



Revalorisation salariale

Après un dégel insuffisant, gagnons des augmentations à la hauteur de l'urgence salariale !

L'augmentation du pouvoir d'achat, c'est d'abord la revalorisation de la rémunération indiciaire. Depuis le début des années 2000, la valeur du point d'indice, base du salaire des agent-es de la fonction publique, a décroché de 21 % par rapport à l'indice des prix à la consommation. Cela se traduit par une baisse équivalente du pouvoir d'achat et par la progression du nombre de travailleuses et travailleurs pauvres, notamment parmi celles et ceux à temps partiel ou appartenant aux catégories C et B. En 2022, cette situation ne fait que s'aggraver avec une inflation inédite depuis plusieurs décennies, qui atteint plus de 6%.

Malgré une telle urgence, le président de la République, nouvellement réélu, refuse une augmentation générale des traitements des fonctionnaires et des rémunérations de la fonction publique à la hauteur des pertes subies depuis plus de 20 ans.

Ce ne sont pas les promesses non chiffrées, d'augmentation du point d'indice, à vocation électorale, qui pourront répondre aux attentes des 5,7 millions d'agents de la fonction publique, dont un million sont payés moins de 1355 euros par mois.

Ce ne sont pas non plus les mesures catégorielles ou indemnitaires actuellement mises en œuvre qui garantiront une augmentation réelle du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique.

Un chiffre pour comprendre : En 1984, la part traitement/prime était de 8,4%. En 2020, elle est de presque 25%. L'évolution de la part des primes (RIFSEPS= IFSE et CIA) témoigne de l'individualisation des salaires et de la politique salariale dans la fonction publique de plus en plus basée sur le management individuel de chaque agent.

La CGT est opposée au mécanisme du RIFSEPS et notamment du CIA à la « gueule du client », elle dénonce :

L'inégalité indemnitaire et par conséquent, la rupture d'égalité en matière d'attractivité : chaque ministère dispose de sa propre grille du RIFSEPS ;

La rupture de fait de l'égalité salariale : les femmes touchent 30% de moins de prime que les hommes ;

L'iniquité car l'IFSE n'est intégré que très partiellement au calcul de la retraite, ce système favorisant les plus hauts salaires de la fonction publique.

Aux agent-es de catégories C, l'administration a largement communiqué son plan de promotion en B. En 2022, il se traduira en réalité, en tout et pour tout, par un ratio d'un-e seul-e agent-e promu-e sur plus de 20 promouvables. De plus, rien n'a été prévu pour les agent-es de cette catégorie, en termes de convergence indemnitaire (primes) interministérielle, ce qui est pourtant le cas pour les agents A et B de la filière administrative.

Faute d'un plan de promotion, les agent-es de catégorie B, devront se contenter d'une augmentation minimale des taux d'avancement de

grade. La soi-disant convergence indemnitaire ne concerne qu'un quart d'entre eux.

Par ailleurs, les fonctionnaires de catégorie A perdent aussi en pouvoir d'achat du fait du gel du point d'indice et du gel des primes dans le nouveau système de RIFSEEP. Les seuls qui ont vu une amélioration de leur rémunération sont les jeunes attaché-es et jeunes encadrant-es suite à leur mobilisation massive dans les directions (+2000 à 2800 euros). A l'inverse, les primes sont quasiment gelées pour les deux tiers des attaché-

es et la totalité des autres corps non administratifs (inspection du travail, ...).

Enfin, comme les agent-es de catégorie C, les agent-es contractuel-es n'ont pas eu droit à une réévaluation de leurs primes qui restent ridiculement faibles. Ils sont soit, pour les plus anciens, condamnés à subir à perpétuité une grille salariale obsolète, soit, pour les nouveaux recruté-es depuis 2021, soumis à un « référentiel de rémunération » qui renforce les inégalités

En favorisant des mesures catégorielles bien en deçà des attentes des agent.es, le gouvernement n'a fait qu'attiser le mécontentement de toutes et tous.

C'est pourquoi, à l'opposé de cette logique, la CGT revendique avec détermination l'ouverture immédiate de négociations sur l'augmentation réelle de la valeur du point d'indice, sur une refonte générale de toutes les grilles indiciaires, qui prennent notamment en compte l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, proclamée depuis des décennies sans être jamais atteinte.

LA CGT REVDIQUE

Depuis plus d'un an, la CGT revendique « **10% d'augmentation de salaire tout de suite** » ;

Une véritable revalorisation des grilles indiciaires et particulièrement pour les catégories C et B ;

L'indexation de la valeur du point sur l'inflation, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

Le déblocage des rémunérations des contractuels et des critères clairs en matière de rémunération ainsi que la transformation des CDD en CDI, pour les agents occupant des postes pérennes ;

L'augmentation significatives des ratios promu/s/promouvables de C en B et de B en A ;

Une convergence indemnitaire pour les agents de catégorie C, ainsi que pour les agents non titulaires alignée sur les niveaux ministériels les plus favorables et la poursuite de la convergence indemnitaire des catégories A et B

La revalorisation significative du supplément familial, et la **réactualisation** de l'indemnité de résidence ;

Un élargissement et une augmentation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) hors emplois de direction ;

La prise en charge des frais engagés par les personnels pour exercer leur mission. Indemnités de mission, alignement des indemnités kilométriques sur le régime fiscal, et revalorisation de la prise en charge des abonnements de transports.

L'augmentation de l'indemnité de télétravail par une renégociation de l'accord cadre télétravail. La réactualisation de cette indemnité de 2,5 € par jour, 10 € par semaine, plafonné à 220 € par an pour tenir compte de l'augmentation très importante des prix de l'énergie.

La prise en charge par l'Etat des frais de mutuelle à hauteur de 80%.

