



RÉMUNÉRATIONS NOUS EXIGEONS L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les mesures gouvernementales de « revalorisations » salariales mises en œuvre depuis cet été...

LA HAUSSE DU POINT D'INDICE AU 1^{ER} JUILLET

+ 1,5 %, ce qui le porte à 4,92 €.

Le retard accumulé par les mesures de désindexation et de gel du point est considérable. En témoigne le graphique comparant l'évolution du point et de l'inflation depuis janvier 2000 ci-contre. C'est pour au moins rattraper ce retard énorme que la CGT Fonction publique a lancé une campagne revendicative pour l'augmentation immédiate de 10 % du point d'indice. Si le point avait suivi l'inflation depuis 2000, sa valeur ne serait pas 4,92 €, mais 6,33 € ! Donc, en plus des 10 % immédiatement, il nous faut revendiquer le point d'indice de rémunération à 6 €.

Le traitement brut pour l'indice de base 361 dépasserait les 2000 euros.

Évolution 2000-2023
(au 1^{er} juillet 2023 après augmentation :
Point à 4,92 €)

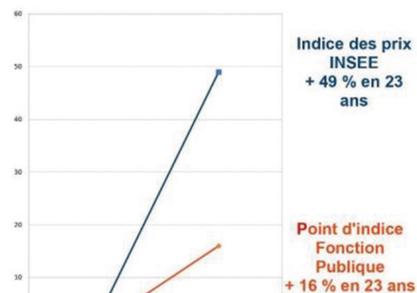


Illustration du traitement brut avec une valeur du point à 6 € sur les indices de base par catégorie.

Situation actuelle	Point à 6 €	
	IM	Traitement brut
361	1776,12 €	2166 €
362	1781,04 €	2172 €
368	1810,56 €	2208 €
371	1825,32 €	2226 €
390	1918,80 €	2340 €
461	2268,12 €	2766 €

LES MESURES « BAS SALAIRES »

Elles consistent en fait à relever le bas de la grille pour les trois grades de la catégorie C et les deux premiers grades de la catégorie B, qui n'a pour objet que de rétablir la progressivité de la grille en partant de l'indice

minimum de traitement 361. Mais, là aussi, il y a un loup : en fait, cette grille n'a pas été modifiée depuis les cinq augmentations du SMIC intervenues ces derniers mois. Ce relèvement n'est donc, en fait, que le rattrapage des mesures qui auraient dû être prises en temps et en heure et qui, de plus, ne concernent pas l'intégralité des grilles. Ce qui fait qu'elles sont encore plus « tassées » qu'elles ne l'étaient. En ayant fait trainer les choses, le Gouvernement veut donner l'illusion d'une mesure ample et généreuse. Et les 5 points uniformes qui seront accordés à tous les agent-es à la date

tardive du 1^{er} janvier 2024 ne seront pas de nature à répondre valablement à nos revendications salariales nécessaires pour notre pouvoir d'achat et pour pouvoir vivre dignement.

LA RECONDUCTION POUR 2023 DE LA GIPA

Le décret modifié et l'arrêté permettant le versement de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) ont été publiés le 13 août 2023 — Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 et Arrêté du 11 août 2023. Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif en 2023, la période

L'AUGMENTATION À 75 % DE LA PRISE EN CHARGE DES ABONNEMENTS DE TRANSPORT

Pour rappel : depuis le 1^{er} juillet 2010, tout employeur, public ou privé, est tenu de prendre en charge une partie des frais de transports collectifs engagés par les salarié-es, quel que soit leur statut, pour se rendre sur leur lieu de travail. En « réponse à l'augmentation du coût des abonnements et à une volonté de favoriser les transports collectifs », le Décret n° 2023-812 relève le plafond des remboursements d'abonnements aux transports collectifs de 50 % à 75 % à



EN SAVOIR +

Notre rubrique « rémunérations » :



SIMULATEUR GIPA... POUR SAVOIR SI VOUS ÊTES ÉLIGIBLE



de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 et les valeurs de base à prendre en considération sont les suivantes :

- Taux d'inflation : + 8,19 %
- Valeur annuelle moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros
- Valeur annuelle moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros

L'indemnité est obligatoirement versée à tout agent-e éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.

compter du 1^{er} septembre 2023. Ce taux de prise en charge s'impose, uniquement pour les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à nombre de voyages illimité et il n'est pas modulable. Cependant, le remboursement se fait sur la base la plus économique des tarifs pratiqués par les transporteurs et il ne peut dépasser le plafond de 96,36 € par mois. Toutefois, les prises en charge supérieures à ce plafond que les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ont mises en place

UNE NOUVELLE DISCRIMINATION ENTRE LES SOIGNANT·ES TERRITORIAUX·ALES

Alors que le gouvernement s'obstine à refuser de prendre des mesures concrètes — indexation des salaires sur l'inflation — afin d'éviter à une majorité de Français·es de basculer dans la pauvreté, la Première ministre a fait de nouvelles annonces sur des mesures en soutien aux agent·es dits « non médicaux » (infirmiers·ères, aides-soignant·es) dans la Fonction publique hospitalière. Face à une crise sans précédent, ces mesures visent à attirer des soignant·es dans les hôpitaux via des valorisations du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés à compter du 1^{er} janvier 2024.

Oubliés de ces annonces, qu'en pensent les agent·es rennais·es de la Fonction publique territoriale (FPT) ?

« Cette nouvelle discrimination nous pousse à croire que les missions d'infirmiers·ères ou d'aides soignant·es ne valent pas la même chose », indique Charlotte, aide-soignante en EHPAD public depuis 18 ans.

« Cette revalorisation pour le versant hospitalier de la Fonction publique laisse penser que les personnels soignants de catégorie A et B du versant territorial ne la mériteraient et n'éprouveraient pas les mêmes difficultés (sens du métier, problème de recrutement, turn-over, accident du travail, arrêt maladie...) » s'offusque Philippe CHAVROCHE, secrétaire du syndicat UFICT.

Nous posons clairement la question d'une discrimination des soignant·es par le gouvernement.

La revalorisation catégorielle divise les salarié·es. Est-ce une stratégie politique pour gérer la pénurie artificielle des finances publiques ou un refus de garantir l'égalité de traitement entre les fonctionnaires ?

antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau décret peuvent être maintenues au profit de l'ensemble de leurs agent·es.

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Le versement d'une prime exceptionnelle figure parmi les annonces de « revalorisations » salariales faites par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques avant l'été. Ces annonces ont été largement reprises par les médias dominants, et notamment les montants annoncés de la prime pour preuve de la grande largesse de la part du gouvernement, puisqu'annoncées comme visant à « améliorer » le pouvoir d'achat des fonctionnaires et agent·es publics. Un décret a donc été publié au 31 juillet

2023 afin de préciser les conditions et modalités de versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, dont le montant forfaitaire est compris entre 300 € et 800 €. Mais ce décret est directement applicable aux agent·es public·ques civil·es de la Fonction publique d'État et hospitalière, ainsi qu'aux militaires, mais pas à la Fonction publique territoriale, compte tenu du principe de libre administration des collectivités locales. Ce qui implique un décret différencié, qui a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) pour passage en séance plénière le 20 septembre dernier. Et les différences constatées sont inadmissibles. Le PowerPoint fourni par le ministère lors des rencontres salariales 2023 était déjà très explicite sur ce point : « Un outil

de politique salariale pour les collectivités qui souhaiteraient la verser à leurs agents » (page 5 - https://www.transformation.gouv.fr/files/ressource/20230612_Rencontres_salariales_2023.pdf). Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a enfoncé le clou et déconsidère une nouvelle fois les agent·es de la Fonction publique territoriale en proposant un projet de décret bien en dessous de celui des versants État et hospitalier : outre le fait de se retrancher derrière la libre-administration des collectivités territoriales, il est également porté la possibilité de verser une prime moins élevée que celle des versants hospitaliers et de l'État de la Fonction publique. De surcroît, les employeurs territoriaux seraient autorisés à la verser en plusieurs fois... en



Charlotte, aide-soignante en EHPAD public depuis 18 ans.

Les luttes syndicales liées au Ségur pour le versement du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) sont encore dans les mémoires des cadres territoriaux·ales. Un an et demi d'inflation a fait baisser le pouvoir d'achat des professions intermédiaires (-1,5 %) et des cadres (-2,1 %) (Dares, 2023).

APRÈS LA MOBILISATION DU 13 OCTOBRE POUR DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES, NE LÂCHONS RIEN !



Tract salaires UGICT

<https://ugictcgt.fr/tract-salaires/>



2023, 2024 ou aux calendes grecques ! Les collectivités n'ont donc aucune obligation de versement de cette prime ou la possibilité d'une prime au rabais. C'est tout de même curieux cette manie d'invoquer la libre administration à l'envie ! Quand il s'agit de mesures en faveur des fonctionnaires, le ministère prône la libre administration des collectivités. Quand il s'agit de mesures en défaveur des fonctionnaires, comme le vol de congés supra légaux et l'imposition des 1607 heures aux collectivités territoriales, le ministère n'a rien à faire de la libre administration et va même jusqu'à pénaliser les employeurs publics qui maintiennent des jours de congés supplémentaires... Alors, elle est où, là, la libre administration ? Nous sommes régis par un statut général nous conférant nos droits et obligations au même titre des agent-es de l'État ou de l'hospitalière. Une mesure générale liée au statut et à la rémunération, prise par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, devrait être appliquée à l'ensemble des agent-es de la Fonction publique, quel que soit le versant dans lequel ils-elles exercent leurs missions. La fédération CGT des Services publics n'accepte pas que les 2 millions d'agent-es territoriaux-aes soient soumis à la « bonne volonté » des employeurs territoriaux. Il s'agit d'une rupture d'égalité et d'une mesure discriminatoire évidente ; les agent-es de la Fonction publique territoriale ne sont pas des agent-es de seconde zone ! Face à cela, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au CSFPT ont boycotté la séance plénière du 20 septembre et exigent la transposition fidèle du décret prime pouvoir d'achat exceptionnelle, à l'instar du décret publié pour les versants hospitalier et État. Si les amendements portés au projet de texte pour qu'il soit identique au décret du 31 juillet sont retenus, il faut savoir que la prime sera soumise à cotisation, mais ne sera pas prise en compte dans le calcul du montant de la pension de retraite. Voilà pourquoi les primes, c'est de l'enfumage.



Mais en attendant des jours meilleurs et une réelle revalorisation de nos rémunérations, nous devons nous battre pour l'égalité de traitement et l'application pleine et entière du versement forfaitaire de la prime « pouvoir d'achat » pour tous-tes les agent-es territoriaux-aes, fonctionnaires et contractuel-les.

Nous ne voulons pas être soumis-es au bon vouloir des employeurs locaux, ni être la variable d'une « politique salariale » dont on sait pertinemment qu'elle servira les intérêts particuliers et pas l'intérêt général, comme toutes les primes individualisées. Nous ne voulons pas être des fonctionnaires et agent-es de la Fonction publique au rabais et déconsidéré-es. Nous devons plus que jamais défendre

le statut de la Fonction publique et être vigilant-es sur les intentions de Macron et son nouveau projet de réforme de la Fonction publique nommé Accès-Parcours-Rémunérations (APR) sur lequel nous reviendrons plus précisément dans une prochaine publication. Nous devons nous préparer pour construire des mobilisations partout, dès à présent, et répondre massivement aux appels de notre organisation. Soyons fier-es d'être fonctionnaires et agent-es public-ques !



cgt-servicespublics.fr

DROITS DES AGENT·ES

L'EMPLOYEUR A DÉSORMAIS L'OBLIGATION DE COMMUNICATION D'INFORMATIONS ET RÈGLES ESSENTIELLES AUX AGENT·ES PUBLIC·QUES

Issue de l'adaptation du droit européen dans « les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture », la loi du 9 mars 2023 crée l'obligation pour l'employeur de communiquer à l'agent·e des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation est portée dans le Code de la Fonction publique à l'article L.115-7 : « L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions. »

Le décret d'application qui fixe la liste des éléments qui doivent être communiqués aux agent·es public·ques a été publié en date du 30 août 2023.

Les informations **minimums** qui doivent être communiquées sont les suivantes :

- la dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant leur gestion ;
- leur cadre d'emplois et grade ;
- la date de début d'exercice des fonctions ;
- la date de début de la période de stage et sa durée (en cas de nomination) ;
- le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux (et mention spéciale si emploi à l'étranger) ;
- la durée du travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- le montant de la rémunération en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- les droits en matière de congés rémunérés ;
- les droits à la formation ;

- les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- l'organisme de Sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

Tous les éléments sont importants, mais il faut souligner les droits en matière de congés rémunérés, notamment parce qu'ils obligent l'employeur à informer les agent·es sur leur droit au CITIS¹ (congé pour invalidité temporaire imputable au service), ce qui leur échappe souvent. Tout autant que le droit à la formation, qui trop souvent est inconnu ou très mal connu des agent·es.

Il détermine également les délais dans lesquels l'autorité administrative doit effectuer cette communication, ainsi que la forme qu'elle doit prendre. A cet effet, l'arrêté du 30 août 2023 définit, notamment pour la Fonction publique territoriale, deux modèles de documents d'information pour effectuer cette communication : l'un destiné aux fonctionnaires et l'autre visant les agent·es contractuel·les.



Loi, décrets et articles

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/veille-statutaire/textes/article/decret-no-2023-845-du-30-aout-2023-portant-sur-la-communication-aux-agentes>



Le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 :

- fixe la liste des éléments devant être communiqués aux agent·es public·ques, notamment : la dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant leur gestion ; leur cadre d'emplois et grade ; la date de début d'exercice des fonctions ; la date de début de la période de stage (le cas échéant) ; la durée du travail ; le montant de la rémunération ; les droits en matière de congés, de formation, de cessation de fonctions... ;
- détermine les délais dans lesquels l'autorité administrative doit effectuer cette communication, ainsi que la forme qu'elle doit prendre ;
- prévoit l'application de ces mesures aux agent·es contractuel·les par la mise à jour du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

L'arrêté du 30 août 2023 définit, notamment pour la Fonction publique territoriale, deux modèles de documents d'information pour effectuer cette communication : l'un destiné aux fonctionnaires et l'autre visant les agent·es contractuel·les.

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

ALORS, PORTONS PARTOUT CE DROIT À FAIRE RESPECTER À NOS EMPLOYEURS ET INFORMONS LES AGENT·ES LORS DES HEURES D'INFORMATION SYNDICALE !

1 <https://www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-confederale/protection-sociale/article/note-sur-le-conge-pour-invalidite-temporaire-imputable-au-service-citis>

LE MINISTÈRE ANNONCE UNE AUGMENTATION DU POINT D'INDICE QUID DES RETRAITÉ·ES !

Le ministre de la Fonction publique annonce une augmentation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires de 1,5 point à partir du 1^{er} juillet 2023. Cette augmentation est largement insuffisante et pas à la hauteur, au regard de l'inflation galopante et du blocage du point depuis 2010 qui s'élève à 16 %.

Ces bas salaires entraînent de fait une faible pension pour les futures retraites. Les retraité·es sont frappé·es de plein fouet par l'inflation qui ne cesse de progresser.

Les 4 premiers mois de 2022, l'inflation était de 2,9 % ; le gouvernement, alors

en campagne électorale, annonce une augmentation de la pension des retraité·es de 4 %, que l'on peut attribuer aux différentes luttes et manifestations de l'UFR et de l'UCR CGT.

Mais, depuis, l'inflation n'a cessé de progresser et les prix des produits de première nécessité ont flambé.

Légumes + 33 %
Beurre +30 %
Pâtes +37 %
Fromage +25 %
Viande, poisson, œufs +16,4 %
Électricité +28 %
Gaz +80 %

Dans ces conditions, il devient de plus en plus difficile de boucler les fins de mois. Beaucoup de retraité·es sont au seuil de pauvreté avec des pensions de moins de 1 000 euros mensuels et ont recours aux associations caritatives « Restos du cœur, Secours catholique, Secours populaire... » qui leur permettent

de pouvoir manger tous les jours. 22 % renoncent à des soins et 49 % à des dépenses telles que : la culture, le sport, les loisirs et 33 % accèdent difficilement aux transports et l'écart se creuse dans les zones urbaines. En revanche, la crise et les fins de mois difficiles ne sont pas pour tout le monde, la bourse explose, les actionnaires se goinfrent sur le dos des salarié·es et des retraité·es.

Des milliards d'euros sont accaparés par quelques-uns, des milliards d'euros sont distribués aux entreprises sans contrepartie. Le gouvernement vient de voter un budget de la défense sur plusieurs années de 430 milliards d'euros, sur fond de guerre en Ukraine, ce qui correspond à la construction d'un collège par jour. Le gouvernement préfère investir dans des engins de mort plutôt que d'investir pour la vie ! Il est temps de poser en grand une répartition des richesses créées pour répondre aux besoins de santé, d'éducation, de services publics et à l'augmentation des salaires et des pensions pour tous les retraité·es.

ALORS, L'AUGMENTATION DE TOUTES LES PENSIONS, C'EST TOUT DE SUITE ! ON NE PEUT ATTENDRE JANVIER 2024.

