentissement des mesures catégorielles, rémunérations des fonctionnaires (PPCR) qui prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations sur plusieurs années.

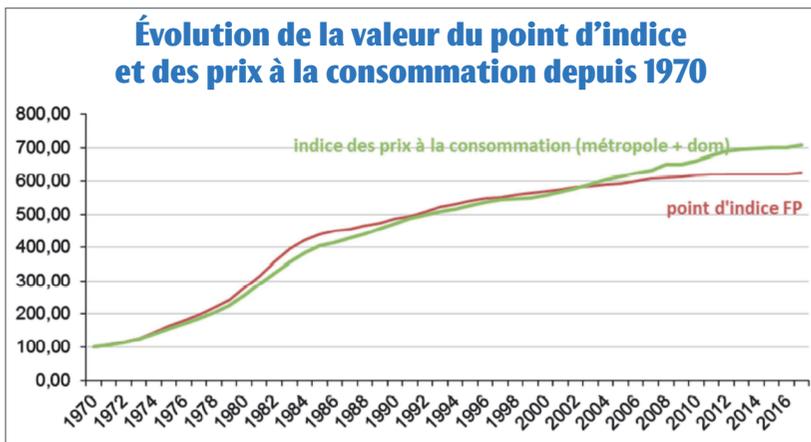
La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2015 et 2016 pour 32,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 31,7 % des agents de la FPE, 32,5 % de ceux de la FPT et 34,3 % de ceux de la FPH.

Hausse du point d'indice dans la Fonction publique

Après un gel de 6 ans (de juillet 2010 à juillet 2016), le gouvernement a décidé une première augmentation de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016, puis de 0,6 % au 1^{er} février 2017. Sa valeur mensuelle brute est passée à 4.686025 € au 1^{er} février 2017.

Cette hausse était particulièrement attendue. Alors que les rémunérations dans le secteur privé restaient stables entre 2010 et 2013, dans le même temps, dans la Fonction publique, elles reculaient en moyenne de 1,3 % (-0,3 % dans la Fonction publique d'État, -1 % dans la territoriale et -2,1 % dans l'hospitalière).

Ce dégel ne peut cacher l'économie de 7 milliards d'euros réalisée sur la masse salariale entre 2010 et décembre 2015 car l'augmentation de 0,5 % de la valeur du point représente une dépense budgétaire de 600 millions d'euros, à comparer au coût de la revalorisation décidée en 2016, estimé à 2,4 milliards d'euros.



Source : Insee-DGAFP

Le point d'indice est l'axe central de la revendication FO sur la rémunération des fonctionnaires.

La rémunération nette des fonctionnaires va diminuer de 3,25 % entre 2010 et 2020 en raison de l'augmentation progressive de la retenue pour pension passée de 7,85 % du traitement brut (jusqu'en 2010) à 10,29 % au 1^{er} janvier 2017 (11,10 % au 1^{er} janvier 2020).

Cette réforme radicale a été justifiée par une convergence public/privé dont l'équité est discutable.

Le piège de la GIPA Garantie individuelle de pouvoir d'achat

Dans le cadre des politiques de rigueur, au prétexte de réduire les dépenses publiques, la valeur du point a été gelée du 1^{er} juillet 2010 au 1^{er} juillet 2016 puis depuis le 1^{er} février 2017. La rémunération des fonctionnaires n'a pas pour autant été totalement bloquée. L'indemnité de « garantie individuelle de pouvoir d'achat » (GIPA) qui compense la perte éventuelle de pouvoir d'achat résultant d'une évolution du traitement brut inférieure à l'inflation sur une période de quatre ans a été maintenue.

Une escroquerie en matière de retraite : Le point d'indice génère de la pension, la GIPA alimente le RAFF, soit 20 fois moins pour un euros.

PPCR : la machine à faire des économies

Le dispositif relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) a modifié les grilles indiciaires des corps et cadres d'emplois des catégories A, B, et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique. Sa mise en œuvre a débuté en 2016 par une décision unilatérale du gouvernement Valls, faute d'accord majoritaire. FO avait refusé de cautionner un artifice de revalorisation.

PPCR : droit à la carrière sur deux grades : une promesse de gascon...

Le statut général des fonctionnaires garantit un déroulement de carrière sur au moins un grade. Le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) prévoit une possibilité d'un déroulement de carrière sur deux grades.

Extrait : « *Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement* ».

Les signataires et promoteurs de PPCR ont cru entendre ou lire la promesse que, désormais, chaque agent pourrait changer de grade et finir sa carrière au moins dans un grade supérieur à celui de son recrutement.

Lors d'un groupe de travail sur la mise en place de PPCR, la DGAFP a confirmé qu'il ne s'agissait que d'une possibilité ; au mieux, un effort sur les taux de promotion dans les cas de blocage de carrière et une adaptation des épreuves des examens professionnels pour en améliorer les chances de réussite sont envisagés. **Sa mise en œuvre nous donne raison !**

Les mesures PPCR comportent de maigres gains indiciaires ainsi qu'un rééquilibrage progressif et minime au profit de la part indiciaire en transformant une partie des primes en points d'indice : le « transfert primes/points ».

Pourquoi une machine à faire des économies ?

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires : +4 points d'indice majoré pour la catégorie C au 1^{er} janvier 2017 ; +6 points d'indice majoré pour la catégorie B au 1^{er} janvier 2016 (à l'exception des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points en 2017) ; +9 points d'indice majoré pour la catégorie A. Ce transfert inclut des points gratuits pour compenser le surcote de cotisation.

Mais la douloureuse contrepartie est :

- la suppression de l'avancement au mini (durée dans l'échelon réduite),
- la suppression des RTS (réduction de temps de service).

Pour FO un vrai marché de dupes !

Ceux qui se seraient laissés séduire par des bornages indiciaires attrayants, en grande partie payés par le transfert primes/points, découvrent un véritable miroir aux alouettes avec les réalités de la mise en œuvre de PPCR.

En refusant en 2015 de signer cet accord, les fonctionnaires FO soulignaient alors que ce protocole n'était qu'une machine à faire des économies. La suite des événements a montré s'il en était besoin la justesse du propos.

ÉGALITÉ SALARIALE : corps et cadres d'emploi analogues = rémunération équivalente

Le plafond de verre n'existe pas qu'en matière d'accès aux emplois supérieurs dans la fonction publique

Plus de 62 % des fonctionnaires sont des femmes.

Les écarts de rémunération entre les fonctionnaires selon le sexe perdurent.

Ce constat s'explique notamment par le fait que le travail à temps partiel est demandé à hauteur de 90 % par des agents de sexe féminin (le temps partiel est pris par 15 % des femmes contre 1,6 % des hommes), mais également par des discriminations statutaires et sociales.

Le taux de primes (rapport entre le montant des primes et le taux indiciaire) est deux fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) a relevé que sept agents contractuels sur dix sont des femmes et que des filières d'emploi présentent « une répartition sexuelle marquée » (CNFPT, rapport, sept. 2016).

En 2013, le traitement net moyen des femmes dans la FPT s'élève à 1 769 €, soit environ 200 € de moins que le salaire net moyen des hommes.

La différence de rémunération de 11 % entre les femmes et les hommes est notable mais c'est la plus faible comparé aux autres Fonctions publiques et au secteur privé.

La discrimination indirecte : face cachée de la réalité

Selon le juge européen, la discrimination indirecte est la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires. Le principe d'égalité est méconnu « lorsqu'une mesure frappe un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins que l'entreprise n'établisse que la mesure s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ».

Ainsi une étude comparative et quantitative permettrait dans la Fonction publique de mesurer, par-delà une apparente égalité de traitement, l'impact concret d'une disposition statutaire (grille, régime indemnitaire) en évaluant la proportion de femmes défavorablement touchées par une mesure, au regard d'un groupe d'hommes placé dans une situation similaire.

Refus constant des gouvernements successifs. Aurait-ils des évidences à cacher ?

Des écarts injustifiables

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est d'un peu plus de 13 % (contre 18,6 % dans le secteur privé).

Cet écart s'accroît avec l'âge : entre 6 % et 8 % à l'âge de 25 ans pour atteindre 20 % à l'âge de 50 ans dans la catégorie A et plus de 40 % dans la catégorie B (38 % dans la catégorie C).

Dans la FPT, le pouvoir réglementaire oblige, depuis le 1^{er} janvier 2016, les conseils régionaux et départementaux, ainsi que les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants à présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans leur collectivité.

Les écarts sont liés à des effets de filières, la filière technique, par exemple, étant connue pour être plus rémunératrice que la filière administrative.

Or les femmes représentent 83 % des agents de la filière administrative, contre 41 % dans la filière technique.

QUELLE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ?

Revalorisation ou augmentation ? -> la différence est grande !

La rémunération des fonctionnaires est statutaire. Liée à l'existence des corps et des grades, la grille indiciaire unique en cimente l'ensemble. Elle établit des parités (niveau hiérarchique égale grille équivalente) et donne vie au principe de carrière.

Le matériau essentiel de cette construction est le point d'indice. Sa valeur assure théoriquement le pouvoir d'achat des fonctionnaires face à l'inflation.

C'est pourquoi la grille indiciaire perd son sens si elle n'est pas actualisée régulièrement pour maintenir sa valeur réelle – notamment au regard de l'évolution des prix. Le défaut d'indexation de la valeur du point d'indice – au moins sur les prix, mais ce pourrait être sur l'ensemble des salaires – érode les traitements, smicardise les bas de grilles, favorise le dérapage des rémunérations accessoires et... dévoie le principe de carrière en faisant de l'avancement la réponse aux pertes de pouvoir d'achat.

Ainsi la confusion entre l'augmentation due à un effet du GVT – Glissement Vieillesse Technicité – : un avancement d'échelon ou de grade – un changement de catégorie qui génère un gain indiciaire. C'est le reflet du principe de carrière avec une progression de l'ancienneté et de l'expérience de l'agent.

► **Pour FO, le GVT est une augmentation et non une revalorisation.**

Tandis que le point d'indice commun à tous les fonctionnaires durant toute leur carrière valorise la grille, traduisant l'indice détenu en euros.

► **Pour FO, la revalorisation s'applique sans changement de la situation indiciaire.**

Les employeurs, publics comme privés, n'aiment pas revaloriser uniformément. Ils reprochent à cette mesure de ne pas tenir compte du mérite et, en plus, de coûter (1 % sur le point d'indice de l'ensemble de la Fonction publique représente 2 milliards d'euros).

Pour échapper à l'obligation d'actualiser les traitements des fonctionnaires en fonction de l'évolution du coût de la vie, les gouvernements successifs ont installé pernicieusement l'idée qu'un avancement vaudrait une augmentation car l'agent perçoit plus donc bénéficierait d'un gain de pouvoir d'achat et serait, de fait, revalorisé !

Un raisonnement faux et de mauvaise foi que FO dénonce depuis des décennies.

Le projet du gouvernement pour réformer la rémunération, en quelques titres

« Renforcer la prise en compte du mérite individuel et collectif et poursuivre la simplification des régimes indemnitaires ».

« Aménager les grilles indiciaires pour redonner des marges de manœuvre sur les éléments variables de rémunération ».

Réflexion prospective sur :

- la « rémunération des contractuels »,
- « un nouveau modèle de dialogue social de rémunération ».

Pour FORCE OUVRIÈRE,

la priorité n'est pas au salaire au mérite ni à la contractualisation mais à l'amélioration des grilles indiciaires statutaires pour de meilleurs déroulements de carrière.

OUI aux droits collectifs,

NON à l'individualisation des rémunérations.

**Non,
les agents publics
ne sont pas
une variable
d'ajustement
budgétaire !**

Désormais le cadre imposé aux négociations salariales est de prendre en compte les paramètres macroéconomiques tels que la croissance, l'inflation ou encore l'évolution globale des salaires en fonction de l'ancienneté des agents (GVT)...

PUBLIC/PRIVÉ : LE FAUX DÉBAT

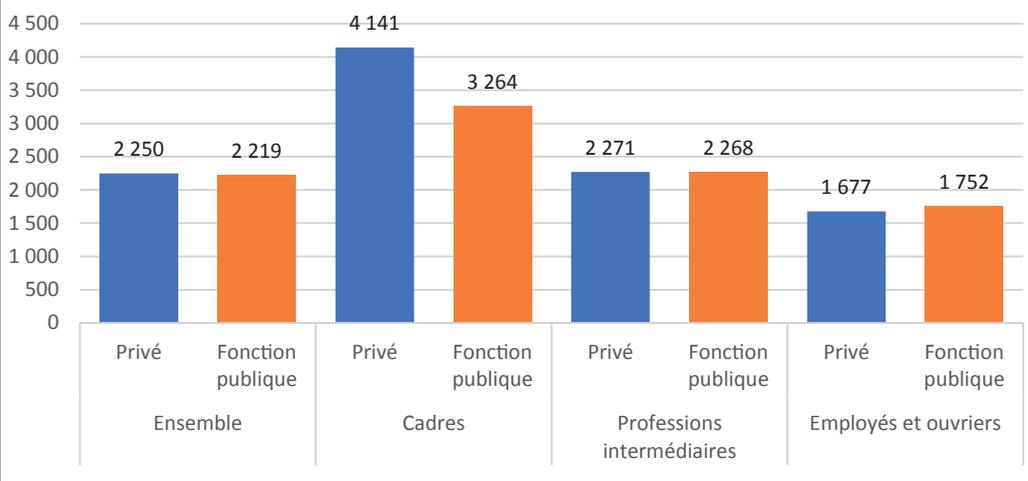
Les fonctionnaires sont-ils mieux payés que les salariés du privé ?

Selon les études annuelles de l'INSEE, d'un point de vue statistique, « les bas salaires dans le public sont mieux lotis que leurs homologues dans le secteur privé, mais les choses s'inversent en montant dans la hiérarchie ».

	Salaire net mensuel moyen	Salaire net mensuel médian*
Fonction publique	2 205 €	1 957 €
État	2 477 €	2 276 €
Territoriale	1 877 €	1 688 €
Hospitalière	2 223 €	1 881 €
Secteur privé	2 202 €	1 783 €

*Le **salaire médian** : il indique que la moitié des personnes perçoivent moins que ce montant, l'autre moitié plus.

Salaires nets mensuels moyens par catégories socioprofessionnelles dans la Fonction publique et dans le secteur privé en 2015 (en euros)



RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

Qu'est-ce que le taux de remplacement ?

On appelle « *taux de remplacement* » le rapport entre la pension au moment du départ en retraite et le dernier revenu d'activité perçu.

Le taux de remplacement peut varier considérablement suivant les situations, les régimes, les parcours professionnels. En particulier, plus le niveau de primes est élevé, plus le taux de remplacement sera bas.

Des exemples d'inégalités entre deux agents de catégorie C

Les agents partent en retraite au 12^e échelon du C2 indice IM 416 (1 946,38 € bruts mensuels)

Le premier perçoit 10 % de primes, le second 30 % ; leurs rémunérations sont donc respectivement de 2 141,01 € et 2 530,29 €.

Leur pension sera identique : 1 946,38 X 75 % = 1 459,78 € bruts.

Mais pas leurs taux de remplacement !

Pour le premier : 68 % ;

Pour le second : 57,7 %.

Le RAFP - un fond de pension en points qui ne rapporte rien !

FO demande l'arrêt et la conversion de ce régime par capitalisation. D'autant que selon la Cour des comptes et le COR, il ne va rapporter que deux points de taux de remplacement pour une carrière de 42 : 1 euro cotisé au RAFP donne 3,73 cts de rente par an ! 26,8 années d'espérance de vie à 62 ans sont nécessaires pour satisfaire l'effort de cotisation (3,73 % de rendement technique quand il en faut entre 6 et 8 % pour une retraite décente !).

**FO REVENDIQUE
PLUS DE TRAITEMENT INDICIAIRE
MOINS DE PRIMES
Pour une meilleure pension !**

Geler le point d'indice... c'est baisser les pensions de demain

En gelant le point d'indice de 2010 jusqu'en 2016 (soit 6 années), le gouvernement a fait d'une pierre deux coups : il a agi immédiatement sur la masse salariale des agents publics. Il a baissé sur le long terme les futures pensions.

Exemple : entre 2006 et 2013 : 7 années - l'inflation cumulée a été de 13,2 %.

Si le point avait été gelé sur cette période de 7 ans, un agent parti en retraite avec l'indice majoré 515 en 2013 perdrait 228 euros par mois de pouvoir d'achat par rapport à un collègue parti avec le même indice en 2006. Sur 25 années d'espérance de vie en retraite cela représenterait 68 400 euros ; une perte définitive non compensée malgré les futures revalorisations annuelles des retraites basées sur l'inflation constatée.

Dans le secteur privé les 25 meilleures années sont revalorisées au moment de la liquidation. C'est-à-dire recalculées en tenant compte de la hausse des prix. Stopper ce mécanisme provoquerait une levée de bouclier.

C'est pourtant ce qu'a fait le gouvernement pour les fonctionnaires en gelant leur traitement. La France, aux ordres de la Commission Européenne, baisse les retraites des fonctionnaires.

La réforme des retraites contre le statut ?

Jean-Paul DELEVOYE

« *A partir du moment où nous changeons de système et où nous basons effectivement l'intégration des primes nous allons avoir des fonctionnaires qui risquent d'être un peu pénalisés parce que, évidemment, ils n'ont pas de primes par rapport à d'autres.*

La question politique aujourd'hui c'est comment profiter de cette opportunité qu'offre le nouveau système pour éventuellement mettre en place une politique de rémunération ». France Inter, 11 octobre 2018.

« *Il faut donc repenser la politique salariale du secteur public et cela fera l'objet d'une concertation spécifique ».* Les Échos, 11 octobre 2018.

SYNTHÈSE REVENDICATIVE

Pour une autre politique de rémunération améliorant carrière, traitement, et pouvoir d'achat

La politique d'austérité salariale pratiquée par les gouvernements successifs au nom de la rigueur budgétaire imposée par la commission européenne a entretenu la confusion entre la revalorisation du point d'indice et l'évolution de la masse salariale. Le gel de la valeur du point d'indice en a été le fer de lance. Elle a pénalisé durement le niveau des traitements et des pensions ainsi que l'attractivité de l'emploi public. De nombreuses mesures ont été prises contre l'augmentation de la valeur du point d'indice au profit d'une individualisation constante des rémunérations mélangeant l'indiciaire, l'indemnitaire et les effets de carrière. Cette erreur déstructure et écrase tendanciellement la grille indiciaire en « smicardisant » et paupérisant les débuts de carrière de chacune des catégories. La reconnaissance des qualifications initiales est dévaluée.

Rétablir le pouvoir d'achat et rattraper les pertes depuis des années est incontournable pour Force Ouvrière.

Pour améliorer les rémunérations, FO Fonction publique revendique :

- Une négociation salariale annuelle effective prévue par le Statut général des fonctionnaires.
- Le maintien de la valeur unique du point d'indice pour toute la Fonction publique dans le cadre de la grille unique.
- Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 par l'augmentation a minima de 16 % de la valeur du point d'indice.
- L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation.
- Un déroulement de carrière et des débouchés satisfaisants pour tous les agents.
- L'application du principe statutaire d'égalité femmes/hommes dans le déroulement de carrière, dans l'avancement, les promotions, le temps de travail et les évaluations.
- Des primes-plancher pour les agents à situations comparables.

FO Fonction publique propose :

- Une refonte de la grille indiciaire (La Nouvelle Tribune N° 401, <http://www.fo-fonctionnaires.fr/idea/details.aspx?i=1359>).
- Le maintien des corps, cadres d'emploi et grades au sein de catégories statutaires structurant la rémunération.
- La parité indiciaire corps et grades analogues. (A diplôme égal – grille équivalente).
- Un déroulement de carrière attractif.
- Un démarrage de la grille à 120 % du SMIC.
- Un coefficient multiplicateur de x 6 entre le bas et le haut de la grille.
- L'intégration des primes statutaires dans le traitement.
- Le maintien de la spécificité des grilles de certains corps ou certaines filières.
- L'abrogation de PPCR et l'abandon du RIFSEEP.
- La revalorisation du supplément familial de traitement (SFT) dès le premier enfant.
- L'alignement des prestations familiales des agents affectés en Outre-Mer sur celles des agents affectés en Métropole.
- La revalorisation des frais de mission et de déplacement ainsi que des heures de nuit et des astreintes ; leur remboursement intégral et immédiat.
- Le maintien, l'actualisation et l'extension de l'indemnité de résidence.

Pour FO Fonction Publique, l'objectif principal d'une politique de rémunération est d'assurer la cohésion entre les besoins des agents et un service public de qualité. Elle ne peut pas s'envisager sous le seul angle individuel. Elle doit permettre l'attractivité de l'emploi public et être motivante pour les agents.

L'élément fondamental répondant à ces nécessités reste un cadre collectif : le statut général des fonctionnaires

la rémunération repose sur un principe d'équité à 3 niveaux :

- L'équité interne qui permet d'assurer que les traitements versés sont équivalents pour des recrutements à diplôme de même niveau.
- L'équité externe qui consiste à s'assurer que pour des emplois comparables public/privé, la Fonction publique offre une rémunération similaire au secteur privé.
- L'équité salariale dont l'objet est de corriger les discriminations notamment entre les femmes et les hommes.