



# Salaires et carrières des fonctionnaires: il faut que ça change !

**« Non, les salaires des fonctionnaires ne sont pas une « charge » qu'on peut impunément raboter ... »**

La fonction publique est la réponse pertinente aux défis de notre temps, attaquer ses personnels comme le fait le gouvernement actuel en baissant leurs salaires, en dégradant leurs carrières et leurs conditions de travail et en méprisant leur parole, c'est mettre en péril l'avenir du pays.

On ne compte plus les mesures négatives prises depuis l'entrée en fonction du gouvernement Philippe, cette publication fait le point sur les dernières annonces.

Non, les salaires des fonctionnaires ne sont pas une charge qu'on peut impunément raboter. Comment recruter les personnels sociaux, les enseignant-es, les infirmier-es, les magistrat-es dont la France a besoin si les carrières de la fonction publique décrochent comme elles le font en ce moment ? Comme tous les salarié-es, les fonctionnaires produisent des richesses, ils et elles ont droit à une juste rémunération en retour.

Non, la précarité à vie n'est un horizon ni inéluctable ni désirable où, soumis à la pression, on « libèrerait ses énergies ». Nous exigeons un plan de titularisation des trop nombreux contractuel-les, près d'un million de personnes, qu'on maintient dans une précarité indigne de notre pays.

Non le statut n'est pas un carcan qu'on peut impunément détruire. Parce que les fonctionnaires savent les ravages que font l'individualisation des rémunérations et les dérives néo managériales, ils exigent que leurs droits collectifs soient confortés, c'est la garantie d'un service public efficace. La fonction publique de carrière est ce qui a été construit historiquement pour que les fonctionnaires, qui sont au service de l'intérêt général, n'aient pas à négocier de gré à gré leur augmentation de salaire ou tout autre élément avec leur supérieur hiérarchique direct. Qui osera dire que la probité, le désintéressement et le sens du service public que cela permet sont archaïques ?

**Mal payés, méprisés, précarisés : ASSEZ !**



Que se passe-t-il au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ?

| Baisses du pouvoir d'achat   | Mesures neutres : ni hausse ni baisse  | Augmentations du pouvoir d'achat  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• surcotation retraite : - 0,27% du traitement brut</li> <li>• inflation :- 0,1% chaque mois sur 2018 (estimation)</li> <li>• selon les situations, jours de carence : 1/30<sup>e</sup> du salaire mensuel prélevé au premier jour de chaque arrêt maladie</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gel de la valeur du point d'indice</li> <li>• Compensation CSG (baisses à prévoir pour certaines situations particulières)</li> </ul> | <p>Selon la situation, promotions, progressions d'échelon (en moyenne, moins d' 1 fonctionnaire sur 3 change d'échelon, de grade ou de corps sur une année)</p> |

Seules les mesures de carrière permettent donc à quelques uns de limiter la perte de pouvoir d'achat, détournant la notion de carrière censée reconnaître la montée en compétences ou en responsabilités. Pour la majorité des fonctionnaires, janvier 2018 ressemblera aux débuts d'année depuis 2010 exception faite de 2017 : la baisse est encore au programme. Et en cumulé depuis 2010 elle atteint désormais 9% ! Les baisses sont partiellement compensées par la GIPA, mais à l'image de celle concernant la période 2012-2016 qui ne sera pas sur les payes avant le début de 2018, elle est versée avec un énorme retard.

**Les salaires du public augmentent moins vite que ceux du privé.**

**De plus,**

- l'âge moyen des agents est de 43,2 ans contre 40,9 dans le privé. En 5 ans, cet âge moyen des agents a augmenté d'un an. Les salariés de la Fonction Publique sont donc plus anciens dans leurs carrières, cela joue à la hausse sur la moyenne des salaires du public.
- Les qualifications des agents, pas toujours reconnues à leur juste valeur, augmentent avec la technicité de plus en plus grande des métiers de la Fonction Publique. La part des catégories A continue d'augmenter, avec + 0,6% en 2015, elle est désormais de 34,5% de l'ensemble des titulaires. Les catégories B reculent de 0,4%, les C de 0,3%. 75,8% des agents territoriaux sont en catégorie C. Cela joue aussi à la hausse sur les moyennes des salaires. Ainsi, lorsqu'on compare des catégories d'emploi (les cadres par exemple), le public décroche encore davantage.

**GIPA et compensation CSG : c'est bien le moins !**

La hausse de 1,7 point de CSG sera compensée quasi strictement grâce à une suppression de cotisations dont la CES (contribution exceptionnelle de solidarité, 1% du traitement) et la création d'une indemnité. Cependant, on est loin de la promesse Macron d'augmenter le pouvoir d'achat à cette occasion.

Par ailleurs, la GIPA (Garantie individuelle de pouvoir d'achat) est reconduite : il s'agit d'une indemnité versée à tous les fonctionnaires dont l'évolution du traitement brut sur une période de 4 ans, 2012-2016, aurait conduit à une baisse du pouvoir d'achat. La GIPA est donc calculée en fonction d'un taux d'inflation moyen sur la période. Il n'y a pas besoin de la demander. En l'attente de la parution du décret et de l'arrêté la reconduisant, elle ne devrait pas être versée avant décembre 2017 ou les premiers mois de 2018, retard que nous avons dénoncé.

Salaires moyens et médians en France en 2015

| 2015                             | Ensemble<br>Fonction Publique    | FPE (Etat)                       | FPT<br>(Territoriale)            | FPH<br>(Hospitalière)            | Privé                            |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>Salaire net mensuel moyen</b> | <b>2 219 €</b><br>(+14 €/+0,6 %) | <b>2 495 €</b><br>(+18 €/+0,7 %) | <b>1 891 €</b><br>(+14 €/+0,7 %) | <b>2 239 €</b><br>(+16 €/+0,7 %) | <b>2 249 €</b><br>(+23 €/+1 %)   |
| <b>Salaire net médian</b>        | <b>1 970 €</b><br>(+13 €/+0,6 %) | <b>2 295 €</b><br>(+19 €/+0,8 %) | <b>1 708 €</b><br>(+20 €/+1,2 %) | <b>1 892 €</b><br>(+11 €/+0,6 %) | <b>1 795 €</b><br>(+12 €/+0,7 %) |



# PPCR, la dynamique enrayée

Le cycle de discussions PPCR, « parcours, carrière et rémunérations », engagé par le précédent gouvernement, n'a pas débouché sur un accord majoritaire mais ses principales dispositions ont été mises en application à travers une série de décrets.

Le gouvernement a annoncé le report de 12 mois de la mise en œuvre de PPCR.

Concrètement :

1. toutes les mesures entrées en vigueur avant cette date seront appliquées : ce qui est pris n'est plus à prendre, la FSU a bien fait d'arracher cet accord salarial au précédent gouvernement, des revalorisations ont été faites, la réorganisation des carrières a permis des avancements accélérés et a par exemple permis la création d'un 3<sup>e</sup> grade pour les professeurs des écoles, les certifiés et assimilés, cela sera bien mis en œuvre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2017. Les taux d'accès aux nouveaux grades ainsi que les ratios de promotion ne sont pas concernés par ce report.
2. les mesures qui étaient prévues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 seront décalées de 12 mois et donc mises en œuvre d'ici 2021 et non 2020. Le transfert primes points et les revalorisations indiciaires prévues initialement au 1<sup>er</sup> janvier 2018, au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le passage en catégorie A des personnels sociaux prévu initialement au 1<sup>er</sup> février 2018, la création de nouveaux échelons terminaux comme le dernier échelon du 2<sup>e</sup> grade des catégories A (dont le dernier échelon de la hors classe des PE, certifiés et assimilés) prévu initialement en 2020 : toutes ces mesures sont décalées d'un an.

C'est un coup de canif dans la parole de l'Etat. C'est inacceptable car le calendrier de PPCR était déjà trop étalé. De plus, ce sont surtout les catégories C, donc les plus faibles salaires, qui en 2018 ne seront pas augmentés, encore une fois le gouvernement s'attaque en priorité aux plus faibles. C'est inacceptable car le passage en catégorie A des personnels sociaux représentait déjà une reconnaissance trop tardive et insuffisante de leur qualification.

Symboliquement, s'attaquer à PPCR c'est attaquer deux grandes nouveautés positives que la FSU a arrachées : pour la première fois depuis très longtemps, l'administration acceptait d'ouvrir le dossier salarial pour l'ensemble de la fonction publique en même temps. Surtout, PPCR abordait ce sujet en priorité

par des mesures sur les grilles de salaires (déroulés de carrière, ajouts de points d'indice, création de nouveaux grades) et sur la valeur du pont d'indice, alors que jusqu'à présent ce dossier était traité, quand il l'était, administration par administration, et donc principalement par la création ou l'augmentation des régimes indemnitaires. Pour la FSU, c'est cette méthode de discussion d'ensemble et principalement sur l'indiciaire qu'il faudrait aujourd'hui reprendre pour aller plus loin que PPCR.



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## PPCR : lettre au premier ministre

Monsieur Edouard PHILIPPE  
Premier Ministre

Les Lilas le 20 octobre 2017

Monsieur le Premier Ministre,  
Lors du rendez-vous salarial du 16 octobre dernier, le Ministre de l'Action et des Comptes Publics a annoncé le report d'un an de l'ensemble des mesures 2018 issues du protocole « Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations ».

Cette décision est inadmissible pour la FSU.

Si elle devait être mise en œuvre, elle constituerait une rupture de confiance dans la parole de l'État et augurerait mal d'un dialogue social de qualité. Pour la FSU, cela serait un très mauvais signal envoyé aux personnels dont l'engagement au service de l'État, des collectivités territoriales et dans les hôpitaux n'est pas à démontrer et constitue une richesse essentielle pour la France, pour chacune et chacun.

Un tel report contribuerait à dégrader de nouveau le pouvoir d'achat des agent.e.s, déjà mis à mal par l'annonce d'un nouveau gel de la valeur du point d'indice.

Cette décision revient en effet à remettre en cause la nécessité de revaloriser les carrières de la Fonction publique.

Pour la FSU, le protocole « Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations » constitue un premier pas dans l'amélioration des carrières et de la reconnaissance des qualifications et de l'investissement des personnels. Alors que le pouvoir d'achat des agent.e.s n'a cessé de se dégrader les dernières années, les agent.e.s de la Fonction publique ont besoin d'être conforté-es dans leur rôle et leurs missions. Décider de décaler ce calendrier est une mesure totalement incomprise.

Cette décision, si elle était maintenue, est non seulement injuste mais également inefficace. En effet, qui peut croire que cette mesure nuirait au redressement des finances publiques ?

Pour toutes ces raisons, Monsieur le Premier Ministre, la FSU vous demande, une nouvelle fois, solennellement, de revenir sur cette décision.

Je vous prie de croire, Monsieur le Premier Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Bernadette Groison  
Secrétaire Générale



# Défendons d'autres choix

## D'autres choix budgétaires

La Fonction Publique, ses usagers et ses agents doivent passer avant les intérêts des riches. Or, la politique d'austérité salariale qui réduit la dépense publique est à mettre en regard avec d'autres mesures comme la réforme de l'ISF et de la fiscalité sur le capital : on prend aux fonctionnaires pour redonner au monde de la finance. Les services publics dont la France a besoin nécessitent d'autres choix.

## Une retraite solidaire

Emmanuel Macron a annoncé son intention de réformer le système de retraites en créant un système qui s'inspire des retraites à points ou par « comptes notionnels ». Avec un tel système, les pensions baisseraient, l'incertitude sur ce que chacun toucherait augmenterait. Par ailleurs, c'est l'ensemble de la carrière qui définirait le montant de la pension perçue. Or, pour les fonctionnaires, il s'agirait d'un recul par rapport au calcul en pourcentage du dernier traitement perçu 6 mois avant le départ en retraite qui est une forme de « compensation » de la faiblesse du traitement de départ, à qualification égale, dans la fonction publique. La notion même de carrière, où la compétence du fonctionnaire et donc sa rémunération, progresse, serait attaquée.

## Pour un plan de titularisation

Le recours au contrat est théoriquement une exception au principe de recrutement des fonctionnaires. Pourtant, plus d'un agent de la fonction publique sur 5 est contractuel, soit près d'un million de personnes ! Cette part augmente de 0,2% par an depuis 4 ans, et ce malgré la politique dite de « déprécarisation » qui ouvre l'accès à des concours et examens professionnels « réservés » censés résorber une précarité qu'on ne cesse d'alimenter en amont.

On peut entendre que sur certaines missions temporaires (besoins saisonniers par exemple) ou très spécifiques, l'administration recoure au contrat. Mais dans la plupart des cas, ce recrutement vise à répondre à des besoins permanents du service public c'est inacceptable. Parfois, il n'existe pas de contrat destiné à assurer les fonctions correspondantes à un métier, la revendication porte alors sur leur création c'est le cas avec les AESH (accompagnement des élèves en situation de handicap).

Par ailleurs, 198000 personnels sont en « contrat aidé ». L'Etat employeur devrait assurer formation et accompagnement devant déboucher sur une qualification reconnue, mais il néglige souvent cet aspect. La suppression brutale de ces contrats à la rentrée 2017 a conduit à ce que certains personnels déjà dans une situation précaire, se retrouvent sans solution ni perspective.

## Femmes hommes : égalité maintenant !

Dans la Fonction Publique, le salaire net mensuel des femmes est inférieur en 2015 de 13,1 % (13,3% en 2014) à celui des hommes. Cet écart est certainement moindre que dans le secteur privé (18,5%), il n'en est pas moins inacceptable.

La FSU agit concrètement dans toutes les CAP pour corriger les inégalités, en particulier au moment des avancements ou des promotions.

## Améliorer les conditions de travail

Des moyens doivent être donnés aux CHSCT et leurs recommandations doivent être suivies.

Le jour de carence, qui consiste à prendre un trentième de salaire au premier jour de l'arrêt maladie, constitue une nouvelle atteinte aux droits des fonctionnaires alors que dans le privé plus de deux tiers des entreprises ne l'appliquent pas. Réduire les absences passe en réalité par une politique d'amélioration des conditions de travail.



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**