

<https://snetap-fsu.fr/La-FSU-exige-la-revalorisation-salariale-des-agent-e-s-de-la-Fonction-publique.html>



La FSU exige la revalorisation salariale des agent.e.s de la Fonction publique.

- Les Dossiers - Vie fédérale -



Date de mise en ligne : dimanche 23 juin 2019

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Retrouvez ci-dessous le courrier adressé à Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat à l'Action et aux Comptes publics.

Monsieur Olivier Dussopt
Secrétaire d'Etat à l'Action et aux Comptes publics
139 rue de Bercy
75572 Paris cedex 12

Les Lilas, le 13 juin 2019.

Monsieur le Secrétaire d'État,

Les mesures du gouvernement n'ont cessé depuis 2017 d'affaiblir le **pouvoir d'achat des plus de 5 millions d'agent-es de la Fonction publique** : gel de la valeur du point d'indice, remise en cause du protocole PPCR, mauvaise compensation de l'augmentation de la CSG, rétablissement du jour de carence...

Avec l'ensemble des fédérations de fonctionnaires, la [FSU](#) n'a eu cesse de revendiquer l'ouverture de négociations pour obtenir la fin du gel de la valeur du point d'indice, la suppression du jour de carence et des mesures concrètes de revalorisation salariale pour toutes et tous les agent-es. **La détermination de la FSU a permis que le protocole PPCR soit bien mis en oeuvre et que se tienne ainsi chaque année un rendez-vous salarial.**

Aujourd'hui, le pouvoir d'achat des agent-es de la Fonction publique s'est dégradé et l'incompréhension, comme la colère, sont fortes face à l'absence de toutes perspectives de revalorisation salariale. L'inquiétude est réelle aussi alors que se profile une **réforme des retraites** dont il est dit, de l'aveu même du gouvernement, qu'elle détériorera particulièrement le niveau de pensions des fonctionnaires.

La Fonction publique compte globalement **20% d'agent-es non titulaires**, avec des taux plus importants dans certains secteurs. À cela s'ajoute des rémunérations faibles bien souvent proches du [SMIC](#). C'est le cas pour plus de 40% d'agent-es de catégorie C.

Vous annoncez, Monsieur le Secrétaire d'État, un rendez-vous salarial pour le 2 juillet prochain. La FSU vous rappelle ses revendications et propositions et son exigence d'une politique salariale qui permette l'**égalité réelle entre les femmes et les hommes** comme le spécifie le protocole de novembre 2018 dont elle est signataire.

1. Mettre un terme au gel de la valeur du point d'indice

Pour rappel, le gel de la valeur du point d'indice, de juillet 2010 à juillet 2016, a laminé le pouvoir d'achat des agents publics. Une mesure de dégel de 1,2% a été obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR, notamment par l'intervention déterminée de la FSU. Mais la perte de pouvoir d'achat n'a jamais été rattrapée par ce dégel d'autant que le gouvernement a décidé dès juillet 2017 de le geler à nouveau. Sur huit années, le traitement de base des fonctionnaires n'aura ainsi augmenté que de 1,2% ... Alors que d'autres efforts leur étaient demandés et que l'inflation diminuait chaque année leur pouvoir d'achat.

2. Revoir la compensation de la CSG

Emmanuel Macron avait promis durant la campagne présidentielle que tous les actifs gagneraient à sa réforme de la CSG. La FSU rappelle son opposition à la hausse de la CSG, à l'absence de compensation pour les retraité-es, et dénonce l'entorse faite pour les fonctionnaires qui sont les seuls actifs à ne pas y gagner, certains y ayant même perdu.

Dès janvier 2018, les fonctionnaires devaient toucher une " indemnité compensatrice " de 1,67% de leur rémunération brute, destinée à neutraliser la hausse générale de la CSG.

Mais cette indemnité est dégressive dans le temps : si, en 2019, l'indemnité compensatrice sera revalorisée sur la base des revenus 2018, elle serait, par la suite, pétrifiée.

En l'état, **il faut a minima revoir le mécanisme de compensation**. Il ne doit en aucune façon aboutir à une perte de revenu. Il est possible de créer un dispositif simple qui consiste à verser sous forme d'indemnité le différentiel entre un traitement net calculé avec le taux antérieur et celui calculé avec le taux majoré.

Par ailleurs, l'alignement, qui fait passer les cotisations pour pension civile des fonctionnaires de 7,85% en 2010 à 11,10% en 2020, est progressif : chaque année, le pourcentage augmente de quelques dixièmes de points. Le taux de retenue pour pension (retraites) est passé de 9,54% du TIB en 2015 à 10,29% en 2017, soit une augmentation de 0,35 point. Pour maintenir le net à payer, il serait donc légitime d'intégrer à l'indemnité de compensation de la CSG au moins une partie de la hausse de la retenue pour pension civile.

3. Supprimer le jour de carence

Le 1er janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuel-les) a été rétabli. Instauré en 2012 par Nicolas Sarkozy et supprimé en 2014 par François Hollande, le jour de carence pour les agent-es du public a été réinstauré par le gouvernement dans "une logique d'équité " entre salarié-es du privé et du public.

Le fonctionnaire se paie son jour d'arrêt maladie ! Une mesure tout autant injuste qu'inefficace. En effet, **selon une étude de l'Insee publiée en novembre 2017, le jour de carence appliqué en 2012 et 2013 a réduit " fortement " les absences pour raisons de santé de deux jours, mais augmenté celles de longue durée pour les agent-es de l'État**. Par ailleurs, **dans le secteur privé, où 3 jours de carence sont imposés, les conventions collectives obligent souvent les employeurs à compenser la perte de rémunération. C'est le cas pour les deux tiers des salarié-es selon l'Insee. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires**.

L'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes obtenue dans le cadre du protocole pour l'égalité professionnelle est un premier pas et une forme de reconnaissance du fait que le jour de carence étant pénalisant devrait être supprimé.

4. Décider des mesures de revalorisation générale des salaires

Il est indispensable de reconnaître mieux le travail et l'engagement professionnel des agent-es titulaires ou non. **Les**

qualifications doivent être également plus justement reconnues.

C'est aussi une nécessité pour rendre les métiers de la Fonction publique plus attractifs. C'est pourquoi l'augmentation de la valeur du point d'indice de 10% et le versement de 30 points d'indice pour toutes et tous est une mesure de rattrapage incontournable.

La FSU demande des mesures générales sur les grilles : ajouts de points d'indice, réductions de durées d'ancienneté nécessaires pour les passages d'échelon, augmentation des contingents de promotions, fluidification des carrières pour atteindre l'indice terminal ainsi que la révision d'un certain nombre de situations dont, par exemple, le passage en A des personnels sociaux qui devrait être fait dans de meilleures conditions.

Pour les agents non titulaires, la possibilité qu'une **échelle de rémunération** soit établie a été ouverte par la loi de novembre 2014. Pour la FSU, il faut a minima que ces échelles soient mises en place partout, que les personnels perçoivent au moins le pied de grille du fonctionnaire remplacé, et que les agent-es aient au moins des perspectives de revalorisation tous les trois ans, ce qui est encore l'exception et non la règle actuellement.

Particulièrement en ce qui concerne les agent-es non titulaires exerçant en catégorie C, **la FSU dénonce le minimum Fonction Publique à 309 points d'indice, inchangé depuis 2013**, c'est-à-dire un salaire inférieur au SMIC et qui nécessite le versement d'une indemnité différentielle.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire d'État, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Bernadette Groison
Secrétaire Générale

[Télécharger le courrier.](#)

[Lire le courrier des 9 organisations salariales adressé au Secrétaire d'État.](#)

[Lire le communiqué de presse de la FSU.](#)