

LA NOUVELLE

TRIBUNE

FGF
FO

Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIÈRE - www.fo-fonctionnaires.fr - contact@fo-fonctionnaires.fr

RECONQUÉRIR UNE VRAIE POLITIQUE SALARIALE !



édito

Salaires : le scandale !



Christian GROLIER
Secrétaire général Fédération
Générale des Fonctionnaires

« *Inflation conjoncturelle* » disait le ministre de l'Économie et des Finances pour caractériser la nouvelle hausse des prix au 1er janvier 2022.

Argument repris par la ministre de la Fonction publique pour, une fois de plus, maintenir le gel de la valeur du point d'indice et simplement remonter les premiers indices pour éviter des agents rémunérés en-dessous du SMIC.

Ce choix des ministres successifs du quinquennat Macron, qui sera le premier à geler le point d'indice sur 5 ans, a entraîné un tassement de la grille indiciaire sans précédent.

Au 1er janvier 2022, la catégorie C et la catégorie B ont une grille qui commence au même indice (343), du jamais vu.

Simple choix basement économique et récurrent lié à la réduction de la dépense publique ? Ou volonté délibérée d'annihiler le principe de

carrière et une rémunération articulée entre le diplôme, la catégorie, les qualifications et la parité des grilles ?

La Ministre, en ouvrant une conférence sur « les perspectives salariales » qui servirait de support à une réflexion du prochain quinquennat, peut nous faire craindre une véritable remise en cause des principes que nous connaissons.

FO Fonction publique a décidé de ne pas participer à cette conférence, qui ne propose aucune mesure pour 2022, et qui sert à co-construire le programme salarial du candidat Macron pour les fonctionnaires aux prochaines élections présidentielles.

L'indépendance reste l'ADN de Force Ouvrière !

Enfin, malgré un contexte difficile sur le plan sanitaire et économique, je vous souhaite au nom de la FGF FO une excellente année 2022.

sommaire

P.2 → Éditorial

P.10 → Les revendications
Force ouvrière

P.3 → DOSSIER :
Traitements et salaires

P.12 → Consultations juridiques

DOSSIER : Traitements et salaires

Une Politique Salariale C'est Quoi ?

« Rénover l'architecture statutaire et la politique salariale » est un chantier ambitieux qui dépasse le pilotage de la masse salariale et la modernisation des politiques de gestion des ressources humaines.

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 est le Statut général des fonctionnaires.

Il faut définir des objectifs clairs, réalisables et mesurables sur lesquels baser la rémunération. Ce qui permet d'établir les priorités de la réflexion.

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

- Une approche structurelle
- Les mécanismes conjoncturels.



1) L'approche structurelle demande de :

- Recueillir des besoins
- Déterminer la philosophie de gestion des rémunérations
- Procéder à un état des lieux
- Etablir la valeur des « postes »
- Définir les catégories ou les classes salariales
- Etablir les échelles des rémunérations
- Organiser la part des mesures individuelles et collectives
- Réaffirmer le principe de carrière

2) Les mécanismes conjoncturels pour assurer :

- Le maintien du pouvoir d'achat
- Les vitesses d'avancement
- Les promotions et les plans de requalification
- La négociation salariale (N.A.S.)

POSTULAT	<i>La rémunération globale inclus l'ensemble des rétributions que l'agent reçoit pour le service et le travail qu'il assure</i>	
Quelles sont les composantes de la rémunérations ?	<i>La rémunération globale se divise en trois composantes dont :</i>	<i>Cf : Article 20 du SGF</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rémunération directe : traitement, primes et indemnités. 2. Rémunération indirecte : avantages sociaux, vacances, retraite, etc. 3. Rémunération « psychologique » : Opportunités de carrière, valeurs du service public, climat de travail, type de travail, missions, autonomie, conditions de travail.
Quelle est l'importance de la rémunération ?	<i>Attractivité - Implication</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>D'une manière générale, la rémunération présente un avantage concurrentiel. En effet, la gestion de la rémunération a des impacts sur les attitudes et les comportements au travail. La façon dont les agents sont payés aura une influence certaine sur la qualité du service ou du travail, sur la collaboration.</i> 2. <i>La rémunération influence la motivation des agents et peut avoir certains impacts sur des problèmes organisationnels tels l'absentéisme ou la stabilité des équipes.</i>

La rémunération repose sur trois principes d'équité : interne, externe et salariale

L'Équité Interne	<i>L'équité interne permet d'assurer au sein de la Fonction publique que les traitements offerts sont équivalents pour des recrutements à diplômés équivalents. Une évaluation des emplois doit être effectuée en tenant compte des exigences relatives pour chacun des postes et leur apport à l'atteinte des objectifs de l'entreprise. La valeur relative des emplois est fonction du type d'organisation d'une entreprise.</i>
L'Équité externe	<i>L'équité externe consiste à vérifier que la Fonction publique offre, pour des emplois comparables, une rémunération équivalente aux entreprises privées.</i>
L'Équité salariale	<i>L'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systématique directe ou indirecte fondée sur le sexe. Elle a pour objet l'égalité dans la rémunération offerte à des femmes et à des hommes occupant des emplois similaires ou de valeur égale.</i>

Mieux Payés Dans Public Que Dans Le Privé ???

Selon les études annuelles de l'INSEE, d'un point de vue statistique, « les bas salaires dans le public sont mieux lotis que leurs homologues dans le secteur privé mais les choses s'inversent en montant dans la hiérarchie »

Le tableau ci-dessous le confirme.

Les salaires nets mensuels moyens en 2018 (euros)

	Etat (civils)	Collectivités locales	Hôpitaux publics	Secteur privé
Ensemble	2 573	1 963	2 308	2 317
Cadres <i>(dont hors enseignants)</i>	3 183 (3 588)	3 381	3 811 <i>(hors médecins)</i>	4 147
Professions intermédiaires	2 315	2 294	2 339	2 353
Ouvriers et employés	2 095	1 730	1 749	1 720

Source : rapport 2020 sur l'état de la fonction publique ; salaires par équivalent temps plein ; FIPECO.

Concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes des écart injustifiables perdurent.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est d'un peu plus de 13 % dans la Fonction publique (contre 18,6 % dans le secteur privé).

Cet écart s'accroît avec l'âge : entre 6 % et 8 % à l'âge de 25 ans pour atteindre 20 % à l'âge de 50 ans dans la catégorie A et plus de 40 % dans la catégorie B (38 % dans la catégorie C).

Ces écarts sont notamment liés à des effets de filières, la filière technique, par exemple, étant connue pour être plus rémunératrice que la filière administrative.

Or les femmes représentent 83 % des agents de la filière administrative, contre 41 % dans la filière technique.

Après avoir signé le 1er accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes le 8 mars 2013, Fo n'a pas signé celui du 30 novembre 2018. En effet celui se contentait de mesurètes et d'intentions sans aucune mesure contraignante. Par ailleurs 4 ans plus tard l'administration elle-même

ne fait que constater le maintien des écarts de salaire à travers son baromètre des inégalités dans la fonction publique ou l'impuissance des plans d'actions.

Ce 2ème protocole était minoritaire car non signé par FO, la CGT et Solidaires. Le ministre de l'époque, Olivier Dussopt, utilisera tous les stratagèmes pour faire en sorte que les signataires représentent 50% y compris en recalculant la représentativité après les élections du 6 décembre 2018, avant finalement que Solidaires change d'avis et signe le protocole, le rendant valide.

Pourtant, à la même époque, la secrétaire générale de Solidaires disait dans la presse : « les futures remises en cause des Comité d'hygiène santé et conditions de travail (CHSCT) [...] privent les femmes d'instances où l'on peut prévenir les violences sexistes et sexuelles, ou prévenir les discriminations dans les mutations ou avancements ». FO continue d'œuvrer pour l'égalité professionnelle en revendiquant l'amélioration de la grille indiciaire, l'amélioration des conditions de travail et de vie, et la prise en compte de tous les congés dans le déroulement de carrière.



Plus FOrts Ensemble!

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

**8
DECEMBRE
2022**

**NOTEZ
CETTE
DATE**

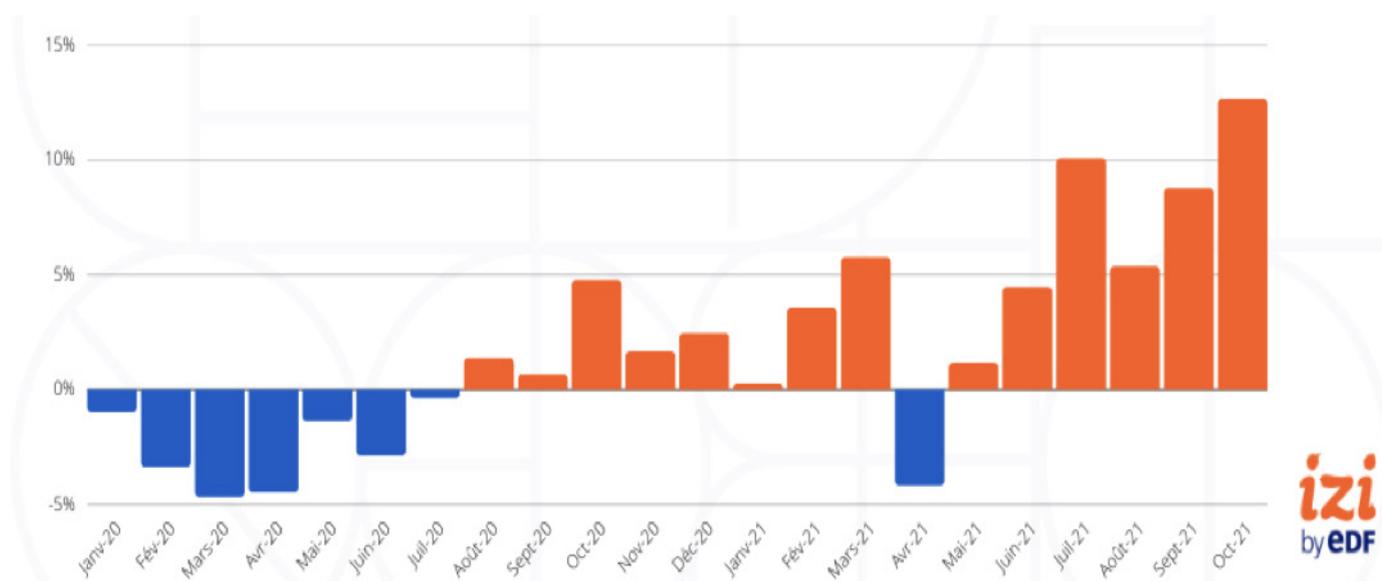
Inflation

D'après l'INSEE, par la progression constante des prix à la consommation, l'inflation a été de 2,8 % sur l'année 2021. Un niveau d'inflation que la France n'a pas connu depuis une décennie.

Sur un an, l'inflation calculée à partir de l'indice des prix harmonisé (IPCH), qui permet de comparer les niveaux de prix au niveau européen, est nettement plus élevée : elle s'affiche à 3,4 %.

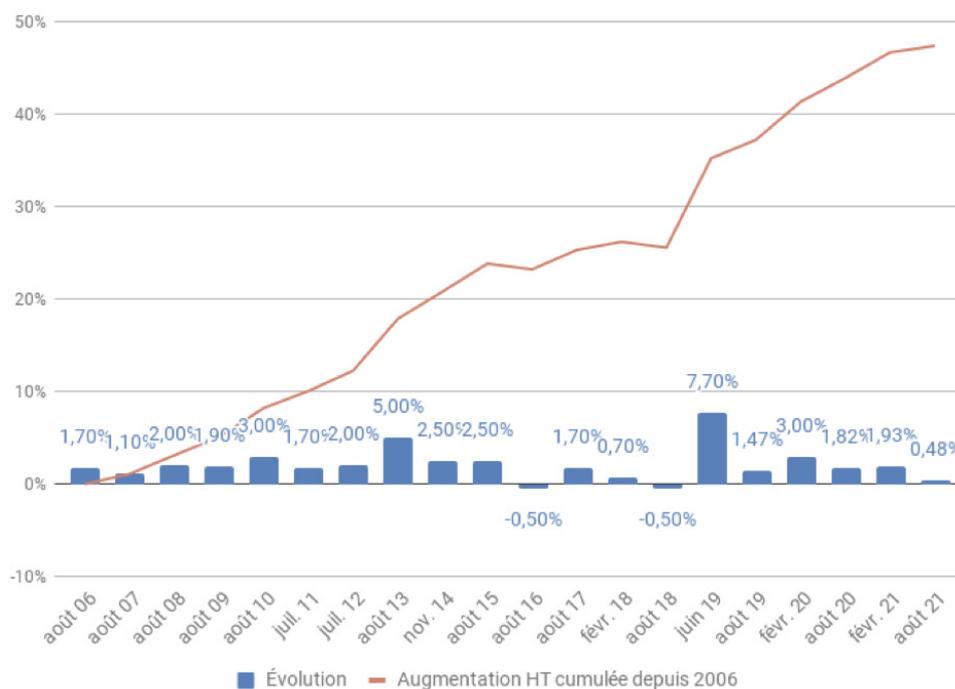
La hausse des prix de l'énergie (voir graphique sur les prix du gaz ci-dessous) a grandement contribué à cette inflation et de fait à des pertes sèches de pouvoir d'achat.

Variations Mensuelles Du Prix Du Gaz Depuis 2020



Variations Mensuelles Du Prix Du Gaz Depuis 2020

Evolution moyenne du tarif réglementé de l'électricité hors taxes (particuliers)



Même si les économistes prédisent un ralentissement provisoire des prix de l'énergie, ils annoncent également une hausse des prix de l'alimentation, des produits frais et des produits manufacturés.

En résumé, contrairement aux propos rassurants du gouvernement l'inflation va se poursuivre en 2022.

C'est dans ce cadre que notre revendication de revalorisation du point d'indice prend tout sens.

A l'inverse des choix du gouvernement de simplement revaloriser le bas de la grille indiciaire pour ne pas rémunérer des agents en-dessous du SMIC.

Ainsi sur ce quinquennat, 99% des agents auront subi l'inflation y compris celle très forte de 2021. Seuls quelques agents dans les tous premiers échelons de la catégorie C auront grignoté quelques maigres points d'indice.



FGF
FO

Le pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice s'effondre !

Entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2021, l'inflation en France est de 35,4 %. Aujourd'hui, pour retrouver la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000 (en euros constants), il faudrait augmenter la valeur du point d'indice à hauteur de 22,68 % !

Pour les fonctionnaires, la perte est énorme, comme le montrent les exemples du tableau ci-dessous :

	Traitement brut	Traitement brut fictif au 1 ^{er} janvier 2022 calculé à partir de la valeur indexée sur l'inflation	Perte mensuelle
Catégorie A Professeur des écoles – 11 ^{ème} échelon	3 153,69 €	3 946,80 €	793,11 €
Catégorie B 1 ^{er} grade – 13 ^{ème} échelon	2 357,07 €	2 891,65 €	534,58 €
Catégorie C 1 ^{er} grade – 12 ^{ème} échelon	1 790,06 €	2 238,11 €	448,05 €

Niant diplômes et qualifications, les choix de la ministre font que la catégorie C et la catégorie B démarrent au même indice soit l'IM 343 (Soit 100,26% par rapport au SMIC). Autant dire qu'à la prochaine inflation, ces débuts de grille seront automatiquement en dessous du SMIC.

La catégorie A démarre péniblement à 114% au-dessus du SMIC.

En refusant de revaloriser le point d'indice et d'ouvrir des négociations sur la grille de salaire, la Ministre fait une faute politique.

En effet, ses choix de distribuer des points en bas de grille à chaque augmentation du SMIC entraîne un tassement sans précédent de la grille.

A titre d'exemple : Au 1^{er} grade de la catégorie C

Un agent rentrant au 1^{er} échelon à l'IM 343 atteindra le sommet de son grade après 19 ans de carrière et l'IM 382, soit seulement 39 points de plus en 19 ans. Cela fera un écart de salaire de seulement 182 euros bruts.

Ces tassements de grille rendent inopérants et insignifiants le principe de carrière. De plus, ils enlèvent toute attractivité à l'emploi public.

Pour FO, l'emploi public, les missions de service public, les qualifications et l'investissement des agents méritent une véritable et urgente revalorisation salariale tant par l'augmentation du point d'indice que l'amélioration de la grille indiciaire pour toutes les catégories. L'intégration des primes dans le traitement doit également s'enclencher.



La FGF-FO propose une véritable amélioration de la grille indiciaire base sur le Statut général des fonctionnaires, s'appuyant sur le maintien des corps et grades au sein de catégories statutaires et la parité indiciaire corps et grades analogues. (A diplôme égal – grille équivalente).

LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE

	CATEGORIE	Bas de Grille Comparé au SMIC	Nos propositions au 01/10/2021
DEMARRAGE DE LA GRILLE	C	C1 (2022) IM 343 = 1607,30 € Soit 100,26%	120% du SMIC = 1923,60€ = l'indice majoré 410
	B	B1 (2022) IM 343 + 1607,30 € Soit 100,26%	140% du SMIC = 2244,20€ = l'indice majoré 479
	A	A1 (2022) IM 390 + 1827,54 € Soit 114%	160% du SMIC = 2564,80€ = l'indice majoré 547
Bas/Haut de la grille Amplitude indiciaire		2021 343/1320 Soit X 3,85	X 6 en partant IM 343 / IM 2058
Intégration des primes dans le traitement Points majorés en % par rapport au traitement indiciaire moyen		PPCR par catégorie C 3 points = 1,01% B 5 points = 1,30% A 7 points = 1,29% A+ 7 points = 0,79%	La moyenne par catégorie (FPE) C = 25% B = 40% A = 45% A+ = 65%
Rattrapage du pouvoir d'achat		Le rattrapage du pouvoir d'achat sur la base 21% depuis 2000	C'est un point d'indice à : 5,67€ contre 4,686€ en 2021

Au-delà de notre revendication d'amélioration de la grille indiciaire, la FGF-FO exige :

- L'ouverture immédiate de véritables négociations salariales au niveau national
- La négociation salariale annuelle effective prévue par le Statut général des fonctionnaires
- Le maintien de la valeur unique du point d'indice pour toute la Fonction publique dans le cadre de la grille unique
- Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 (+22%)
- L'indexation a minima de la valeur du point d'indice sur l'inflation
- Un déroulement de carrière et des débouchés satisfaisants pour tous les agents
- L'application du principe statutaire d'égalité femmes/hommes dans le déroulement de carrière, dans l'avancement, les promotions, le temps de travail et les évaluations
- Des primes-plancher pour les agents de même niveau.

La FGF-FO fera de la politique salariale dans la fonction publique un enjeu fort et incontournable des politiques publiques à venir. Il sera important de connaître les objectifs de chacun à quelques mois d'échéance électorales.

Vous souhaitez épargner pour votre retraite ? Préfon est là pour vous.

Préfon-Retraite,
**1^{er} régime de retraite
facultatif en France**
pour les agents du service public

**FGF
FO**



3025

Service & appel
gratuits

du lundi au vendredi
de 9h à 19h

Une offre proposée par Préfon-Distribution

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

www.prefon-retraite.fr

Préfon est la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.
Préfon-Distribution, SAS de courtage immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416. Siège social : 12 bis rue de Courcelles 75008 Paris



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

Dépôt légal : > DECEMBRE
2021 Représentant légal :
Christian GROLIER
Directeur de publication :
Christian GROLIER
Rédacteur en chef :
Olivier BOUIS
Imprimeur :
Vincent Imprimeries
ZI du Menneçon
32, avenue Thérèse Voisin
37042 TOURS Cedex 1

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
CPPAP 0125 S 05458
ISSN : 0992-9819
Photos : FGF-FO

Prix : 0,15 €



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

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 TÉLÉPHONIQUES

Ce service de consultation par téléphone se tiendra au **01 45 23 05 57** à partir de **16 h 30 jusqu'à 18 h 30** (voir dates ci-dessous). **ATTENTION** : ce numéro de téléphone ne répond que le jour de la consultation.

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

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.

Les consultations auront lieu au siège de la Fédération, aux dates ci-dessous de **16 h 30 à 18 h 30**.
Un rendez-vous doit être obligatoirement pris par téléphone : **01 44 83 65 55**

Calendrier des CONSULTATIONS JURIDIQUES : DROIT ADMINISTRATIF

RENSEIGNEMENT TÉLÉPHONIQUES
3 février 2022
3 mars 2022
7 avril 2022
5 mai 2022
2 juin 2022
7 juillet 2022

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.
17 février 2022
17 mars 2022
21 avril 2022
19 mai 2022
16 juin 2022
21 juillet 2022

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 :
.....
Àle.....2021
(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 :
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.