

Quoi de neuf à la rentrée ?

Des mesurette, de la poudre de perlimpinpin, mais la valeur réelle des salaires continue à baisser...

3 octobre 2023

1. Les annonces du gouvernement pour les agents publics...

- Revalorisation du point d'indice de 1,5% à partir du 1er juillet 2023.
- 1er janvier 2024 : hausse forfaitaire de cinq points d'indice majoré (IM) pour la valeur de chaque échelon : soit environ +25 euros brut/mois, dans... 6 mois !
- Prime « de pouvoir d'achat » pour certains agents uniquement. Voir ci-dessous. Voir le Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023.
- Ajustement des grilles C et B pour qu'elles commencent juste au-dessus du SMIC. Voir les modifications des grilles de catégorie C et de catégorie B.
- Reconduction pour 2023 de la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (Gipa). Voir la page de calcul de la GIPA sur le site CGT Etat.

... ne sont que des cache-misère provocateurs et bien éphémères.

De plus, les mesures ne sont même pas financées par l'État : nos établissements « autonomes » vont devoir les prendre en charge dans leurs budgets.

- L'augmentation de 1,5 % du point d'indice en 2023, alors que l'inflation sera entre 5 et 6 %, entérine la paupérisation des fonctionnaires : c'est encore plus de 3 % que nous allons perdre en 2023 !
- Non seulement le déclassement de la fonction publique ne s'arrête pas, mais il s'accélère ! Depuis le 1er janvier 2021, le SMIC a augmenté de 13,5 %, soit 10 points de plus que le traitement des fonctionnaires ;
- Depuis 2000, c'est plus de 25 % de pertes cumulées dans la fonction publique, soit de 478€ à 1664€ de pertes par mois selon les grades !
- La prime « pouvoir d'achat » est défiscalisée et sans cotisations sociales : elle ne compte ni pour la retraite ni pour la sécu ;
- L'écrasement des grilles continue : l'amplitude de la grille C1 n'est plus que de 21 points d'indice (IM) au lieu de 42, soit à peine plus d'un point par an en moyenne. Les adjoint-es, les technicien-nes, les secrétaires n'ont plus d'évolution de carrière, dorénavant !

Pour les agent-es de catégorie A (Bac+2 minimum), la situation est à peine meilleure : la grille des Assistant-Ingénieurs commence à 5% au-dessus du SMIC, celles des Ingénieurs d'Études et des Certifiés à 10% au-dessus du SMIC, celle des Maîtres de conférence à 34%...

2. Détail mesure par mesure

A. Les grilles (+1,5 % du point d'indice, ajustement des grilles C et B)

Année après année, le point d'indice perd de sa valeur, en raison du refus des gouvernements successifs de le revaloriser à hauteur de l'inflation. Le bas des grilles de catégorie C et B remontent pour repasser juste au niveau du SMIC. Conséquence : les grilles sont de plus en plus écrasées et les déroulements de carrière de plus en plus étriqués.

Ci-dessous, les grilles de catégories C et B mises à jour. On donne les anciens indices (avec la valeur théorique entre parenthèse et la valeur réellement servie (361) pour repasser au-dessus du SMIC) et le nouvel indice, ainsi que les petits gains de la mesure de cet été 2023. On montre que le C1 finissait 16 % au-dessus du SMIC en 2020, à présent c'est seulement 8 % au-dessus du SMIC.

Au 1er janvier 2024, une revalorisation forfaitaire de 5 points d'indice (environ 25 € bruts par mois) sera mise en place pour les agents des trois versants de la Fonction publique. Elle devrait permettre de repasser juste au niveau du SMIC qui va augmenter...

La CGT revendique la revalorisation de 20 % de la valeur du point et son indexation sur le coût de la vie.

Voir grilles des [personnels ITRF](#), des [personnels Bib](#), des [personnels AENES](#) et des [personnels EC/Enseignants](#).



B. Prime de « pouvoir d'achat »

Le décret « portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics » a été publié cet été (voir Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023).

Pour toucher la prime de « pouvoir d'achat », il faut réunir plusieurs conditions cumulatives :

- avoir été recruté ou nommé par un employeur public avant le 1er janvier 2023 ;
- être toujours en poste au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu, entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € brut, soit 3 250 € brut par mois maximum (1,85x le SMIC, soit 50 % des agents de l'État).

À noter : si vous n'avez pas été employé.e sur toute la période allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, vous pouvez vérifier si vous êtes éligible à la prime en divisant votre rémunération totale brute par le nombre de mois rémunérés, puis multiplier le résultat par 12. Si vous avez eu plusieurs employeurs, vous devez prendre en compte la rémunération totale versée par le dernier employeur puis effectuer ce même calcul.

Quel montant pour la prime « pouvoir d'achat » ?

Le montant de la prime exceptionnelle s'échelonne entre 300 € et 800 €. Son montant forfaitaire est calculé en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :

Rémunération brute	Inférieure à 23.700€	Entre 23.701 et 27.300 €	Entre 27.301 et 29.160 €	Entre 29.161 et 30.840 €	Entre 30.841 et 32.280 €	Entre 32.281 et 33.600 €	Entre 33.601 et 39.000 €
Prime brute	800 €	700 €	600 €	500 €	400 €	350 €	300 €

À noter : la prime devrait être versée avant la fin de l'année 2023.

Attention : comme toute prime elle ne sera malheureusement pas prise en compte pour la retraite.

Pour la CGT, cette prime est loin de prendre en compte la faiblesse de l'augmentation du point d'indice et les petits bricolages sur les grilles. Cette mesure n'est pas de nature à répondre aux revendications salariales et à la perte de pouvoir d'achat : depuis 2000, plus de 25 % pour l'ensemble des agents de la fonction publique.

C. Hausse de la prise en charge des abonnements de transports collectifs

La prise en charge pour les abonnements des transports collectifs pour les agents publics sur les trajets domicile – travail est augmentée. En effet, à partir du 1er septembre 2023, la prise en charge par l'employeur va passer de 50 à 75 %, voir Décret n° 2010-676 (modifié par le Décret n° 2023-812).

À noter :

- Les abonnements « vélos » sont concernés (ex. Vélib' à Paris), mais les deux remboursements (transport collectif et abonnement vélos) ne sont pas cumulables sur des « mêmes trajets ».
- La prise en charge à 75 % d'un abonnement reste cumulable avec le forfait mobilités durables (indemnisation forfaitaire sur base déclarative, à versement annuel unique plafonné à 300€, visant à encourager des pratiques de mobilités durables pendant un nombre minimal de 30 jours sur l'année civile). La CGT revendique l'alignement du plafond sur le privé (800€)...

D. Prolongement de la GIPA

La « garantie individuelle du pouvoir d'achat » ou GIPA a été instaurée par Sarkozy, pour atténuer par une prime la perte de pouvoir d'achat des agents bloqués en fin de grille, voir le Décret n° 2008-539 et l'Arrêté du 11 août 2023. Le dispositif est prolongé par le gouvernement, en lieu et place de revalorisation du point d'indice au moins à hauteur de l'inflation. Et la conséquence peut paraître étonnante : non seulement les collègues bloqués à l'échelon terminal de leur grade toucheront la GIPA, mais en plus, **un tiers des échelons du C2, du C3, la moitié des échelons du B, les 4 derniers échelons des ASI, 3 échelons des PRCE, 3 échelons des MCF... sont désormais concernés par la GIPA !**

La GIPA, qui est un outil du gouvernement, montre donc clairement ce que nous disons depuis des années : **le déroulement de carrière individuel normal de la plupart des agents de catégorie C et B est inférieur à l'inflation officielle**. En d'autres termes, chaque agent perd du pouvoir d'achat, malgré sa progression de carrière. Et pour certains corps de la catégorie A (ASI, PRCE...), la progression individuelle flirte avec le niveau de l'inflation.

Et encore, comme la GIPA est faite avec une moyenne sur 4 ans, cela limite mécaniquement la hausse de l'inflation des 2 dernières années. Pendant ces deux dernières années, la perte est en réalité bien plus importante : l'écrasement des grilles a un effet désastreux.

La CGT FERC Sup revendique le droit à la carrière, avec une promotion garantie sur 2 grades, et des grilles revalorisées.

Vérifiez si vous avez droit à la GIPA : <https://gipa.cgтетat.fr>. Il vous suffit de connaître votre indice majoré (IM) figurant sur les fiches de paie de décembre 2018 et de décembre 2022.

Grade	C1				C2				C3					
Échelons 12/2018 à 12/2022	11è à 11è	12è à 12è	11è à 12è	10è à 11è	9è à 11è	9è à 10è	8è à 10è	8è à 9è	10è à 10è	9è à 10è	8è à 9è	7è à 8è	6è à 7è	5è à 7è
GIPA € brut	471€	1 278€	973€	884€	154€	611€	3€	690€	1287€	9€	413 €	523 €	590€	43 €

Grade	B1							B2							
Échelons 12/2018 à 12/2022	13è à 13è	12è à 13è	11è à 12è	10è à 11è	9è à 10è	8è à 9è	7è à 8è	12è à 12è	11è à 12è	10è à 11è	9è à 10è	8è à 10è	8è à 9è	7è à 8è	6è à 7è
GIPA € brut	1517€	57€	267€	621€	867€	466€	225€	1630€	0€	183€	461€	35€	1122€	481€	180€

Grade	B3							ASI					Attaché CN	
Échelons 12/2018 à 12/2022	11è à 11è	10è à 11è	9è à 10è	8è à 9è	7è à 8è	6è à 7è	5è à 6è	16è à 16è	15è à 16è	14è à 15è	13è à 14è	12è à 13è	11è à 11è	10è à 11è
GIPA € brut	1822€	1031€	783€	657€	109€	136€	293€	1966€	1358€	44€	79€	204€	1890€	125€

3. Et dans l'ESR : quelques repyramidages et primes

A. Repyramidage ITRF

Le ministère est obligé de reconnaître que le protocole LPR, qu'a refusé de signer la CGT, est insuffisant. Faute de possibilité de promotions, nombre de collègues réalisent des tâches bien au-dessus de ce que prévoit leur grade (par exemple, une adjointe (cat. C) fait en réalité le travail de secrétariat (cat. B)). Il a annoncé l'augmentation du nombre de possibilités de promotions pour le repyramidage, et d'élargir les BAP pouvant en bénéficier. Il souhaite également repyramider certains personnels de bibliothèque en utilisant la voie de liste d'aptitude de droit commun (+200 promotions de 2024 à 2027 en Bibliothécaire assistant (Bibas) et en Bibliothécaire (Bib)), mais il refuse d'élargir aux AENES.

Promotions	2022	2023	2024	2025	2026
IGE à IGR	34	33	33 plus de 100	33 plus de 100	33 plus de 100
ASI à IGE	150	150	400 entre 160 et 170	400 entre 160 et 170	400 entre 160 et 170
TECH à ASI	362	362	242 362	242 362	242 362
ADT à TECH	500	500	500	500	500

Promotions	2024	2025	2026	2027
Bibas à Bib	+50	+50	+50	+50
Mag à Bibas	+50	+50	+50	+50

Toutefois, il refuse toujours de modifier les modalités de promotion, ce qui pose problème notamment pour passer en B et en ASI qui sont largement à la main des directions d'établissement.

La CGT FERC Sup revendique des possibilités de promotions supplémentaires dans tous les corps de BIATSS (ITRF, Bib et AENES). La CGT défend également la possibilité d'ouvrir des concours pour titulariser et promouvoir des contractuels (concours internes, voire externes).

B. Repyramidage MCF vers PU

En 2022, 800 postes de PU étaient ouverts à promotions via le repyramidage enseignants-chercheurs (EC) au titre de 2021 et 2022. 772 postes ont été pourvus. 400 postes devraient être ouverts de 2023 à 2025, pour un total de 2000 postes. Après cette vague 2021-22, le taux de PU parmi les EC est passé de 31,6 % à 33,3 % (pour 66,6 % de MCF). L'objectif affiché est d'approcher un ratio 40 % de PU et 60 % de MCF parmi les EC, mais en réalité la cible du repyramidage est seulement de 36,5 %, auquel le ministère ajoute toujours **l'ouverture de chaires de professeurs juniors...**

La question des modalités du repyramidage dans les sections CNU à faibles effectifs reste posée. La CGT FERC Sup revendique toujours un contingent de promotions opérées uniquement par le CNU, afin notamment de pallier ce problème.

Promotions	2021-22	2023	2024	2025	2026
MCF à PU	800 (772 effectives)	800	800	800	Postes non pourvus

C. Primes BIATSS

Lors d'une réunion le 17 juillet 2023, le ministère a annoncé qu'il n'y aura aucun coup de pouce sur l'enveloppe dérisoire prévue pour réviser l'indemnitaire des personnels ITRF et de bibliothèque : 2,2 millions d'€, ce qui ferait... 4,59 € brut par mois et par agent ! Le ministère, considérant que les agent-es de catégorie C sont servis par les mesures Guérini, propose donc de cibler sur les seules catégories B (+20 € brut par mois et par agent-e de catégorie B). Il restera 1,2 millions d'€ de « reconnaissance de l'expertise » pour les 28 000 agent-es restant, versés à discrétion des Directeurs Généraux des Services... La « convergence » entre établissements est repoussée aux calendes grecques. Le ministère refuse de transmettre aux travailleur-ses le résultat de l'enquête qu'il a menée chiffrant les écarts considérables de primes versées selon les établissements. Pour le même grade et le même travail, ces différences s'élèvent à plusieurs centaines d'euros par mois !

La CGT FERC Sup demande l'abrogation du RIFSEEP, et l'augmentation drastique du point d'indice et des primes statutaires versées à toutes et tous. Elle revendique des postes de toutes catégories pour réaliser les missions.

D. Primes enseignants-chercheurs et enseignants

Pour les EC

Le système de prime RIPEC a été imposé aux personnels enseignants-chercheurs. La CGT FERC Sup s'oppose toujours à ce système qui individualise la rémunération et la lie de plus en plus aux fonctions détenues et au pseudo-mérite. Cette logique est contraire au statut de fonctionnaire.

La prime statutaire (PRES) qui est versée à tous les EC était indigente, la part C1 qui la remplace est revalorisée. En 2023, elle atteint 3 500€ brut par an, et est mensualisée. Elle devrait atteindre 6 400€ brut / an d'ici 2027. Ces revalorisations de primes –insuffisantes si on compare à des corps similaires dans d'autres ministères– sont les bienvenues, mais restent bien inférieures à ce que l'augmentation du point d'indice donnerait, si ce dernier suivait l'inflation. En d'autres termes, l'État employeur fait de grosses économies sur le point d'indice et reverse royalement quelques primes pour tenter de calmer la colère des agents qui perdent du pouvoir d'achat, mois après mois...

La part C2, liée à la fonction, est décidée par la direction et peut varier selon le type de fonction de 6 000 € brut annuels (groupe 1), à 12 000 € (groupe 2, responsabilités « supérieures »), ou même 18 000 € (groupe 3, « responsabilités de direction »). La part C2 devrait être modifiée, avec la révision du référentiel national des tâches, qui est prévue par le gouvernement.

La part C3 est purement individuelle et est censée récompenser le « mérite », l'« excellence »... Son montant, décidé par la direction peut varier de 3 500€ à... 12 000 € brut par an, et est cumulable avec la part C2. L'année de carence, qui permettait de faire tourner entre les collègues ce qui peut être considéré comme une rente par certains, a été supprimée.

Année	2020 et avant	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
EC : PRES puis RIPEC C1 (brut par an)	1 260 €	PU : 1 840 €	2 800 €	3 500 €	4 225 € (?)	4 950 € (?)	5 675 € (?)	6 400 € (?)
		MCF : 2 350 €						
PRAG-PRCE : PES (brut par an)	1 260 €	1 546 €	1 831 €	Avant sept. 2 308 €	Après sept. 2 785 €	4 200 € (?)

Pour les enseignants

Avec le protocole LPR qu'a refusé de signer la CGT, les personnels enseignants n'ont pas bénéficié de la même revalorisation de prime statutaire que les EC. C'est anormal et la CGT FERC Sup soutient la mobilisation des collègues qui réclament l'alignement. Par leur mobilisation, ils ont obtenu une revalorisation supplémentaire et accélérée : 2 785€ / an au 1er septembre 2023, et la cible est passée de 3 200 € / an à 4 200€ / an en 2027. Toutefois, cela reste insuffisant et inférieur à la part statutaire des EC (6 400 € en 2027).

La CGT FERC Sup demande l'abrogation du RIPEC, et l'augmentation drastique du point d'indice et des primes statutaires versées à toutes et tous. Elle réclame l'alignement de la prime statutaire des enseignants sur la part statutaire des enseignants-chercheurs. Elle revendique des décharges de service pour réaliser les tâches, et des postes (BIATSS, enseignants et EC) pour que ces décharges puissent être effectives.

La CGT FERC Sup revendique :

- Une augmentation de 400 € mensuels pour tous et toutes ;
- une augmentation immédiate de 20 % du point d'indice, et son indexation sur le coût de la vie.
- Une révision de l'ensemble des grilles pour redonner de la valeur aux qualifications et du sens à la carrière :
 - la garantie de doubler son salaire sur l'ensemble de la carrière ;
 - un début de carrière entre 1,2x et 2,3x le SMIC selon les diplôme, du CAP au doctorat...
 - L'intégration des primes dans le traitement indiciaire pour augmenter les pensions de retraite.



J'adhère
à la



La CGT
des établissements
d'Enseignement supérieur
et de Recherche

Pour un Service public national
d'Enseignement supérieur et de Recherche,
laïque, démocratique et émancipateur

Nom : _____

Bulletin à retourner rempli à :

Prénom : _____

Composante ou service : _____

Tél. : _____

Courriel : _____

<https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/je-me-syndique/>