



F.S.U.

PPCR : avenir de la Fonction publique : analyse des documents de la DGAFP relatifs à la séquence « rénover les grilles ».

Extrait des fiches ministérielles Séquence 4 réunion du 15 avril	Mandats FSU	Commentaires FSU
<b>Evolution et situation actuelle des grilles de rémunération – Eléments de comparaison</b>		
<p>L'état des lieux ci-dessus décrit les principales imperfections de la structure actuelle des grilles de rémunération de la fonction publique.</p> <p>L'enjeu de la refonte de ces grilles est de remédier à chacune des quatre difficultés identifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Mieux différencier les rémunérations indiciaires initiales</b>, afin d'assurer une meilleure reconnaissance des niveaux de qualification exigés pour l'entrée dans les corps et cadres d'emplois ;</li><li>• <b>Améliorer l'amplitude indiciaire entre le début et fin de grille en agissant prioritairement sur les situations où cette amplitude s'est le plus fortement dégradée au cours de ces dernières années ;</b></li><li>• <b>Remettre en cohérence les durées de carrière réelles et les durées de carrière théoriques</b>, la tendance à la diminution de ces dernières observée ces trois dernières années allant à l'encontre de la tendance au relèvement de l'âge moyen de liquidation des droits à pension constaté.</li><li>• <b>Assurer l'équité dans les procédures d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique.</b></li></ul>	<p>« Reconstruction de l'ensemble de la grille avec un acompte immédiat de 50 points additionnels ; la reconstruction de la grille doit corriger le tassement des carrières, très important en catégorie C et assurer la rémunération des qualifications, notamment par la prise en compte de la durée ou du niveau de formation requis au recrutement. » (Poitiers 2013)</p>	<p>L'état des lieux est incomplet, parfois même caricatural.</p> <p>Il est certain que la grille s'est tassée du fait des mesures obligatoires pour maintenir le bas de la grille au dessus du SMIC, mesures le plus souvent limitées au bas de grille.</p> <p>La durée réelle des carrières est très éloignée de celles retenues comme référence dans les réformes des retraites. L'âge moyen d'entrée dans la FP recule : âge moyen de 21 ans en 1980 et de 26 ans depuis 2000 (source : Roselyne Kerjosse, Nathan Rémila, Insee).</p> <p>«L'équité dans les procédures d'avancement » : le gouvernement remet de fait en cause la possibilité pour les collectivités territoriales de décider d'attribuer les avancements d'échelon sur les durées minimales.</p> <p>La FSU revendique l'avancement d'échelon à un rythme unique. Adopter cette mesure au moment où la négociation porte sur la grille pourrait permettre d'avancer en ce sens, en respectant toutes les situations acquises par les mobilisations.</p> <p>Si la mesure est isolée, elle vise simplement à réduire les salaires versés par les collectivités locales. Rien n'assure qu'à l'issue de la négociation PPCR, les personnels soient tous gagnants.</p>



**F.S.U.**

**PPCR : avenir de la Fonction publique : analyse des documents de la DGAFP relatifs à la séquence « rénover les grilles ».**

<p><b>Eléments de calendrier :</b> Plusieurs éléments doivent être pris en compte dans le cadre du séquençage des revalorisations :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Du constat dressé ci-dessus, il ressort que le positionnement indiciaire de la catégorie B est actuellement celui qui apparaît le plus problématique : le sommet de la catégorie C présente, par certains aspects, des caractéristiques parfois plus favorables que le premier grade de la catégorie B.</li><li>• En outre, les infirmiers de la FPH étant répartis, depuis l'exercice de leur droit d'option entre la catégorie A et la catégorie B, <b>les personnels de santé relevant de la catégorie A devront bénéficier concomitamment de mesures de revalorisation.</b></li><li>• <b>La catégorie C a bénéficié d'une récente revalorisation en 2014 et 2015.</b></li><li>• <b>Le bas de la catégorie A n'a pas été revalorisé, à l'exception des enseignants, et du CIGEM des attachés, depuis une dizaine d'année.</b></li></ul> <p>Le calendrier global de la refonte des grilles pourrait par conséquent s'articuler selon le séquençage suivant : <b>Il est proposé de débiter le séquençage de la refonte des grilles par le nouvel espace statutaire de la catégorie B et les personnels de santé de catégorie A.</b> <b>Les deuxième et troisième tranches de revalorisation pourraient respectivement concerner les corps et cadres d'emplois de la catégorie C et les corps et cadres d'emplois de la catégorie A.</b> <b>La revalorisation des grilles se terminerait en 2022.</b></p>	<p>« La programmation étalée des mesures sur la grille s'entend si elles sont porteuses de progrès réels. En parallèle, la FSU réaffirme son exigence de mesures immédiates de revalorisation des salaires qui passent par le dégel du point d'indice et l'ouverture de négociations et notamment l'attribution immédiate de points d'indice. (CDFN 18 mars 2015). »</p>	<p>En 2010, la FSU avait dénoncé les effets très limités de la création du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B. Du coup, même limitées les mesures prises en 2014 et 2015 pour la catégorie C percutent la grille de catégorie B. Une véritable rénovation de la grille nécessiterait de définir les espaces indiciaires de chacune des catégories.</p> <p>La présentation faite des grilles enseignantes est caricaturale. Il est rappelé que les échelons 3, 4 et 5 avaient été revalorisés (2010). Mais la fiche omet de signaler que le recrutement direct au 3<sup>ème</sup> échelon a été abrogé à la rentrée 2014. Les enseignants titularisés au master sont rémunérés moins de 11% au dessus du SMIC.</p> <p>S'il est question d'un étalement des mesures, la nature et l'ampleur de celles-ci ne sont pas précisées.</p>
---	--	---



## L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

### **2.1. L'hétérogénéité du paysage indemnitaire et la nécessité de respecter les équilibres statutaires empêchent de mobiliser l'ensemble de la dépense indemnitaire**

#### **a) il n'est possible d'agir que sur les seules primes statutaires ou liées à l'exercice des fonctions**

Il ne paraît pas opportun d'agir sur les dispositifs indemnitaires d'accompagnement à la mobilité géographique ou liés à l'attractivité territoriale, à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail. Le versement de ces primes et indemnités est, par nature, irrégulier voire non pérenne. Il en va de même pour le remboursement des dépenses engagées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions. Seules les primes statutaires ou liées à l'exercice des fonctions, composantes principales du régime indemnitaire des personnels, pourraient donc faire l'objet d'une intégration dans la rémunération indiciaire.

#### **b) la disparité constatée dans les montants servis induit une mobilisation limitée des primes et indemnités actuellement versées**

La disparité des niveaux indemnitaires est avérée. Aussi, seule pourrait être envisagée la conversion d'une partie des primes actuellement servies. Dans le cas contraire, cette disparité induirait une fragilisation des équilibres statutaires. En toute hypothèse, une conversion de la totalité des primes versées en indiciaire conduirait inmanquablement à une déstructuration complète de la hiérarchie des corps et catégories.

Par conséquent, il semble préférable de privilégier un

« Il est urgent de reconsidérer les politiques indemnitaires développées au cours du dernier quinquennat : la FSU s'oppose à la PFR (prime de fonctions et de résultats) comme à l'intéressement collectif. Elle rappelle sa revendication d'intégration des primes dans le traitement, les indemnités rémunérant des difficultés spécifiques à certaines situations professionnelles, des travaux supplémentaires doivent être versées sous forme de bonification indiciaire. »

Congrès de Poitiers 2013

Si la PFR a été abrogée par M Lebranchu, elle a été remplacée par un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP (régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel) qui a recueilli l'opposition de la quasi-totalité des syndicats (la CGC s'abstenant) lors de la présentation du projet devant le conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat.

a) l'analyse du document (page 9) oublie qu'à la page 6, le même document recensait « cinq grandes catégories » et parmi celles-ci « les indemnités liées à la nature des fonctions exercées et aux résultats ».

b) en s'interdisant d'harmoniser auparavant les montants indemnitaires, la proposition gouvernementale débouche sur des mesures étriquées (voir c).

A noter que les statistiques communiquées dans le dossier ne mentionnent pas les différences de rémunération que les indemnités amplifient entre les femmes et les hommes.

C'est inacceptable de la part d'un gouvernement qui a signé un accord sur l'égalité professionnelle indiquant que ce sujet devait irriguer les différentes concertations et négociations.



**F.S.U.**

**PPCR : avenir de la Fonction publique : analyse des documents de la DGAFP relatifs à la séquence « rénover les grilles ».**

raisonnement par catégorie statutaire et non par corps.

***c) La détermination du montant indemnitaire mobilisable***

L'hétérogénéité des situations indemnitaires conduirait à identifier un socle commun de primes par catégorie statutaire.

S'agissant de la catégorie A, ce socle commun s'établirait, compte tenu du niveau des disparités, à 389 euros bruts annuels, ce qui correspond à 7 points d'indice majoré.

L'objectif étant de redonner de l'amplitude aux grilles indiciaires et de restaurer les écarts entre les catégories statutaires, le nombre de points d'indice majoré devrait être attribué de manière dégressive et à due proportion. Il en irait donc de même pour les montants indemnitaires fixés forfaitairement. A titre d'exemple, ceux-ci pourraient être fixés :

- pour la catégorie B, à 278 euros bruts annuels, soit 5 points d'indice majoré ;

- pour la catégorie C, à 167 euros bruts annuels, soit 3 points d'indice majoré.

A noter que ces montants forfaitaires constitueraient une limite et ne seraient prélevés que si les montants indemnitaires de l'une des primes mobilisables sont disponibles.

Enfin, le différentiel de cotisation salariale qu'induit une transformation d'indemnitaire en indiciaire devrait être compensé afin que la rémunération globale mensuelle nette de l'agent ne s'en trouve pas affectée.

## **2.2. La rationalisation de la rémunération des fonctionnaires passe également par la simplification du paysage indemnitaire**

Dans son rapport sur l'avenir de la fonction publique remis au Premier ministre le 4 novembre 2013, Bernard Pêcheur, soulignant la complexité du paysage indemnitaire ainsi que les différences entre les employeurs de l'Etat, préconisait d' « engager un mouvement de simplification et d'harmonisation des régimes et des niveaux indemnitaires ».

C'est dans cette optique que la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a lancé, le 24 septembre dernier, un plan de simplification indemnitaire qui doit répondre à 3 objectifs majeurs :

- redonner de la lisibilité au paysage indemnitaire, (...)
- réduire les coûts de gestion induits (...)
- supprimer les dispositifs indemnitaires obsolètes ou inutilisés(...)

La concrétisation, à moyen terme, de ce plan de simplification constituera un élément de facilitation du nouveau mouvement de rééquilibrage entre les parts indiciaires et indemnitaires de la rémunération des fonctionnaires. Il participera également à cet effort de rationalisation de cette dernière.

Le plan de simplification indemnitaire et les objectifs fixés ont fait l'objet d'une décision ministérielle, non soumise aux organisations syndicales.

La suppression de l'indemnité exceptionnelle a fait seulement l'objet d'une information aux OS immédiatement avant d'être rendue publique le 13 avril. Une économie de 500 millions d'€ est attendue en 2017.

Pourtant, figurait parmi les problématiques de la séquence 4 celle de « Comment simplifier et rendre plus transparent le paysage indemnitaire ? »

La question n'est pas rappelée ici. Mais le rééquilibrage entre part indiciaire de la rémunération et part indemnitaire est renvoyée « à moyen terme ».