



COMPRENDRE

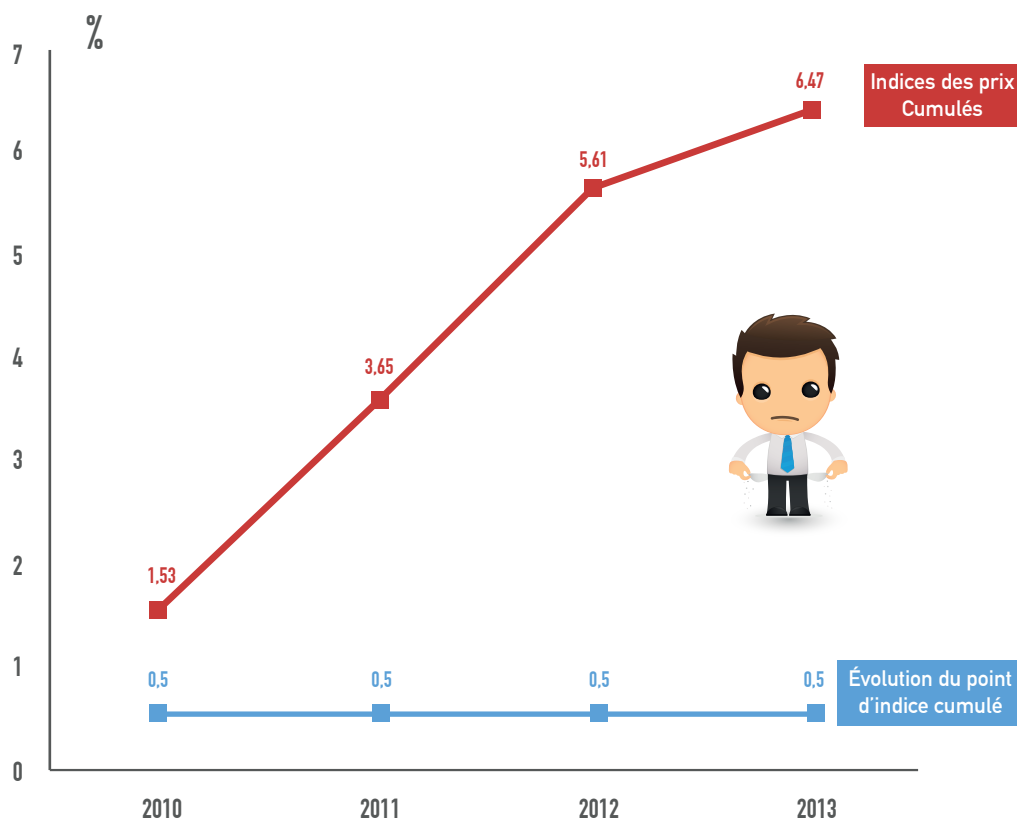
Indices et Primes... Quel avenir pour notre pouvoir d'achat ?!



Les rémunérations des fonctionnaires expliquées en images

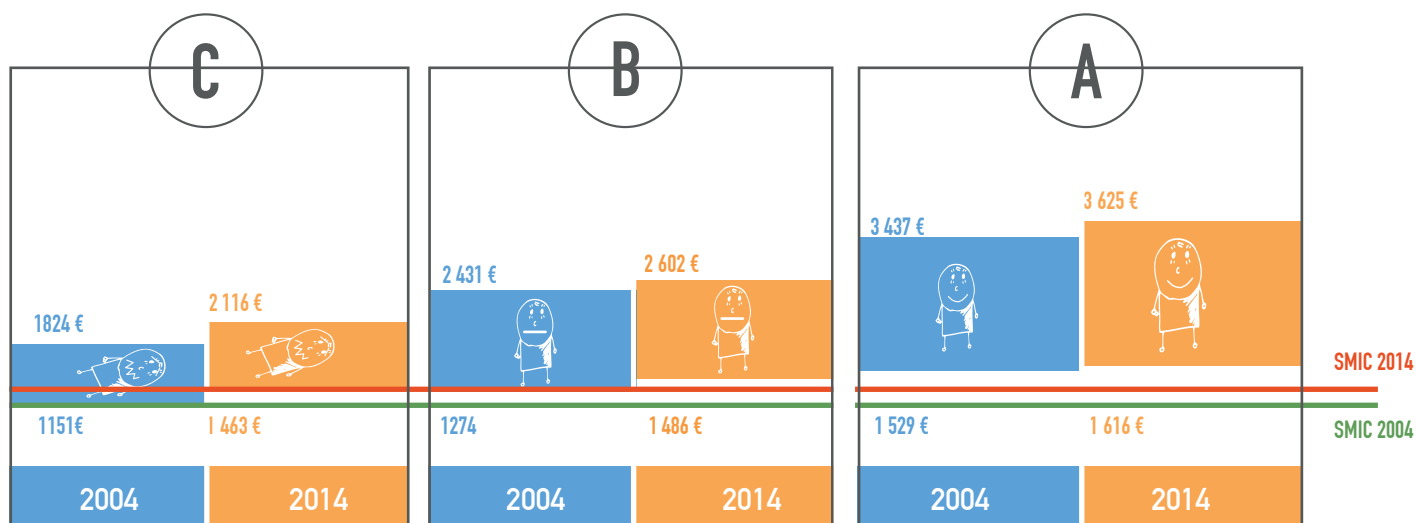
LES PERSONNELS DES FONCTIONS PUBLIQUES : LES OUBLIÉS DE L'INFLATION !

Évolution de l'indice des prix et du point d'indice



L'indice des prix évolue plus vite que le point d'indice. Cela se traduit par une perte du pouvoir d'achat cumulé depuis 2010. En 2008, la CFDT a soutenu la Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Toutefois ce dispositif ne suffit pas à pallier l'absence d'une réelle politique salariale. En effet, il ne couvre pas tous les personnels et intègre les avancements d'échelons.

Comparaison de la plus basse à la plus haute rémunération par catégories

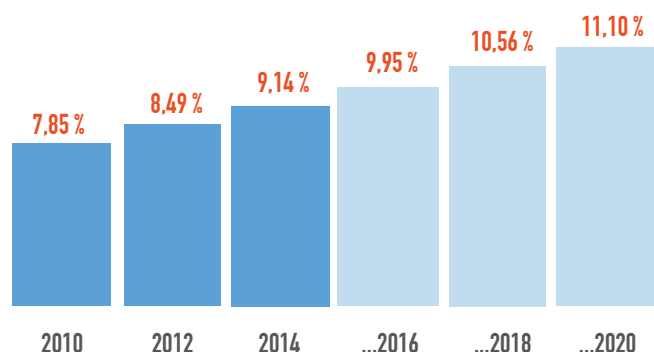


Nota bene : Les montants exprimés sont en brut. Le minima est le montant brut du 1^{er} échelon du 1^{er} grade de chaque catégorie. Le montant maximal est le dernier échelon du dernier grade statutaire par catégorie hors emplois fonctionnels.

Avec le gel du point d'indice, les débuts de carrière, toutes catégories confondues, sont à hauteur du SMIC et écrasent plus particulièrement la carrière des catégories C. (141 points d'indice d'évolution en 4 grades)

TRAITEMENT, PRIMES ET CHARGES ...

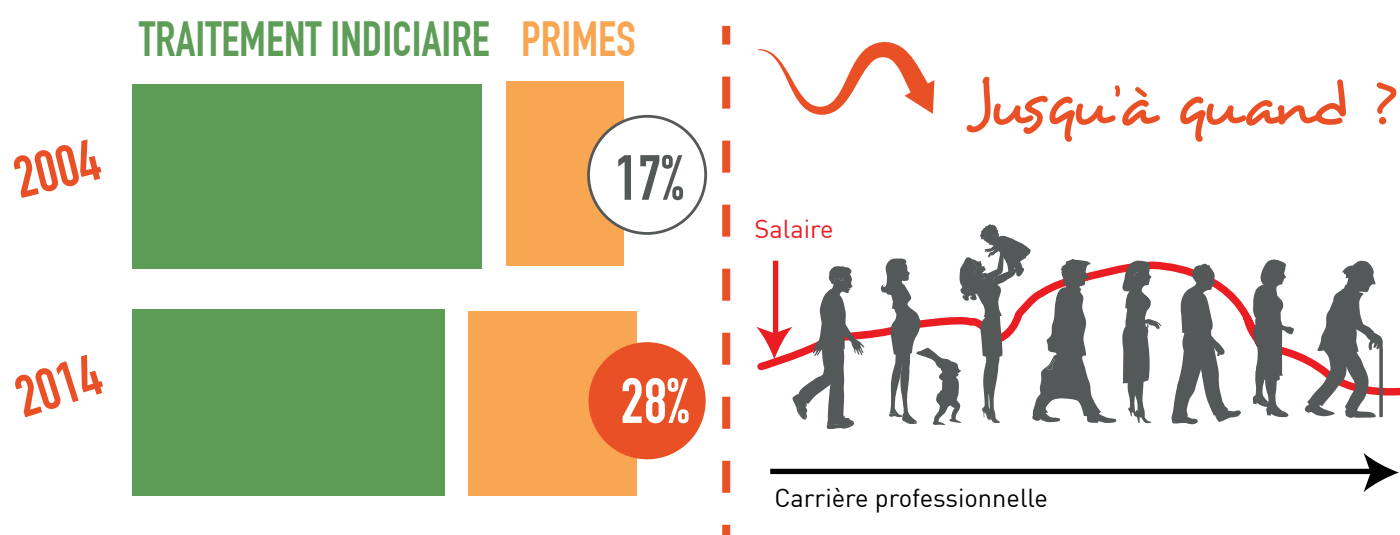
Des cotisations sociales en augmentation constante



Les lois successives de 2010, 2012 et 2014 prévoient une augmentation des cotisations retraite pour aligner les prélèvements sur ceux du privé et pour contribuer aux départs à la retraite des carrières longues.

Les revalorisations successives des bas de grilles liées au SMIC peuvent conduire à rendre éligible des personnels à certaines retenues sociales soumises à conditions de revenus. Pour la CFDT, les planchers de ces retenues sociales doivent être revus et le mode de prélèvement doit se faire de façon progressive pour ne pas pénaliser les plus bas salaires.

L'évolution des primes dans les rémunérations dans la Fonction Publique de l'État



Les primes représentent en moyenne 28 % de la rémunération globale des personnels de la Fonction Publique de l'État. Toutefois, la dispersion des taux de primes crée au moment du départ à la retraite des différences importantes de la valeur du taux de remplacement entre les fonctionnaires. L'évolution des régimes indemnitaires permet pour certains une progression des rémunérations et sert de substitut à une véritable politique salariale. Cela donne une impression de progression des rémunérations. Par ailleurs, ces mesures s'accompagnent d'une plus grande opacité dans l'attribution des montants individuels des primes.

La CFDT exige non seulement le dégel du point d'indice mais propose d'autres leviers pour améliorer les rémunérations à court et à long terme.

1

**Refonte des grilles
indiciaires &
attribution de
points d'indice
supplémentaires**

La CFDT défend une autre politique salariale assise sur une meilleure amplitude indiciaire déterminée sur la base d'un coefficient de 2, et des augmentations en pourcentage et en nombre de points d'indice. Nous réclamons que chaque agent puisse atteindre, en début de carrière, le 4^e échelon du 1^{er} grade en 2 ans.

La CFDT revendique une harmonisation des primes par rapport aux ministères les mieux dotés. Ainsi, la réforme territoriale (création DDI et DREAL) a permis pour nos personnels la mise en œuvre d'un premier rattrapage des niveaux de primes entre corps de catégories C et B avec le ministère de l'Agriculture. Il faut poursuivre et atteindre l'objectif d'égalité y compris avec les Finances pour intégrer les primes dans le salaire.

2

**Intégration après
harmonisation des
primes & mise en
place de règles
claires d'attribution**

Pour la filière administrative, la CFDT réclame la transformation de 4000 emplois de catégorie C vers la catégorie B et de 1000 emplois de la catégorie B vers la catégorie A. Pour la filière technique, nous demandons le passage de 1000 emplois de la catégorie C vers la catégorie B et 1500 emplois de la catégorie B vers la catégorie A. Ceci afin que le statut soit en adéquation avec les missions effectives des agents. Ces transformations d'emplois doivent être réservées par des dispositions de recrutement spécifiques aux personnels en place.

3

**Mise en
adéquation
des statuts avec
les missions
effectivement
réalisées
& relance des
carrières**

La CFDT revendique des niveaux de primes strictement identiques entre les hommes et les femmes quelques soient leurs statuts et leur corps d'appartenance. Par ailleurs, en terme de carrière, les ratios promus sur promouvables doivent permettre au sein des filières pour chacun des niveaux de grades, des déroulements de carrières équivalents. Aujourd'hui ce n'est pas le cas. Par ailleurs, nous demandons à ce que les critères de gestion des carrières favorisent tout autant les femmes que les hommes.

4

**Égalité salariale
entre hommes
et femmes**

VOUS AVEZ DES QUESTIONS
SUR LES MISSIONS DES ÉLUS ?
VOUS VOULEZ ADHÉRER
ET ÊTRE CANDIDAT ?

**CONTACTEZ-
NOUS !**

LE MOIS PROCHAIN

**Réformes territoriales
et abandon de missions**



POUR NOUS ÉCRIRE :
CONTACT@CANDIDAT-CFDT.FR



RETROUVEZ-NOUS SUR :
WWW.CANDIDAT-CFDT.FR



POUR PLUS D'INFOS
01 40 81 24 00