

LA FSU EMPLOI EST DANS LE VRAI ! LA DG BOUGE UN PEU...MAIS VRAIMENT PAS ASSEZ

RAPPEL : en 2018, lors de la concertation sur la classification de droit public, notre organisation a porté des revendications qui lui semblaient incontournables au regard de l'évolution démographique des agent-es de droit public et du contexte politique et social :

- L'automatisme du déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle ;
- Une revalorisation et un déplafonnement des grilles indiciaires par ajout d'échelons pour chaque niveau ;
- L'augmentation du taux de promotion ;
- Le décloisonnement des métiers actuellement contraints par les catégories.

Notre proposition phare d'allongement des grilles indiciaires avait été observée avec intérêt par la direction avant une volte-face politique.

Nous n'avons jamais, à ce sujet, baissé les bras, convaincus de l'absolue nécessité d'accroître le déroulement des carrières pour faire face entre autres :

- Au recul de l'âge de départ en retraite,
- À l'engorgement, en termes d'effectifs, des niveaux 2.1 et 2.2 (qui représentent environ 90% de l'effectif total public).

Lors de la réunion de concertation du 4 juillet 2024, consacrée exclusivement à la possible révision de la grille indiciaire, la Direction générale a reconnu la parfaite cohérence de notre proposition et confirme qu'elle répond bien à la problématique d'allongement des carrières en lien avec la réforme des retraites.

La DG a chiffré notre projet à 2,386 millions d'euros nets annuels soit 3,699 millions d'euros cotisés ; à peine 3,5 % du budget des traitements consacré aux agents publics. Selon nous, il faut soustraire à cette estimation une somme non négligeable que l'ajout d'échelons permet d'éviter : la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat). En 2023, elle s'est élevée à 1,388 millions d'euros cotisés.

Notre projet supprime durablement les engorgements de fin de grille :

par exemple, pour les niveaux 2.1, les 577 agents au dernier échelon actuel (522) retrouveraient un déroulement de carrière sur 9 à 12 ans (+20 points d'indice tous les trois ans) !

(voir notre communication de mai 2024)

Nous pouvons donc raisonnablement considérer que la GIPA deviendrait soit inexistante soit négligeable dans un contexte d'inflation maîtrisée bien sûr.

Et considérer le chiffrage annuel de notre projet plutôt proche de 2,4 millions d'euros soit à peine 2,3 % du budget des traitements consacré aux agents publics et à peine 0,7 millièmes, oui 0,7 millièmes, de la masse salariale globale (3,4 milliards d'euros) !

QU'EST-CE QUE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) ?

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de **compenser votre perte de pouvoir d'achat** si votre rémunération a **peu augmenté au cours des 4 dernières années**.

Vous pouvez en bénéficier si l'évolution de votre traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Ainsi, en 2023, 1134 agents (sur 3320) ont dû avoir recours à la GIPA pour ne pas voir leur niveau de vie dégringoler !

TABLEAU RECAPITULATIF SUR LA GIPA DE 2019 À 2023

Année	Taux d'inflation	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant total charge	Montant moyen par agent
2019	2,85%	173	73 536,68	110 305,02	425,07
2020	3,77%	416	189 612,60	284 418,90	455,80
2021	3,78%	475	267 388,41	401 082,62	562,92
2022	4,36%	658	373 764,76	560 647,14	568,03
2023	8,19%	1138	925 723,11	1 388 584,66	813,46

FO a proposé, après la réunion de concertation du mois de mai 2024, un projet inspiré du nôtre mais en version allégée : il n'octroie qu'un ajout limité d'échelons (1 ou 2 selon les niveaux) et uniquement centré sur les catégories 2 et 3 pour un chiffrage estimé à 3,170 millions d'euros. Avec ce projet, proche du coût du nôtre, l'effet d'engorgement des bouts de grille n'est reporté que de 3 ans pour 90 % des collègues (niveaux 2.1 et 2.2) et n'efface donc pas le nécessaire recours à la GIPA, elle aussi simplement décalé dans le temps.

Il est à noter que notre proposition d'allongement des grilles de 2018 fait des émules !

La CGT a, elle, fait la proposition d'un simple ajout différencié, selon les échelons, de points d'indices qui, certes, apporte une solution très temporaire au gel des traitements mais ne résout absolument pas le problème majeur qui finira par concerner tous les agents publics, à savoir, l'engorgement en fin de grille. Qui plus est, le chiffrage de ce projet à 8 millions d'euros cotisés semble rédhibitoire pour la direction générale.

Quant aux autres organisations syndicales (CFDT, CGC, SNAP), aucune proposition !

Enfin, la Direction Générale a présenté son « projet », non sans quelques surprises.

La première : après moult années à rappeler l'impossibilité de supprimer les carrières exceptionnelles, marqueur intangible du système d'évolution de carrière de la Fonction Publique, la direction défend un projet de grille indiciaire sans carrière exceptionnelle. Les indices de cette dernière sont fusionnés dans la grille normale, permettant seulement l'ajout d'un ou deux échelons. Ajout inéquitable car au nombre de 1 pour les premiers niveaux (1.1, 1.2, 2.1, 2.2 - et 3.3 -) contre 2 pour les 2.3, 3.1, 3.2 et 4 !

La deuxième : l'ajout de 5 points d'indice à toutes et tous les agentes et agents qui n'est qu'une mesure cosmétique, une cautère sur une jambe de bois totalement inopérante à répondre au report de l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure coûte par ailleurs la bagatelle de près d'un million d'euros bruts pour un coût total chiffré à 2,607 M d'€ cotisés (1,682 M d'€ nets). Et n'oublions pas que cette mesure nécessite un accord des tutelles par arrêté.

02 - PROPOSITION DG

Echelons de la carrière normale																		
NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM
1	1	371	2	371	2	371	2	378	2	424	2	434	2	448	2	465	2	536
2	2	371	2	371	2	371	2	388	2	444	2	454	2	477	2	495	2	567
3	2	371	2	371	2	371	2	407	2	463	2	474	2	507	2	525	2	598
4	2	371	2	371	2	376	2	427	2	483	2	494	2	537	2	555	2	629
5	2	371	2	371	2	381	2	446	2	503	2	514	2	567	2	585	2	660
6	2	371	2	375	2	392	2	466	2	522	2	534	2	597	2	615	2	691
7	2	371	2	378	2	412	2	486	2	542	2	554	2	627	2	645	2	722
8	3	378	2	381	2	426	2	506	2	563	2	574	2	657	2	675	2	753
9	3	379	2	390	2	440	3	536	3	592	3	604	2	687	2	705	2	793
10	3	381	2	410	2	456	3	566	3	622	3	634	2	717	2	735	2	813
11	3	399	2	428	2	476	3	586	2	642	2	653	2	747	2	765	2	835
12		414	2	449	3	496	3	606	2	665	2	676	3	775	2	795		HEA
13			2	473	2	517	2	626	2	688	2	699	3	807	2	831		
14			2	488	3	527	3	646	3	707	2	718		828		HEA		
15			2	499		547		666		727		738						
16				524														
17																		
Echelons de la carrière fonctionnelle																		
NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM	Durée (ans)	INM
1															2	705		HEA
2															2	795		HEB
3															2	831		
4																HEA		

Ce projet interroge sur son manque d'ambition, malgré les expressions affirmées de la direction quant à la nécessité de trouver une solution à l'allongement des carrières, comme celle du DG lors de la première réunion de négociation salariale.

En effet :

- il ne résout pas l'engorgement de fin de grille qui n'est repoussé que de trois ans pour près de 90 % de l'effectif alors que la durée moyenne potentielle dans le dernier échelon est actuellement de 8 à 11 ans ;
- Il ne propose pas de solution, non plus, à la situation actuelle de fin de grille des 166 agents dans le dernier échelon de la carrière exceptionnelle ;
- Il ne permet pas de sortir du piège de la GIPA, garantie individuelle de pouvoir d'achat, qui, comme son nom l'indique, répond individuellement, selon des critères contraignants, à la stagnation de l'évolution des traitements (gel ou hausse insuffisante du point d'indice, fin de grille). Pour rappel, la GIPA a coûté 1,388 M d'€ cotisés en 2023 et perdurera dans le cadre du projet de la direction.

Pour la FSU Emploi, même si nous nous satisfaisons d'avoir enfin convaincu la Direction Générale et d'autres Organisations Syndicales de la nécessité d'allonger les grilles, il n'en reste pas moins que les projets alternatifs au nôtre manque d'ambitions.

Ils ne répondent pas aux attentes des agentes et agents de droit public relatives à leur nécessaire déroulement de carrière jusqu'à l'âge de la retraite, sans avoir l'obligation de changer de métier.

À la FSU Emploi, nous chercherons, par tous les moyens, à faire évoluer le projet de la DG afin qu'il ne reste pas qu'une réponse incomplète.



Les agentes et agents publics doivent être pleinement reconnus professionnellement et avoir une place et un devenir au sein de France travail.

La revalorisation ambitieuse de la grille indiciaire participerait à cette nécessité.

La FSU Emploi prend le relai du SNU Pôle emploi, nos combats continuent !