



FONCTION PUBLIQUE



C O N F E R E N C E D E P R E S S E

M a r d i 2 6 o c t o b r e 2 0 2 1

1 0 h e u r e s

4 6 r u e d e s p e t i t e s é c u r i e s – 7 5 0 1 0 P A R I S

INTERVENANTS

Christian Grolier

Secrétaire général de la Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière
Secrétaire général de l'Union interfédérale des agents de la Fonction publique
Force Ouvrière

Didier Birig

Secrétaire général de la Fédération des services publics et de santé Force Ouvrière
Secrétaire général adjoint de de l'Union interfédérale des agents de la Fonction publique
Force Ouvrière

Dominique Régnier

Secrétaire général adjoint de la Fédération des services publics et de santé Force Ouvrière
Secrétaire général de la branche territoriale



Pour Force Ouvrière :

« Repenser le système des carrières et des rémunérations » est un chantier ambitieux qui dépasse le pilotage de la masse salariale et la modernisation des politiques de la gestion des ressources humaines (GRH).

Pour Force Ouvrière, l'objectif principal d'une politique de rémunération est d'assurer la cohésion entre les besoins des agents et ceux du service public.

C'est pourquoi, à nos yeux, l'élément fondamental répondant à ces besoins reste le statut général des fonctionnaires.

A partir de ce postulat, il convient de définir des objectifs clairs, réalisables et mesurables sur lesquels baser la rémunération.

Satisfaire ces objectifs devrait être au cœur de la Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique 2021.

Ainsi, pour Force Ouvrière, il faut distinguer les deux dimensions majeures de toute politique salariale :

- une approche structurelle
- les mécanismes conjoncturels





QUEL BILAN ?



DEPUIS 2017, UNE POLITIQUE SALARIALE COHÉRENTE ET AMBITIEUSE

- Des **mesures fortes et ciblées** pour réduire les inégalités, préserver et améliorer le pouvoir d'achat des agents publics
- Une **rupture assumée avec les augmentations générales du point d'indice** pratiquées lors des précédents quinquennats : **à la fois inévitables et coûteuses**





Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques dit : « *Le point d'indice n'augmentera pas. L'augmenter de 1 %, ça coûte 2 milliards d'euros aux finances publiques. Au lieu de ça, pour une enveloppe identique mais extrêmement ciblée, je vais être capable d'augmenter de 40 à 100 euros par mois le pouvoir d'achat pour les agents de l'État le plus près du SMIC* », a déclaré la ministre sur RMC et BFMTV.

« *Ça concerne 1,2 million d'agents dans les trois fonctions publiques [État, territoriale et hospitalière]* », a-t-elle ajouté.

« *J'utilise chaque euro d'argent public pour combler le déficit d'égalité pour s'assurer qu'on ne fait pas de saupoudrage, de l'électoratisme.* »

FO RECONQUÉRIR
UNE VRAIE
POLITIQUE
SALARIALE

CONFÉRENCE
sur les
PERSPECTIVES
SALARIALES
de la fonction publique

6 juillet 2021

**QUELLE
PROMESSE ?**

CONFÉRENCE
sur les
PERSPECTIVES
SALARIALES
de la fonction publique

**POUR DONNER DE VRAIES PERSPECTIVES
SALARIALES AUX AGENTS PUBLICS**

- **Investir** pour nos agents publics : revaloriser les agents les plus faiblement rémunérés, réduire les inégalités salariales, accompagner la progression des carrières
- **Repenser** le système de rémunérations par l'ouverture d'une conférence sociale avec organisations syndicales et employeurs publics

FO
État
Territoriale
Hôpital
FONCTION PUBLIQUE

CONFÉRENCE
sur les
PERSPECTIVES
SALARIALES
de la fonction publique

6 juillet 2021

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 de tous les agents sans distinction, rattraper les pertes de ces dernières années est une priorité pour Force Ouvrière !



Éléments de réflexion sur la politique salariale - ***Revalorisation ou augmentation***

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 = 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 revalorisée 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 le gouvernement entretient la confusion entre une augmentation due à un effet du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) ; par exemple un avancement d'échelon ou de grade, voire un changement de catégorie qui génère un gain indiciaire ;et une revalorisation résultant de la compensation de la hausse des prix.

C'est le reflet du principe de carrière avec une progression de l'ancienneté et de l'expérience de l'agent.

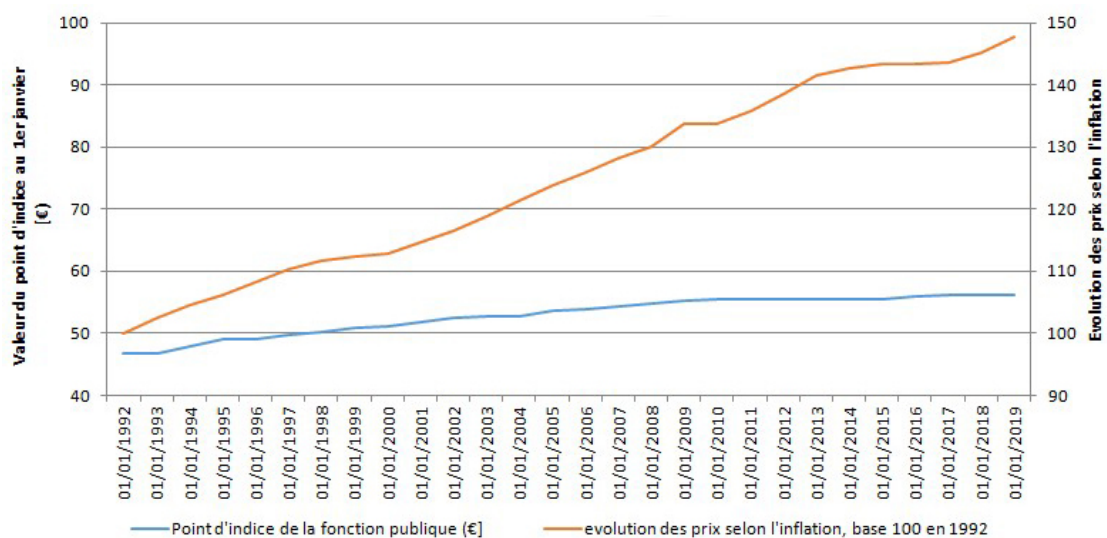
FO

RECONQUÉRIR
UNE VRAIE
POLITIQUE
SALARIALE

QUEL BILAN ?



QUINQUENNAT MACRON = 5 ANS DE GEL DU POINT D'INDICE

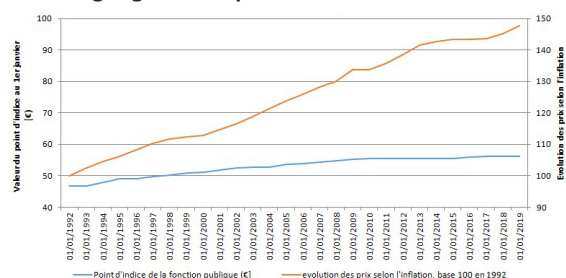


POUVOIR D'ACHAT LE VRAI DEBAT

La valeur du point mesure le pouvoir d'achat des fonctionnaires par rapport à l'inflation.

- Dès que la valeur du point d'indice n'augmente pas autant que l'inflation, les fonctionnaires perdent du pouvoir d'achat.
- Entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2020, l'inflation en France est de 33,3 %.
- Aujourd'hui, pour retrouver la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000 (en euros constants), il faudrait augmenter la valeur du point à hauteur de 20,79 %.

La dégringolade du pouvoir d'achat des fonctionnaires



	Traitement brut	Traitement brut fictif calculé à partir de la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000	Perte mensuelle
Catégorie A – PE 11 ^{ème} échelon – IM 673 -	3 153,69 €	3 809,34 €	655,65 €
Catégorie B – 1 ^{er} grade – 13 ^{ème} échelon – IM 503	2 357,07 €	2 847,10 €	490,03 €
Catégorie C – 1 ^{er} grade – 11 ^{ème} échelon – IM 368	1 724,45 €	2 082,96 €	358,51 €



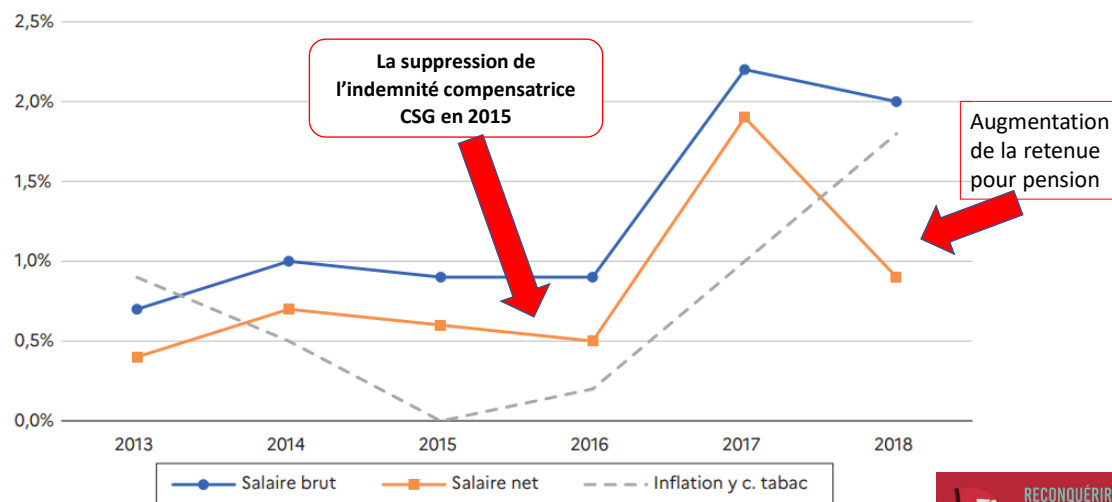
Augmentation de la retenue pour pension : un racket supplémentaire pour les fonctionnaires

Entre janvier 2011 et janvier 2020, la retenue pour pension civile (pour les fonctionnaires de l'État), ou la cotisation CNRACL (pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) est passée de 7,85 à 11,10 %.

Cela diminue d'autant le traitement net des fonctionnaires et s'ajoute à la baisse de la valeur réelle du traitement brut.

*PE : Professeur des écoles

Figure V 3.2-4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants en 2018 dans la fonction publique



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.



Compte-tenu de l'inflation, le salaire net moyen dans la fonction publique baisse de 1,0 % en euros constants en 2018.

Compte tenu de la reprise de l'inflation en 2018 (+1,8 % après 1,0% en 2017), le salaire net moyen augmente moins que celle-ci (Figure V 3.2-4).

Si l'évolution du salaire brut reste supérieure à l'inflation en 2018, c'est la première année depuis 2013 où le pouvoir d'achat moyen des agents de la fonction publique baisse.

La rémunération nette des fonctionnaires a diminué de 3,25 % entre 2010 et 2020 en raison de l'augmentation progressive de la retenue pour pension passée de :

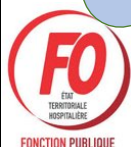
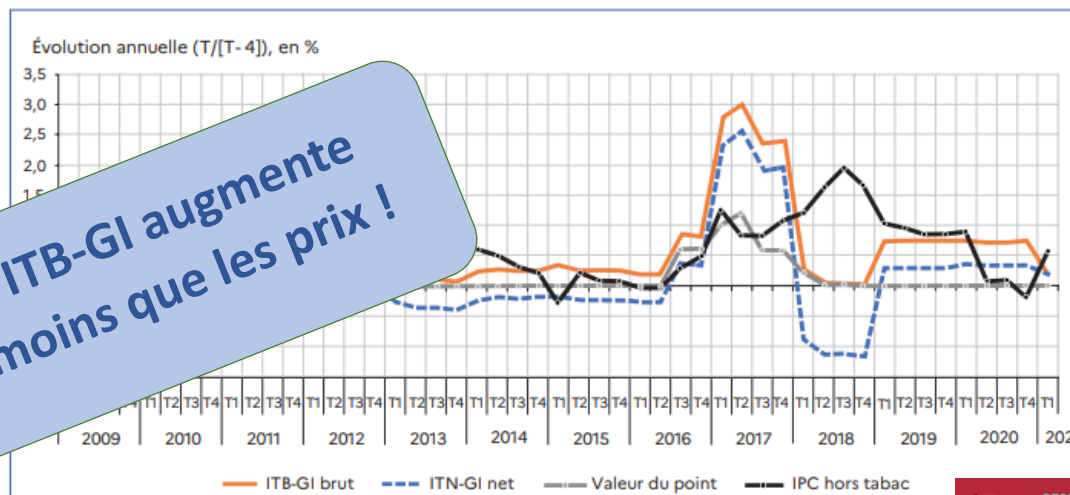
- 7,85 % du traitement brut (jusqu'en 2010) à 10,29 % au 1^{er} janvier 2017 (11,10 % au 1^{er} janvier 2020).

Le **glissement vieillissement technicité (GVT)** est un phénomène qui contribue aux variations de masse salariale de la fonction publique française.

Il permet de mieux comprendre l'augmentation du salaire moyen des fonctionnaires français.

Même si le nombre de fonctionnaires stagne, et que la grande majorité ne reçoit pas d'augmentation générale, la masse salariale de la fonction publique augmente parfois du seul fait qu'un plus grand nombre de fonctionnaires est mieux payé, parce qu'ils occupent des emplois plus qualifiés qu'avant, ou bien parce qu'ils ont une ancienneté moyenne plus importante, pour des raisons démographiques, leur salaire augmentant avec l'âge.

Graphique ① : Évolution en glissement annuel de l'ITB-GI (brut), de l'ITN-GI (net), de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation (hors tabac)



Au premier trimestre 2021, l'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) augmente de 0,13 % (Tableau n°1). L'augmentation de l'indice provient essentiellement des revalorisations de grilles indiciaires du protocole PPCR (voir encadré), sans aucun transfert primes/points. Les fonctionnaires revalorisés ce trimestre appartiennent principalement à la catégorie C (82 %).

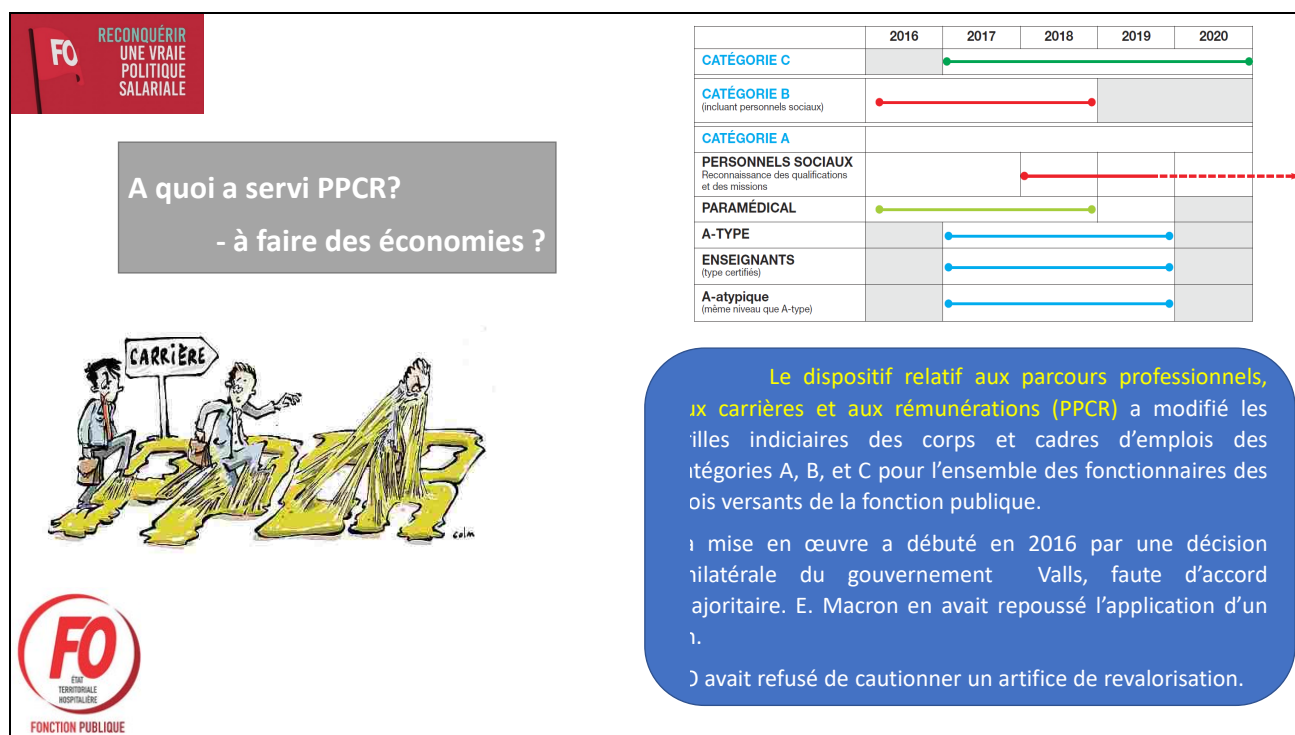
L'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI), prend en compte en effet les cotisations ou retenues obligatoires qui sont assises sur le traitement indiciaire. Or la hausse des prélèvements de cotisations pour les pensions civiles (chaque 1er janvier jusqu'en 2020) a sur ce dernier un impact incontestable.

Surtout, il ne faut pas y voir un indicateur de pouvoir d'achat. Les indices de traitement (brut ou net) -grille indiciaire (ITB-GI et ITN-GI) ne mesurent que l'évolution *interne* du traitement indiciaire.

L'indice de traitement brut-grille indiciaire évolue ainsi en fonction de :

- la valeur du point de la Fonction publique,
- l'indice minimum (minimum garanti dans la Fonction publique indépendant de la grille),
- les mesures catégorielles qui modifient la grille indiciaire.

Ce sont donc des outils d'évolution de la rémunération indiciaire « en elle-même » et non relativement à des facteurs extérieurs, notamment l'indice de prix.



POURQUOI UNE MACHINE A FAIRE DES ECONOMIES ?

L'effet des menues revalorisations obtenues par la refonte des grilles (étalée jusqu'en 2021) est pour le moins neutralisé par un net allongement de la durée de carrière.

Les revalorisations variant selon les catégories de personnels (A, B, C) d'une trentaine d'euros (pour un agent de catégorie C en début de carrière) à quelque 130 euros brut (pour un agent de catégorie A en fin de carrière en 2021) sont en effet anéanties par l'allongement de carrière programmé et la suppression des RTS (réduction de temps de service - avancement au mini dans la FPT - règle des trois ans dans la FPH).

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 parcours professionnels, carrières et rémunérations (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.



Une revalorisation massive des agents les plus faiblement rémunérés dès 2022



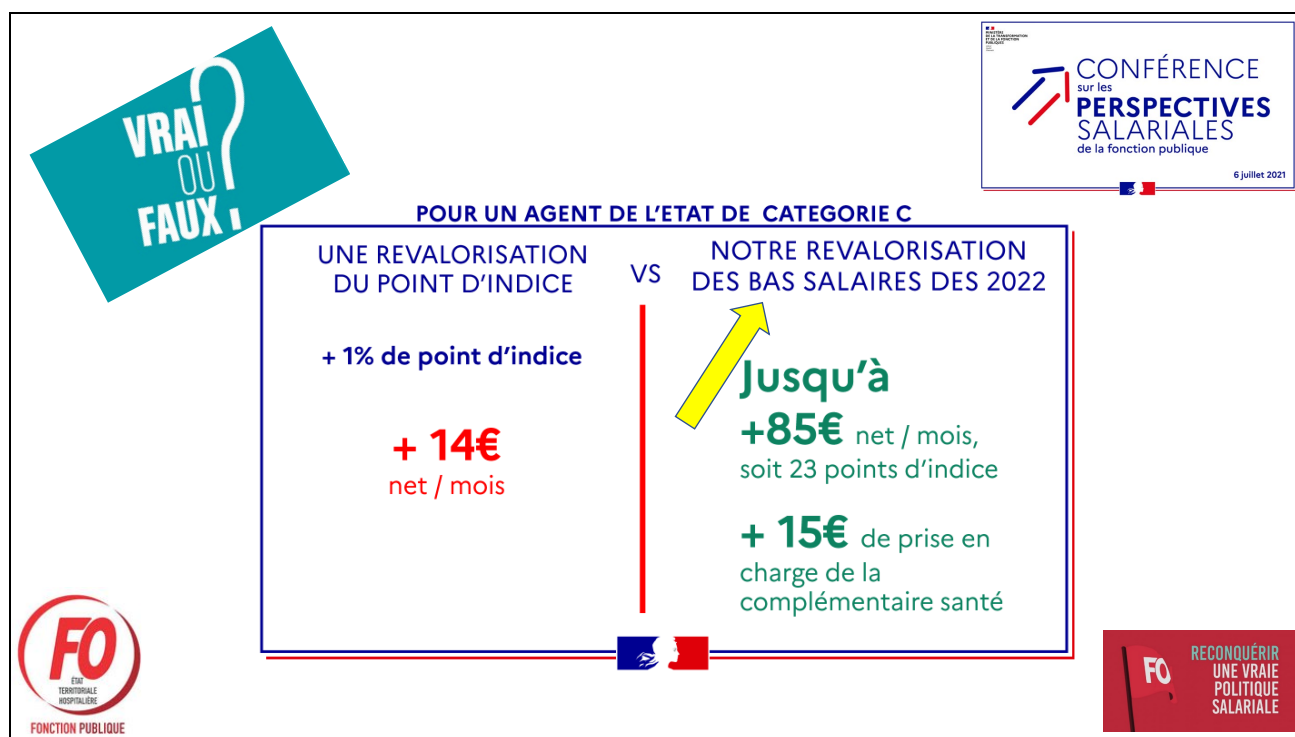
Pour qui ?

1,2 millions d'agents de catégorie C de l'Etat, des collectivités territoriales, et des hôpitaux



Combien ?

+ 40€ à + 100€ net / mois
pour un agent de l'Etat, en fonction de l'ancienneté



Non au paquet salarial !

Lors du dernier rendez-vous salarial, le secrétaire d'État chargé à cette époque de la Fonction publique, Olivier Dussopt, tout en refusant toute augmentation du point d'indice, a mis en avant l'augmentation de l'indemnité pour frais de déplacement et l'indemnité vélo !

Aujourd'hui, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, n'envisage toujours pas d'augmentation du point d'indice, mais elle évoque la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents publics.

Nouvelle grille du C 1

IM 340 -> IM 382 = 42 points

En 19 ans

Soit 196 euros bruts

10 euros/mois/an

15

C1	C1 - 2021	C1 - 2021	C1 - 2022	C1 - 2022	C2	C2 - 2022	C2 - 2022
Echelon	Durée du grade	IM	Durée du grade	IM	Echelon	Durée du grade	IM
n°	en années		en années		n°	en années	
1	0	332	0	340	1		
2	1	333	1	341	2		
		333					
3	3	334	2	342	3		
4	5						
5	7						
6	9						
7	11						
8	13						
9	15						
10	18	363	15	372	10	3	404
		363		372			404
		363		372			404
				372			
11	21	372	19	382	11	6	412
		372		382			412
		372		382			412
		372		382			412
12	25	382			12	10	420

Nouvelle grille du C
Reduction durée
C1 : 25 ans -> 19 ans
La carrière sur deux grades ?

C1	C1 - 2021	C1 - 2021	C1 - 2022	C1 - 2022	C2	C2 - 2022	C2 - 2022
Echelon	Durée du grade	IM	Durée du grade	IM	Echelon	Durée du grade	IM
n°	en années		en années		n°	en années	
1	0	332	0	340	1		
2	1	333	1	341	2		
		333					
3	3	334	2	342	3		
		334					
4	5	335	3	343	4		
		335					
5	7	336	4	345	5		
		336					
6	9	337	5	348	6		
		337					
7	11	342	6	351	7		
		342		351			
				351			
8	13	348	9	354	8		
		348		354			
				354			
9	15	354	12	363	9	0	392
		354		363			392
		354		363			392
10	18	363	15	372	10	3	404
		363		372			404
		363		372			404
				372			
11	21	372	19	382	11	6	412
		372		382			412
		372		382			412
		372					412
12	25	382			12	10	420

UNE INFLATION DANGEREUSE

CATEGORIE C
Indice initial : IM 340

↓

Taux d'inflation : 1% / an

↓

Années : 19

↓

Valeur de l'indice d'atterrissage :
IM 410 (aujourd'hui 382)

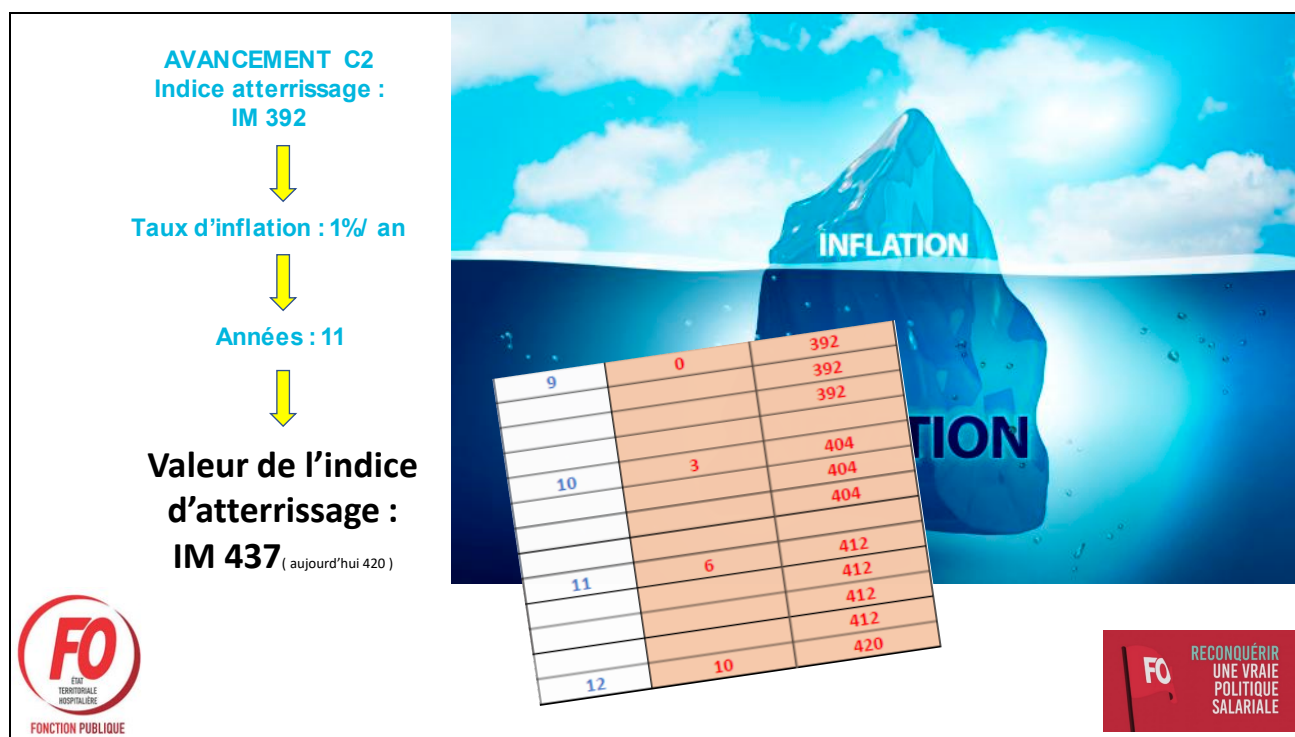


Taux d'inflation : 1% / an moyenne sur 10 ans, 2011-2021



Cas d'un agent de catégorie C qui resterait dans son grade C1.

Le premier grade de la catégorie C ne couvre pas l'inflation, les indices de chaque échelon restant obstinément sous le SMIC en se basant sur une inflation annuelle de 1%.



Carrière sur deux grades :

Cas d'un agent qui atteindrait le sommet du premier grade (C1) et basculerait sur le deuxième grade (C2) avec reclassement au 9^{ème} échelon.

Ce nouvel échelonnement indiciaire ne couvre pas une inflation de 1% par an.

En conséquence, même la carrière sur deux grades ne compense pas la perte de pouvoir d'achat résultant d'une inflation de 1% par an.

Quel bilan des mesures 2022 pour la catégorie C?

Ce n'est pas une véritable revalorisation de la grille mais un simple ajustement des indices des six premiers échelons du C1 et trois du C2 dépréciés par la hausse de 2,2% du SMIC.

- Parce que l'augmentation de 8 points appliquée au C1 ne couvre pas tout le grade dont le sommet reste au 382.
- Parce que la grille est ainsi écrasée, passant de 50 points entre le bas et le haut à 42 points soit 196 euros brut.

En 19 ans – 160,63 euros net.

8,45€ nets de progression mensuelle par an, à peine 2 points d'indice.

- Parce que le raccourcissement à 19 ans du C1 implique un déroulement de carrière sur deux grades qui sera difficile à mettre en œuvre dans la fonction publique territoriale ou, à défaut, le versement systématique de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).
- Parce que la GIPA ou avancement de grade au bout de 20 ans produisent le même résultat pécuniaire.

Ce n'est pas une amélioration de la situation des bas salaires de la fonction publique mais une entreprise de communication pré-électorale à moyen constant.

Quelle négociation salariale ?
Pour qui ?



Requalifier partiellement
c'est déqualifier le reste !



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



**Une négociation salariale
Pour toute la Fonction Publique
Sur toute la grille indiciaire**



**Ne pas requalifier la grille, c'est :
- déqualifier les fonctionnaires !
- déclasser les individus !**



LES REVENDEICATIONS FORCE OUVRIERE

	CATEGORIE	Bas de grille Comparé au SMIC	Nos propositions ¹ Au 01/10/2021
	C	C1 (2022) IM 340 → 1592,24 € Soit 100,23%	120% du SMIC = 1907,36€ = l'indice majoré 407
DEMARRAGE DE LE GRILLE	B	B1 (2022) IM 343 → 1607,29 € Soit 101,12%	140 % du SMIC = 2225,25€ = l'indice majoré 474
	A	A1 (2022) IM 390 → 1827,54 € Soit 114,97%	160 % du SMIC = 2543,15€ = l'indice majoré 542
Bas/haut de la grille Amplitude indiciaire		2021 340/1320 Soit X 4,48	X 6 en partant IM 340 / IM 2040
Intégration des primes dans le traitement Points majorés en % par rapport au traitement indiciaire moyen		PPCR par catégorie C 3 pts → 1,01% B 5 pts → 1,30% A 7pts → 1,29% A+ 7pts → 0,79 %	La moyenne de la catégorie (FPE) - C → 25% - B → 40% - A → 45% - A+ → 65 %
Rattrapage du pouvoir d'achat		Le rattrapage du pouvoir d'achat sur la base de 21% depuis 2000	C'est un point d'indice à : 5,67 € contre 4,68€ en 2021
Maintien du pouvoir d'achat		Gel du point d'indice	A minima indexation de la VPI sur l'IPC

Pour FO, 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.

LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIERE			
	CATEGORIE	Bas de grille Comparé au SMIC	Nos propositions ¹ Au 01/10/2021
	C	C1 (2022) IM 340 → 1592,24 € Soit 100,23%	120% du SMIC = 1907.36€ = l'indice majoré 407
DEMARRAGE DE LE GRILLE	B	B1 (2022) IM 343 → 1607.29 € Soit 101,12%	140 % du SMIC = 2225,25€ = l'indice majoré 474
	A	A1 (2022) IM 390→ 1827.54 € Soit 114,97%	160 % du SMIC = 2543,15€ = l'indice majoré 542
Bas/haut de la grille Amplitude indiciaire		2021 340/1320 Soit X 4,48	X 6 en partant IM 340 / IM 2040
Intégration des primes dans le traitement Points majorés en % par rapport au traitement indiciaire moyen		PPCR par catégorie C 3 pts→ 1,01% B 5 pts→ 1,30% A 7pts→ 1.29% A+ 7pts→ 0,79 %	La moyenne de la catégorie (FPE) - C → 25% - B → 40% - A → 45% - A+ → 65 %
Rattrapage du pouvoir d'achat		Le rattrapage du pouvoir d'achat sur la base de 21% depuis 2000	C'est un point d'indice à : 5,67 € contre 4,686€ en 2021
Maintien du pouvoir d'achat		Gel du point d'indice	A minima indexation de la VPi sur l'IPC

