FEDERATION GENERALE DES FONCTIONNAIRES
FORCE OUVRIERE
46, rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS
Tél : 01.44.83.65.55 – Fax : 01.42.46.97.80
E-mail : contact@fo-fonctionnaires.fr - Site : http://www.fo-fonctionnaires.fr

Paris, le 17 février 2014

Bilan de la deuxième réunion du groupe de travail FGF-FO sur les grilles et rémunérations du 12 février 2014

Une première réunion a été consacrée à établir un panorama des grilles, lequel a montré l'existence de grands ensembles structurant (des grilles catégorielles types) parmi une grande diversité de situations et de pratiques.

Cette deuxième qui s'est tenue mercredi 12 février avait pour objectif de mieux comprendre les revendications de congrès de la FGF-FO au travers de l'étude des principes conducteurs de la grille.

Etaient présents : SNITM, SNAMA, SNI-TPECT, PETULTEM, FO-POLE EMPLOI, FO-SIC, SNPAD, SNPTPT, FINANCES Centrale Bercy), SNICA.

Pour la FGF-F0: Claude Simoneau, Philippe SOUBIROUS

La première question que s'est posé le groupe de travail est les raisons qui conduisent à revendiquer la réforme de la grille (refonte/revalorisation).

Le tassement est le premier constat. Le rapport des bas de grilles au SMIC n'a fait que se détériorer au fil du temps réduisant les écarts entre les pieds de corps et les échelons sommitaux. Les bornages catégoriels par rapport au SMIC sont considérablement détériorés :

LES COEFFICIENTS D'EMPAN - RAPPORT AU SMIC

<table>
<tr><th>L'évolution du début de carrière du A type par rapport au SMIC 1981-2009</th><th>Courbe

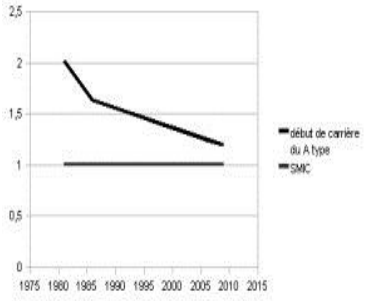
A type/SMIC</th><th>SITUATION EN 2014

C indice C-2015</th></tr>
<tr><td>2,02 SMIC en 1981

1,63 SMIC en 1986

1,25 SMIC en 2006

1,20 SMIC en 2009

1,18 SMIC en 2014</td><td> 
</td><td><table>
<tr><th>Catégorie</th><th>Début</th><th>Fin</th></tr>
<tr><td>C</td><td>x 1,04</td><td>x 1,44</td></tr>
<tr><td>B</td><td>x 1,05</td><td>x 1,82</td></tr>
<tr><td>A</td><td>x 1,18</td><td>x 3,12</td></tr>
<tr><td>A+</td><td>x 1,46</td><td>x 4,28 (HEE)</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

Au sujet du SMIC, il a été souligné qu'intégrer les primes dans l'examen des rémunérations rattrapées par l'évolution du SMIC (et non regarder le seul traitement indiciaire perçu) avait pour conséquence de désindexer donc de geler à terme la totalité de la grille.
En effet, la grille est un ensemble cohérent. L'écart au SMIC implique le maintien d'un rapport entre les bas et haut de grille.

Les coefficients d'empan des grilles-types (rapport pied de corps/indice terminal) sont réduits et écartés d'autant plus que les grades fonctionnels ont déplafonné le A type :

Catégories	2015		
C	462/321	→	1,44
B	562/326	→	1,72
A	963/365	→	2,63
A+	1320/452	→	2,92

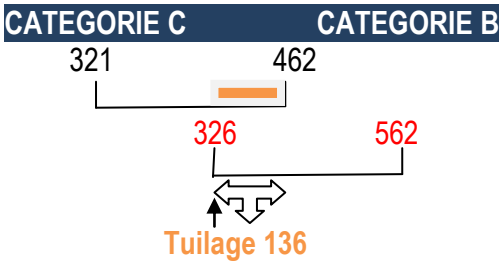
Le groupe de travail a travaillé autour de ces indicateurs que sont le rapport au SMIC et le coefficient d'empan. Toutefois, la grille étant une masse de points distribués dans le temps, la répartition des points en indices selon un rythme imposé dans des grades ou des classes, sensibles aux conditions d'avancement, détermine les possibilités réelles d'évolution du traitement au cours de la carrière.

LE TUILAGE

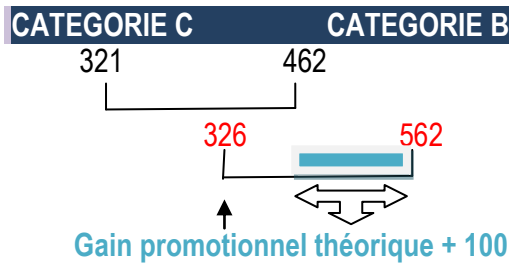
La FGF-FO propose donc un nouvel indice créé pour apprécier l'attractivité théorique des grilles catégorielles : L'indice d'attractivité

- le tuilage traduit les points d'indice communs entre deux catégories
- le gain promotionnel traduit la progression de carrière générée théoriquement par un changement de catégorie : sous la forme d'un ratio indices communs/perspectives indiciaires dans le nouveau corps
  NB : ne sont pas pris en compte les conditions d'ouverture aux promotions de corps.

1. Il part du tuilage, c'est-à-dire le nombre de points communs entre deux catégories :



2. Il prend en compte le gain promotionnel théorique, c'est-à-dire le nombre de points entre le sommet du corps d'origine et celui d'accueil



3. **L'indice d'attractivité** est établi sur la base du rapport :

Gain promotionnel/Tuilage : exemple : de C en B $\frac{100}{136}$ = **0,73**

UNE ATTRACTIVITE ECHELLE 6/1er GRADE DU NES QUASI NULLE

Cet indicateur permet, a fortiori, de constater une dégradation de l'intérêt d'une promotion de C en B sauf très tôt dans la carrière. Le faible écart entre l'indice terminal de l'échelle 6 : 462 et celui du premier grade du NES B : 486, le confirme.
Les vitesses d'avancement entre ces grades ne font pas véritablement la différence.
Calculer l'indice d'attractivité entre eux : gain (+24), tuilage (136) nous rapproche de 0.
24/136=0,17.

Ce tableau qui résume les indices d'attractivité entre les catégories démontre, plus qu'un dérèglement, la volonté de confondre catégorie C et B au point de ne pas rendre intéressant (d'un point de vue indiciaire) le passage de l'une à l'autre.
L'indice B/A est aussi inquiétant pour autant qu'il paraisse satisfaisant. L'écart fin de corps/fin du 1er grade est de 96 points (658-562). Le A-type vient d'être réformé dans le cadre du CIGEM et le B-type avec le NES-B ; le C également. Le risque serait qu'un plafond de verre soit créé entre B et A. la DGAFP ne cache pas son envie de faire de la promotion de corps une exception.

Inintéressant de C en B ; impossible de B en A ; sans parler de A en A+, chasse gardée des grands corps d'état…

	Tuilage	Gain promotionnel	Indice d'attractivité
C/B	-136	+100	**0,73**
B/A	-197	+401	**2,03**
A/A+	-511	+538 (HEE)	**1,05**

Les pentes de carrière doivent être revues pour rendre profitables les promotions de corps de C en B. Les promotions de B en A doivent être garanties, contrairement à une situation actuelle qui pénalise les catégories B et C.

La grille UIAFP FO-2000 reproduisait l'architecture générale de la grille indiciaire par catégorie et grade, telle que les statuts l'organisaient globalement à la fin des années 90. Tout en procédant à des fusions au sein des 3 catégories (notamment en C).
Depuis, avec l'apparition notamment du NES « B » et du CIGEM des attachés (voire GRAF du corps des administrateurs civils) une logique de corps à 3 grades a émergé.
Ce troisième grade est toujours en débat parce qu'il constitue un obstacle supplémentaire pour dérouler une carrière dans un corps mais, et plus encore, parce que son accès est fortement conditionné à l'occupation d'emplois fonctionnels où à des parcours de carrière particuliers. C'est pourquoi, la FGF-FO persiste dans son refus d'une fonction publique d'emploi et considère que l'accès au troisième grade doit également être possible par tableau d'avancement notamment du fait de l'allongement de la durée d'assurance (de 37,5 années à 43) et du recul du départ en retraite(60/62ans)

L'EFFET STRUCTURE TRADUIT LA CARRIERE

La question de la structuration interne des corps en grades dépend certes des missions propres à chaque corps (concept qui a bougé avec les fusions) mais avant tout des modalités et possibilités d'avancement sans oublier le gain indiciaire effectif procuré.

Le tableau ci-dessous montre que plus la carrière est plate (NES B), plus la part du premier grade est grande. Au-delà des différences de pyramidages entre catégories, une réflexion est à mener sur le niveau de recrutement de chaque catégorie et le traitement attendu.

La répartition des points entre les grades de chaque catégorie tenant compte de l'empan propre à leur grille et au gain promotionnel illustre le poids de chaque grade dans le corps selon l'indice sommital:

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Catégorie A+
1er grade	78%	86%	68%	60%
2ème grade	82%	91%	81%	84%
3ème grade	87%	100%	100%	100%
4ème grade	100%			

Sachant que les pieds de grade sont établis selon les rapports actuels. (N'étant pas occupés, ces indices sont théoriques et utiles pour l'échelonnement du grade).

La FGF-FO défend l'idée d'une rémunération au diplôme (modulo les responsabilités et technicités acquises en cours de carrières) contre une rémunération à la valeur économique ou sociale du travail (telle mission valant plus qu'une autre).

A partir de ce postulat, il conviendra d'établir des bornages pertinents (par rapport au SMIC et en termes de gain global). C'est entre autres l'enjeu de l'intégration d'une part des primes et indemnités dans le traitement.

La prochaine réunion du groupe de travail portera sur l'indemnitaire dans l'objectif d'approcher une meilleure connaissance et compréhension des primes et indemnités pour comprendre ce qui pourrait être intégré.

JE NOUS TOUS AVEC FO! SERVICE PUBLIC