



Tuto-FO



Mesures Salariales dans la Fonction Publique et au MTECT:



LIBÉREZ LE POINT D'INDICE!



Enjeux, décryptage...désenfumage !



Politique salariale dans la Fonction Publique

***....
retour sur les enjeux !***

Salaires et pouvoir d'achat : tendances depuis 2012

- **2 mini revalorisations du point d'indice en 2016/2017 (2x0,6%)**
- **aucune revalorisation sur la mandature 2017/2022**
- **un coup de pouce forcé par l'inflation de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022**



Après une érosion progressive de notre pouvoir d'achat indiciaire depuis 2000, un décrochage majeur depuis 2017 !

Salaires et pouvoir d'achat : tendances depuis 2000

→ **Entre le 1^{er} janvier 2000 et le 1^{er} juin 2023,
l'inflation est de 45,7 %**



Pour retrouver la valeur du point d'indice au 1^{er} janvier 2000 (en euros constants), il faudrait revaloriser sa valeur de 27,5 %. Autant de perdu pour les retraités à leur départ entre 2 générations!

Et pendant ce temps là l'indemnitaire prend de l'ampleur !

→ **Les primes représentent désormais près de 25 % de la rémunération moyenne des fonctionnaires**

Pour la FPE : 31 % en catégorie A (hors enseignants), 32 % en catégorie B et 27 % en catégorie C



Sauf que ça ne compte pas pour le calcul de la retraite, c'est fixé pour partie « à la tête du client » et « au gré du supérieur hiérarchique », et il n'y a aucune garantie de progression.

Et pendant ce temps là l'indemnitaire prend de l'ampleur !

→ **Photographie au MTECT pour 2021 :**

- **37 % de primes en A** (en 2007 : 23 % pour un attaché, 31 % pour un ITPE)
- **30 % en B** (en 2007 : 18 % pour un SACDD CS, 23 % pour un TSPDD)
- **31 % en C** (en 2007 : 16 % pour un AAP2, 16 % pour un dessinateur)



Une explosion de la part indemnitaire dans nos rémunérations entre 2010 et 2021...mais cela n'a pas compensé l'érosion de la valeur de notre indiciaire !

La fonction publique se paupérise...c'est démontré !

Entre 2009 et 2020, augmentation moyenne des salaires dans le privé de 8 %...1 % dans la Fonction Publique !

Avec une inflation cumulée de 12,3 % sur cette période



C'est bien à un déclassement global que l'on assiste, le catégorie B d'aujourd'hui pouvant prétendre au niveau de vie du catégorie C d'hier.

Et certains se demandent pourquoi la Fonction Publique ne serait plus attractive...

Avec l'explosion de l'inflation depuis 2021, l'urgence de fixer un autre cap !



Dans la situation insupportable que vivent les agents publics, FO Fonction Publique a demandé l'ouverture de négociations salariales et porté ses revendications:

- Le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat du point d'indice depuis le 1er janvier 2000, avec une augmentation immédiate de 10 % ;
 - Un démarrage de la grille à 120 % du smic pour la catégorie C, 140 % pour la catégorie B et 160 % pour la catégorie A ;
 - Une amplitude indiciaire de coefficient 6 entre bas et haut de grille ;
 - L'intégration de la moyenne des primes dans le traitement
- Et que tout ceci puisse bénéficier aux agents non titulaires bien entendu.



Politique salariale dans la Fonction Publique

....

décryptage des annonces récentes du gouvernement !

Sur la valeur du point d'indice

→ **Une revalorisation de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023**



Cela a le mérite de concerner tout le monde (y/c les agents contractuels) et de compter pour les pensions

MAIS

- c'est très largement inférieur à l'inflation et continue à dévaluer notre rémunération indiciaire
- cela ne donne aucun « coup de pouce » automatique à la partie indemnitaire de nos rémunérations ...qui a pourtant pris une part conséquente ces 20 dernières années

Sur les grilles indiciaires (1^{er} juillet 2023)

→ **Une mesure spécifique « bas de grille » de catégories C et B (gain de 1 à 9 points)**

C'est juste indispensable pour retrouver une grille débutant au niveau du SMIC et retrouver une progression de carrière

MAIS

- cela continue à « écraser » les grilles indiciaires (écart entre le bas et le haut de grille)
- cela ne donne qu'une progression symbolique de 1 point pour chaque changement d'échelon des 8 premiers de catégorie C et 5 premiers de catégorie B
- cela sera probablement rapidement dépassé par le SMIC



Sur les grilles indiciaires (1^{er} janvier 2024)

→ **Une mesure générale de 5 points d'indice**



Cela a le mérite de bénéficier à tous

MAIS

- cela ne répond pas à l'urgence liée à l'inflation
- cela est insuffisant en termes de gain salarial (moins de 25 euros bruts/mois)
 - cela n'emporte pas de gain sur la partie indemnitaire de nos rémunérations

Sur l'indemnitaire (septembre 2023)

Une prime « pouvoir d'achat » de 300 à 800 euros bruts/an

Cela peut permettre d'aider conjoncturellement à
« remplir le frigo »

MAIS

- c'est une mesure ponctuelle non reconductible...en 2024 il faudra faire sans alors que les prix n'auront pas forcément dégonflés d'ici là
- c'est soumis à conditions de ressources (3250 euros bruts/mois y/c primes)...donc plus de 50 % des agents de l'État en sont mécaniquement exclus



Sur la garantie de maintien de rémunération

Reconduction de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat)

Ce sera toujours nécessaire tant que tout agent public verra sa rémunération plafonner

MAIS

- c'est l'aveu criant que les effets des tassements des grilles, de l'attrition des taux de promotions et de la perte de valeur relative du point d'indice ne seront pas corrigés par les mesures annoncées par le gouvernement !



Sur ce qui n'est pas du salaire...

Revalorisation de 10 % des plafonds de frais de missions (nuitées/repas)



C'est indispensable pour faire face à l'inflation dans ces domaines (les agents financent leur déplacements professionnels à ce stade!)

MAIS

- ce n'est pas suffisant en valeur
- cela ne prend pas en compte les indemnités kilométriques, poste pourtant très inflationniste (sachant que les transports en communs ne peuvent pas tout!)

Sur ce qui n'est pas du salaire...

Augmentation de la prise en charge des frais de transports collectifs (50 à 75%)



Cela va bien sûr dans le bon sens

MAIS

- cela ne bénéficie pas aux très nombreux agents publics qui n'ont pas accès à une offre de transports en communs

Sur ce qui n'est pas du salaire...

Revalorisation de 10 % du barème de rachat des CET



Cela peut répondre à l'urgence de certaines situations

MAIS

- cela revient mécaniquement à encourager les agents à sacrifier leurs droits à congés pour « survivre »
- les taux de « rachat » restent largement en deçà de l'équivalent d'un jour de salaire

Sur la réalité des chiffres...

L'affichage d'un effort salarial de 7 %

Si c'était vrai, ce serait encore trop peu

MAIS ce n'est pas vrai !

- cela intègre des mesures décidées en 2022
- cela intègre des mesures qui n'auront d'effet qu'en 2024
 - cela intègre les mesures mécaniques d'avancement de carrière des agents
- cela intègre des mesures non reconductibles
- cela intègre des mesures spécifiques à certains ministères (éducation nationale/ministères régaliens)



Au final...

- Un catalogue de mesures insuffisantes et inéquitables
→ Aucune négociation



FO maintient ses revendications :

- d'une revalorisation générale immédiate des rémunérations et en premier lieu de la valeur du point d'indice à minima à hauteur de l'inflation,
- du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat (27,5 % depuis janvier 2000), avec augmentation immédiate de 10 %
- d'amélioration des grilles avec l'augmentation des traitements indiciaires,
- de défense du statut général des fonctionnaires, des catégories et des statuts de corps.

FO exige une véritable négociation pour augmenter les salaires, préalable indispensable avant toutes discussions sur les carrières et la grille.



Politique salariale au sein du Ministère de l'Écologie

***....
décryptage des orientations
sur le catégoriel 2023 !***

Sur l'enveloppe globale 2023

- **9,3 M d'euros d'affichés**
- 5 M d'euros sur le RIFSEEP en général
- 4,3 M d'euros ciblés (ordre décroissant) :
Personnels d'exploitation
Militaires
Pacte enseignant
Dessinateurs
OPA
...



- **à rapporter aux 2,8 milliards de masse salariale (+0,03 % de « mesures nouvelles »)**
- **du saupoudrage et aucune prise en compte de l'inflation depuis 2021 pour des mesures générales conservatoires**

Des précisions attendues

- en juillet pour les personnels d'exploitation et les OPA (réunion spécifique)
- en juillet/août avec la parution de la note de gestion RIFSEEP 2023 sur certaines modalités d'application



Mesures ciblées « extérieures » au MTECT

- Pacte enseignant : déclinaison des mesures Education nationale, adaptation à la marge au sein des lycées maritime
- Militaires : déclinaison de la Nouvelle Politique de Rémunération des Militaires mise en œuvre par le ministère des Armées



- **Contractualisation sur des packs de missions supplémentaires faute d'effectifs suffisant, une nouvelle approche du « travailler plus pour gagner plus »**



Mesures ciblées MTECT

- RIN : +900 euros annuels par agent en moyenne
 - Dessinateurs / ETST : les montants affichés concernent le plan de requalification envisagé
 - Agents Berkani : équivalent de 50 d'IM pour.. 30 agents
-

Mesures RIFSEEP : le CIA

→ Une augmentation de l'enveloppe de 8 % en moyenne

+11 % pour les corps de C

+9,6 % pour les corps de B

+8,7 % pour les corps de A

+7 % pour l'encadrement supérieur

→ aucune garantie sur la stabilité ou l'évolution des règles d'attribution



→ **la mesure générale la plus « lisible » porte une nouvelle fois sur la part variable**

→ **+8 % de 5 % de l'indemnitaires = 4 pour mille**

→ **il ne s'agit pas de 8 % en moyenne pour tous..**

RIFSEEP : la clause de réexamen

- +300/500/700/900 euros bruts (en fonction de la catégorie) en cas de non évolution de l'IFSE entre 2020 et 2022
- montant minimum garanti d'évolution sur la période
- réexamen tous les 3 ans et non tous les 4 ans
- La filière technique exclue en 2023
- Concernerait 5 500 agents



- **une mesure plus favorable que ce qui existe depuis 2017**
- **ne répond en rien à l'augmentation du coût de la vie**
- **chacun doit s'assurer de sa prise en compte effective**

RIFSEEP : la clause de réexamen

→ révision en parallèle des montants des « tickets mobilité »

Clause de réexamen : +300/500/700

Mobilités latérales : +350/600/800

Mobilités ascendantes : +400/800/1200



→ **des mobilités « latérales » calibrées juste au dessus de ces nouveaux montants**

→ **des mobilités « ascendantes » un peu mieux valorisées en général**

→ **des montants « collectifs » très faibles**

RIFSEEP : la convergence

- concerne les corps des AAE, IAE et ITPE
- une grille de cotation des postes unique et des montants socles harmonisés au 1^{er} niveau de grade

- **rien pour les catégories B et C**
- **une convergence prenant comme référence le corps des ITPE, qui ne coute pas cher et efface l'ardoise de la dette envers la filière technique**
- **rupture définitive du lien entre rémunération et le corps d'appartenance**
- **un exercice de cotation des postes à recommencer à 0 pour les services à partir de l'été 2023**



Prochaines échéances

- **CSA ministériel budgétaire pour une vraie prise en compte de l'inflation dans le rattrapage catégoriel en 2024**
- **une possible deuxième vague de convergence sur les montants servis dans l'ATE**
- **un chantier « Parcours et rémunérations » initié par la Fonction Publique à l'automne**



Force Ouvrière sera présent à tous les niveaux pour revendiquer une véritable politique salariale à la hauteur de l'inflation subie et de l'investissement des agents !



Place aux questions !
