

Le bulletin de L'UFFFC

**Union Fédérale des Fonctionnaires
et des Contractuels**

Sommaire :

- PPCR
- Flash info : GIPA
- Loi Sauvadet
- Flash spécial :
Augmentation du
point d'indice

ÉDITO

A partir du traitement de décembre, les IEF et TSEF passeront à leur tour au RIFSEEP, comme c'est déjà le cas pour différentes catégories de fonctionnaires. Un outil qui individualise et qui tente à opposer des salariés d'un même corps entre eux. Rien à y gagner, et surtout tout à perdre.

A partir de janvier 2017, le protocole PPCR entre en vigueur, avec un étalement prévu jusqu'en 2020. La CGT n'a pas validé ce protocole, et elle en a toutes les raisons. L'emballage du PPCR peut séduire sur quelques aspects, mais en grattant, on découvre que cela ressemble à un démantèlement du statut des fonctionnaires. Il applique comme règle la rémunération au mérite, notion qui reste plus que subjective. Il instaure une logique de carrière dite « de métier ». **Il casse le collectif de travail au lieu de le rassembler.** Certains agents promus de C en B perdront de l'argent si rien ne change, ce qui est une totale aberration. Signez et faites signer la pétition jointe à ce journal.

L'objectif global n'est pas d'améliorer les carrières et rémunérations des fonctionnaires, mais bien d'adapter nos statuts, nos carrières, nos rémunérations à la politique d'austérité imposée par les gouvernements successifs et de coller à ce qui se passe dans les pays de la zone Euro : recherches d'économies budgétaires à faire, quel que soit le prix pour les fonctionnaires que nous sommes. Rappelons **que le gel du point d'indice a permis à l'état de faire 7 Milliards d'économies sur le dos des fonctionnaires et contractuels.** Ce n'est pas le dégel récent qui permet de rattraper les sommes perdues depuis juillet 2010.

Ce n'est non plus les quelques mesurette du PPCR qui permettront de répondre à ce que revendique la CGT, pour une refonte totale des grilles et des déroulements de carrière, des négociations salariales annuelles, et une réflexion de fond à mener afin de nous permettre d'assurer nos missions premières de service public en y mettant les moyens humains et financiers.

*Avec une mission
et des objectifs,
le salaire devient superflu.*





Union Fédérale des Fonctionnaires et Contractuels

PÉTITION

**AVOIR UNE PROMOTION ET GAGNER
MOINS : c'est NON !**

Ne nous laissons pas faire !!!

Quelles que soient les positions des uns et des autres sur le protocole PPCR (et la CGT assume de manière offensive sa non signature), il n'est pas acceptable qu'un plan censé améliorer les carrières aboutisse, dans certains cas, au résultat strictement inverse.

C'est pourtant bien ce qui se passe aujourd'hui où un nombre significatif d'agents promus de catégorie C en catégorie B se retrouve gagner moins que s'ils n'avaient pas de promotions.

Depuis de longs mois, l'UGFF CGT a dénoncé cette situation socialement insupportable et contraire à une véritable Fonction Publique de carrière.

La Ministre en charge de la Fonction publique, Madame Girardin, saisie par nos soins par un courrier le 11 avril 2016, si elle ne nie pas le problème n'a pour l'instant apporté aucune solution concrète.

Aujourd'hui, il est donc indispensable de passer à une nouvelle étape d'intervention.

C'est le sens de cette pétition.

Pourquoi la CGT n'a pas signé ce protocole ?

Si les fondements de la fonction publique de carrière (neutralité, continuité, adaptabilité, égalité d'accès et de traitement...) sont réaffirmés, plusieurs évolutions proposées conduisent à les remettre en cause en instaurant une logique de carrière de « métier ».

Si chaque agent aspire, après 6 ans de gel du point d'indice à la revalorisation de sa rémunération, les objectifs du PPCR conduisent à une individualisation de la carrière et de la rémunération au « mérite ». A cela s'ajoute un plan de qualification avec des mesures catégorielles réduites à « peau de chagrin ».

Le PPCR conduit à renforcer la mobilité des fonctionnaires

Le protocole développe une liste d'objectifs visant à renforcer et adapter le statut général de la fonction publique : adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique et mieux répondre aux besoins du service public.

Dans un cadre de plein emploi et de respect des missions de service public, ces objectifs pourraient être partagés par les fonctionnaires. Mais à l'analyse des textes, la CGT démontre bien qu'il s'agit là de s'adapter aux politiques d'austérité, à la poursuite des suppressions d'emplois, aux réformes en cours, aux fusions/restructurations de services.

Pour la CGT, le manque total de réflexion sur l'emploi public et le service public, amène à un protocole essentiellement basé sur la recherche d'économie budgétaire et d'adaptabilité à une conception de la société et du service public que la CGT ne partage pas. Ainsi, l'unité des 3 versants de la Fonction Publique n'a pas pour objectif d'harmoniser les carrières des fonctionnaires en leur apportant plus de droits et garanties.

Au contraire, le PPCR s'inscrit dans la loi mobilité de 2008 et la réforme territoriale avec la fusion de certains services de l'Etat. Le protocole dévoile les objectifs réels : développer des passerelles entre les trois versants, créer des dispositions communes à plusieurs corps, moderniser la gestion des ressources humaines et simplifier les règles de gestion, revoir les outils statutaires et indemnitaires pour inciter les agents à la mobilité.

Et à cela s'ajoutent les nouvelles orientations sur la politique de formation professionnelle.

Le PPCR c'est une refonte des carrières sans ambitions

L'axe 2 du PPCR présente deux orientations soi-disant « pour améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique » dont les principales mesures s'appliqueront de 2016 à 2020. L'objectif est :

- D'harmoniser les carrières et les grilles dans les 3 versants de la Fonction Publique avec des revalorisations indiciaires et première étape d'intégration des primes dans le traitement ;

- De revoir le dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle, dans le déroulement de carrière et dans le régime indemnitaire.

Pas d'amélioration du déroulement de carrière

Le PPCR ne conduit pas à une véritable refonte des carrières au 1^{er} janvier 2017, ce que la CGT revendique depuis plusieurs années. Les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1^{er} janvier 2017 des agents déjà en poste conduiront pour beaucoup d'agents à un allongement de leur carrière. Au final peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière pour les C et B ! Et les amplitudes de carrière dans les grades/corps restent faibles, stagnent ou diminuent.

Pour la CGT, ces nouvelles carrières présentent plusieurs reculs significatifs et conduisent à des interrogations et attentes fortes des personnels :

Avec le passage de 4 à trois grades pour la carrière C, l'avancement de grade se ferait uniquement par tableau d'avancement. Si l'examen du 1^{er} au 2^{ème} grade était supprimé ce serait un vrai recul pour les agents recrutés sans concours au 1^{er} grade. D'autre part, au-delà des taux pro-pro à revoir, nous aurons un gros sujet « règles de gestion » avec les interclassements autant sur les mutations que sur les tableaux d'avancement.

Pour l'accès à la catégorie B, les simulations que nous avons faites avec les nouvelles carrières C et B au 1^{er} janvier 2017, font apparaître que les agents C (particulièrement au grade de C3) n'auront peu ou aucun intérêt à accéder à la catégorie B, par rapport à la carrière qu'ils dérouleraient en C. La CGT a interpellé la DGAFP pour corriger cette situation inconcevable et revoir les conditions de reclassement en B tout en prenant des mesures qui ne lèsent pas les promotions antérieures.



Intégration des primes dans le traitement

La CGT revendique l'intégration des primes et indemnités dans le traitement.

Mais cette mesure dite du « transfert primes / points », ne va pas revaloriser le montant des pensions de retraite : en effet, le gouvernement n'a pas mené une réflexion de fond sur l'intégration des primes dans le traitement et parle simplement d'une 1^{ère} étape en 2016 pour les B, en 2017 pour les C, en 2017 et 2018 pour les A.

D'une part, cette mesure aura pour effet de rendre quasiment nulles les revalorisations indiciaires l'année du transfert !

D'autre part, l'abattement se fera mensuellement, sans cibler une prime particulière, et viendra en déduction du total du régime indemnitaire, à l'exclusion de certaines primes ou indemnités.

Ce dispositif est une vraie usine à gaz, non lisible pour les agents, et il y aura aussi besoin de le préciser, notamment sur les modalités de services non faits

Des revalorisations indiciaires : loin du compte !

Après six années de gel du point d'indice, qui ont permis à l'Etat de faire une économie de 7 milliards d'euros, les revalorisations indiciaires ne feront que rattraper partiellement la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation, sa valeur aurait été au 31/12/2015 de 4,86€ au lieu de 4,63€. Dans ce contexte, l'augmentation de 1,2% sur deux ans est notoirement insuffisante au regard des pertes cumulées et des besoins de l'économie en termes de relance par la consommation.

D'autre part le gain est, dans un premier temps atténué voire annulé par le transfert d'une part de prime dans le traitement et les retenues sociales sur les revalorisations indiciaires brutes.

L'instauration de la carrière au mérite

Le protocole PPCR présente de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.

Le gouvernement estime que les dispositifs existants bénéficient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif est de revoir les conditions d'avancement (d'échelon, de grade, de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières avec un système de bonification qui bénéficierait aux plus « méritants ».

Une première étape, actée dès le PLF (Projet de Loi de Finances) de 2016, instaure un avancement d'échelon, à cadencement unique, selon le seul critère de l'ancienneté. Cela a pour effet immédiat de supprimer la notion de durée moyenne dans l'échelon dans les statuts B de la FPE et les statuts particuliers et les réductions/majorations.

Enfin la CGT est très inquiète sur la reprise des discussions sur la reconnaissance de la valeur professionnelle et rejette complètement les premières propositions lancées par la DGAFP qui consisteraient à « récompenser » de manière significative un petit nombre d'agent les plus « méritants » et casser ainsi les collectifs de travail.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui !



Flash : La GIPA

Instaurée en 2008, la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) est un montant indemnitaire (brut) qui compense la perte de pouvoir d'agent d'un agent. Il s'agit de la comparaison faite entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac, en moyenne annuelle) sur la même période.

Elle a été reconduite pour l'année 2016 ([décret 2016-845 du 27 juin 2016](#), éléments décrit par [l'arrêté du 28 juin 2016](#)).

Les bénéficiaires sont :

- Les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique
- Les militaires à solde mensuelle
- Les magistrats (sauf ceux de l'ordre judiciaire) ;

dès lors qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle (HEB) et avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

- Les agents publics non titulaires à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice et qu'ils aient été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

La GIPA est soumise à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le site de la Fonction Publique met à disposition un calculateur afin de savoir si vous serez bénéficiaire de la GIPA ([cliquer ici](#)).

Loi Sauvadet

La loi SAUVADET a beaucoup de mal à avoir des effets bénéfiques sur la dé-précarisation des agents contractuels dans les trois fonctions publiques. En effet les ministères et établissements concernés ne mettent pas beaucoup d'entrain à l'appliquer pour améliorer la situation des agents.

Dans ce domaine, le ministère de la Défense a complexifié l'application de cette loi.

Dans ses EPA musées, écoles, ONAC... l'administration a littéralement tenté d'empêcher les agents de se présenter aux concours et examens sous prétexte d'absence supposée de corps d'accueil.

Aujourd'hui la loi Sauvadet est prorogée par la loi dite « Déontologie » pour plusieurs de ces objectifs.

De nouveaux concours et examens vont avoir lieu au ministère de la Défense et concerneront également ses EPA (Etablissement Public Administratif)

Agissons pour qu'à cette occasion tous les agents bénéficient de façon positive de l'application de la loi, La CGT s'y emploiera.

LOI SAUVADET : Quelques avancées !!!

La Fonction Publique (DGAFP) le 16 juillet 2015 avec les organisations syndicales a présenté les modifications qu'elle souhaitait apporter à la loi SAUVADET.

La CGT relève trois avancées prépondérantes :

Le report de deux ans de l'application de la loi, elle s'appliquera pour les examens et concours jusqu'en mars 2018 au lieu de mars 2016.

Les conditions exigées pour pouvoir passer ces concours et examens seront étudiés au 31 mars 2013 au lieu du 31 mars 2011. Ainsi des agents qui n'ont pas pu passer les examens et concours pourront désormais le faire.

La possibilité pour l'administration de recruter directement des agents en CDI est désormais acquise alors que dans la précédente mouture elle n'était engagée à titre expérimental pour quatre ans.

Ces modifications et réajustements dans l'application de la loi SAUVADET ont été intégrées pour la plupart dans la loi dite de « déontologie » LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Pour la FNTE-CGT au ministère de la Défense, ces nouvelles conditions et la mise en place de nouveau concours et examens seront l'occasion de faire appliquer cette loi conformément à son esprit.

Les revendications de la FNTE-CGT concernant ces nouveaux concours et examens qui seront organisés dans le cadre de l'application de la loi SAUVADET modifiée par la loi déontologie

Dès 2013 le ministère de la Défense a mis en place un système d'information pour que les agents contractuels BERKANI et 84-16 en CDI ou CDD puissent savoir s'ils relevaient de la loi SAUVADET. Cette méthode avait un intérêt dans la mesure où elle était correctement appliquée et avait un caractère informatif. Dans la pratique cet informatif s'est transformé en décisionnel sans que les voies de recours et les délais ne soient mentionnés. Dans les Établissements Publics Administratifs (E.P.A.) cette procédure a été encore plus dévoyée ou carrément pas appliquée.

La FNTE CGT revendique que ces dérivés soient supprimés lors de la mise en place des prochains concours et examens professionnels. L'administration (services et établissements publics) devra donner des informations simples et fiables qui n'aient aucun caractère décisionnel. C'est après le dépôt des candidatures que l'administration pourra accepter ou refuser une candidature au regard des critères exigés et non pas avant comme cela a été le cas précédemment.

Quelques autres points doivent aussi être très largement améliorés...

Abus de la notion d'absence de corps d'accueil au Ministère et principalement dans les EPA

L'administration a indiqué qu'il n'existait pas de corps d'accueil pour certains agents. En dehors de quelques agents ayant des postes de niveau A SUP (niveau BAC+8, DOCTORAT), il existait pour les autres des corps d'accueil généralistes (ATTACHE, IEF, TSEF, ATMD etc.) La loi SAUVADET est une loi de régularisation de la situation des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents ainsi des agents employés sur des postes de catégories B d'études documentaires n'ont

pas pu se présenter à l'examen professionnel alors que le corps des SA pouvait être un corps d'accueil. Des agents recrutés avec bac +5 sur des postes de chercheurs n'ont pas pu se présenter aux concours d'IEF dans certains services alors que des IEF occupent par ailleurs ce type de poste.

La FNTE CGT peut accepter que la notion d'absence de corps d'accueil puisse, éventuellement, être utilisée pour des agents recrutés pour des fonctions très particulières à des niveaux de doctorat en revanche, elle revendique l'ouverture de poste dans des corps d'accueil généralistes pour les autres cas (SA, ATTACHES, IEF etc.)

Non-respect du décret par le ministère de la Défense qui a listé les corps et les grades des corps d'accueil en ne les ouvrant pas correctement dans tous les grades

Ainsi les arrêtés listant les professions et le nombre de postes ouverts ont totalement dénaturé le décret mentionné ci-dessus en réduisant de manière importante ces deux données pour au moins 2 corps.

Pour le corps des TSEF : Les deux grades ont été ouverts au recrutement mais la grande majorité des postes ont été ouverts en TSEF 3. Les postes ouverts dans le 2ème grade l'ont été dans des spécialités inexistantes dans le 3ème grade. Pourtant des agents ont été recrutés avec un diplôme BAC+2 ou équivalent exigé pour des postes relevant de ce niveau et n'ont pas pu se présenter en TSEF 2 mais seulement en TSEF 3. C'est notamment le cas d'agents techniciens ICT-DGA (ARRETE du 4 mai 1988) ainsi que d'autres agents du ministère ou de ses EPA

Pour le corps des ATMD: Les trois grades (ATMD2, ATMD1 et ATPMD2) ont été ouverts au recrutement. Le recrutement en ATPMD2 d'agents relevant de la jurisprudence BERKANI aurait permis à beaucoup plus d'agents de devenir fonctionnaire. Hélas cela n'a pas été possible.

La FNTE CGT revendique que les agents contractuels qui relèvent par leur profession actuelle ou du fait de leur recrutement des grades de TSEF2, ATMD1 ou ATPMD2 (notamment pour les agents relevant de la jurisprudence BERKANI) puissent passer des examens professionnels dans ces grades.

Difficulté pour passer des concours ou examens de niveau supérieur au niveau administrativement tenu

Les agents contractuels recrutés sur des contrats de niveau 2 ou 3 mais occupant des fonctions d'un niveau supérieur n'ont pas pu se présenter aux examens ou concours relevant du niveau des fonctions tenues, si leur fiche de poste ne relevait pas d'un R E O correspondant au niveau du poste réellement tenu.

La loi SAUVADET permet le recrutement de contractuels qui sont dans cette situation. La délégation de la fonction publique et de l'administration (DGAFP), l'a confirmé lors des réunions entre Syndicats et Administration.

La FNTE CGT revendique la possibilité pour les agents contractuels occupant un poste, d'un niveau supérieur au niveau administratif indiqué dans leur contrat, de se présenter au concours ou examens du niveau tenu dans les faits. La loi les y autorisent. L'administration doit l'appliquer.

Nombres de postes ouverts inférieurs aux besoins

Le ministère de la Défense s'est engagé auprès de la Fonction Publique à ouvrir un nombre de postes équivalent aux besoins, c'est à dire au nombre d'agents supposés être intéressés par les concours ou examens y compris dans ses EPA. En réalité, certains établissements ont ouvert un nombre de poste inférieur au nombre de postes nécessaires. L'ONAC a ouvert un nombre de postes de professeurs inférieur de moitié aux besoins. Le musée de la Marine a demandé un nombre de poste inférieur au besoin, pour les chargés d'étude documentaire (CED)

La FNTE CGT revendique que l'engagement du ministère de la défense soit appliqué dans tous les services et plus particulièrement dans les établissements publics.

Non-respect de la réglementation

Des agents en CDD article 4 de la loi 84-16 au 31 mars 2011 ayant à cette date 4 ans d'ancienneté dont un an au titre d'un autre article de la même loi (6-2) n'ont pas pu se présenter à l'examen au motif d'insuffisance de présence. C'est contraire à la loi SAUVADET. Le temps calculé tient compte du temps cumulé passé en article 4 et 6.

La FNTE CGT revendique le RESPECT de la loi.

Confusion par certains jurys de la nature des examens et concours réservés

Des agents n'ont pas été reçus à certains concours ou examens alors que le nombre de postes ouverts n'était pas atteint ; Parfois les questions posées par certains jurys relevaient de concours externes ou internes traditionnels et non d'un concours ou examen professionnel réservé. L'objectif du protocole sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les 3 fonctions publiques et de la loi SAUVADET qui en a découlé, étaient de régulariser et de sécuriser leur situation professionnelle en leur permettant de devenir fonctionnaire.

La FNTE CGT revendique qu'il n'y ait pas de confusion entre le recrutement traditionnel sur concours internes ; externes ou sur titre et un concours ou exa-

men professionnel réservé ayant pour but de régulariser la situation d'agents occupant des postes permanents comme c'est les cas pour les concours et examens Sauvadet.

Bon à savoir

LE NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT :

Les règles pour les agents contractuels de la fonction publique (Art 45 du décret 86-83).

Lorsqu'un agent non titulaire est recruté par un contrat CDD susceptible d'être renouvelé l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ; un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision **doit être précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit **pour une durée indéterminée** ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est **supérieure ou égale à trois ans**.

Les durées mentionnées tiennent compte de l'ensemble des contrats y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions qui ne doit pas dépasser quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Le non-respect de cette réglementation n'est malheureusement pas susceptible de faire annuler le non renouvellement du contrat y compris par la voie juridique (tribunal administratif jugeant en référé). La responsabilité de l'employeur ; Administration, Établissement public Administratif, est cependant engagée et amener au versement de dommages et intérêts.

Augmentation du point d'indice ou le fol espoir d'une fonctionnaire catégorie C

Quelle aubaine en ce début de vacances de se dire qu'environ 5,6 millions d'agents de la Fonction Publique

ont bénéficié d'une augmentation du point d'indice. Ledit point qui fut gelé pendant 6 ans !

En cette veille de vacances, je me suis posée la question de savoir comment j'allais pouvoir utiliser cette augmentation :

- Me payer un voyage;
- Diminuer ma durée de crédit immobilier ;
- Trouver un logement plus grand du fait de mon salaire plus élevé, ou tout simplement me trouver un logement ;
- Payer mes factures « en attente » et ainsi faire plaisir à mon banquier ;
- Payer les fournitures scolaires de mes enfants.....

Bref des idées j'en avais.

Mais quelle fut ma déconvenue lorsque mon premier traitement est apparu à la banque, le montant de mon augmentation tant attendue représentait en montant net (puisque c'est le premier calcul facile que j'ai fait à ce moment) la somme mirobolante de : **8,13 euros**.

J'ai donc approfondie le sujet.

Au 1^{er} juin 2016, le point d'indice était à 4,630 euros.

Au 1^{er} juillet 2016, il passe à 4,658 euros.

Après différents calculs, je constate que mon brut* est augmenté de **10,01 euros**.

Ne désespérant pas et sachant que la prochaine augmentation de ce point d'indice, source d'attention de tant de personnes, sera de nouveau augmenté au 1^{er} février 2017, je repars dans mes calculs savants :

Au 1^{er} février 2017, il passera à 4,686 euros.

Par rapport au 1^{er} juin 2016, mon augmentation brute sera de **20,07 euros**, et par rapport à juillet 2016 à **10,06 euros**.

Sur une année (du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017), mon traitement brut sera augmenté de 170,36 euros.

J'espère que cela ne fera pas sauter une tranche sur mes impôts sur le revenu !

Mais malheureusement ce chiffre n'est pas complètement correct.

Il en faut pas oublier que depuis 2011, nos cotisations retraite augmentent. Cette augmentation graduelle

s'élève, en cumulé, à +2,09% et qu'au 1^{er} janvier 2017 elle augmentera à nouveau de 0,27% donc au final mon traitement du mois de février ne sera pas plus élevé en brut de 10,06 euros mais moins en raison de l'augmentation du taux de cotisation de la retraite.

Si le point d'indice avait suivi l'évolution de l'inflation depuis 2000, il devrait aujourd'hui être à 4,86 euros. Un point d'indice calqué sur l'inflation nous aurait amené une augmentation de 82,69 euros brut mensuel.

Que dire, si ce n'est que nous sommes heureux que ce fameux point ait été revalorisé depuis le 1^{er} juillet 2016 et qu'il le sera de nouveau le 1^{er} février 2017, mais le compte n'y est pas, nous en sommes vraiment très loin.

Donc oublié le meilleur logement, le paiement des factures en retard ou le voyage, et les fournitures scolaires des enfants, ces augmentations donnent peut-être matière à polémique pour les politiciens, mais pour nous fonctionnaires, elles ne représentent qu'un peu de paix sociale, surtout pour ceux qui n'ont pas eu le courage de faire les calculs.

* Pour calculer son traitement brut, il faut multiplier le point d'indice (actuellement 4,658) par son indice majoré.



Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom :
 Prénom :
 Établissement :
 Téléphone : Courriel :

Bulletin à remettre à un(e) militant(e) CGT ou à envoyer à

■ **Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT** ■
 263 rue de Paris – Case 541 – 93515 MONTREUIL CEDEX
 Tél. 01.55.82.89.00 – Fax 01.55.82.89.01 – Email : trav-etat@cgt.fr