

# La grille indiciaire

## La grille des rémunérations : un enjeu fort

Conçue à la Libération pour garantir aux agents publics un déroulement de carrière s'accompagnant d'une progression de leur pouvoir d'achat, la grille a constitué un outil puissant d'unification et de transparence pour la carrière et la rémunération des agents de l'Etat et des collectivités. Elle établit un classement des emplois en fonction des niveaux de recrutement, eux-mêmes assis sur les niveaux reconnus de qualification. A chaque niveau de recrutement (et donc de qualification), elle offre un espace indiciaire comparable à tous les agents de la Fonction publique.

Ainsi, le salaire de chacun est le résultat d'une opération simple : la multiplication de la valeur du point d'indice par le nombre de points détenus en fonction du grade et de l'échelon dans le corps d'appartenance. A ce traitement indiciaire, il faut ajouter la part indemnitaire pour obtenir le salaire effectivement perçu par chacun. Jusqu'à la fin des années 1990, cette part indemnitaire était à la fois relativement faible et largement forfaitisée; elle n'induisait pratiquement pas de variations individuelles, à situation statutaire égale.

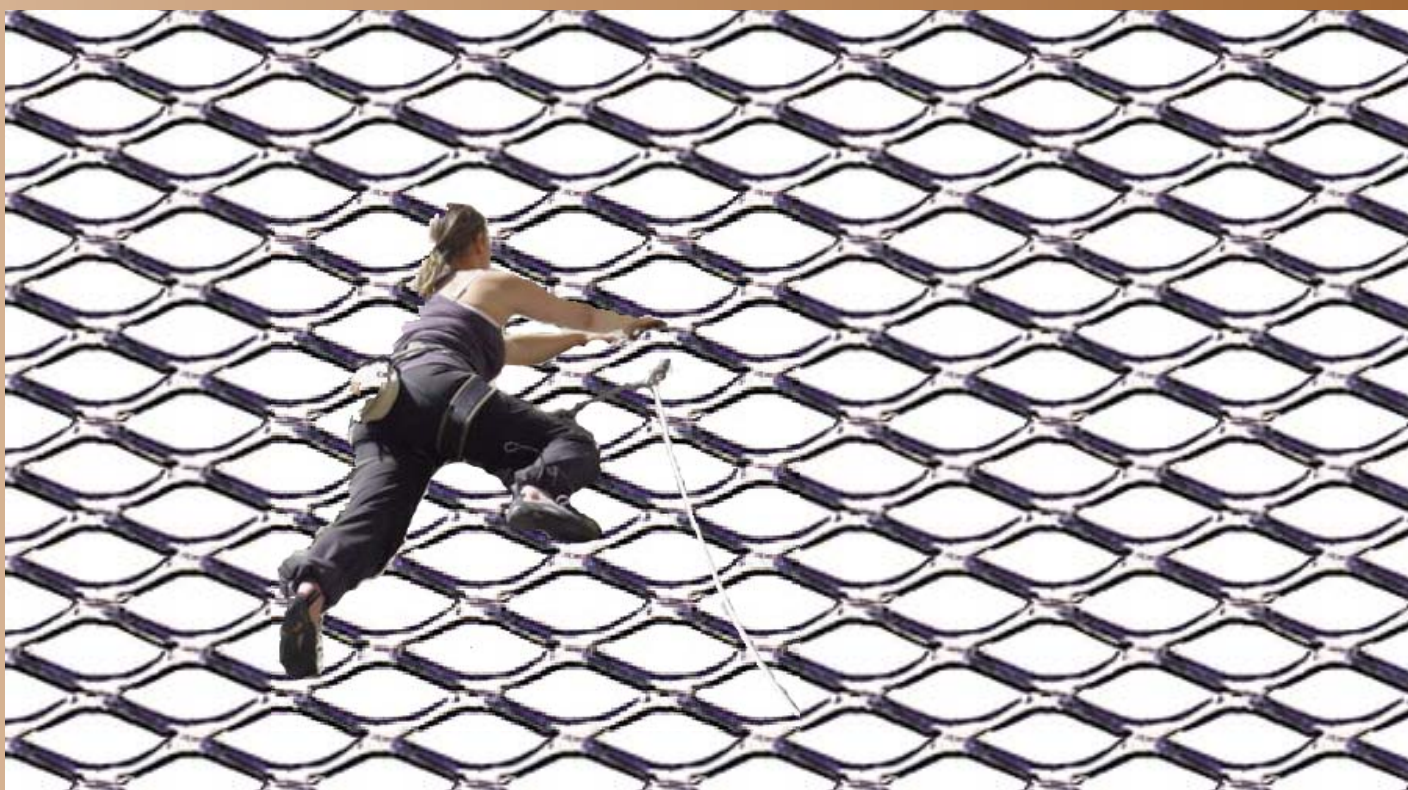
Evidemment, le caractère égalitaire d'un tel dispositif est insupportable à l'idéologie libérale, qui prétend ne s'intéresser qu'à la promotion de l'individu et pour laquelle tout ce qui constitue des repères collectifs est à proscrire absolument.

Mais l'attachement à ce dispositif demeurant élevé chez les fonctionnaires et même au-delà, le gouvernement et ses conseillers privilégient des stratégies de contournement à une attaque frontale.

Ainsi plusieurs leviers sont utilisés conjointement pour vider la grille de sa substance tout en faisant mine de la préserver :

- c'est tout d'abord le choix délibéré de faire évoluer la valeur du point d'indice moins vite que les prix à la consommation, voire de la bloquer ;
- la conséquence assumée de ce choix est un rétrécissement mécanique des carrières. En effet, la valeur du point évoluant moins vite que le SMIC, celui-ci rattrape périodiquement le salaire minimum de la Fonction publique. Les indices planchers sont alors relevés pour rester au niveau du SMIC, mais pas les indices intermédiaires et terminaux ;
- mais le plus puissant levier réside dans la politique indemnitaire. La part des primes dans le traitement global ne cesse d'augmenter, sous l'effet conjugué de la dévalorisation continue du salaire indiciaire et du choix politique de privilégier l'indemnitaire. Surtout, depuis le début des années 2000 la part indemnitaire est conçue pour offrir des variations individuelles considérables en fonction de « la manière de servir ».

L'objectif d'une telle politique est clair. Il s'agit, en réduisant les garanties collectives constitutives de la grille, de privilégier des stratégies individuelles - au demeurant largement illusoires - pour briser les solidarités. Avec d'autres, le SNASUB nourrit des perspectives plus ambitieuses pour la Fonction publique et ses agents.



# La grille au coeur de la Fonction publique

## La grille est un des fondements de la Fonction publique et notamment de son unité

A la Libération fut établi, afin de revaloriser les traitements de façon équitable et ordonnée, un éventail théorique des emplois ouvert de 1 à 8. Les emplois furent classés en fonction des indices d'une grille unique, le gouvernement fixant les indices extrêmes de chaque corps et de chaque grade par décret, les indices intermédiaires étant fixés par arrêté interministériel. Cette unité permet de situer les corps et grades, ainsi que leurs rémunérations, les uns par rapport aux autres en leur attribuant un «indice brut» (IB).

En unifiant les grilles de rémunération, il s'agissait de marquer l'unité de la fonction publique.

Mais plusieurs facteurs ont conduit à un affaiblissement de cette nouvelle norme commune :

- le développement des primes, et des échelles-lettres (sortie de l'échelle pour les rémunérations les plus élevées) ;
- l'introduction d'un «indice de rémunération» distinct, l'indice nouveau majoré (INM) plus élevé que l'indice brut en bas de la hiérarchie afin de rattraper l'évolution du SMIC, moins élevé au-delà afin de limiter «par le haut» l'amplitude des carrières en termes de rémunération. L'échelle des indices majorés (INM) est beaucoup plus réduite que celle des indices bruts.

L'éventail des traitements pour les indices chiffrés était de 1 à 20 en 1914, de 1 à 6,5 en 1950, de 1 à 6,7 en 1968 et en 1970

de 1 à 5. L'écart passe au début des années 80 de 1 à 5,42. Il est aujourd'hui légèrement supérieur à 3.

## L'écrasement des amplitudes de carrière

Cette contraction par rapport aux rémunérations les plus élevées n'est pas en soi une mauvaise chose. Mais la revalorisation nécessaire des rémunérations des agents les moins bien payés n'est pas répercutée tout au long de la hiérarchie.

Ni les indices de début ni les amplitudes indiciaires des grades et corps ne sont revalorisés.

La revalorisation en INM en début de catégorie C entérine l'évolution du SMIC, évitant d'utiliser ou de prolonger l'artifice d'une indemnité différentielle, bien souvent employé. La fusion des échelles 2 et 3 (avec + 13 points en début de carrière) s'inscrit dans cette logique.

La revalorisation en INM permet aussi de ne pas répercuter les effets de l'augmentation du SMIC, indexé sur les prix, tout au long de la hiérarchie.

D'où une «smicardisation» : les débuts de carrière dans toutes les catégories se rapprochent du SMIC (l'indice minimum est l'INM 295 depuis le 1er janvier 2011). Ni les indices terminaux ni les amplitudes indiciaires des grades et corps ne sont revalorisés.

Et les amplitudes de carrière se resserrent ainsi de plus en plus : ainsi, en catégorie C, l'amplitude de carrière est passée depuis le 1er janvier 1998 de 83 points en Echelle 2 (E2) et de 94 points en E3 à 60 points dans la nouvelle échelle issue de la fusion E2 et E3 ; en E4, de 103 points à 73 ; en E5, de 124 points à 95.

## La smicardisation de la fonction publique

Un agent de catégorie A débute aujourd'hui à 1,2 fois le SMIC, contre 1,75 en 1983 : il débute au niveau où débutait un agent de catégorie B en 1983.

De même, les B débutent aujourd'hui au niveau des C de 1983, c'est-à-dire très légèrement au-dessus du SMIC. Le premier échelon de l'actuelle grille B (INM 297) représente 1,02 SMIC. Le premier échelon de la future grille B (INM 310) représente 1,07 SMIC.

En 1999, l'INM minimum 251 correspondait au SMIC. En 2011, l'INM 295 de début correspond toujours au SMIC !

### Requalifier les emplois à la hauteur des tâches réalisées

Ainsi, alors que les missions de catégorie C sont de plus en plus

confiées à des précaires ou abandonnées, les personnels de catégorie C et B sont appelés à accomplir des tâches de plus en plus complexes, allant souvent très au-delà de la définition statutaire de leurs missions.

**La politique de désindexation des salaires par rapport aux prix, inaugurée en 1982, a considérablement fait baisser le pouvoir d'achat.**

### Les salaires

La légère progression apparente cache un recul, puisque le point d'indice a perdu de sa valeur en pouvoir d'achat : le sommet du C (échelon exceptionnel E6) ne représente plus que 148% du Smic contre 165% en 1999.

*C'est pourquoi nous demandons le retour à l'indexation des salaires sur les prix.*

### Le SNASUB-FSU revendique :

- un véritable repyramidage des emplois par la reconnaissance des qualifications et non par la disparition des missions de service public,
- pour chaque catégorie (AENES, ITRF, Bibliothèques) un corps en catégorie C à trois grades commençant à l'échelle 4 revalorisée.

Pour le SNASUB, le volet statutaire de l'amélioration des carrières (reclassement, avancement, promotion, déroulé de carrière...) ne peut être déconnecté de l'exigence d'augmentation générale des salaires et donc de reconstruction de la grille de rémunération.

# La grille au coeur des rémunérations

## L'importance de la grille est amoindrie de trois points de vue :

- par la progression de la part indemnitaire dans la rémunération ;
- par la compression des carrières ;
- par la non revalorisation du point d'indice.

## GIPA (Garantie individuelle de pouvoir d'achat)

Avec ce dispositif, les fonctionnaires qui ont vu leur salaire progresser moins vite que l'indice des prix sur une période de 4 ans se voient octroyer une indemnité égale à la différence constatée. Cela concerne essentiellement les agents bloqués en fin de grade, mais aussi des fonctionnaires de catégorie C dont le gain indiciaire par franchissement d'un échelon est inférieur à l'évolution des prix. Sur 4 ans, rares sont les fonctionnaires qui n'auront pas gravi un

échelon, sauf ceux en fin de grade. Ce dispositif est l'aveu que ce gouvernement entend en finir avec le principe de la carrière. Désormais les avancements d'échelon, voire de grade, n'assureraient même plus le seul maintien du pouvoir d'achat : le gravisement des échelons, plus la GIPA, ne feraient que maintenir pendant toute la durée de la carrière le pouvoir d'achat indiciaire initialement acquis à l'entrée dans le corps.

Pour le calcul de la GIPA au titre de 2010, c'est une inflation de 6,2 % qui est prise en compte (contre 7,9 % pour la GIPA au titre de 2009).

## La politique indemnitaire

Le développement de l'indemnitaire attaque frontalement la grille des rémunérations.

La politique de baisse des traitements passe par la baisse des traitements indiciaires et par l'accroissement de la part des primes, au détriment de la protection sociale.

Le développement de la part indemnitaire de la rémunération correspond à une logique d'individualisation opposée à celle des corps : emploi plus que carrière.

Au-delà, le développement de l'indemnitaire se situe clairement dans le cadre d'une contractualisation généralisée, y compris des emplois de fonctionnaires : ceux-ci pourraient devenir des contrats de mission, de deux ou trois ans par exemple ; on voit nettement dans ces réformes

et projets l'influence de la fonction publique territoriale. Les élus parlementaires sont d'abord des élus locaux, et la fonction publique qu'ils connaissent le mieux c'est la territoriale, sur laquelle ils veulent avoir la haute main, notamment au niveau du recrutement.

Contre le salaire « au mérite » insidieusement introduit dans nos rémunérations par la modulation indemnitaire et la mise en place de la Prime de fonctions et de résultats, le SNASUB-FSU revendique :

- l'alignement des indemnités sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués ;
- la transparence des modalités d'attribution ;
- la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans le traitement indiciaire.

DOSSIER

CONVERGENCES

## Revalorisation ... pour arriver au SMIC Valeur du point d'indice

Le décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010, (JO du 8 juillet 2010), porte majoration, à compter du 1er juillet 2010, de la valeur de l'indice de base de la Fonction publique de 0,5 %. En conséquence, son montant est égal à 55,5635 € à compter de cette date (au lieu de 55,1217 € depuis le 1er octobre 2009).

**Soit désormais une valeur brute mensuelle du point de 4,63 €.**

Rappelons que la valeur du SMIC a été majorée de 1,6 % par le décret n° 2010-1584 du 17 décembre 2010, (JO du 18 décembre 2010), à compter du 1er janvier 2011 (soit un montant brut horaire de 9 € et brut mensuel de 1365 €).

La valeur du point d'indice a augmenté de 0,5 % en 2010, elle est gelée pour 2011.

**C'est la poursuite et l'amplification de la politique d'austérité salariale.**

La valeur du point brut indiciaire annuel est depuis le 1er juillet 2010 de 55,5635 euros soit 4,6303 euros bruts par point et par mois.

En net mensuel, la valeur du point (MGEN déduite) est de :

- 3,86 euros en zone d'indemnité de résidence à 3 %
- 3,79 euros en zone d'indemnité de résidence à 1 %
- 3,74 euros en absence d'indemnité de résidence (Zone 0 %)



**La perte de valeur du point d'indice est, avec l'écrasement des carrières, un facteur essentiel de la perte de pouvoir d'achat.**

# La grille au coeur des carrières

La Fonction publique française est une fonction publique dite « de carrière ». Recruté dans un corps, le fonctionnaire a droit à un déroulement de carrière qui est censé lui garantir une progression de son pouvoir d'achat au fur et à mesure qu'il acquiert de l'ancienneté, et donc de l'expérience.

C'est le statut de chaque corps qui définit l'espace indiciaire dans lequel celui-ci s'inscrit, scandé par des échelons éventuellement répartis entre plusieurs grades. Il détermine également le rythme suivant lequel s'opèrera le passage d'un échelon au suivant, en fixant une durée maximum (passage à l'ancienneté) et minimum (passage au « grand choix », « petit choix », réduction d'ancienneté ...) de stationnement à chaque échelon.

Le passage à un échelon supérieur génère un gain indiciaire qui se traduit par une progression de pouvoir d'achat, ... à condition que la valeur du point d'indice évolue au moins aussi vite que l'indice des prix.

Et c'est là que le bât blesse. Depuis des années, la valeur du point augmente nettement moins (quand encore elle augmente) que les prix à la consommation, par choix politique délibéré. Cela entraîne une double conséquence.

Tout d'abord, cela rend la fonction publique de moins en moins attractive du fait d'une paupérisation continue de ses agents. Surtout, c'est la négation même du principe de carrière. Certes la grille est conservée ; certes le gravisement des échelons se traduit toujours par une

progression indiciaire ; mais le gain de pouvoir d'achat généré à l'instant du passage à l'échelon supérieur est rapidement grignoté du fait du décrochage de la valeur du point d'indice par rapport aux prix.

L'écart compris entre l'indice de début et l'indice terminal d'un corps constitue l'amplitude de carrière de ce corps. Si l'indice terminal représente, par exemple, 1,8 fois l'indice de début, le pouvoir d'achat du fonctionnaire en bout de carrière devrait être supérieur de 80% à celui qu'il avait au moment de son recrutement. Or, à cause de la dévalorisation du point d'indice, ce n'est plus vrai. Ainsi l'amplitude réelle de carrière est-elle devenue beaucoup plus étroite que l'amplitude théorique indiquée par le statut du corps.

**La valeur du point d'indice évolue moins vite que les prix et le passage d'échelon permet à peine de conserver le pouvoir d'achat de début de carrière**

On approche d'une situation dans laquelle le passage à l'échelon supérieur ne permet que de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis l'arrivée dans l'échelon précédent. **Dans un tel contexte, le déroulement de la carrière (le franchissement des échelons successifs) ne permet guère mieux que de conserver jusqu'à l'âge de la retraite le pouvoir d'achat initialement acquis au moment de l'entrée dans le corps.**

L'instauration de la GIPA (voir ci-dessus page 11) entérine de manière éhontée cet état de fait.

C'est la négation des principes qui ont présidé historiquement à l'élaboration de la grille, et le discours gouvernemental qui prétend préserver le droit à la carrière relève de l'escroquerie verbale.

## Vers la fonction publique d'emploi ?

Au lieu de faire un choix clair entre la fonction publique de carrière et la fonction publique d'emploi, le gouvernement, qui préfère très certainement la fonction publique d'emploi, jure ses grands dieux qu'il ne touchera pas à la fonction publique de carrière, et même qu'il y est attaché. C'est donc plutôt une stratégie de contournement qu'il a mise en place

Le principe de la carrière est remis en cause, généralement de façon indirecte, à travers un certain nombre de dispositions managériales, comme le profilage des postes, qui tendent peu ou prou à supplanter l'idée que le fonctionnaire a vocation, dans le cadre du statut particulier du corps auquel il appartient, à assurer un certain nombre d'emplois.

### Du rapport Silicani à la proposition de loi Mancel

Ses propositions sont en cohérence avec la politique actuellement suivie.

Le recours au contrat, à côté du statut, y est présenté comme indispensable pour satisfaire aux principes d'adaptabilité et de continuité du service.

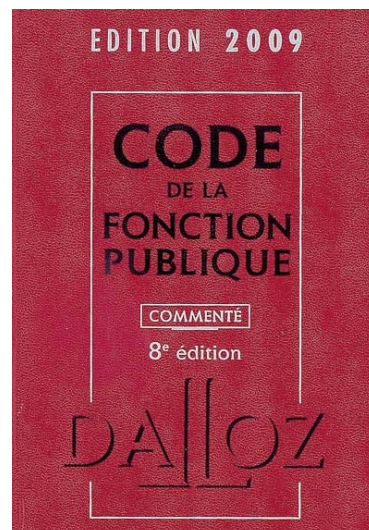
Il est proposé que chaque administration évalue le volume

d'agents contractuels dont elle aurait besoin à moyen et long terme dans le cadre de sa politique générale de recrutement. Sans abandonner le contrat de droit public, le rapport entend consacrer le recours au contrat de droit privé pour les missions ne comportant pas de prérogatives de puissance publique.

Il propose même de « décloisonner » l'emploi statutaire et l'emploi contractuel en développant des règles de GRH communes aux statuts et

aux contrats, et en soumettant titulaires et contractuels aux mêmes droits et obligations. Cela préfigure une fonction publique duale, dans laquelle le recours au contrat, et donc à la précarité de l'emploi, serait banalisé, généralisé et institutionnalisé.

La proposition de loi Mancel (voir page 8) en est une illustration inquiétante.



# La grille au coeur des carrières

## Extrait de la motion revendicative du Congrès du SNASUB (mai 2009)

### La reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière

Le management actuel prétend substituer les notions de « performance individuelle » à celle d'efficacité collective, et de « compétence » à celle de qualification. Il ne s'agit pas d'une simple question sémantique. Il y a des enjeux importants qu'il faut cerner. Les compétences relèvent de l'individu, sont variables d'une personne à l'autre. Les qualifications sont définies par des niveaux de diplômes nationaux et ouvrent droit à des niveaux de rémunération égaux pour tous. Le recours à la notion de compétences sert aux employeurs à sous-rémunérer les salariés en diluant les repères collectifs. Il a pour conséquences de mettre en concurrence les agents entre eux pour percevoir la meilleure part indemnitaire et progresser plus vite dans la carrière.

L'existence de plusieurs grades au sein d'un même corps constitue autant de barrières artificielles limitant la possibilité d'atteindre l'échelon le plus élevé. Ces verrous doivent sauter avec la généralisation des corps à un seul grade permettant de parcourir sans entrave toute son échelle indiciaire.

Le SNASUB n'accepte pas le principe des postes à profil et considère que les emplois fonctionnels généralisés contredisent le principe cardinal de la Fonction Publique de la séparation du grade et de l'emploi.

### Catégorie A

C'est pourquoi le SNASUB s'est opposé d'une part à la réforme du statut des attachés et d'autre part à la mise en extinction du corps des CASU. L'un étant le préalable à l'autre. Donner des responsabilités supplémentaires aux uns sans formation spécifique supplémentaire et sans réelle revalorisation ; ne laisser aux autres que la sortie de l'emploi fonctionnel, participe de la même volonté de casser les statuts et faire fonctionner l'administration à moindre coût avec des personnels plus malléables.

Parce qu'il défend l'indépendance du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, le SNASUB réaffirme son attachement au maintien de corps d'encadrement supérieur ayant vocation à occuper des postes de haut niveau de responsabilité et constituant un débouché de carrière pour les corps de A-type.

Par ailleurs, tous les corps de A-type (ADAENES, Ingénieurs d'études) doivent bénéficier d'une grille indiciaire identique et revalorisée. Les Bibliothécaires doivent être intégrés dans le A-type.

### C'est pourquoi nous revendiquons :

- des corps d'encadrement supérieurs à un grade, formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, représentant des débouchés pour les corps des catégories A-type et recrutés par concours au niveau I.

Cela implique :

- la réouverture immédiate des concours de recrutement et une nouvelle définition du statut des personnels d'encadrement ;
- des corps de A-type à un seul grade recrutés par concours au niveau licence (niveau II), formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, bénéficiant de meilleures possibilités d'accès aux corps d'encadrement supérieur.

### Catégorie B

La catégorie B n'a pas bénéficié d'une réelle revalorisation. Le CII était une réponse inappropriée à la revendication de requalification des emplois en A. Il est une réponse insuffisante pour offrir un véritable espace indiciaire à des corps recrutés à Bac +2 (niveau III).

Sa disparition dans le cadre de la nouvelle grille ne règle pas cette question. La refonte de la grille de catégorie B constitue même un recul puisque au maintien des barrières que constituent 3 grades s'ajoute l'allongement de la durée nécessaire pour atteindre l'indice le plus élevé.

### Catégorie C

Rien ne justifie un corps à 4 grades en catégorie C. En outre, les qualifications effectivement détenues et mise en oeuvre par les agents recrutés justifient la requalification massive des emplois de C en B.

C'est pourquoi, nous revendiquons :

- un corps en catégorie C à 1 seul grade bénéficiant d'une grille revalorisée ;
- le recrutement par concours sans condition de diplôme ;
- la requalification massive des emplois (3 sur 5 dans la filière bibliothèque par exemple) pour la porter à hauteur de la technicité croissante des missions.

### A l'opposé de cette politique concernant les différentes catégories, nous exigeons :

- la requalification massive des emplois pour la porter à hauteur de la technicité effectivement détenue par les personnels et justifiée par la nature de leurs missions.
- la reconstruction globale de la grille indiciaire qui offre une revalorisation et un élargissement des carrières pour tous.
- la suppression de l'entretien professionnel comme instrument de gestion des carrières.
- la réunion sous un seul statut des personnels de l'ASU, de l'administration centrale et des ITRF, avec deux grandes filières, l'une administrative et l'autre technique, en reprenant les aspects les plus favorables des trois statuts actuels
- le maintien du caractère interministériel des corps des personnels des Bibliothèques qui ont vocation à servir dans des établissements et des services (bibliothèques) dotés de missions spécifiques et qui ont une responsabilité particulière en tant que fonctionnaires de l'Etat. C'est une affirmation de notre rapport à notre outil de travail. En conséquence, nous sommes opposés à l'intégration de corps des personnels des bibliothèques dans les corps des personnels de documentation de la filière ITRF, BAP F.

# La grille au coeur des carrières

## Actualité : menaces sur les statuts des personnels ITRF et des bibliothèques

Les CTP ministériels vont devoir examiner dans l'urgence des projets de modifications des statuts des personnels ITRF et de la catégorie B des personnels des bibliothèques. Ces modifications interviennent dans le cadre de restructurations importantes de l'ensemble de la fonction publique d'Etat qui prônent la mobilité la plus large pour permettre la mise en place de la RGPP et les suppressions d'emplois qui l'accompagnent.

### Pour les personnels ITRF

Alors que la ministre de l'Enseignement supérieur s'était montrée favorable à l'intégration du corps des Assistants ingénieurs (ASI) dans le corps des Ingénieurs d'études, non seulement le décret maintient ce statut mais, en outre, il rajoute deux échelons et prolonge de ce fait de 6 ans la carrière des ASI pour atteindre l'indice terminal du corps. Le décret reclasse le corps des Techniciens de recherche et formation dans le nouvel espace statutaire (NES), ce qui se traduit par :

- un recrutement à deux niveaux dans un même corps (recrutement niveau bac pour le premier grade et recrutement niveau bac+2 pour le deuxième grade, alors que le recrutement à bac+2 devrait relever de la catégorie A).
- un allongement de carrière pour tous et un ralentissement pour les changements d'échelon en début de carrière.

Le projet met en place la fusion des corps des agents de laboratoire avec ceux des techniciens et des adjoints techniques de recherche et de formation, signifiant la perte des droits et garanties actuelles pour les personnels de

laboratoire rattaché au MEN, tournant le dos à l'indispensable refonte de la grille de la Fonction Publique, le décret ne fait qu'entériner la nouvelle grille de la catégorie B qui ne peut satisfaire en l'état les collègues en termes de carrière et de grille indiciaire.

### Pour les personnels des bibliothèques

Le ministère de l'Enseignement supérieur propose d'intégrer les Assistants des bibliothèques (catégorie B type, recrutement niveau bac) et les Bibliothécaires adjoints spécialisés (catégorie B+, recrutement bac+2) dans un corps unique, celui de Techniciens des bibliothèques, avec un recrutement à deux niveaux.

Le SNASUB-FSU renouvelle son opposition à la création d'un corps à deux niveaux de recrutement et estime la « revalorisation » des Assistants des bibliothèques tout à fait insuffisante, comme pour tous les autres corps de catégorie B type.

Mais il estime le reclassement des Bibliothécaires adjoints spécialisés (BAS) dans ce corps unique de Techniciens des bibliothèques comme totalement injuste et inacceptable. Le SNASUB-FSU demande donc, avec les syndicats de l'Intersyndicale des bibliothèques, l'intégration des BAS dans le corps des Bibliothécaires, avec une grille de rémunération enfin équivalente à celle du corps des Ingénieurs d'études, en même temps que de réelles possibilités de débouchés en catégorie B pour les personnels de catégorie C.

**Le SNASUB-FSU refuse une réforme en trompe l'œil de la catégorie B.**

**Le SNASUB-FSU revendique une requalification des emplois et une refonte globale de la grille indiciaire.**

## Catégorie A : le GRAF

La réforme de la catégorie A annoncée en mars 2010 n'est pas à la hauteur des attentes des personnels : 16 points (INM) de plus en pied de grille, la création d'un « grade fonctionnel », sorte d'« objet statutaire non identifié ». Le début de la grille des corps et cadres d'emplois de catégorie « A type » serait porté de l'indice brut 379 à l'indice brut 404.

Ce grade à accès fonctionnel (GrAF) culminant en hors échelle A (HEA) serait accessible par la voie de la sélection au choix, aux agents du 2ème grade du A type (attachés par exemple) ayant été détachés 10 ans sur un statut d'emploi durant les 14 dernières années ou ayant exercé 12 ans durant les 15 dernières années des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé ou de détachement sur un statut d'emplois.

Cette revalorisation, pour les attachés, est donc limitée au 1er échelon du premier grade d'attaché et à un GRAF réservé à 10% des effectifs du grade d'attaché principal. L'accès à l'échelle lettre sera réservé à 10% des effectifs du GRAF). Cela ne satisfait pas nos revendications.

Certes, le GRAF pourrait participer de la consolidation de déroulements de carrières fragilisés par les aléas des emplois fonctionnels mais à cette étape, il participe surtout d'un aménagement opportuniste dans le cadre de la RGPP.

L'accès au GRAF sera contingenté « en fonction des besoins des administrations ». Une montée en charge progressive est prévue dont le terme n'est pas indiqué dans le document ministériel. Le GRAF des attachés culminera à l'IM 821 et un échelon supplémentaire, accessible au choix, donnera accès à la HEA (IM du chevron A3 : 963) à une très petite partie des agents ayant accédé au GRAF (10% maximum des effectifs du GRAF).

# La grille au coeur des carrières

## Catégorie B : beaucoup de bruit pour pas grand'chose

Les services du Premier ministre ont finalement publié le décret conjoint qui fait entrer les SAENES dans le nouvel espace statutaire, c'est-à-dire dans les nouvelles grilles de rémunération prévues pour ce corps.

Suite au protocole d'accord signé le 21 février 2008 par la CFDT, l'UNSA, la CGC et la CFTC (représentant 36% des personnels des 3 fonctions publiques), des discussions se sont ouvertes entre le ministère de la fonction publique et ces organisations signataires, qui ont débouché sur cette réforme de la catégorie B. **Quelques gains indiciaires... pour nous faire avaler les suppressions de postes !**

D'emblée, la FSU et le SNASUB avaient refusé de signer le protocole gouvernemental tant ses objectifs nous paraissaient alors contradictoires avec les revendications de l'intersyndicale fonction publique : la volonté du rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000, la volonté de refondre l'ensemble de la grille, et donc, de discuter globalement des rémunérations en catégories C, B et A. En clair, il n'était pas question pour nous d'accepter le "saucissonnage" par catégorie, permettant ainsi au ministère de morceler les discussions et les personnels

concernés, au détriment de la vue d'ensemble des salaires dans la fonction publique.

Les organisations signataires, 4 sur 8, ont accepté ce cadre. Elles ont de fait accepté les objectifs ministériels affichés alors : "reconstruire les grilles indiciaires, favoriser la mobilité, allonger les carrières - du fait de la réforme des retraites (NDLR) - et s'inscrire dans la redéfinition des politiques indemnitaires...". Elles s'inscrivent ainsi dans une politique plus globale définie en son temps par Dominique de Villepin lorsqu'il était Premier ministre : utiliser une partie des moyens budgétaires dégagés par les suppressions d'emplois publics pour "revaloriser" les carrières des fonctionnaires.

Le SNASUB-FSU a toujours refusé ce "deal" : l'amélioration a minima, à tous petits prix et coûts de nos carrières ne peut nous faire avaler les suppressions massives de postes et le démantèlement des services publics qu'elles impliquent.

Aujourd'hui, un des syndicats signataires dénonce la trahison dont il ferait l'objet de la part du ministère. Une naïveté qui n'est pas de mise de la part de responsables syndicaux.



mirage dans le désert

## Catégorie C : des salaires de misère, un parcours d'obstacles pour arriver au sommet du corps

Le parcours d'obstacles est laborieux pour gravir tout l'espace indiciaire de la catégorie C. La plupart n'y parviendra jamais, en raison du contingentement très restrictif des promotions.

Les salaires commencent au SMIC - c'est maintenant le cas pratiquement aussi de la catégorie B, et la catégorie A n'en est pas très éloignée, mais la progression de carrière est entravée de trois points de vue :

- découpage en 4 grades ;
- faible amplitude indiciaire ;
- peu de débouchés en B : peu de postes aux concours et listes d'aptitude, et pas de requalification (c'est-à-dire reclassification) de postes d'agents de catégorie C exerçant en réalité des fonctions de catégorie B.

**L'indice de rémunération a été très fortement découplé de l'indice brut, plus encore pour la catégorie C que pour les autres catégories.**

Sous l'effet de l'augmentation du SMIC, l'indice de rémunération des premiers échelons a été revu à la hausse, mais pas les indices de rémunération des échelons les plus élevés de la catégorie C. D'où des amplitudes de carrière qui se sont réduites à l'extrême.

C'est l'indice brut qui doit servir de base et de référence pour toute modification de la grille. Avec l'IB, l'amplitude du C serait plus importante. En effet, l'amplitude en INM va de 295 à 416 (141 %) alors qu'en IB elle va de 297 à 479 (161,28 %).

Cela aboutirait à une rémunération en fin de carrière (en euros constants pour tenir compte de la hausse des prix) non pas supérieure de moitié à celle de début, mais des trois quarts.

Des emplois de catégorie C correspondant à de vraies missions de cette catégorie disparaissent (suppressions de postes, externalisations, recrutement de contractuels), et en même temps des agents de catégorie C sont chargés de fonctions correspondant à des missions de catégories plus élevées.



# Des pistes pour une refonte globale de la grille

## Quelques observations préalables

**- La question des statuts et des carrières est indissociable de celle de la grille fonction publique**

Par définition, chaque statut particulier occupe un espace déterminé dans cette grille, il doit donc s'inscrire dans la cohérence globale de celle-ci. Il en découle qu'on ne peut pas aborder utilement la question en partant d'une seule catégorie, d'une seule filière ou d'un seul niveau de qualification.

**- A chaque niveau de qualification doit correspondre un niveau de recrutement par concours**

Il existe 6 niveaux de qualification mais trois catégories seulement.

**- A chaque niveau de qualification doit correspondre un espace indiciaire propre qui garantisse un vrai déroulement de carrière.**

Quel que soit le niveau de recrutement, chaque corps statutaire devrait couvrir un espace indiciaire tel que l'indice terminal soit égal à 1,5 ou 2 fois l'indice de début. A niveau de recrutement équivalent, les corps des différentes filières devraient occuper le même espace indiciaire de la grille fonction publique.

Un projet de reconstruction de la grille, ne concernant pas seulement le champ du SNASUB, doit être mené en liaison avec la FSU.



## Un groupe de travail du SNASUB a entamé en 2010 une réflexion sur nos revendications en termes de grilles indiciaires.

Les bases de départ ont été posées par nos mandats de congrès, à savoir l'intégration des primes dans le salaire et un salaire minimum de 1600 €.

A partir de là, nous avons envisagé plusieurs scénarii concernant les échelonnements indiciaires à l'intérieur de chaque catégorie tout en retenant quelques principes importants : la création de corps cylindriques, des durées dans les échelons identiques tout au long de la carrière, des carrières dans le corps assez longues pour ne pas mettre en place d'indices terminaux trop tôt atteints et assez courtes pour permettre à chaque agent de changer automatiquement de catégorie par ancienneté une fois dans sa carrière.

Pour des raisons de simplification, toutes les catégories A+ (corps dont l'indice terminal est en échelle lettre) n'ont pas été traitées.

Voici 2 exemples de ce que pourrait être notre revendication en matière de grilles indiciaires.

### Scénario 1 :

- application d'un coefficient de progression de 1,5 à tous les corps
- début de carrière catégorie C à 1600 € (primes intégrées), donc fin de carrière C à 2400 € net.
- début de l'échelle B à la médiane de la catégorie C (soit 2000 €) donc fin de carrière B à 3000 € net.
- début de l'échelle A à la médiane de la B (soit 2500 €) donc fin de carrière A à 3750 € net.

### Scénario 2 :

- application d'un coefficient de progression de 1,7 à la catégorie C, de 1,6 à la catégorie B et 1,5 à la catégorie A
- début de carrière catégorie C à 1600 € (primes intégrées), donc fin de carrière C à 2720 € net.
- début de l'échelle B à la médiane de la catégorie C (soit 2160), donc fin de carrière B à 3456 € net.
- début de l'échelle A à la médiane de la B (soit 2808 €), donc fin de carrière A à 4212 € net.

Il s'agit d'un travail exploratoire, mais qui permet de tracer des pistes concrètes pour construire nos revendications.

L'idée était de redonner sa place à l'ancienneté en la faisant jouer pour passer à la catégorie supérieure.

