

### CATEGORIE « C » :

### une refonte transitoire ou définitive ?

Conscient de l'impasse dans laquelle se trouve la grille indiciaire (tassements, manque d'attractivité,...) le gouvernement a annoncé une réforme des carrières, des salaires et du recrutement dès 2014.

*Congrès après congrès la FGF-FO revendique une revalorisation en profondeur des grilles, un rattrapage du pouvoir d'achat, une amélioration des carrières.*

L'annonce de l'ouverture de ce chantier ne pouvait que nous satisfaire. L'optimisme fut de courte durée quand le cabinet de la ministre décidait de traiter immédiatement la catégorie C avant d'entamer la discussion sur les principes directeurs préalables à une réforme des grilles.

Mettre la priorité sur la catégorie C s'affirme comme une évidence. Cependant, la FGF-FO a rappelé à plusieurs reprises que la grille est unique, ce qui implique d'avoir une vue d'ensemble sur les grilles catégorielles afin, notamment, de les articuler entre elles.

C'était oublier le rendez-vous budgétaire annuel du gouvernement avec le SMIC : coût annuel pour les employeurs publics en 2013 – 82 millions d'euros (945 000 agents sur les 3 versants).

Face à cette urgence de début d'année 2014, la ministre a proposé une grille transitoire avec l'assurance, ce dont nous doutons un peu, qu'elle devrait être remise en cause lors de la prochaine réforme des carrières et des rémunérations des fonctionnaires, dont le rapport Pêcheur est le point de départ.

Une première grille a été soumise aux organisations syndicales en juillet. Bien que peu ambitieux son échelonnement indiciaire pouvait apparaître acceptable. Hélas la désillusion fut grande au moment de discuter des conditions de reclassement : l'allongement des carrières et l'absence de gain indiciaire lors du passage dans la nouvelle grille provoquèrent une levée de bouclier de FO et des autres organisations syndicales.

La seconde mouture est revenue à des durées de carrières inférieures aux actuelles, donc des reclassements plus acceptables. Les indices terminaux ont été visiblement améliorés.

Nous avons donc pris acte de cette décision unilatérale d'autant plus qu'il n'y a pas eu négociation mais concertation.

Pour autant cette grille est loin de compenser la perte de pouvoir d'achat de 16% depuis le 1/1/2000, ni le gel du point d'indice depuis 2010.

***Au-delà de ce constat de prime abord, à y regarder de plus près, cette nouvelle grille de la catégorie C en deux étapes (2014 et 2015) est-elle une véritable revalorisation de la catégorie ?***

Nous vous livrons dans cet article un ensemble de tableaux qui permettent, malgré leur apparente complexité, d'y voir plus clair. De plus, ce travail pose les bases des discussions sur les autres grilles qui s'ouvriront avec le rapport Pêcheur.

Nous l'avons dit : la FGF-FO considère que la grille est unique. Cela signifie que les traitements indiciaires catégoriels sont partie d'un tout. C'est pourquoi les grilles entretiennent entre elles des rapports, certes à améliorer mais fondamentaux, notamment vis-à-vis du SMIC, sans oublier l'écart pied de corps/indice terminal (l'empan) ou le tuilage (rapport entre les grilles de deux catégories), etc...

Le parti pris est le suivant :

Comparer la grille actuelle à celle proposée pour 2015 en examinant plusieurs indicateurs :

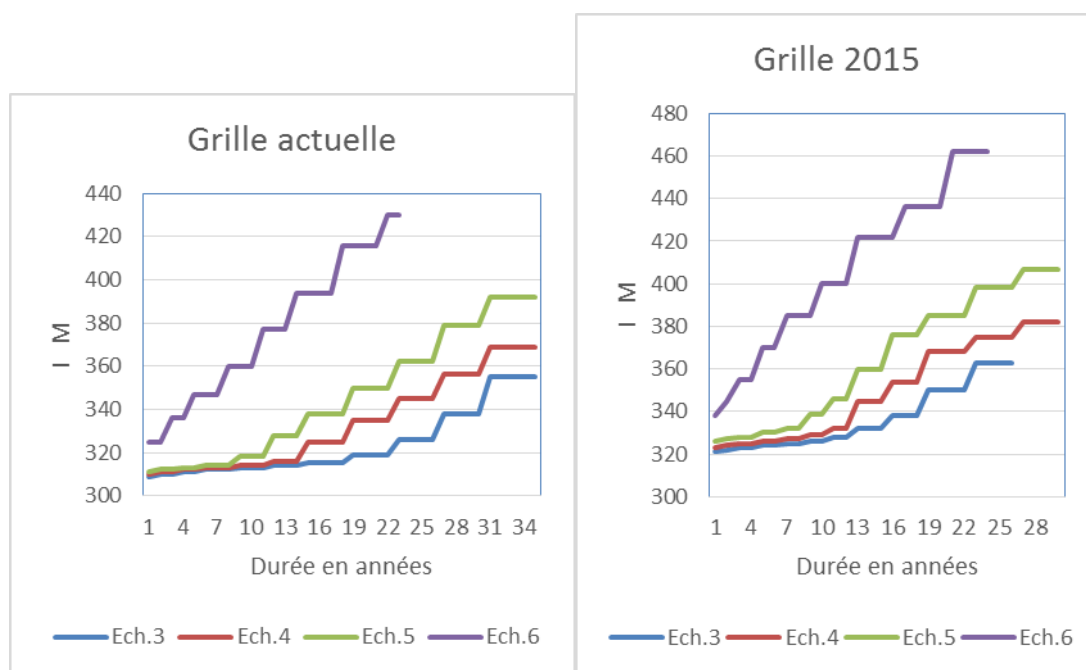
- ◆ Le gain indiciaire

- de chaque grille
- de chaque échelle
- de chaque échelon

- ◆ Le pourcentage d'augmentation qui en résulte pour chaque indice et pour chaque grade (évolution de la moyenne de points par année)

Apparemment, l'ensemble des échelles sont bonifiées notamment grâce au raccourcissement des durées de carrière (Ech. 3 : 30 ans/22 ans; Ech. 4 : 30 ans/26 ans; Ech. 5 : 30 ans/26 ans; Ech. 6 : 21 ans/20 ans).

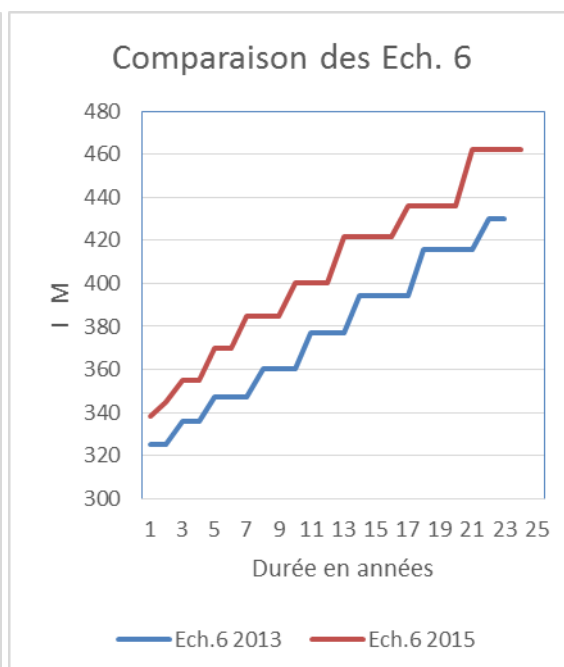
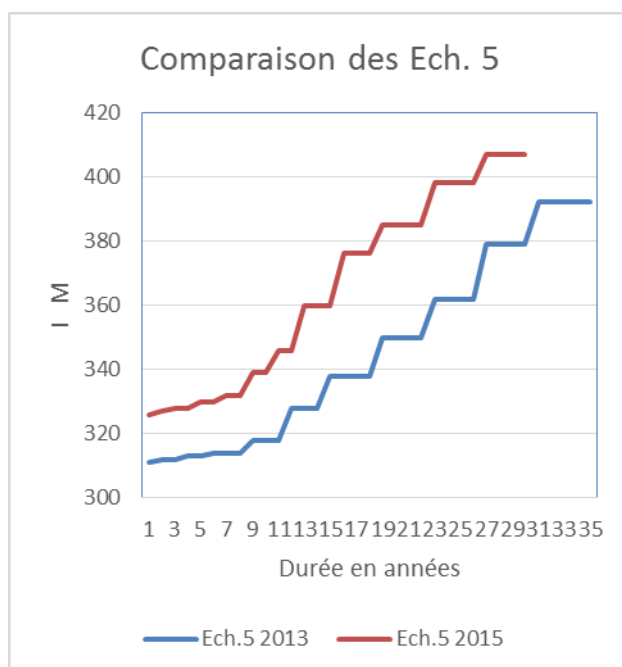
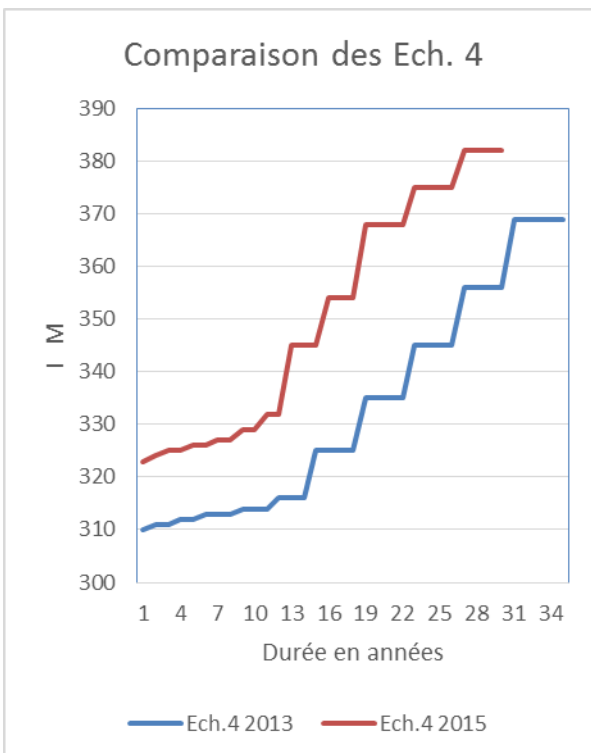
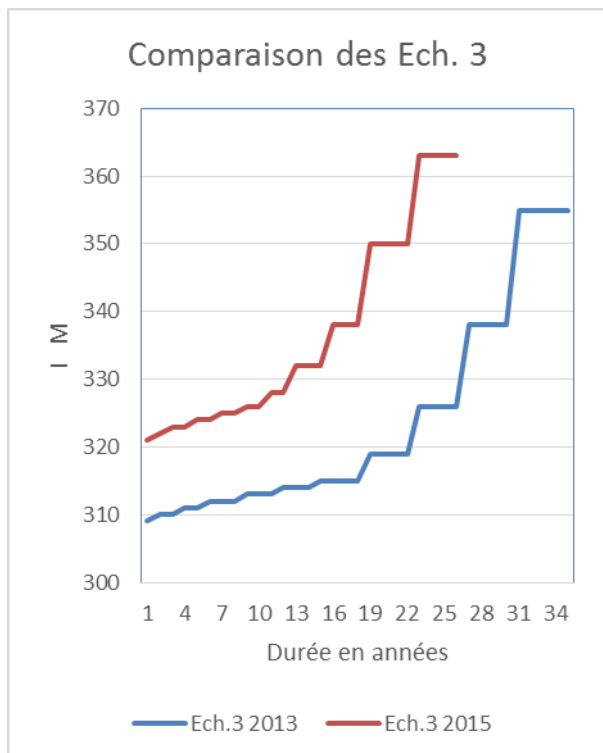
**Graphiques 1 – Comparaison de la catégorie « C », avant/après (2013-2015)** (Sources FGF-FO)



***Le raccourcissement de la carrière accentue la pente sans pour autant relever les débuts d'échelles 3-4-5, sachant que le bas de l'échelle 6 n'est pratiquement pas occupé.***

## Graphiques 2 - comparaison échelle par échelle, avant/après)

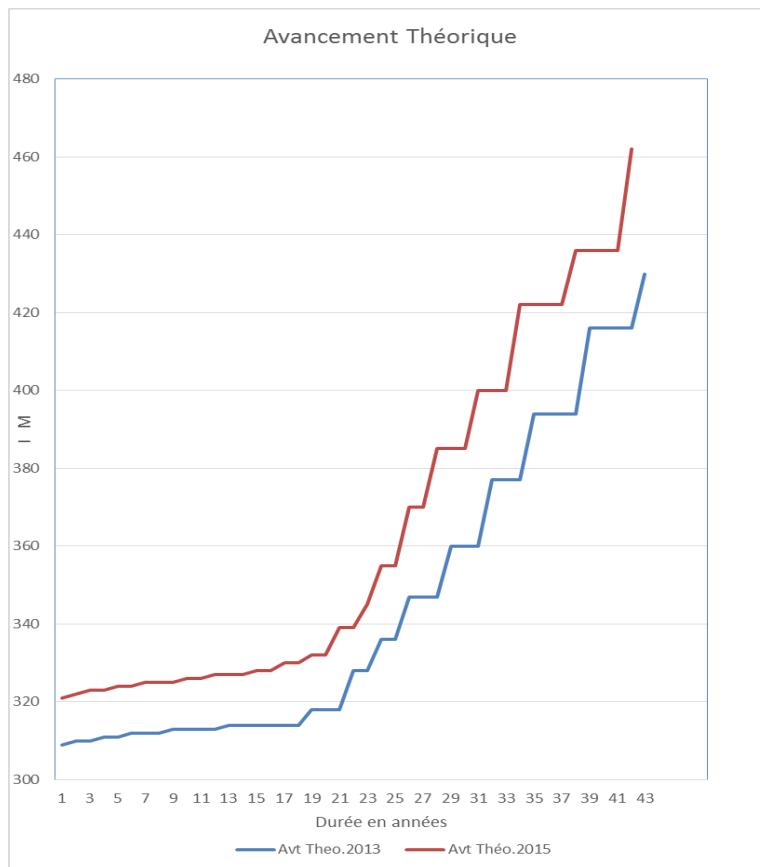
(Sources FGF-FO)



**Ces courbes sont établies sur la base des indices majorés (IM). Les plateaux sur les indices sommitaux correspondent à la perception sur 5 ans de l'indice terminal.**

Pour finir nous avons tracé le déroulement de carrière théorique en catégorie « C » selon l'hypothèse d'un avancement au grade supérieur aussitôt que les conditions statutaires requises se trouvent réunies.

(Sources FGF-FO)



La FGF-FO est partie du postulat suivant:

Un agent rentre dans le 1er grade au 1<sup>er</sup> échelon et avance au choix dès qu'il remplit les conditions.

Pour AA1 : AA2 - 5ème Echelon comptant au moins 5 ans de service effectifs dans le grade.

Pour AAP2 : AA1 - 5ème Echelon comptant 6 ans de service dans le grade.

Pour AAP1 : AAP2 - 6ème Echelon comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6ème Echelon et 5 ans de service dans le grade.

En examinant cette carrière théorique avec des avancements de grades dès que possible, on s'aperçoit que les déroulements de carrière sont quasi identiques (avec une rallonge pour atteindre les 8ème et 9ème échelons de l'échelle 6).

L'effort de revalorisation porte donc sur les extrêmes (pieds de corps et échelons sommitaux dont on sait qu'ils sont peu occupés. Le milieu de carrière reste donc inchangé en réalité !

La modification du cadencage est trompeuse. Une grille se résume en vérité à l'art de répartir une masse de points dans le temps. L'indice terminal, c'est le pompon du manège, tous les enfants rêvent de le saisir...

La réforme statutaire de la catégorie C en 2013 n'a donc rien à voir avec une véritable revalorisation de la grille indiciaire et des carrières de la catégorie C que nous revendiquons. Mais elle constitue un socle en dessous duquel le gouvernement ne pourra revaloriser l'ensemble de la grille.

***Avec cette nouvelle grille, la catégorie C est loin de trouver son compte. Cela nous fait dire que si elle offrira à certains agents en fonction de quoi relancer leurs perspectives de carrière, la Grille en elle-même, n'est pas revalorisée (ou si peu... 1,06% d'augmentation de la moyenne annuelle des points distribués sur l'ensemble de la grille catégorielle).***

Grille actuelle							Proposition de grille de catégorie C en 2014							Proposition de grille de catégorie C montée en charge en 2015													
							Valeur Pts 4,63029																				
Echelle 6							carrière technique Echelle 6							carrière administrative Echelle 6													
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée cumulée recrutement concours	Gain IM	Durée cumulée recrutement concours	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée cumulée recrutement concours	Gain en euros 2013-2014	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Gain en euros 2013-2015	Gain IM en % 2013-2015			
ES/8	499	430	20	14		33	430	27	23	8	500	431	19	14	4	26	457	125,02 €	32	9	543	462	37	26	462	148,17 €	
7	479	416	30	22	4	29	1664	1	19	7	481	417	31	22	4	22	1668	4,63 €	6	8	506	436	18	14	1744	27,78 €	1,395%
6	449	394	25	17	4	25	1576	1	16	6	450	395	20	15	3	19	1185	4,63 €	6	6	457	400	19	15	1200	27,78 €	1,523%
5	424	377	28	17	3	22	1131	3	13	5	430	380	26	15	3	16	1140	13,89 €	8	5	438	385	22	15	1155	37,04 €	2,122%
4	396	360	19	13	3	19	1080	5	11	4	404	365	24	15	2	14	730	23,15 €	10	4	416	370	28	15	740	46,30 €	2,778%
3	377	347	15	11	3	16	1041	3	9	3	380	350	13	10	2	12	700	13,89 €	8	3	388	355	14	10	710	37,04 €	2,305%
2	362	336	15	11	2		672	4	8	2	367	340	9	7	1	11	340	18,52 €	9	2	374	345	10	7	345	41,67 €	2,679%
1	347	325			2		650	8	7	1	358	333			1	10	333	37,04 €	13	1	364	338			338	60,19 €	4,000%
					21		8244	53							20		8 277								8 382		1,67%
	105					Nbr de Pts Moy/année	393									414					124			419		1,07	

Echelle 5							Echelle 5							Echelle 5															
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée cumulée recrutement concours	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée cumulée recrutement concours	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Gain en euros	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Gain en euros	Gain IM en %
11	446	392	19	13		30	392	10	12	459	402	12	9		26	402	46,30 €	15	12	465	407	11	9	407	69,45 €				
10	427	379	29	17	4	26	1516	1	11	447	393	17	13	4	22	1572	4,63 €	6	11	454	398	17	13	1592	27,78 €	1,531%			
9	398	362	18	12	4	22	1448	9	10	430	380	13	9	4	18	1520	4,63 €	6	10	437	385	14	9	1540	27,78 €	1,583%			
8	380	350	16	12	4	18	1400	9	9	417	371	29	16	3	15	1113	41,67 €	14	9	423	376	27	16	1128	64,82 €	3,867%			
7	364	338	13	10	4	14	1352	5	8	388	355	20	14	3	12	1065	23,15 €	10	8	396	360	21	14	1080	46,30 €	2,857%			
6	351	328	15	10	3	11	984	3	7	368	341	9	7	2	10	682	13,89 €	8	7	375	346	9	7	692	37,04 €	2,367%			
5	336	318	14	4	3		954	6	6	359	334	9	7	2	8	668	27,78 €	11	6	366	339	10	7	678	50,93 €	3,354%			
4	322	314	15	1	3		942	9	5	350	327	3	2	2	6	654	41,67 €	14	5	356	332	2	2	664	64,82 €	4,403%			
3	307	313	5	1	2		626	11	4	347	325	5	2	2		650	50,93 €	16	4	354	330	3	2	660	74,08 €	5,096%			
2	302	312	3	1	2		624	10	3	342	323	1	1	2		646	46,30 €	15	3	351	328	2	1	656	69,45 €	4,792%			
1	299	311			1		311	10		341	322	1	1	1		322	46,30 €	15	2	349	327	1	1	327	69,45 €	4,808%			
					30		10 549	85	1	340	321			1		321	46,30 €	15	1	348	326			326	69,45 €	4,823%			
	81					Nbr de Pts Moy/année	352							26		9 615					81			375			-7,57%		

Echelle 4							Echelle 4							Echelle 4								
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée cumulée 3 et 4	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée cumulée 3 et 4	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM		
11	413	369	24	13		30	369	8	12	424	377	8	7		26	377	13	12	432	382	10	7
10	389	356	15	11	4	26	1424	1	11	416	370	16	7	4	22	1480	6	11	422	375	13	7
9	374	345	14	10	4	22	1380	7	10	400	363	21	14	4	18	1452	12	10	409	368	23	14
8	360	335	13	10	4	18	1340	4	9	379	349	12	9	3	15	1047	9	9	386	354	12	9
7	347	325	14	9	4	14	1300	5	8	367	340	18	13	3	12	1020	10	8	374	345	18	13
6	333	316	10	2	3	11	948	2	7	349	327	3	3	2	10	654	7	7	356	332	4	3
5	323	314	13	1	3	8	942	8	6	346	324	5	2	2	8	648	13	6	352	329	3	2
4	310	313	7	1	3	5	939	8	5	341	322	1	1	2	6	644	13	5	349	327	1	1
3	303	312	4	1	2		624	8	4	340	321	1	1	2	4	642	13	4	348	326	1	1
2	299	311	1	1	2		622	8	3	339	320	2	1	2	2	640	13	3	347	325	4	1
1	298	310			1		310	8	2	337	319	1	1	1	1	319	13	2	343	324	1	1
					30		10 198	8	1	336	318			1		318	13	1	342	323		
	59				Nbr de Pts Moy/année		340	75					26		9 241						9 376	
															355			59			361	
																						-8,06%
																						1,06%

Echelle 3							Echelle 3							Echelle 3								
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée μ	Durée	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM		
11	388	355	24	17		30	355	3	11	393	358	19	6		22	358	8	11	400	363	20	13
10	364	338	16	12	4	26	1352	7	10	374	345	16	7	4	18	1380	12	10	380	350	16	12
9	348	326	11	7	4	22	1304	7	9	358	333	9	6	3	15	999	12	9	364	338	8	6
8	337	319	9	4	4	18	1276	8	8	349	327	7	4	3	12	981	13	8	356	332	5	4
7	328	315	10	1	4	14	1260	8	7	342	323	2	2	2	10	646	13	7	351	328	3	2
6	318	314	8	1	3	11	942	7	6	340	321	1	1	2	8	642	12	6	348	326	1	1
5	310	313	7	1	3	8	939	7	5	339	320	2	1	2	6	640	12	5	347	325	4	1
4	303	312	4	1	3	5	936	7	4	337	319	1	1	2	4	638	12	4	343	324	1	1
3	299	311	1	1	2	3	622	7	3	336	318	2	1	2	2	636	12	3	342	323	1	1
2	298	310	1	1	2	1	620	7	2	334	317	4	1	1	1	317	12	2	341	322	1	1
1	297	309			1		309	7	1	330	316			1		316	12	1	340	321		
					30		9 915	75					22		7 553						7 668	
	46				Nbr de Pts Moy/année		331							343				42			349	
																						-22,66%
																						-9,59%
							Total Pts								34 686						35 176	

NB. Tous les indices figurant dans les tableaux sont mensuels dont les moyennes.

**Pour la FGF-FO une véritable revalorisation de la grille doit s'articuler autour de principes conducteurs, à savoir :**

- Le maintien des catégories
- La parité des filières professionnelles.
- Un déroulement de carrière attractif
- Un démarrage de la grille à 120% du SMIC
- Un coefficient multiplicateur de x 6 entre le bas et le haut de la grille
- L'intégration d'une part des primes et indemnités dans le traitement indiciaire.
- La spécificité des grilles de certains corps ou certaines filières
- Le cadencage des grilles ainsi que l'avancement et les promotions dépendent des corps concernés.
- A diplôme égal, grille équivalente

**Les bornages catégoriels par rapport au SMIC 2013 ne sont pas considérablement améliorés. Le tableau ci-dessous montre le rapport au SMIC des bas et hauts de chaque grille.**

Bornages par rapport au SMIC avec la grille « C » 2015		
Catégorie	Début	Fin
<b>C</b>	<b>x 1,04</b>	<b>x 1,49</b>
B	x 1,02	x 1,82
A	x 1,13	x 3,12
A+	x 1,46	x 4,28 (HEE)

**RAPPEL : FO revendique un démarrage à 120% du SMIC**

**Si, la grille actuelle était reconstruite sur la base des nouveaux indices du « C - 2015 », voici ce que seraient les bornages des grilles types pour chaque catégorie. En conséquence les bornages en indices majorés des catégories B, A et A+ devraient évoluer à minima en mesure de l'amélioration apportée à la catégorie C, soit :**

Grille type	Bornages 2013	Bornages reconstitués à partir de la grille « C » 2015
Catégorie C	309-430	321-462
Catégorie B	314-562	326-601
Catégorie A	349-963	362-1028
Catégorie A+ (HEE)	452-1320	471-1408

**On ne voit pas comment, dans un contexte de tassement des grilles (ce que reconnaît B. Pêcheur), le gouvernement pourrait engager des discussions en deçà de ces indices.**

**Pour autant, on ne serait même pas encore dans une valorisation de la grille en partant à 120% du SMIC, toutes choses restant égales par ailleurs. Le tableau ci-dessous reconstruit la grille du « C » en partant de 120 % du SMIC en respectant les bornages de la grille en 2015.**

Grille type	Bornages 2015	Bornages à 120% du SMIC en maintenant les écarts 2015
Catégorie C	321-462	371-534
Catégorie B	326-562	376-647
Catégorie A	349-963	399-1097
Catégorie A+ (HEE)	452-1320	502-1466

***Ces revendications rappellent notre attachement à ce que la rémunération des fonctionnaires reste liée au grade détenu et non à l'emploi occupé : ce principe constitue un fondement essentiel d'indépendance et de neutralité de la Fonction publique, principes confortant la Fonction publique de carrière.***

La politique salariale pratiquée par les gouvernements successifs depuis plus de 10 ans oppose clairement le traitement indiciaire, attribut consubstantiel du statut général et la volonté d'individualiser les rémunérations comme levier de la politique RH.

Or, ce principe commence sérieusement à être écorné avec le développement de la part indemnitaire (PFR et aujourd'hui le projet de l'IFEEP, un régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel qui est donc appelé à remplacer l'ensemble des régimes indemnitaires). La notion de performance, fil conducteur de la PFR, y serait remplacée par le parcours professionnel de l'agent et ses changements de postes (éventuels, hypothétiques ou forcés !!!).

Le changement de logique est notable au-delà des critiques convergentes (complexité, individualisation...), d'un régime indemnitaire principalement fondé sur la référence au grade et à l'échelon serait substituée une approche résolument fonctionnelle. Ainsi l'indemnité relative à un poste ne dépendrait plus du grade ou de l'ancienneté détenue mais de la cotation des fonctions afférentes. Sous cette démarche couve l'idée de déconnecter grade et fonction pour favoriser une logique privatiste d'emploi, mais surtout de réaliser d'importantes économies en recentrant le pilotage des rémunérations accessoires au niveau du budget sans préjudice, le cas échéant d'utiliser les compétences inhérentes à la « sur-diplomation » des agents des catégories C et B. Enfin, le développement de la N.B.I. (notamment pour l'encadrement supérieur) porte en germe la remise en cause tant de la grille indiciaire que du Code des Pensions : Est-il utile de rappeler que l'U.I.A.F.P. – F.O. avait condamné cette N.B.I. porteuse de tous les dangers ?

La Fédération Générale des Fonctionnaires a, de longue date, critiqué la dérive de la politique salariale au bénéfice de la part variable contre le traitement statutaire. Comme elle ne cesse de revendiquer l'intégration d'une part des primes et indemnités notamment liée à la fonction dans le traitement indiciaire.

Nous avons toujours marqué notre refus de la rémunération au mérite ou à la performance qu'elle soit mesurée individuellement ou collectivement.

C'est pourquoi si nous demandons de revenir sur la PFR c'est pour s'engager dans une réforme des grilles indiciaires intégrant les primes. Toute autre démarche visant à bloquer les salaires, soit en limitant l'avancement de carrière soit en encadrant drastiquement leur évolution, sera rejetée par FORCE OUVRIERE.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction Publique est depuis 4 ans bloquée en 2014, 2013 (0%), 2012 (0%), en 2011 (+0%) ; en revanche, la croissance des primes et des rémunérations annexes (taux de primes moyen FPE en 2011= 30%) a poursuivi une évolution dynamique (+6,4 % en 2010 après +7,5 % en 2009, +9,7 % en 2008) portant l'essentiel de la progression du salaire moyen et du maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires, cela au prix de flagrantes disparités. La FGF-FO ne cautionnera pas une entourage qui, sous couvert de refuser la rémunération au mérite, mettrait en place un dispositif totalement piloté au profit de la rigueur budgétaire et diminuant les compétences ou capacités des ministères dans leur politique salariale.



Le débat actuel sur le dossier « Retraites » et notamment la prise en compte ou non des indemnités dans le calcul des pensions nous ramène à notre revendication d'une véritable réforme de la grille indiciaire, intégrant dans celle-ci les compléments de rémunération. Le rapport de Mme Moreau (2013) lançait un avertissement en ce sens aux décideurs politiques. L'augmentation de la part indemnitaire, c'est la baisse programmée du taux de remplacement de la rémunération au moment du départ en retraite. Pour FO, plus la modulation (géographique et/ou individuelle) sera développée, moins nous aurons de chance de les faire intégrer dans le traitement, favorisant ainsi la volonté des pouvoirs publics de créer un compte individuel de retraite pour les fonctionnaires voire de sortir du Code des Pensions Civiles et Militaires, le RAFP s'avérant incapable de procurer un taux de rendement interne équivalent à un régime par répartition ou assimilé.

***Pour la FGF-FO, il est urgent de sortir de cette politique aveugle d'austérité qui tous les jours paupérise un peu plus les fonctionnaires.***

***Il faut également sortir immédiatement du discours selon lequel les fonctionnaires sont des privilégiés.***

***Sur 5,2 millions d'agents publics (Etat, Territorial et Hospitalier), 2,3 millions sont en catégorie C et démarrent au SMIC.***

***Une seule solution : revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice de 5%, le rattrapage du retard sur les années suivantes et l'amélioration des grilles indiciaires.***

***Pour la FGF-FO, si le PLF 2014 devait confirmer un nouveau gel du point d'indice (la 4ème année consécutive...un triste record) et la réduction drastique des mesures catégorielles, la mobilisation sera nécessaire et incontournable !***

