



Congrès des 6 et 7 décembre 2012

La rémunération

Dans un contexte économique fragile et au regard de la baisse du pouvoir d'achat, il est plus que nécessaire de réclamer une amélioration générale des rémunérations des fonctionnaires. En effet, une analyse faite par l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique démontre que les fonctionnaires ont perdu plus de 12 % de leur pouvoir d'achat par rapport à l'inflation sur les 10 dernières années. Elle révèle également que l'augmentation des cotisations retraites engendrera une diminution du traitement brut des fonctionnaires de l'ordre de 0,41 % à compter du 1er janvier 2013.

De nombreux leviers d'actions tendant à améliorer la rémunération des agents de l'État sont possibles, mais la DRH propose sous l'impulsion de la Fonction Publique uniquement des dispositifs pernicieux (PFR, prime à l'intéressement, ...) introduisant des disparités de traitement, de réelles baisses de rémunérations selon les cas, des effets négatifs sur le bon déroulement des missions, des rigidités sur la mobilité et qui sont donc inacceptables.

Sur le montant des rémunérations :

Le rattrapage de l'érosion du pouvoir d'achat doit se faire dans un premier temps par la revalorisation de la valeur du point, dont nous dénonçons la stagnation depuis juillet 2010.

=> Nous réclamons une revalorisation décente de la valeur du point d'indice.

De plus, il est inadmissible qu'à postes et responsabilités équivalents voire supérieurs, les rémunérations des ITPE soient inférieures à celles d'autres ingénieurs.

=> Nous réclamons un alignement des rémunérations des ITPE sur les autres corps d'ingénieurs mieux dotés exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions de niveaux équivalents.

Sur les ISS :

Le SNITPECT-FO a obtenu grâce à la mobilisation des ITPE une augmentation du nombre de points d'ISS en 2010 et 2011, selon le niveau et l'échelon, ainsi qu'une première progression de la moyenne des coefficients individuels (1,01 en 2011 et 2012).

Il est maintenant nécessaire de poursuivre l'augmentation du nombre de points et de la moyenne des coefficients individuels et de l'étendre aux ITPE en administration centrale.

=> Nous exigeons que ces progressions bénéficient à l'ensemble des ITPE de façon égalitaire et la poursuite de l'augmentation de la moyenne des coefficients individuels.

=> Nous rappelons notre exigence que tous les ITPE se voient attribuer le même coefficient individuel (a minima à 1,01) et que l'ensemble des coefficients géographiques soient alignés sur le coefficient le plus haut.

=> Nous exigeons l'alignement du nombre de points par grade sur les corps ayant le même niveau de fonction (IPEF ou ingénieurs FPT) :

- **ICTPE 1 : 75 points**
- **ICTPE 2 : 70 points**
- **IDTPE : 55 points**
- **ITPE : 42 points**

Bon nombre d'ITPE siégeant en commissions indemnitaires régionales ou inter-régionales, ont pu être confrontés encore cette année à des baisses de coefficients individuels suite à des mutations, promotions ou changements d'échelon, ou encore au non respect de la moyenne des coefficients individuels, au détriment de nos camarades.

=> Nous rappelons notre indignation face à ces pratiques (qui entrent souvent en contradiction avec les discours favorables à la mobilité).

=> Nous réaffirmons la nécessité que ces commissions soient véritablement un lieu de concertation et de respect des règles d'attribution des coefficients et nous demandons la transparence dans l'application des règles d'attribution.

Trop de camarades nous interpellent encore sur la notification tardive de leur coefficient.

=> Nous exigeons la notification dans les délais réglementaires de leur coefficient individuel.

Aujourd'hui seuls les ITPE n'ayant pas atteint le 7ème échelon de leur grade peuvent bénéficier des 4 points de séniorat ou de territorialité. Au vu de la durée nécessaire pour acquérir les compétences de spécialiste ou d'expert, cette contrainte tend à limiter drastiquement l'accès à cette bonification.

=> Nous réitérons notre volonté de voir s'étendre ces bonifications à tout ITPE répondant aux conditions de seniorat ou de territorialité, quels que soient le grade et l'échelon.

=> Nous dénonçons l'hétérogénéité des critères de territorialité et nous demandons à la DRH d'adresser les consignes nécessaires aux services.

L'année de décalage dans le versement des ISS, outre le fait qu'elle constitue un frein à la mobilité notamment lors du retour d'essai, génère une année blanche indemnitaire pour ces ITPE mais aussi pour les ITPE recrutés sur titre.

=> Nous ré-exigeons le paiement de cette dette de l'État dès 2013 et rappelons la nécessité de la résorber en l'accompagnant des mesures fiscales ad hoc.

=> Nous réaffirmons la nécessité d'intégration de cette indemnité, représentant une part importante de nos revenus, dans nos grilles indiciaires ainsi que son intégration totale dans le calcul des pensions de retraite.

Sur les intérim :

La note de gestion du 11 octobre 2011 relative à la rémunération des intérim a été établie sans concertation avec les organisations syndicales, et ne recouvre pas l'ensemble de nos revendications.

Nous dénonçons notamment que :

- la rémunération des intérim soit limitée aux postes d'encadrement ou de missions ;
- les montants prévus soient définis sur des bases catégorielles et non sur les responsabilités ;
- ces montants soient toujours indécents : 350 €/mois pour un intérim A+ et 250 €/mois pour un intérim A ou B (et inférieurs aux pratiques précédemment appliquées dans certains services).

=> Nous continuons à réclamer la réécriture de cette circulaire, en concertation avec les organisations syndicales, pour y intégrer l'augmentation de la dotation d'intérim en fonction des responsabilités et de la vacance de postes dans le service et pour l'étendre à tous les postes nécessitant un intérim.

=> Nous dénonçons l'utilisation de réorganisations rampantes au sein des services afin de contourner l'obligation de rémunération d'intérim.

Sur la PSR :

Depuis de nombreuses années, les ITPE réclament la révision de la PSR, en raison du faible écart avec les corps techniques de catégorie B mais également en raison de l'écart important avec la rémunération perçue par d'autres ingénieurs ou emplois exerçant des fonctions similaires, qui peut aller jusqu'à 300%.

La fusion des corps de catégorie B implique la refonte du texte sur le calcul de la PSR.

La seule avancée obtenue à ce stade a été la modulation des coefficients.

Aujourd'hui, il nous semble pertinent de réclamer des montants cohérents avec notre niveau de grade et de fonction.

=> Nous réclamons une PSR revalorisée au minimum pour l'aligner sur ce dont bénéficient d'autres corps mieux dotés, soit une première augmentation de 50% pour l'ensemble des catégories de service.

Sur l'indemnité temporaire de mobilité :

Nous constatons une application ubuesque de l'affectation ou non de l'ITM par l'administration.

=> Nous continuons de dénoncer l'inégalité de traitement des agents.

Sur la PFR :

La DRH persiste à vouloir mettre en place la PFR comme régime de primes, outil pernicieux risquant de :

- bloquer la mobilité (pourquoi quitter un poste bien côté pour un autre beaucoup moins bien côté ?) ;
- fausser la concurrence entre les différentes structures (pourquoi solliciter un poste en DDT moins bien côté qu'un poste en DREAL ?) ;
- faire varier les rémunérations principalement sur la manière de servir et les responsabilités tenues.

Après les attachés, les IPEF et les B administratifs, la DRH veut appliquer ce système aux ingénieurs météo. Bien conscients des dysfonctionnements, des inégalités de traitement entre les structures, des modulations appliquées à certains corps (les cotations pouvant aller de 0 à 6), nous continuons à nous opposer à sa mise en place .

=> Nous sommes toujours résolument opposés à toute velléité de mise en place de la PFR pour le corps des ITPE.

Sur le calcul des retraites :

Une des différences majeures entre le régime des retraites du secteur privé et celui du secteur public est le mode de calcul des retraites. Dans le secteur du privé, le calcul comprend l'intégralité du salaire, y compris les primes et les indemnités, à la différence du public où le régime indemnitaire n'est pas pris en compte.

Il est inadmissible que les primes et indemnités ne soient pas intégrées au calcul des pensions de retraite.

=> Nous réclamons l'intégration des primes et indemnités dans le calcul des pensions.

=> Nous dénonçons les attaques sur le montant des pensions de retraites.

Sur l'application du jour de carence :

Au nom de l'égalité de traitement entre la fonction publique et le secteur privé, le gouvernement a instauré l'application d'un jour de carence pour tous les arrêts maladie des fonctionnaires (hors quelques cas rares). Cette disposition se traduit par la retenue de 1/30ème de la rémunération (traitement, primes et indemnités) au titre du 1er jour de maladie.

Nous nous indignons contre ce principe, totalement inégalitaire et aux bases juridiques contestées. On rappelle que la prise en charge intégrale des jours de carence est assurée par les employeurs pour plus de deux tiers des salariés du privé.

=> Nous réclamons le retrait de cette disposition.

Sur le paiement des astreintes :

Les textes relatifs aux modalités de rémunération et de compensation horaire des astreintes effectuées en DDI ont été adoptés lors du comité technique des DDI du 18 octobre 2012.

Ainsi, ont pu être redéfinis :

- les différentes catégories d'astreintes et les agents concernés en fonction du niveau d'astreinte ;

- les montants de l'indemnisation en fonction des différentes catégories (astreintes de direction et astreintes de sécurité) ;
- la possibilité pour l'agent en astreinte de sécurité de choisir entre compensation horaire et rémunération ;
- la prise en compte de toute intervention effectuée à l'occasion d'une astreinte en-dehors du cycle normal de l'agent.

=> Nous exigeons que ces modalités soient appliquées à l'ensemble des lieux d'exercice des ITPE, en particulier au sein des services du METL, du MEDDE, des établissements publics et des collectivités locales.

=> Nous dénonçons toutes les mesures et outils concourant à écrêter le temps de travail réel.

Sur le temps de travail

Nous rappelons que l'organisation du travail des cadres ne peut se cantonner à la mise en oeuvre d'un forfait jour qui ne correspond en rien à la réalité du travail (pas d'autonomie réelle sur l'organisation du temps de travail, cadres devant être disponibles en permanence, intrusion des modes de travail à distance jusque dans la vie privée).

=> Nous réclamons la suppression de l'obligation de mise sous forfait jour pour certains ingénieurs des TPE.

=> Nous dénonçons les pressions managériales s'exerçant sur certains ITPE pour les pousser à "choisir" le forfait jour.

=> Nous demandons l'ouverture d'un chantier sur la rémunération des heures supplémentaires des ingénieurs.