

Indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le décret du 6 juin 2008 a instauré une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), en faveur des fonctionnaires et des agents sur contrat, les premiers ayant un indice sommital, les second une rémunération sur la base d'un indice, inférieur ou égal à la hors-échelle B.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Le décret du 14 janvier 2014 a **étendu le bénéfice de cette garantie à l'année 2014**, en actualisant la période de référence servant à déterminer le montant de la garantie versée, qui est désormais fixée du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013.

Rapport Pêcheur

En mai 2013, le Premier ministre a confié à Bernard Pêcheur, Président de la section administrative du Conseil d'Etat, une mission permettant d'« **identifier les enjeux majeurs** auxquels sera confrontée la fonction publique **au cours des prochaines années** ».

C'est l'occasion d'« **analyser les effets des évolutions susceptibles d'affecter l'architecture des catégories statutaires, les dispositifs de rémunération et les modalités concrètes de gestion des agents publics** » et d'« **identifier les éventuels obstacles** limitant le développement d'une gestion plus qualitative des parcours et des carrières des agents » ainsi que « **les évolutions nécessaires des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières et parcours professionnels** les mieux à même de placer la gestion des ressources humaines et le dialogue social au sein de la modernisation de l'action publique ».

Le rapport a été rendu en fin d'année dernière ; la réflexion sur la fonction publique conduit à un certain nombre d'orientations qui se répartissent en **six chapitres** : fixer le cap et donner du sens à l'action publique, assurer la confiance des citoyens dans les agents publics, améliorer la gouvernance de la fonction publique, poursuivre la rénovation du cadre commun à la gestion des trois versants de la fonction publique, développer les responsabilités et mieux gérer les ressources humaines dans la fonction publique de l'Etat, définir un cadre salarial motivant et assurer des parcours professionnels de qualité.

A partir d'**un constat partagé d'insuffisances**, voire de blocages, **il est souvent séduisant de vouloir tout bousculer**, pour au final, initier une vaste réorganisation propre à brouiller et à masquer une réalité qui pourrait s'apparenter à un moins disant social.

Selon le rapporteur, **le caractère unitaire, national et statutaire de la fonction publique doit demeurer ; cependant la fonction publique doit pouvoir motiver ses agents et rester attractive**. Pour sa part, l'UCP ne peut que souscrire à ces principes réaffirmés.

« **La France ne peut avoir pour ambition d'avoir des fonctionnaires et des militaires au rabais, au sein d'une fonction publique sous-développée** », tout le monde est d'accord.

Toutefois, au-delà de ces bonnes intentions et de la déclaration de la ministre de la fonction publique selon laquelle « Tout est totalement obsolète et à refaire », **quelle sera la part de l'effet d'annonce et d'une réforme judicieuse ?** Assistera-t'on à **une véritable avancée ou à une énième réforme ?** Le caractère général et le contour flou de certaines préconisations laissent sceptique...

Si l'on prend **l'exemple de la suppression souhaitée du gel du point d'indice**, **quelle sera la réalité concrète** puisqu'il n'y aurait pas d'indexation, mais un simple accompagnement de l'évolution générale des prix, sans que ces derniers ne soient d'ailleurs précisés ? **Que faut-il entendre par revalorisation des bas salaires ? Par revalorisation du milieu et du haut de la grille indiciaire ?**

Quel est le véritable avantage de substituer six niveaux de fonction aux trois catégories actuelles ? De privilégier un niveau de responsabilité par rapport à un niveau de diplôme ? On peut penser aucun, dès lors que le Ministère de la fonction publique n'a pas été capable de reconnaître les niveaux de formation des travailleurs sociaux et des socio-éducatifs, en traduisant leur scolarité à Bac plus 3 par une intégration dans la catégorie A !

Tout le monde est également favorable à la mobilité ; toutefois, quand il faut la mettre en œuvre, tout peut devenir source de blocage... Au-delà du droit positif lui-même, c'est souvent son approche qui est déterminante !

En revanche, certaines préconisations sont inquiétantes ; c'est le cas de l'évocation de l'allongement des carrières et de la suppression de l'avancement à durée minimale dans la fonction publique territoriale dont l'effet sera de ralentir la progression au sein de la grille indiciaire !

Ce n'est pas la modestie d'un grade qui pose problème dans la fonction publique, c'est le fait d'y faire trop souvent du « sur place » sans guère de perspective d'avancement de grade, voire de corps.

La revalorisation de la rémunération passe en priorité par le changement d'échelon, le changement de grade et le changement de corps. Ce sont ces changements qu'il convient d'organiser, pour le plus grand nombre, selon des critères de transparence et de reconnaissance de la compétence et de l'investissement professionnel de chaque agent.

Accélérer l'avancement de grade, voire de corps, par des examens professionnels doit être l'orientation d'avenir, fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. **Nous n'en trouvons pas trace dans le rapport.**

Tout le monde a bien conscience que les moyens financiers des employeurs publics doivent être optimisés pour faire mieux avec des moyens qui stagnent ou qui diminuent.

Trouver des solutions liées à une meilleure organisation du travail, doit être la piste majeure. Dégrader les conditions de travail des personnels ne peut être en aucun cas la conséquence ou dirions-nous plus justement l'inconséquence des politiques de redéploiement.

Quand on n'a pas ou plus les moyens de créer de nouvelles missions ou des équipements nouveaux, on ne les crée pas en puisant dans les effectifs des autres services qui continuent à fonctionner avec des difficultés grandissantes.

Quand le vent porteur du navire faiblit, l'art du capitaine est de réduire la voilure ! Nous aimerions que ce principe de sagesse inspire les acteurs de la réforme de la Fonction Publique !

Décès d'Ida COHEN, Secrétaire générale du syndicat CGT des cadres et techniciens

C'est avec tristesse que la rédaction de l'UCP Flash a appris le décès brutal d'Ida COHEN, Secrétaire générale du syndicat CGT des cadres et techniciens depuis de nombreuses années.

Nous conserverons le souvenir d'une femme de caractère aux qualités humaines rares, dont la sincérité de l'engagement et le grand sens du service public étaient connus et reconnus de tous.

En ces douloureux instants, nous tenons, au nom de notre président, Yves BORST, à saluer la mémoire d'Ida COHEN, à assurer de notre vive sympathie les représentants de l'Union Syndicale CGT des services publics parisiens et à présenter à sa famille nos plus sincères condoléances.

Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45
