

**PROJET DE LOI DE DECENTRALISATION ET DE REFORME DE L'ETAT**

**AUTO-SAISINE DU CSFPT**

DECEMBRE 2012

PROPOSITIONS DE REFORME STATUTAIRE VISANT A AMELIORER LA  
GESTION DES AGENTS PUBLICS ET FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

**FICHE 5**

**THEME : Mutualisation de service et impact sur les rémunérations, droits  
acquis, protection sociale...des agents**

**PROPOSITIONS DE LA FEDERATION CGT DES SERVICES PUBLICS**



## **CONTEXTE**

### **La valeur du point d'indice**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation est de 13 %.

Le décrochage par rapport à l'inflation date en fait de la désindexation du point d'indice mise en œuvre depuis 1984.

Pour retrouver son pouvoir d'achat du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le point d'indice devrait aujourd'hui valoir 5,233 euros mensuels, quand aujourd'hui il est à 4,6303 euros.

La perte mensuelle pour un agent de catégorie C, au sommet de la première échelle de la grille indiciaire, soit à 1,15 SMIC, est de 214 euros par mois. Soit 2.568 euros par an, et 1,8 SMIC au total chaque année, ce qui montre l'ampleur des conséquences du décrochage par rapport à l'inflation pour l'ensemble des agents, des plus modestes aux plus qualifiés.

Pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat, le ministère de la Fonction publique utilise 3 indicateurs, la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP), le salaire moyen par tête (SMPT), et l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI). Ces indices sont constamment très supérieurs à l'évolution du point d'indice.

Par exemple, selon la RMPP la progression du pouvoir d'achat aurait été de 3,6% en 2009, et de 2% en 2010.

L'ITB-GI, quant à lui, prend en compte les évolutions indiciaires dans les grilles de la Fonction publique. Ainsi, en pleine période de gel du point d'indice, l'ITB-GI du 1<sup>er</sup> trimestre 2012 augmente de 0,27%, sous l'effet en particulier de l'augmentation du SMIC répercutée sur la grille de la catégorie C (passage du minimum Fonction publique de l'indice majoré 295 à 302). L'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2012 aura la même conséquence.

En tout état de cause, ces outils sont contestés par l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre des négociations salariales, car ils intègrent les effets de carrière.

Le ministère de la Fonction publique tire prétexte de ces indicateurs pour considérer que le pouvoir d'achat des fonctionnaires progresse, contre toute logique.

En conséquence, depuis 1998 aucun accord salarial n'a été signé dans la Fonction publique. Il est nécessaire de sortir de cette situation de blocage.

Les agents de la Fonction publique ne sont pas prêts à croire les discours leur expliquant que leur pouvoir d'achat augmente, quand la perception du décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation est manifeste pour tout un chacun.

La négociation salariale doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément totalement transversal à l'ensemble de la Fonction publique, et dont l'évolution est garante du maintien des grilles de carrière, donc de la reconnaissance des qualifications.

### **La grille indiciaire**

Des années de politiques régressives ont amené la grille indiciaire dans une situation désastreuse. Aujourd'hui, on assiste tout à la fois à un phénomène massif de « smicardisation » (avec une véritable paupérisation d'un nombre significatif d'agents), à une

forte dévalorisation de la prise en compte des qualifications et à une importante limitation de l'amplitude des carrières.

**Quelques exemples suffisent à le démontrer :**

- Environ un million de salariés sont payés au SMIC ou à peine au-dessus.
- Un agent recruté à l'échelle 3 déroule une carrière de 5 points d'indice en 14 ans, soit moins de 20 euros net mensuel.
- Celui recruté dans le (pourtant) Nouvel Espace Statutaire ne l'est, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, que 1 % au-dessus du SMIC.
- Un agent de catégorie A est recruté 15 % au-dessus du SMIC (75 % il y a 25 ans).
- La catégorie C n'offre plus une amplitude de carrière que de 42 %.

Dans le même temps, la part des primes n'a cessé d'augmenter, développant des rémunérations aléatoires, le clientélisme, la recherche de la performance comptable... toute chose que la CGT combat parce que contraire à une Fonction publique de carrière et à ses missions d'intérêt général.

Pour appréhender ce phénomène, il suffit de constater que, en 1991, pour 1.000 euros de salaire mensuel brut versé, on percevait en moyenne 120 euros de primes ; En 2010, toujours pour 1.000 euros de traitement indiciaire, on est passé à 220 euros de primes.

**A ces constats de portée générale s'ajoutent les atteintes au maintien des rémunérations et droits acquis dans le cadre des réorganisations de collectivités territoriales et mutualisation de services.**

## **PROBEMATIQUE / ENJEUX**

### **Dans le cadre des mutualisations de services**

- 1) Les garanties en matière de régime indemnitaire et droits collectivement acquis (primes de fin d'année, de vacances etc...) peuvent être remises en cause :
  - Au regard de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 19 février 2009 qui stipule : « les délibérations portant maintien du régime indemnitaire et des droits peuvent être modifiés ou abrogés pour l'avenir sans que le requérant puisse se prévaloir d'un droit acquis à leur maintien... » contrairement aux dispositions prévues à l'article L5211-4-1 du CGCT.
  - Par l'obligation de mettre en place la prime de fonction et de résultat (PFR). Les reconfigurations et réorganisation de services entraînent la nécessité d'harmoniser les régimes indemnitaires afin de garantir l'équité de traitement entre les agents des différentes collectivités concernées. Or, toute modification du régime indemnitaire doit donner lieu à la mise en place de la PFR. La PFR associe l'octroi du régime indemnitaire aux fonctions et responsabilités exercées et à l'atteinte d'objectifs individuels. A terme, le montant du régime indemnitaire acquis n'est plus garanti puisqu'il est soumis à conditions.
- 2) Il n'existe aucune garantie en matière de maintien des prestations d'action sociale lors des transferts et mise à disposition (chèque vacance, chèque-déjeuner, droits en matière de transport, restauration...).
- 3) Il n'existe aucune garantie de maintien des prestations sociales complémentaires. Une baisse du niveau de prise en charge est possible.
- 4) Il n'existe aucune garantie en matière de maintien du Comité d'Activités Sociales et Culturelles (CASC) et donc de l'activité sociale lors des transferts et mise à disposition.

## PROPOSITIONS

### Sur la valeur du point d'indice

Ouverture de négociations sur le rattrapage de la valeur du point d'indice, dans le cadre d'un plan pluriannuel. Bien entendu, cette revendication s'articule avec celles sur la grille indiciaire.

### Sur l'évolution de la grille indiciaire

#### Sur la conception globale

- Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi).
- La requalification de nombreux emplois actuellement « sous-valorisés ».
- Un recrutement basé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent, être renouvelées et donner lieu à nomination par ordre de mérite aux concours.
- Une grille indiciaire unique pour les 3 versants de la Fonction publique.
- La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

#### Sur la grille

- Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT (1.700 euros bruts en 2012).

Ce salaire minimum correspond au « *sas d'entrée* » que nous revendiquons.

- Amplitude de la grille indiciaire : - 1 à 4,6
- Les cadres dirigeants (une infime minorité d'agents) – ceux pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination – pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille.
- Amplitude minimale de carrière de 1 à 2 dans un même corps, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète (voir plus loin la durée des carrières complètes).

Par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 sera assuré de parvenir à l'indice 600.

- Augmentation uniforme de 70 points d'indice comme revalorisation immédiate.

### Dans le cadre des mutualisations de services

- *Préciser la définition des droits collectivement acquis et modifier l'article 111 de la loi du 26 janvier 84 afin de pouvoir harmoniser les différents régimes en matière de prime de fin d'année, 13<sup>ème</sup> mois...*
- *Garantir le maintien et l'harmonisation par le haut des différents régimes indemnitaires.*

### **Rappel : D'une manière générale la FDSP CGT revendique l'intégration de toutes les primes, ayant un caractère de complément salarial, en rémunération indiciaire.**

- *Garantir et organiser le transfert des droits acquis d'un organisme à l'autre.*
- *Garantir le maintien de l'ensemble des prestations sociales et d'actions sociales dont bénéficient les agents transférés ou mis à disposition et harmoniser les différents régimes pouvant exister d'une collectivité à l'autre dans le sens du progrès social.*
- *Abroger la prime de Fonction et de Résultat.*

### **Rappel : d'une manière générale la FDSP CGT revendique la suppression de toute forme de rémunération au mérite.**

- *Garantir le maintien des primes de fonction*

**Rappel : d'une manière générale la FDSP CGT revendique le maintien des seules indemnités liées à des sujétions particulières (travaux pénibles, de nuit, du dimanche...), la simplification et la transparence de ces régimes indemnitaires.**

**Ceci étant, la FDSP CGT considère que les véritables solutions de fond à ces astreintes sont à rechercher dans la mise en œuvre de repos compensateurs, adaptation des postes de travail, bonifications et retraites anticipées.**