

Trimestriel
N°401
Octobre 2014
Prix : 0,15 €

La nouvelle

TRIBUNE

FEDERATION GENERALE DES FONCTIONNAIRES FORCE OUVRIERE

www.fo-fonctionnaires.fr



Pour une véritable Réforme de la grille indiciaire ! ...



Les revendications de Force Ouvrière

FEDERATION GENERALE DES FONCTIONNAIRES

46, rue des Petites Ecuries - 75010 PARIS - Tél. 01 44 83 65 55
contact@fo-fonctionnaires.fr - www.fo-fonctionnaires.fr

ISSN : 0992-9819

> SOMMAIRE

Edito

Pour une véritable réforme de la Grille indiciaire

- Une proposition pour toute la Fonction publique.....page 02
- Qualifications, diplômes et rémunérations.....page 04
- Les catégories.....page 06
- Les bornages indiciaires.....page 08
- Catégorie et niveau de recrutement.....page 10
- Les échelles indiciaires.....page 11

Consultations juridiques.....page 13

> EDITO

La réforme de la grille indiciaire : Une nécessité pour maintenir la Fonction publique de carrière !

En 2000, FO dans le cadre de l'UIAFP présentait déjà un projet de refonte et revalorisation de la grille indiciaire. Pour FO, la grille indiciaire unique est un ensemble cohérent permettant le classement et la comparaison des corps dans les catégories (C, B et A).

Presque 15 ans plus tard, malgré quelques toilettages effectués par les différents gouvernements (NES B, CIGeM A), le tassement et le resserrement de la grille indiciaire n'ont jamais été aussi forts.

Aux deux extrêmes, les agents de catégorie C continuent de démarrer péniblement leur carrière quelques euros au-dessus du SMIC, et les agents de catégorie A sont recrutés seulement 16% au-dessus de ce même SMIC.

Pour la FGF-FO, cette situation est inacceptable. A cela s'ajoute un changement de système qui a vu les primes et indemnités croître fortement ces dernières années au détriment de l'augmentation de la valeur du point d'indice, pénalisant de fait les futures pensions.

Après avoir fait initier, avec la Confédération, une étude universitaire sur l'évolution des rémunérations par l'IRES et Carole Moniolle, la FGF-FO a mis en place un groupe de travail pour une revalorisation de la grille indiciaire avec ses syndicats nationaux.

Ce journal, et la plaquette qui l'accompagne, présentent les revendications finalisées de la FGF-FO. Une meilleure grille indiciaire intégrant une large partie des primes permettant ainsi une meilleure pension. Que l'on soit en catégorie C, B ou A, chaque agent est gagnant dans la proposition de FO que ce soit dans sa période d'activité ou en retraite.

Dans un contexte d'austérité la FGF-FO et ses syndicats forts de la résolution de congrès de mars 2013 ont affirmé au contraire que Force Ouvrière, plus que jamais, devait porter ses revendications en matière des carrières et rémunérations.

Nous vous demandons de diffuser, le plus largement possible, la plaquette présentant notre projet de grille à l'ensemble des agents travaillant avec vous. Nos revendications doivent être reconnues car la rémunération est au cœur de l'action syndicale.

Enfin, je terminerai cet édito en souhaitant que la nouvelle présentation du journal, voulu plus moderne et plus attractif, vous convienne et facilite l'exercice de votre mandat syndical.

UNE PROPOSITION POUR TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE ET POUR TOUS LES FONCTIONNAIRES

Après son Congrès de Beaune en 2000, l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction publique Force Ouvrière a publié ses revendications pour une véritable réforme de la grille indiciaire.

Le congrès de la FGF-FO de Nîmes en 2013 a lancé l'actualisation de ses revendications, notamment au regard des observations du Rapport de Mme Carole Moniolle (IRES-2013) avec pour objectif de conforter notre volonté de défendre et d'améliorer l'unité de la grille indiciaire pour les trois versants de la Fonction publique.

Pour cela il nous a paru essentiel de conserver les principes conducteurs de la grille proposée en 2000, à savoir : le maintien des catégories, la parité des filières professionnelles, 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 d'une part des primes et indemnités dans le traitement indiciaire, et à diplôme égal une grille équivalente.

Le tout en garantissant la spécificité des grilles de certains corps ou certaines filières et en reconnaissant que le cadencage des grilles ainsi que l'avancement et les promotions dépendent des corps concernés.

Ces revendications rappellent notre attachement à ce que la rémunération des fonctionnaires reste liée au grade détenu et non à l'emploi occupé. Ce principe constitue un fondement essentiel d'indépendance et de neutralité de la Fonction publique, principes confortant la Fonction publique de carrière.

La politique salariale pratiquée par les gouvernements successifs depuis plus de 10 ans oppose clairement le traitement indiciaire, attribut consubstantiel du statut général et la volonté d'individualiser les rémunérations comme levier de la politique de ressources humaines.

Or, ce principe commence sérieusement à être écorné avec le développement de la PFR (prime de fonctions et de résultats) et aujourd'hui le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), un régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel qui est donc ap-

pelé à remplacer l'ensemble des régimes indemnitaires. Le changement de logique est notable au-delà des critiques convergentes (complexité, individualisation...), d'un régime indemnitaire principalement fondé sur la référence au grade et à l'échelon serait substituée une approche résolument fonctionnelle. Rappelons que la FGF-FO a voté contre ce décret.

Les primes entretiennent également l'inégalité professionnelle hommes/femmes. Les femmes sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la Fonction Publique de l'Etat, avec une part de primes globale dans le salaire brut en 2011 de 10,9 % (9,3% pour les femmes et 13,6 % pour les hommes).

La Fédération générale des fonctionnaires a, de longue date, critiqué la dérive de la politique salariale au bénéfice de la part variable contre le traitement statutaire. Comme elle ne cesse de revendiquer l'intégration d'une part des primes et indemnités notamment liée à la fonction dans le traitement indiciaire.

Nous avons toujours marqué notre refus de la rémunération au mérite ou à la performance qu'elle soit mesurée individuellement ou collectivement.

C'est pourquoi si nous demandons de revenir sur la PFR, c'est pour s'engager dans une réforme des grilles indiciaires intégrant les primes. Toute autre démarche visant à bloquer les salaires, soit en limitant l'avancement de carrière soit en encadrant drastiquement leur évolution, est clairement rejetée par FORCE OUVRIERE.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est bloquée depuis 2010 voire jusqu'en 2017, la croissance des primes et des rémunérations annexes (taux de primes moyen de la Fonction publique de l'Etat en 2011 = 30%) a poursuivi une évolution dynamique (+6,4 % en 2010 après +7,5 % en 2009, +9,7 % en 2008) portant l'essentiel de la progression du salaire moyen et du maintien du pouvoir d'achat d'une partie des fonctionnaires. La revendication de la FGF-FO d'intégrer une partie des primes et indemnités dans le traitement n'a jamais été autant d'actualité.

Les attermolements du gouvernement qui a lancé un chantier Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) sans vouloir dépenser un centime, l'entreprise de liquidation du statut par la DGAFP soutenue par le Conseil d'Etat (suppression des catégories, mise en place de cadres statutaires par filière et niveaux de qualification) ne nous empêchera pas de porter haut et fort notre revendication salariale.

Le débat actuel sur le dossier « Retraites » et notamment la prise en compte ou non des indemnités dans le calcul des pensions renforce notre revendication d'une véritable réforme de la grille indiciaire, intégrant dans celle-ci les compléments de rémunération. L'augmentation de la part indemnitaire, c'est la baisse programmée du taux de remplacement de la rémunération au moment du départ en retraite. Pour FO, plus la modulation (géographique et/ou individuelle) sera développée, moins nous aurons de chance de les faire intégrer dans le traitement, favorisant ainsi la volonté des pouvoirs publics de créer un compte individuel de retraite pour les fonctionnaires voire de sortir du CPCM (Code des pensions civiles et militaires), le RAFP (Retraite additionnelle de la Fonction publique) s'avérant incapable de procurer un taux de rendement interne équivalent à un régime par répartition ou assimilé.

Régimes indemnitaires : stopper la fuite en avant pour ne pas baisser nos pensions futures.

Dans son rapport au Premier ministre « Nos retraites demain : équilibre financier et justice », Yannick Moreau - Présidente de section au Conseil d'Etat fait un constat alarmant des conséquences de la structure de rémunération des fonctionnaires sur leur retraite :
« Dans le même temps, le taux de remplacement médian des salariés civils du secteur public a quant à lui baissé de 2 points pour les femmes et 4 points pour les hommes, de telle sorte que les taux de remplacement des salariés du privé et du public sont finalement voisins

pour la génération 1942. Cette baisse des taux de remplacement dans le secteur public s'explique tout d'abord par la part croissante des primes, qui n'ouvrent qu'en partie droit à pension et uniquement depuis 2005, dans la rémunération des fonctionnaires,

Cette évolution s'explique par deux motifs :

- la part des primes, hors personnels enseignants, a crû quel que soit le corps considéré ;
- la structure des qualifications : la part des cadres a nettement augmenté (45% pour la génération 1942 contre 34% pour la génération 1934, parmi les retraités du secteur public ayant validé une carrière complète). Or les cadres ont, à l'exception des enseignants, de meilleurs taux de primes.

L'évolution se poursuit. De 2007 à 2011, la part de rémunération d'activité sous forme de traitement brut ou nouvelle bonification indiciaire est passée de 77,8 % à 74,9 %

Les taux de remplacement varient donc, en fonction du montant de primes, de 75% à moins de 50% pour une carrière complète.

Ces différences, qui sont croissantes, ne sont pas exclusivement liées au niveau de rémunérations : si le taux de primes est plus élevé pour les traitements les plus importants, certaines catégories qui sont au milieu de la grille indiciaire n'ont que peu ou pas de primes (ce qui est le cas des enseignants) et certains fonctionnaires de catégorie C ont des montants de primes non négligeables, ce qui conduit à des taux de remplacement à la liquidation dégradés. »

Tableau 2 : Cas-types représentatifs stylisés pour la fonction publique d'Etat

Cas-type	Grade (catégorie)	motif de départ	actif ou sédentaire	durée taux plein	indice	taux de primes	durée de services	durée de bonifs L12	durée de bonifs non L12	Accessoires de pension	âge de départ	bénéficiaire du minimum garanti	tx remplacement net	tx remplacement net hors accessoires de pension
1	ADJOINT ADMINISTRATIF (cat. C)	parents de trois enfants	sédentaire	39	332	24%	19	3	0	9%	47	oui	54%	50%
2	PROFESSEUR CERTIFIE (cat. A)	parents de trois enfants	sédentaire	39	710	8%	33	4	0	10%	56	non	81%	73%
3	ADJOINT ADMINISTRATIF (cat. C)	ancienneté	sédentaire	39	358	24%	23	1	0	1%	60	oui	52%	52%
4	ADJOINT ADMINISTRATIF (cat. C)	ancienneté	sédentaire	39	392	24%	39	1	0	0%	60	non	69%	69%
5	AGENT PROFESSIONNEL QUALIFIE DE SECOND NIVEAU (LA POSTE) (cat. équivalent C)	ancienneté	actif	37,5	404	25%	36	0	0	2%	56	non	65%	64%
6	GARDIEN DE LA PAIX (cat. équivalent C')	ancienneté	actif	37,5	511	39%	31	0	5	1%	52	non	71%	70%
7	CONTROLEUR ou SECRETAIRE ADMINISTRATIF (cat. B)	ancienneté	sédentaire	39	489	29%	38	1	0	2%	60	non	64%	63%
8	PROFESSEUR DES ECOLES (cat. A)	ancienneté	actif ⁵	37,5	605	10%	36	1	0	0%	56	non	76%	75%
9	PROFESSEUR CERTIFIE (cat. A)	ancienneté	sédentaire	39	745	8%	37	1	0	1%	60	non	76%	76%
10	PROFESSEUR AGREGÉ (cat. A)	ancienneté	sédentaire	39	924	11%	39	1	0	1%	63	non	76%	76%
11	INGENIEUR GENERAL (cat. A)	ancienneté	sédentaire	39	1258	70%	43	2	0	2%	64	non	51%	49%

Source : DGFIP, Service des retraites de l'Etat

Champ : Fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012

Quelle intégration des primes et indemnités dans le traitement ?

L'intégration des primes et indemnités dans le traitement est une revendication récurrente de la FGF-FO.

Elle s'articule avec celle de la reconnaissance des qualifications et l'amélioration de l'attractivité des grilles et avec le rattrapage du pouvoir d'achat, perdu depuis des années : la revalorisation immédiate des traitements de 8% et l'octroi de 50 points d'indice.

*D'un point de vue objectif, il convient de distinguer ce qui peut être intégré dans le traitement indiciaire :
Les rémunérations accessoires non occasionnelles à caractère collectif.*

Ayant fait le constat de la moyenne des primes et indemnités versées à chaque catégorie de fonctionnaires (chiffres DGAFP 2011-12 sur 2009), La FGF-FO se propose de l'intégrer par catégorie sous forme de points d'indices dans chaque « grille catégorielle » A/B/C avec un départ au moins égal à 120% du SMIC et en plafonnant la rémunération maximale à x 6. L'échelonnement indiciaire évolue donc de manière linéaire.

Moyenne des primes indiquée dans les rapports DGAFP :

Catégorie C 25%

Catégorie B 40%

Catégorie A 45%

Ces taux de primes par rapport au traitement indiciaire ont été établis sur la base des rapports annuels 2011/2012/2013

Pour mémoire le taux moyen de primes a fortement évolué sur ces trois exercices :

2009 : 25,4%

2010 : 28,5 %

2011 : 29,7 %

Exemple : catégorie B IM (326-562) NES 2015 ainsi revalorisé deviendrait :

$326 \times 1,40 = 456$ IM

$562 \times 1,40 = 786 + 65$ points de déplaçonnement du 3ème grade = 851

Cette revalorisation ne fait pas l'économie du rattrapage de la perte de pouvoir d'achat depuis 2000. A ce titre 50 points doivent être rajoutés et la valeur du point d'indice doit être valorisée de 8%.

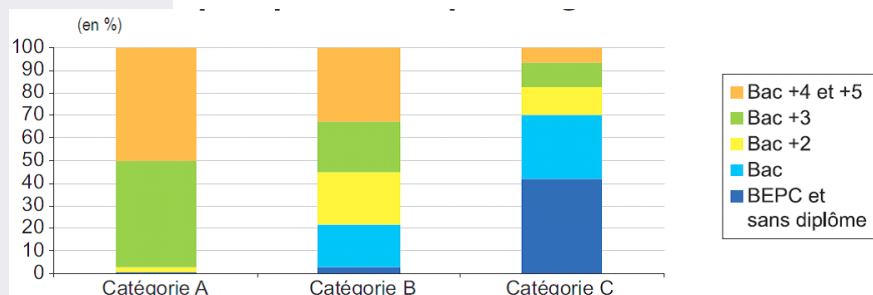
Ce choix permet la revalorisation réelle de la grille dans la perspective d'un redressement de flagrantes et injustifiables inégalités salariales entre les corps et les catégories. Il constitue un point de départ à la négociation et un point d'appui pour une revendication collective unique tout en laissant la possibilité dans les ministères et les établissements publics le choix d'une politique de rémunération accessoire selon leurs spécificités.

QUALIFICATIONS, DIPLOMES ET REMUNERATIONS

Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés dans la fonction publique de l'État par catégorie en 2009 (1)

La notion de diplôme se trouve obscurcie, d'une part par le phénomène des surdiplômés, par les qualifications et par la date d'appréciation de la condition de diplôme.

Les surdiplômés - Un nombre important de candidats possède un niveau de diplôme supérieur à celui qui est demandé pour se présenter au concours de recrutement. Le phénomène touche toutes les catégories de manière variable. Le tableau ci-dessous souligne l'importance au niveau global.



(1) Chiffres DGAFP - Rapport annuel sur l'Etat de la Fonction publique 2013.
P. 537 - Taux de primes moyen FPE : 29,7 %
P. 538 - Taux de primes moyen catégorie C : 30,2 % (adjoint administratif/technique)
P. 538 - Taux de primes moyen catégorie B : 41,6 %
P. 539 - Taux de primes moyen catégorie A : 51,2 % (Attachés - inspecteurs)
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP-BSEEV.
Source - les chiffres clés de la fonction publique 2011
(1) Champ partiel : 580 concours pour lesquels les ministères ont répondu (sur 589 organisés).
Le niveau théorique requis est : pour les A, bac +3 ; pour les B, bac ; pour les C, BEPC ou sans diplôme.

S'agissant de la catégorie A, l'accès aux IRA et à l'ENA ne suppose qu'une licence. En pratique, la majeure partie des candidats possèdent un diplôme plus important.

Qualification à l'entrée et qualification à la sortie d'une école - Un certain nombre d'entrées dans les corps passe par la réussite à un concours d'entrée à une école (ENA, IRA, Ecole polytechnique, ENTPE, école pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrication). La formation suivie en école n'affecte pas nécessairement le niveau de qualification.

Pour d'autres, la formation suivie en école est diplômante (Ecole polytechnique, Ecole nationale des TPE). Ainsi, le recrutement dans certaines écoles se fait après deux années de classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE). Le cursus suivi dans ces écoles conduit à un diplôme d'ingénieur qui est nécessaire pour entrer dans le corps dans le corps des Ingénieurs PEF ou celui des ingénieurs TPE.

Cette situation n'est pas spécifique aux corps ingénieurs. Le concours des Techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF) ou de développement durable (TSDD) qui se fait à bac + 2 ou bac est suivi d'une formation d'un an (recrutement bac + 2) ou de 2 ans (recrutement bac + 1) diplômante.

Date d'appréciation de la condition de diplôme

L'évolution des niveaux de formation (au début des années 50, il y avait 5% de bacheliers par tranche d'âge, La proportion de bacheliers sur une génération est passée de 3 % en 1945, à 25 % en 1975, pour atteindre 71,6 % en 2011) fait que les agents recrutés par concours externe ont aujourd'hui, pour une majorité d'entre eux, des diplômes correspondant au minimum à ceux exigés pour la catégorie immédiatement supérieure (surdiplômés une fois), lorsque ce n'est pas pour la catégorie deux fois supérieure (surdiplômés deux fois).

Pour Force Ouvrière, toute réforme des carrières se doit de prendre en compte le fossé qui s'agrandit entre le niveau de recrutement dans la fonction publique et le niveau d'instruction de la population.



Le principe de carrière ne saurait servir de mécanisme de « rattrapage » à un système de recrutement dévoyé. Il organise et valorise l'accroissement des compétences et qualifications tout le long d'un parcours professionnel. En faire une voie lente s'opposerait à l'objectif de promotion sociale qu'il sous-tend.

Ces considérations impliquent d'interroger l'architecture statutaire dans le sens d'une mise en adéquation des grilles et du diplôme exigé. Ceci en gardant à l'esprit que la parité entre les grilles indiciaires de même niveau de recrutement constitue un des fondements de la distinction entre Fonction publique de carrière et Fonction publique de métiers, entre grade et emploi.

C'est également pour cette raison que nous soutenons que l'égalité professionnelle se traduise par la reconnaissance de la valeur du diplôme et non du métier. Qui peut dire qu'un corps de santé ou social recruté à la licence « vaut » moins en termes de grille indiciaire qu'un corps technique ou administratif ainsi recruté ?

Nier la valeur du diplôme dans la Fonction publique contreviendrait à l'esprit de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (« ... selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents... »).

LA REVENDICATION : A DIPLOME EGAL – GRILLE EQUIVALENTE

Dans le système de la fonction publique française, l'Etat doit assurer à ses agents une carrière, dont le développement et les débouchés soient satisfaisants, compte tenu de leur qualification et de leur comportement.

La parité entre les filières professionnelle que nous défendons tient compte des niveaux de recrutement, des déroulements de carrière et naturellement des spécificités évoquées ci-dessus.

LES CATEGORIES

La fonction publique connaît trois catégories A, B, C dans lesquelles sont classés les corps de fonctionnaires.

Le classement des corps : une construction hiérarchique

La catégorie participe à la classification des corps de fonctionnaires au sein d'un système hiérarchique. En découle une organisation pyramidale qui s'exprime non seulement dans les grilles indiciaires, mais aussi dans les perspectives de carrière (concours, promotions de corps). La logique hiérarchique établit aussi des passerelles horizontales entre les corps de la même catégorie (mobilité via le détachement notamment).

Le rattachement des corps à l'une des catégories est obligatoire.

Les statuts généraux de la fonction publique ont, à partir de 1946, prévu une obligation de classement des corps dans l'une des catégories (Loi 46-2294 du 19 oct. 1946, art.24 ; Ordonnance n°59-244 du 4 février 1959 art.17 ; SGFP titre 2 art.29).

En matière de reclassement

Le rattachement du corps à une catégorie a des effets particuliers dans la mesure où les modalités de reclassement ne sont pas les mêmes suivant que l'agent appartenait à un corps de catégorie A, B ou C.

En matière de détachement,

Les passerelles se font pour des corps de même catégorie souvent complétées par la référence à l'indice terminal du corps.

En matière d'intégration directe

(Loi du 3 août 2009 relative à la mobilité dans la fonction publique) la comparabilité entre le corps d'origine et le corps d'accueil se fait pour des corps de même catégorie et de niveau comparable

Les changements de catégorie

On observe une cohérence globale entre la catégorie et le niveau de diplôme lors des changements de catégorie. Ainsi, la transformation d'un corps de catégorie B en corps de catégorie A est liée à une requalification du niveau de recrutement dans le corps. Tel fut le cas lors de la transformation du corps des instituteurs (catégorie B recrutement niveau bac) en professeurs des écoles (catégorie A recrutement niveau licence à l'époque). Il en va de même pour les corps des infirmières. Le recrutement dans le corps des infirmières renvoie au diplôme d'Etat d'infirmière ou d'infirmier. La formation Bac + 2 a été allongée d'une année en 2009 (Bac + 3). Cela a conduit à la création d'un corps en catégorie A et à la mise en extinction du corps de catégorie B.

Les critiques émises à l'encontre des catégories

Les critiques tenant aux critères de classement sont de trois ordres.

La première critique concerne les critères. Le système accorderait trop d'importance au critère du diplôme.

La deuxième critique tient au lien avec le diplôme.

Le niveau général de diplôme de la population s'est élevé dans le temps. Cependant, la prise en compte des diplômes au sein des catégories joue de manière très contrastée. La catégorie C qui recrutait au niveau V à VI connaît deux voies de recrutement dont une sans diplôme au titre du recrutement « social » dans l'échelle 3 (voir par exemple les adjoints administratifs de 2ème classe; adjoint technique de 2ème classe). Il faut noter que le recrutement sans concours en 2010 représentait 29% des agents recrutés en catégorie C.

La catégorie B qui se situe au niveau IV (baccalauréat) concerne aussi des corps recrutant à un niveau au-dessus du baccalauréat mais en dessous de la licence (niveau III). Dans le régime du nouvel espace statutaire (NES), leur recrutement intervient dans les deuxième et troisième grades suivant que le recrutement exige un diplôme de niveau IV (recrutement dans le premier grade) ou de niveau III (Bac +2 recrutement dans le deuxième grade).

S'agissant de la catégorie A, les niveaux ne sont pas homogènes. Certains recrutent en licence (niveau II), d'autres en Master (master 2 niveau I) et d'autres encore en doctorat (Niveau I).

La troisième critique concerne le lien entre la catégorie et les fonctions. Le classement est décalé par rapport aux fonctions. Il ne tient pas compte de certaines spécialités et des différents secteurs d'activité. Chaque catégorie embrasse plusieurs grades correspondant à des niveaux de fonctions variées.

LA REVENDICATION :

Pour la FGF-FO, le passage d'une catégorie à une autre (et notamment l'accession à la catégorie A), même s'il ne se traduit pas par une amélioration substantielle des rémunérations perçues, présente encore à l'heure actuelle une grande importance aux yeux des agents intéressés dans la mesure où il constitue un élément de reconnaissance sociale.

Maintenir les catégories :

A la suite du protocole Durafour (1990) qui envisageait une réflexion sur la suppression de la catégorie, un groupe de travail au sein de la DGAFP sous la direction de Lucile MARIOTTE a réfléchi aux évolutions possibles (1992). Ce rapport souligne la faible fonctionnalité des carrières, cependant, il aboutit à un statu quo par défaut. En effet d'un côté, les propositions de remplacement de la notion de catégorie par un autre concept sont écartées (la distinction cadre/non cadre en raison de la difficulté de dégager la ligne de partage ; la multiplication des catégories A, A+, CII, B, E4 E5 en raison de son côté mille-feuille ; la classification des métiers en raison de la lourdeur de la tâche et de la multiplicité des métiers) et de l'autre, la suppression de la notion de catégorie est aussi rejetée.

La suppression de la mention des catégories ne réglerait pas les problèmes de fond. Les rigidités sont liées à d'autres éléments que les catégories notamment en ce qui concerne la parité entre les corps de même niveau (les différences entre les régimes d'indemnités, entre les déroulements de carrière, entre les possibilités de promotions internes rendent quelque peu théoriques les parités de principe).

Par la suite, le ministre Renaud Dutreil l'a traduit par un projet de réorganisation en « **cadres statutaires** » (2005) : création de six filières et de cinq niveaux à l'intersection desquels se situent un cadre d'emploi. Les six filières seraient « *administration* », « *administration financière* », « *santé et social* », « *technique* », « *sécurité* » et « *formation et culture* ». Les cinq niveaux seraient « *cadre dirigeant* », « *cadre supérieur* », « *cadre* », « *assistant* » et « *adjoint* ». Tous les fonctionnaires, y compris ceux bénéficiant d'un « *statut spécial* » ou d'un « *statut particulier* » auraient été concernés. La « *spécificité* » devait être liée aux conditions d'exercice de la mission. Le cadre statutaire, avec un ou deux grades, était pensé pour garantir des règles communes de déroulement de carrière et la vocation à occuper un emploi correspondant à son grade. Le recrutement lui-même était prévu sous forme d'un concours commun pour un même cadre statutaire avec des



épreuves particulières pour certaines spécificités.

Idée reprise et simplifiée par le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique (rapport SILICANI avril 2008) lequel a proposé de simplifier l'organisation statutaire de la fonction publique d'Etat en suggérant quatre niveaux de recrutement : CAP/BEP (1er niveau), Bac (2ème niveau), licence (3ème niveau); master (4ème niveau), y ajoutant un cinquième niveau qui correspond aux emplois purement fonctionnels.

Le chantier PPCR (parcours professionnels, carrière et rémunérations – aussi dénommé Avenir de la Fonction Publique) permet à l'actuel gouvernement d'avancer dans la même direction puisque la DGAFP peine à cacher son intention d'œuvrer pour la suppression des catégories (en ce sens le rapport de B. Pêcheur l'aide) en remettant en cause la logique du « *diplôme égal/grille identique* » au profit d'une rémunération accordée selon la « *valeur* » du métier à l'instar du secteur privé et aussi en bloquant la carrière des agents par une limitation drastique des possibilités de promotion.

LES CATEGORIES : SOCLE DES CORPS ET CADRES D'EMPLOIS

Le système catégoriel offre de nombreux avantages :

- en identifiant le niveau de recrutement
- en précisant le classement indiciaire d'un corps
- en permettant la mobilité transversale
- en favorisant la promotion

Nous le défendons contre une fonction publique limitée aux logiques de métiers et d'emplois.

LES BORNAGES INDICIAIRES

Le classement des corps dans les catégories s'intègre aussi dans une logique hiérarchique qui indique les bornes indiciaires des emplois des corps dans le décret du 10 juillet 1948.

Le classement hiérarchique du décret n°48-1108 du 10 juillet 1948

Le classement des emplois présente aussi un intérêt en termes d'organisation des carrières. Les hiérarchies professionnelles concilient les nécessités de la structure et l'existence de perspectives de promotion pour les agents. Enfin, la classification des emplois se décline dans un éventail des traitements au sein de la grille indiciaire (éventail hiérarchique).

La commission COYNE en 1946 a classé les emplois en tenant compte des conditions de recrutement et de la nature des fonctions. **Elle a établi des parités entre les divers emplois.** Le rapport MARIOTTE (1992) rappelait cette idée que la FGF-FO fait sienne « d'assurer l'égalité de traitement aux agents exerçant des missions et des responsabilités réputées équivalentes quels que soient le département ministériel et le lieu où ils les exercent ».

Double division - Le classement de 1948 repose sur une double division horizontale et verticale. Les divisions horizontales renvoient à des distinctions selon trois niveaux fonctionnels : les fonctions supérieures, la catégorie moyenne, les fonctions d'exécution. Les divisions verticales font appel à trois notions : la catégorie, les corps, les grades et la correspondance avec un emploi.

Eventail hiérarchique par catégorie - L'éventail des rémunérations a été établi sur la base d'une échelle de 1 à 8 entre la rémunération la plus faible et la rémunération la plus élevée (sur la base des indices nets).

Bornes indiciaires des catégories A à D en 1948

Catégorie	Indice minimum (indice net)	Indice maximum (indice net)	Ecart (indice maximum divisé par l'indice minimum)
A	225	800	3,56
B	185	360	1,95
C	130	250	1,92
D	100	185	1,85

Classement des emplois - Le décret n°48-1108 du 10 juillet 1948 comporte dans son annexe la liste de tous les emplois. Le classement est fait par ministère. Il précise les bornes indiciaires de chaque emploi en distinguant dans les corps les différents grades. Le classement indique aussi si la carrière se poursuit hors échelle. Depuis au moins 1999, le niveau de la hors échelle lettre est mentionné dans le tableau (exemple Administrateur civil HC hors échelle B en 1999).

Révisions du classement - Le décret n°49-508 du 14/04/1949 avait prévu la périodicité des révisions qui pouvaient intervenir au minimum tous les deux ans. Les bornages indiciaires des catégories permettaient de maintenir une cohérence entre la grille et la catégorie. La révision devait concerner des emplois dont les caractéristiques ont été modifiées par des faits nouveaux intervenus depuis la précédente révision.

Les bornes initiales des catégories - Le premier classement hiérarchique fixait les bornes indiciaires de chaque catégorie. Les indices sont présentés en indices nets. Ces bornes n'ont jamais été modifiées. Avec le temps, elles n'ont plus été représentatives des bornages des catégories.

Bornes indiciaires des catégories (1948 et 2001)

1948	2001 (Correspondance des indices nets en IB (D.2001-559 du 28/06/2001 juillet 2001))			
1948	Indices nets*	Indices nets**	IM*	IM**
A	225	800	269	820 (si IB 655)
B	185	360	237	397
C	130	250	201	291
D	100	185	172	230

* pied de corps ** sommet de corps

En 1956, l'indice brut terminal de la catégorie A est 1165. Le tableau de correspondance des indices nets s'arrête à l'indice 650 en 1961 (V décret 61-1101 idem en 1962 et 1968) et à 655 en 1982.

Suivi des bornes par les corps référents - Malgré tout, il est possible de reconstituer des bornes implicites en s'appuyant sur les bornes indiciaires de corps type.

Bornes indiciaires de certains corps dans le temps

Catégorie C et D							
	1957	1962	1970	1990	2005	2006	2012
Catg C°	IB : 140-365	IB : 165-385	IB : 193-388	IB : 298-412	IB : 277-427 Echelles 4 & 5	IB 287-499 Echelles 4 à 6	IB 298-499 Echelles 4 à 6
Catg D	IB : 100-225	IB : 100-210 Groupes I & II	IB : 100-223 Groupes I & II	IB : 209-309 Echelles 1 & 2	IB : 274-364 Echelle 3	IB 281-388 Echelle 3	IB 297-388 Echelle 3

Catégorie B					
	1961	1973	1987	1994	2009
Corps	2 grades	2 grades	2 grades	3 grades	3 grades
Catg B (type)	IB : 210-455	IB : 243-508	IB : 247-533	IB : 298-612	IB (régime NES) 325-675
Cas atypique du 3 ^{ème} faux grade		IB 370-544	IB 384-579	Sans objet	Sans objet
Exemple des instituteurs	NR	243 (stage) -508 (1977)	267 (stage) -577 (1995)	298 (stage) -613 (1993)	

Catégorie A				
	1977	1999	2002	2012
	1965	1977	1995	2011
Attachés	IB : 300-835	IB : 379-901	IB : 379-966	IB : 404- hors échelle A
		1977	1990	1997
Professeurs certifiés	Non renseigné	IB 379-801	IB : 379-901	IB : 379-966

Les années de références peuvent varier d'une catégorie à l'autre.

La situation actuelle - Le tableau qui suit présente les bornes indiciaires en cinq groupes qui vont de l'ancien D au A.

Tableau des corps servant de référence à l'établissement de bornes implicites

Catégorie	Corps de référence	Bornes indiciaires en indices bruts (2012)
A type	Attachés d'administration	379-966 (régime 2005 pour les attachés) 404 - hors échelle A (régime 2011 pour les attachés)
B type	NES (le B type régime 1994 est appelé à disparaître)	325-675
C	Adjointes administratifs et techniques	298 - 499 (Echelles 4 à 6)
C (ancien D)		297-388 (Echelle 3)

Eventail hiérarchique des catégories implicites – Si on s'en tient aux corps de référence, on peut établir les espaces indiciaires au sein des catégories. Il s'est réduit par rapport à la situation de 1948.

Bornes indiciaires implicites des catégories A à C (2012)

Catégorie & corps de références	Indice majoré du 1er échelon du corps de référence	Indice majoré de l'échelon sommital du corps de référence	Ecart (1er et dernier échelon du corps de référence)
A+ (admi, civil)	452	1270	2,81
A (attachés 2011)	365	963	2,64
A (attachés 2005)	349	658	1,89
B (Régime 1994)	311	514	1,65
B (NES)	314	562	1,79
C (E3 à 6)	308	430	1,40

Les bornages indiciaires intermédiaires – S'il existe une grande unité, quelques corps sont placés dans des grilles atypiques. Tel est le cas des corps du petit A qui comportent un grade, ainsi que les corps qui relèvent du classement indiciaire intermédiaire (CII). Pour ces derniers, ils tendent à basculer progressivement dans le nouvel espace statutaire.

Corps ayant des bornes indiciaires atypiques

Catégorie	Corps de référence	IB	IB
A	Assistants ingénieurs (EPST)	366	730
A	Conseillers techniques de service social (2012)	496	730
B	Assistants de service social (2012)	350	675
A	Infirmiers (en 2015)	379	730
B	Corps relevant du classement indiciaire intermédiaire (CII)	322	638
B	Corps infirmiers relevant du B (régime 1994) placé en extinction	350	675

Hétérogénéité de la catégorie A. La catégorie A présente une certaine hétérogénéité. On peut observer qu'il n'y a pas de corrélation véritable entre le niveau de diplôme et les bornes indiciaires des corps. La grille indiciaire du A+ prend en compte le niveau de responsabilité exercée.

Les relations entre les catégories

Evolution des écarts entre les bornes – Les évolutions sont contrastées suivant les catégories et variables dans le temps.

Les écarts entre le A type et le B donne un résultat différent suivant que l'on prend comme référence l'indice terminal brut 966 ou la hors échelle A (régime des attachés de 2011). Dans le premier cas, il conduit à une légère réduction (- 28), tandis que dans le second, il aboutit à une accentuation de l'écart (+53). L'écart entre le B et le C a légèrement augmenté. Les échelles lettres accentuent la différence entre les catégories (A et A+ ou A et B).

Ecarts indiciaires entre les sommets des catégories A à D

Ecart entre sommets (en indices majorés)	1974	1982	1999	2012
A et B	248	245	269	220 401 (si on prend comme référence la hors échelle A des attachés régime de 2011)
B et C	123	134	135	132
C et D puis échelle 3	107	96	78	75

L'attractivité des changements de catégorie

Une autre manière d'aborder les catégories consiste à mesurer les gains en cas d'accès à la catégorie supérieure (C vers B, B vers A). Les résultats sont contrastés.

Perspective en B

Pour les agents de la catégorie C, la comparaison a été faite entre l'indice sommital de l'échelle 6 (IM terminal 462) et celui des différents grades du B. Nous avons choisi le B NES qui constitue le cadre actuel de la catégorie B. Le tableau ci-dessous montre les gains lorsque l'agent arrive au dernier échelon de chaque grade. Ces gains sont limités lorsque l'agent reste dans le premier grade du B (24 points). La perspective est plus forte en cas d'accès au deuxième (153 points) ou troisième grade (100 points).

Comparaison des indices sommitaux de l'échelle 6 et des différents grades du B

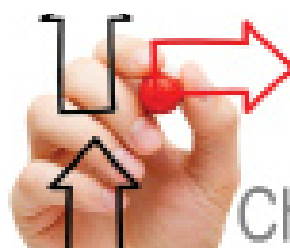
Gains en IM	B du NES (D.2009-1388)
Gains en cas d'accès au 1er grade du B	24
Gains en cas d'accès au 2ème grade du B	53
Gains en cas d'accès au 3ème grade du B	100

Perspective en A

S'agissant de l'accès des agents de catégorie B à la catégorie A, la comparaison a été faite à partir du B NES pour la catégorie B (troisième grade IB 675) et à partir de la grille des attachés (régime 2005) pour la catégorie A. Les gains sont plus élevés que lors de l'accès du C vers le B : 96 points pour le premier grade et 221 points pour le deuxième grade

Gains indiciaires en perspectives pour un passage de B+ vers A en comparant les indices sommitaux

Gains en IM	A type
Gains en cas d'accès au 1er grade du A	96
Gains en cas d'accès au 2ème grade du A	221



Changement

CATEGORIE ET NIVEAU DE RECRUTEMENT

Le niveau de recrutement

Le niveau de recrutement renvoie indirectement aux diplômes exigés pour se présenter aux concours de la fonction publique. Les conditions de diplôme pour l'accès aux concours externes sont soit définies de manière précise (diplôme) soit par rapport à un niveau de diplôme (licence) soit le plus souvent aux niveaux I à VI de la « nomenclature de 1969 ».

Le rapport Mariotte (1992) évoquait la suppression de la condition de diplôme qui permettrait un recrutement plus ouvert et limiterait le phénomène des surdiplômés. Mais il y aurait un problème de cohérence avec les concours internes. Un tel système fait craindre une dévalorisation de la fonction publique. Le diplôme apparaît comme point d'ancrage « le diplôme reste un point d'ancrage essentiel des classifications du secteur privé dans la mesure où il constitue un élément objectif. Il y aurait donc quelque chose de paradoxal dans l'abandon de la condition de diplôme dans la fonction publique ».

Nomenclature de 1969 (niveaux I à VI)

Niveau	Emploi exigeant une formation ...
9	... n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)
V bis	... d'une durée maximale d'un an après le collège
V	... équivalant au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (brevet d'études professionnelles) ou au brevet des collèges obtenu (ex-diplôme national du brevet et ex-BEPC)
IV	... équivalant au bac (général, technologique ou professionnel), au brevet de technicien (BT) ou au brevet professionnel
III	... équivalant à un niveau bac+2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie)
I et II	... équivalant à un niveau égal ou supérieur au Bac+3 (licence, maîtrise, ...)

Ces 6 niveaux de qualification servent à indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un poste dans le monde professionnel, en particulier lors des concours de l'administration.

Correspondance dans la fonction publique :

TYPE DE FONCTION	CATEGORIE	DIPLOME
1° - fonctions de conception	A	Licence (niveau II) et plus dans certains cas niveau I
2° - fonctions d'application	B	Bac (niveau IV) et dans certains cas niveau III
3° - fonctions d'exécution, spécialisées ou non	C	BEP ou CAP (niveau V et VI)

RECRUTEMENT : REVENDICATIONS DE LA FGF-FO

1er PRINCIPE : La Fonction publique doit continuer à recruter des agents non diplômés ou n'ayant aucune qualification.

2ème PRINCIPE : Maintien du recrutement sur concours externe ou interne (quel qu'en soient les modalités) tout en prenant en compte les titres et les diplômes pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois exigeant des qualifications particulières ou des règles d'exercice professionnel spécifiques.

3ème PRINCIPE : La réforme de l'enseignement supérieur et l'accroissement des qualifications des entrants sur le marché du travail déplacent des corps de B en A (ex : corps infirmiers) et interroge sur les niveaux de recrutement.

LES ECHELLES INDICIAIRES

Les rémunérations sont calculées par référence à des indices qui évoluent dans le temps. Ils permettent de mesurer l'éventail hiérarchique des traitements au sein de la fonction publique.



Les indices servant au calcul du traitement

Les indices servant au traitement sont les indices majorés et les indices implicites de l'échelle lettres.

Les indices majorés

Les grilles ont connu plusieurs systèmes indiciaires. On est ainsi passé des indices nets aux indices majorés à la suite de plusieurs réformes. Une des spécificités de la grille tient au resserrement de la grille mobile notamment le bas de celle-ci

Indices anciens et indices nouveaux (1968, 1974)

Indices anciens (1968)		Indices nouveaux (1968)		Indices nouveaux (1974)	
Indices nets	Indices bruts	Indices nouveaux	Indices majorés au 1 ^{er} juin 1968	Indices nouveaux	Indices majorés au 1 ^{er} juillet 1974
100	100	100	115	100	130
130	140	123	144	129	159
185	210	165	180	165	195
225	265	203	218	203	233
250	300	228	243	228	258
360	455	343	355	345	370
650	1000	760	770	760	785

Nb : les textes relatifs à la grille indiciaire conservent la correspondance entre les indices anciens et les indices nouveaux.

Régime actuel – Depuis 1982, la logique qui prévaut est celle des indices majorés et des indices bruts.

Evolution des extrêmes de la grille indiciaire (1961 à 2012)

Nb : l'indice majoré correspondant à l'indice brut 100 ne doit pas être confondu avec l'indice minimum de la fonction publique.

Resserrement de la grille indiciaire - La politique de points différenciés conjuguée au relèvement du traitement conduit à un resserrement de la grille des indices majorés. Ainsi, l'écart qui était de 4,18 en 1982 est aujourd'hui de 2,72.

Resserrement de la grille indiciaire des indices majorés (non compris les indices implicites de la hors échelle)

Année	Ecart entre le traitement minimum et l'indice majoré correspondant à l'indice brut (1015)
1982	4,18
1992	3,62
2002	3,12
2012	2,72

Les éléments intégrés à la grille – A de nombreuses reprises, les revalorisations de la grille sont passées par l'incorporation de primes (primes de cherté de vie, indemnité dégressive, pourcentage de l'indemnité de résidence). De plus, le Gouvernement a intégré un point d'indemnité de résidence dans l'indice majoré (notamment en 1979, en 1980, en 1982). Cette indemnité dont les trois taux étaient 9,5%, 11% et 13% en 1974 comporte aujourd'hui trois taux : 0%, 1% et 3%.

REMUNERATION INDICIAIRE : LES REVENDICATIONS

Vers une nouvelle grille indiciaire « moins de primes pour un meilleur traitement »

- Un démarrage de la grille au minimum à 120% du SMIC
- Un coefficient multiplicateur de x 6 entre le bas et le haut de la grille
- L'intégration d'une part des primes et indemnités dans le traitement indiciaire

L'éventail hiérarchique indiciaire

Intérêt

Il est de coutume de mesurer l'éventail hiérarchique des grilles de rémunération de la fonction publique. Suivant que celle-ci augmente ou diminue on parlera d'écrasement hiérarchique ou de resserrement de la grille. Phénomène qui s'accroît : la Cour des comptes n'a pas manqué de relever que la grille indiciaire est déformée « sous l'effet de régimes indemnitaires aussi complexes qu'opaques dont l'incidence est très variable d'un corps ou d'un ministère à l'autre, du point de vue de la situation individuelle des agents, les bases juridiques de ces régimes indemnitaires étant trop souvent insuffisantes, voire inexistantes ».



NOTRE PROPOSITION :

Reconstruire l'échelonnement indiciaire en intégrant une large part des primes dans chaque catégorie.

Primes par rapport au traitement en 2009	
Employés et ouvriers hors policiers	25%
Profession intermédiaires	40%
Cadres	45%

La synthèse des propositions de la FGF-FO se retrouve dans le dépliant ci-joint.

Merci de le diffuser largement pour faire connaître les positions et revendications de Force Ouvrière auprès de tous les fonctionnaires.

Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière

FONCTIONNAIRES & AGENTS PUBLICS

ACCUEIL ACTUALITES VIE SYNDICALE DOCUMENTATION EUROPE & INTERNATIONAL UAAP-FO UFR-FO CONTACT

ESPACE ADHÉRENT

EMAIL

MOT DE PASSE

Mot de passe oublié?

EDITO

FONCTION PUBLIQUE : 1 200 SUPPRESSIONS D'EMPLOIS TOUJOURS PLUS D'AUSTÉRITÉ !

Le détail des économies budgétaires pour 2015-2017 vient d'être présenté. L'entêtement du gouvernement à poursuivre la politique d'austérité et la réduction dogmatique des dépenses publiques va accentuer les inégalités dans notre pays. L'affaiblissement ...

RECHERCHER

Votre recherche

TOUTES LES NEWS

2 sept. **RENTREE SYNDICALE TENDUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**
La campagne pour les élections professionnelles, prévues le 4 décembre, démarre avec la ...

29 août. **« BAISSÉ DES COTISATIONS RETRAITES » LE GOUVERNEMENT TROMPE LES FONCTIONNAIRES !!!**
Le gouvernement continue de rester sourd aux revendications des fonctionnaires et maintient ...

29 **POUVOIR D'ACHAT DES**

CONDITIONS D'ACCÈS FAVORABLES

Agents et retraités de la fonction publique, à vous le Chèque-Vacances !



Actifs et retraités de la fonction publique,

Depuis le 1er octobre 2011, vous êtes plus nombreux à avoir droit aux Chèques-Vacances grâce à :

- > la réévaluation de **15%** du plafond du Revenu Fiscal de Référence (RFR),
- > la bonification de l'Etat de **10 à 30%**, initialement comprise entre 10 et 25%.

Vous bénéficiez dorénavant, ainsi que l'ensemble de vos confrères et consœurs, des avantages de l'épargne Chèque-Vacances avec :

- > La possibilité de se constituer un budget vacances et loisirs en épargnant entre 4 et 12 mois
- > Le choix de vos versement entre 32€ et 272€ chaque mois
- > La bonification de l'Etat jusqu'à 30% (selon votre RFR)

Pour savoir si vous avez le droit aux Chèques-Vacances, faites votre simulation grâce :

- > au site internet entièrement dédié : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- > au N° de téléphone spécifique : **N°Azur 0 811 65 65 25**

Coût d'un appel local

Le Chèque-Vacances, c'est 1001 façons d'augmenter votre pouvoir d'évasion et de loisirs avec 170 000 points d'accueil partout en France !

BON À SAVOIR

Avec le Chèque-Vacances, la réduction SNCF de 25 % sur le billet de congé annuel est portée à 50 %.

suivant les trains et les dates et sous réserve que la moitié du billet soit réglée en Chèques-Vacances.



**SÉJOURS
& TRANSPORTS**



HÉBERGEMENT



RESTAURATION



**CULTURE
& DÉCOUVERTE**



**LOISIRS
& DÉTENTE**

Retraite du
Service
Public !

*A part moi,
qui s'occupe de
ma retraite ?*



RETRAITE, Préfon vous répond

Préfon est le diminutif de
Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.
Préfon-Retraite est le complément de retraite des agents du service public,
qui vous garantit à l'échéance une rente à vie en fonction de votre épargne.
Avec Préfon-Retraite, votre épargne est défiscalisée* et intégralement sécurisée.
Mais savez-vous que Préfon-Retraite est ouvert non seulement à tous les agents du service public
mais aussi à des millions de personnes comme leur conjoint ?

Vous vous posez des questions ?
Renseignez-vous, appelez Préfon.

Code Préfon : FO1

30 25

**APPEL
GRATUIT**
depuis un poste fixe

www.prefon-retraite.fr

Préfon Retraite
Complémentaire et Nécessaire

* Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Le régime PREFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par : L'association PREFON, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social, 12 bis, rue de Courcelles à Paris 8^{ème}, dont l'objet social est de développer des liens de solidarité entre les fonctionnaires ou assimilés, notamment en leur offrant la possibilité de bénéficier de retraites complémentaires auprès de : CNP Assurances, société anonyme au capital de 594 151 292 euros entièrement libéré, ayant son siège social 4, Place Raoul Dautry à Paris 15^{ème}, entreprise régie par le Code des assurances, assureur du régime PREFON-RETRAITE.

Fédération Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIÈRE

**UNION FÉDÉRALE
DES RETRAITÉS
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE
(UFR-FO)**

46, rue des Petites Écuries
75010 Paris
Tél. 01 44 83 65 55
Fax 01 42 46 97 80
Adresse courriel :
ufr@fo-fonctionnaires.fr

Un adhérent de l'Union
Fédérale des Retraités FO
(UFR-FO) reçoit, en plus
de ces publications,
notre titre principal
« La Nouvelle Tribune ».

Bulletin à retourner à :
**Union Fédérale
des Retraités
FORCE OUVRIÈRE
de la Fonction Publique**
46, rue des Petites Écuries
75010 PARIS
ou par mail à
ufr@fo-fonctionnaires.fr



ADMINISTRATION ET
RÉDACTION
46, rue des Petites-
Écuries
75010 PARIS
Tél. 01-44-83-65-55
E-mail :
contact@fo-fonctionnaires.fr

Directeur de publication :
Christian GROlier
Rédacteur en chef :
Claude SIMONEAU

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites Écuries
75010 PARIS
CPPAP 0115 S 05458

Maquette : Olivier FERTEL
Photos : FGF-FO
VINCENT/IMPRIMERIES - TOURS

CONSULTATIONS JURIDIQUES EN DROIT ADMINISTRATIF

Cette prestation est constituée de deux services :

- Un service de renseignements téléphoniques
- Des consultations au siège de la F.G.F.

RENSEIGNEMENTS TELEPHONIQUES

Ce service de consultation par téléphone se
tiendra au **01.45.23.05.57** à partir de **16h30**
jusqu'à 18h30 (voir dates ci-dessous).

ATTENTION : ce numéro de téléphone ne
répond que le jour de la consultation.

RENSEIGNEMENTS TELEPHONIQUES
06 novembre 2014
04 décembre 2014
08 janvier 2015
05 février 2015

Il ne pourra être examiné, dans ce cadre,
que des affaires simples, ou des questions ne
nécessitant pas de recherches importantes.

CONSULTATIONS AU SIEGE DE LA F.G.F. – F.O.

Les consultations auront lieu au siège de la Fédération,
aux dates ci-dessous de **16h30 à 18h30**.

Un rendez-vous doit être obligatoirement pris
par téléphone : **01.44.83.65.55**

CONSULTATIONS AU SIEGE
20 novembre 2014
18 décembre 2014
15 janvier 2015
19 février 2015

**Ces prestations étant gratuites, ne sont offertes qu'aux seuls adhérents des organisations
affiliées à la F.G.F. – F.O. à jour de leurs cotisations et à leur famille proche.**

La carte syndicale de l'année en cours sera exigée.

Avis aux adhérents - Changement d'adresse

Merci de signaler sans délai votre changement d'adresse à la FGF-FO : 46, rue des Petites-Écuries - 75010 PARIS,
pour éviter toute interruption dans la réception de la Nouvelle Tribune, à l'aide éventuellement du bulletin ci-joint.

Nom :
Prénom :
Syndicat d'appartenance :
Ancienne adresse :
.....
Nouvelle adresse :
.....
A..... le..... 2014
(signature)

VOUS SOUHAITEZ PARTIR EN RETRAITE DANS MOINS D'UN AN,

**En tant qu'adhérent(e) Force Ouvrière et en remplissant ce bulletin, vous pouvez recevoir, pour
information pendant une période maximale d'un an, nos publications syndicales destinées aux
adhérents retraités.**

Mme - Mlle - M. (*) - Nom et Prénom
Adhérent(e) au Syndicat national Force Ouvrière (**intitulé du syndicat**) :
.....
Affilié(e) à la section de : (**ville ou établissement**)
.....
Fonctionnaire titulaire – Agent contractuel(elle) (*)
Date de départ en retraite (jj/mm/aa) : / / .
Affectation :
Grade :
Je souhaite recevoir les publications « **Le Lien** » et « **La lettre de l'UCR-FO** » éditées respectivement
par l'Union Fédérale des Retraités FO et la Confédération FO, à l'adresse suivante :
N° de rue : Rue :
Code postal : Ville : Tél :
Date et signature :

(*) Rayez les mentions inutiles.