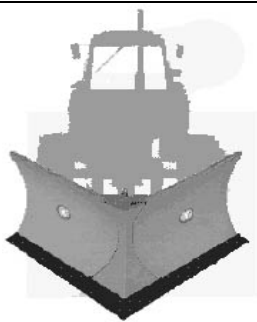




**Union des Syndicats  
Écologie - Équipement**



# L'ÉTRAVE

## Infos Travaux

N° 42 - 1<sup>er</sup> octobre 2008  
Supplément gratuit à Jalons n° 173

## SPÉCIAL CHANTIER DIR

Le point

L'administration vient de lancer un chantier pour répondre aux préoccupations actuelles des DIR : missions et niveaux de service, régime indemnitaire, organisation et conditions de travail, questions statutaire et formation.

Quatre réunions se sont tenues dernièrement sur ces thèmes. Il ne s'agissait que d'une présentation du chantier, du recensement des problèmes à résoudre.

En accord avec les organisations syndicales, l'administration a accepté que les négociations locales sur les règlements intérieurs soient gelées dans l'attente de la sortie du cadrage national, si possible avant la viabilité hivernale. Elle étudie également la possibilité de programmer des vacances de courte durée (3 heures maximum).

Par contre elle refuse toujours de revoir les conditions d'accès au concours de chef d'équipe, en se cachant derrière le refus de la Fonction Publique et des Finances ! Quant au paiement des HS aux contrôleurs principaux et divisionnaires, la DGPA ne veut pas les enfermer dans la filière exploitation et juge plus pertinent d'envisager dans un prochain avenir la fusion avec le corps des techniciens.

De nombreuses réunions doivent se tenir d'ici le début de la viabilité hivernale pour obtenir un cadrage national avant la fin de l'année 2008 (il n'est pas certain que les délais soient tenus).

Pour la CFDT, il y a urgence d'un cadrage national. Par exemple, au niveau des organisations du travail et du régime indemnitaire, les pratiques d'une DIR à l'autre, voire au sein d'une DIR, sont différentes et pas toujours respectueuses de la réglementation, au détriment des agents. Des classements de CEI sont à revoir en prenant en compte les réalités locales.

Il faut répondre rapidement aux problèmes de terrain et être réaliste.

Quant au travail programmé en horaire décalé ou le week-end (ISH), il doit être dûment justifié, y compris la nature même du travail, et les équipes dimensionnées pour respecter la vie familiale et sociale, le droit à la formation et le droit syndical des agents.

A suivre à travers ce bulletin !

### CONTACTS

CFDT - Union des Syndicats Écologie Équipement  
30 passage de l'Arche  
92055 La Défense cedex  
tél : 01 40 81 24 00 - fax : 01 40 81 24 05  
Site internet : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

Permanent du secteur Exploitation  
Christian Fourcoul  
portable 06 20 35 48 88  
E-Mail : [Chrisfourcoul@aol.com](mailto:Chrisfourcoul@aol.com)

## Réunion Administration & Syndicats du 18 septembre 2008

**Délégation CFDT :** Jean-Marie Kaczmarek (DIR Est), Hervé Carincotte (DIR Ouest),  
Serge Courroux (DIR IDF), Christian Fourcoual (USEE)

Quatre réunions se sont tenues à l'initiative de l'administration pour répondre aux préoccupations actuelles des DIR, notamment en ce qui concerne le régime indemnitaire et l'organisation du travail.

Pour l'administration, il s'agissait d'une présentation générale de sa démarche, pour arriver à un cadrage national (régime indemnitaire, niveaux de service, conditions de travail...).

Les quatre thèmes :

- missions et niveaux de service,
- organisation et conditions de travail,
- questions statutaires et indemnitaires,
- recrutement, formation, post-recrutement et formation de la chaîne hiérarchique.

### Déclaration de la CFDT

*Une fois de plus nous participons à une réunion sans avoir de documents préalables.*

*Il aurait été nécessaire de connaître en amont l'ambition de notre ministère concernant l'avenir des DIR et ses agents, ses intentions sur l'organisation du travail, les questions statutaires et indemnitaires.*

*Réfléchir sur les missions et niveaux de service impose de connaître l'ensemble des moyens (humains, matériels et financiers) mis à disposition des DIR.*

*Des questions se posent :*

- *L'administration assure-t-elle aujourd'hui l'avenir des 11 DIR en tant que service public de l'État, face aux opérateurs privés ? Et par là même le statut État de ses agents ?*
- *L'administration s'engage-t-elle à appliquer le protocole DIR de juin 2007 ?  
En effet, la validité de ce protocole est contestée par une Trésorerie Générale qui refuse de payer le déplafonnement de la PTETE (avec l'épée de Damoclès d'une mesure de rétroactivité sur le trop perçu !)  
Aujourd'hui une seule trésorerie mais demain ?  
Les DIR ont imposé aux agents de nouvelles organisations du travail plus contraignantes (horaires atypiques) avec en contrepartie un nouveau régime indemnitaire (encore insuffisant) ; l'administration doit respecter ses engagements, il en va de sa crédibilité à mener un dialogue social !  
Il y a urgence à sortir les textes découlant du protocole (comme la revalorisation de l'ISH de nuit), tant l'inquiétude des agents est grandissante et le risque de mouvements sociaux réels.*
- *L'administration s'engage-t-elle à poursuivre la revalorisation de l'ISH ? à harmoniser les organisations du travail et les régimes indemnitaires entre les DIR (via un référentiel par exemple), à faire respecter les textes ARTT ? à former son encadrement dans ce sens ?  
En effet, nous avons constaté entre les DIR, voire en leur sein, des modes d'organisation du travail différents pour des missions identiques, ainsi que des interprétations des textes ARTT erronées au détriment des agents.*
- *Enfin, l'administration s'engage-t-elle à prendre l'avis du CLHS avant toute mise en place d'un cycle de travail atypique ? à assurer un suivi médical des agents concernés, à présenter un bilan au CLHS ?*

### Réponses de l'administration

- **sur la PTETE à la DIR Est :** la DGPA indique que le ministère des Finances va intervenir auprès de la Trésorerie Générale pour le versement de la PTETE, la revalorisation de l'ISH de nuit et l'attribution de points supplémentaires d'ISS aux contrôleurs ; les textes issus du protocole DIR vont sortir prochainement, selon la DGPA.
- **sur l'externalisation :** pour la DGR, il n'y a rien de nouveau hormis les « petits bouts » déjà recensés (projets de concession) et il n'y a pas de plan général.
- pas de réponse sur la **revalorisation de l'ISH après 2009.**

## Missions et niveaux de service

### *État des lieux*

- Les niveaux de services étaient définis par deux circulaires de 1997 et 1999 (SDER) pour 30 000 km de routes. Aujourd'hui les DIR représentent 12 000 km, les circulaires sont devenues obsolètes.
- Classification des CEI par gradation de niveaux de service dans chaque CEI en lien avec le niveau de la PTETE.
- Rapport Lanuzel (réflexion sur la création des DIR).

### *Démarche de l'administration*

- Quel niveau de service offre-t-on à l'utilisateur ?
- Il faut trouver un compromis entre le niveau de service à l'utilisateur et les conditions de travail des agents.
- Il y a des points qui génèrent des conflits (pratiques locales) : on les identifie et on les règle par **un cadrage national qui modifiera certainement des règlements intérieurs existants.**

Quant aux moyens en effectifs, la DGPA s'en tient à la politique gouvernementale, ce qui pose la question de l'externalisation des missions.

La CFDT a réagi fermement contre cette forme de privatisation. Dans la plupart des cas, le travail accompli par les agents, même en heures supplémentaires, revient moins cher que l'appel au privé !

La DGPA a proposé une liste de sujets qui feront l'objet de propositions de sa part, lesquelles seront communiquées avant la prochaine réunion (consensus DGPA/OS sur cette démarche), l'objectif étant de répondre aux questions qui remontent du terrain.

Les sujets :

- interventions sur événements (24 h/24 ? choix de l'astreinte ou du travail programmé ; délai d'intervention, 1/2 h ?)
- patrouille : est-ce que l'on prévoit des patrouilles le WE, et à quelle fréquence ? idem pour les patrouilles de VH.
- travail de nuit : fréquence ? (ex : limitation à 35 nuits annuelles ?) ; nature des tâches à réaliser la nuit.
- week-end : quelles fréquences du travail le WE ?, nature des tâches à réaliser ?

**A RETENIR : les négociations locales sur les règlements intérieurs sont « gelées » dans l'attente de la sortie du cadrage national (espéré d'ici 2 mois).**

## Conditions et organisation du travail

Les chantiers qui sont ouverts :

- pause méridienne/niveaux d'astreinte,
- recouvrement des équipes,
- travail de nuit : limitation maximale à 8 h,
- astreinte/problématique du retour du véhicule le lundi matin (repos récupérateur) : pour la DGPA c'est au service à aller chercher le véhicule ;
- astreinte CISGT : quid du travail à domicile au téléphone ?

**A RETENIR : Travail programmé pendant l'astreinte : la DGPA envisage d'ouvrir la possibilité de vacation très courtes (maxi 3h) en HS programmées.**

La DGPA a précisé certains points réglementaires :

- le repos préventif n'existe pas dans les textes et ne rentre pas dans une organisation de travail,
- astreinte proscrite sur les JRTT (gérés comme des congés) et les jours de congé,
- banque de temps sur horaires modulés : aucune assise juridique, à proscrire. La règle c'est la programmation de l'activité.

La CFDT a donné un exemple avec le règlement intérieur de la DIR Nord : travail programmé de 5 h à 13 h avec intervention en HS de 2 h à 5 h ; l'agent doit finir à 12 h au lieu de 13 h **et doit 1h à l'administration !** la DGPA a déclaré cette pratique non réglementaire.

La CFDT a posé la question du paiement de l'ISH cas d'annulation du chantier en dernière minute. La DGPA a rappelé le principe de paiement forfaitaire de l'ISH en cas d'activité programmée et non au service fait.

# Réunion Administration & Syndicats du 23 septembre 2008

## Questions statutaires et régime indemnitaire

### Déclaration de la CFDT

La CFDT s'associe à la position CGT sur les conditions de recrutement sans concours d'agent d'exploitation. Les services ne respectent absolument pas le caractère social de ce type de recrutement.

#### 1) Sur la question statutaire

Le statut actuel des personnels du corps d'exploitation montre ses limites et ses injustices, par exemple par rapport au grade de CEE.

##### Ses limites

La promotion à CEE par taux (ratio promus/promouvables) augmente le nombre de ces promotions, que ce soit par liste d'aptitude ou concours professionnel. Nous nous en félicitons mais cela pose néanmoins des problèmes :

- sur l'affectation des promus par liste d'aptitude : mobilité fonctionnelle et géographique, ou pas de mobilité du tout. Par exemple la promotion sur place afin de pallier le manque d'intérêt du poste (CEI éloigné) mais avec des risques de conflits relationnels,
- mais aussi au rythme des promotions et en fonction de la pyramide des âges (et donc des retraitables) à moyen terme, la question des postes réellement vacants et utiles va se poser.

La revendication CFDT d'une architecture à 2 corps pour assurer un meilleur déroulement de carrière est plus que jamais d'actualité :

- un premier corps permettant aux agents d'exploitation de dérouler une carrière jusqu'à l'échelle 6 sans barrage (sans concours), par tableau d'avancement assis sur la règle du ratio « promus sur promovables ». Ce ratio serait déterminé afin d'assurer effectivement une fin de carrière à l'échelle 6 à un indice majoré sommital de 430 ;
- un second corps, calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT, permettant aux CEE d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 à un indice majoré sommital d'au moins 490.

##### Ses injustices

- car les agents recrutés depuis 2002 devront attendre 5 ans de plus pour se présenter au concours de CEE ; dans la 6<sup>e</sup> année avant, dans la 11<sup>e</sup> maintenant ! de quoi décourager toute une génération alors même que le nombre de promotions a augmenté !

Les mesures dérogatoires sont inefficaces, elles ne prennent pas en compte l'abaissement d'échelon subi en 2005, si bien que la DGPA a organisé un concours 2007 en 2008, sur la base de l'ancien statut ! pour permettre aux agents recrutés en 2001 (qui étaient en formation) de s'inscrire au concours.

Et cette injustice est accentuée par les mesures plus favorables dont bénéficient les agents recrutés à partir d'octobre 2005 (prise en compte partielle de l'ancienneté du privé et du public).

**Il faut revenir à la règle des 5 ans d'ancienneté et engager une véritable réforme statutaire !**

#### 2) Sur le régime indemnitaire

La CFDT défend l'ARTT et les textes qui en ont découlé : PTETE, ISH...

Nous attendons toujours le paiement de l'ISH des heures de nuit à 50 % en 2008 et à 70 % en 2009 pour tous les personnels concernés, et la revalorisation de l'ISS pour les contrôleurs 1<sup>er</sup> niveau. Il faut sortir les textes rapidement !

Quant à l'ISH, c'est pour nous un bon outil, encore faut-il que les taux soient revalorisés car, par exemple, travailler avec une bonification de 10 % le samedi et 20 % le dimanche n'est pas acceptable ! Il faut aussi que la forfaitisation de cette indemnité soit appliquée...

Nous revendiquons un taux de 66 % pour le WE, de 100 % les jours fériés, de 20 % en heures décalées pour l'ISH 2e part et une revalorisation significative de l'ISH 1ère part.

Lors des discussions dans le cadre du protocole PTETE VN, la DGPA a reconnu la faiblesse des taux actuels et s'est dite prête à majorer les taux de l'ISH le WE. Il y a une grande attente de notre part à ce sujet !

Sur la PTETE, notre revendication de base est un minimum de 2 300 € pour un cumul avec la PSR atteignant le montant des primes d'un adjoint administratif.

Enfin, la CFDT revendique l'extension du paiement des heures supplémentaires aux contrôleurs principaux et divisionnaires.

Que retenir de cette réunion ? Quelques réponses de l'administration :

- les problèmes statutaires doivent être discutés dans d'autres instances ;
- le paiement des HS à tous les grades de contrôleurs enfermerait le corps dans la filière exploitation alors que la fusion avec le corps des techniciens semble plus pertinente ;
- défiscaliser l'ISH : refus catégorique des Finances ;
- nouvelle revalorisation de l'ISH : attendre tant que les textes issus du protocole DIR ne sont pas consolidés, après on verra, la porte n'est pas fermée ;
- indemnité différentielle exceptionnelle (IDE) : n'a pas vocation à être pérenne et disparaîtra en 2010 ;
- conditions d'accès au concours de CEE : impossible de modifier le décret « balai » (qui englobe le nouveau statut) en raison du refus de la Fonction Publique et des Finances ;
- concours de CEE réservé en interne : la réglementation sera modifiée en 2009 afin de permettre le passage du concours dans la DIR de son choix ;
- mobilité géographique (perte de revenu) en cas de promotion à CEE : conscience du problème qui nécessite une réflexion ;
- vacances de postes : piste de travail envisagée pour un affichage clair en continu des postes vacants de toutes les DIR et un arrêt tous les mois ou deux mois pour passage en CAP ;
- recrutement sans concours à l'échelle 3 : il s'agit bien (dixit le DRH) d'un recrutement à caractère social pour ceux qui ne peuvent pas avoir accès aux concours de la Fonction Publique (*contrairement à ce que font les services en recrutant des diplômés*) ;
- PTETE : pas de lien entre validation en CTP et versement mais avec la mise en place de la nouvelle organisation du travail ;
- classement CEI : on n'est pas fermé à revoir le classement de certains CEI ; on ne reviendra pas sur les 4 niveaux de PTETE (à terme) ; renvoi au cadrage national à venir en réponse à l'interpellation de la CFDT sur le régime indemnitaire de l'équipe de maintenance du CIGT de Lille.

### **formation et recrutement**

Sur demande de la Fonction Publique, le cahier des charges des concours devra être revisité. C'est la DGPA qui pilotera.

Des groupes de travail (composition restreinte) seront mis en place rapidement pour sortir un cadrage (après réunion plénière) sur les thèmes suivants :

- formation post-recrutement et prise de poste (notamment dans le cas du recrutement sans concours) ;
- formation continue (harmonisation des pratiques, par exemple : FLR, patrouille...) ;
- formation de l'encadrement (connaissance de la réglementation, ARTT...) ;
- formation des centres de supports mutualisés (gestion des personnels).

Les représentants du personnel ont alerté l'administration sur les obstacles à la formation liés à l'étendue géographique et à l'organisation du travail : cycle atypique avec repos en semaine, travaux planifiés à l'année, manque d'effectif pour remplacement, perte de revenu, long déplacement, avance de frais de déplacement, droit syndical...

Les pistes de réflexions : prévoir la formation longtemps en amont, démultiplication des formations ; c'est le formateur qui se déplacera, formation au CIFP le plus proche...

Pour l'administration, le cadrage national ne figera pas le programme de formation à chaque DIR, lesquelles doivent avoir un plan de formation élaboré en commission locale et présenté en CTP.

# L'ISH, C'EST QUOI ? REPÈRES ET REVENDICATIONS CFTD

Extrait du décret n° 2002-532 du 16 avril 2002

## Article 1

Une indemnité de sujétions horaires peut être versée aux agents titulaires, contractuels sous contrat à durée indéterminée ou ouvriers de l'Etat affectés dans un service de l'équipement à un poste de travail relevant de l'exploitation, de l'entretien et des travaux lorsque l'organisation du travail implique au moins l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- des vacances au moins égales à 6 heures de temps de travail effectif continu par vacation ;
- un cycle de travail comportant des heures décalées ;
- un horaire de travail lié aux heures des marées.

Pour l'application du présent décret, les heures décalées recouvrent, dans la semaine, les heures entre 18 heures le soir et 7 heures le lendemain, les heures de fin de semaine correspondant à la totalité de la période entre le vendredi à 18 heures et le lundi à 7 heures et les heures de jours fériés correspondant aux heures comprises entre 18 heures la veille et 7 heures le lendemain du jour férié.

## Article 2

Les heures supplémentaires telles que prévues par l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé ne sont pas prises en compte pour apprécier le droit au versement de l'indemnité de sujétions horaires faisant l'objet du présent décret.

## Article 3

Les attributions de l'indemnité de sujétions horaires comprennent une première part déterminée en fonction du nombre de vacations de travail effectif continues d'une durée au moins égale à 6 heures et une deuxième part au titre des heures décalées définies à l'article 1er.

## Article 4

Le montant des attributions individuelles au titre de la première part de l'indemnité de sujétions horaires est constitué du nombre des vacations ordinaires d'une durée au moins égale à 6 heures effectuées programmées dans l'horaire de travail de l'agent ainsi que du nombre de vacations de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié d'une durée au moins égale à 6 heures.

Lorsque le cycle de travail ouvrant droit au paiement de l'indemnité est institué à titre permanent, les vacations de jours fériés sont prises en compte forfaitairement en fonction du nombre de jours fériés pendant lesquels le service fonctionne.

Les vacations de nuit comprennent au moins 6 heures dans la période entre 22 heures le soir et 7 heures le matin. Les vacations du samedi, du dimanche ou d'un jour férié sont comprises entre 0 heure et 24 heures le samedi, le dimanche ou le jour férié considéré. Les autres vacations sont considérées comme des vacations ordinaires.

## Article 5

Le montant des attributions individuelles au titre de la seconde part de l'indemnité de sujétions horaires est calculé en application des taux de bonification à la rémunération versée au titre des heures décalées comprises dans l'horaire de travail. Ces taux sont les suivants :

- heures de soirée (entre 18 heures et 22 heures) : 10 % heures de nuit (entre 22 heures, le soir, et 7 heures, le matin) : 30 %
- heures du samedi, y compris heures de soirée (du vendredi 18 heures au samedi 18 heures) : 10 %
- heures du dimanche, y compris heures de soirée (du samedi 18 heures au lundi 7 heures) : 20 %
- heures de jour férié, y compris heures de soirée (de la veille 18 heures au lendemain 7 heures) : 50 %

La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base le montant du traitement ou du salaire brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence.

Lorsque l'agent appartient au corps des ouvriers des parcs et ateliers, la prime d'ancienneté est ajoutée.

Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.

Ces taux de bonification peuvent être cumulés.

L'indemnisation des bonifications calculées par application des taux ci-dessus peut être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps, dans la limite des textes pris pour l'application du décret du 25 août 2000 susvisé, les catégories d'heures décalées étant affectées des mêmes coefficients. Ce choix est fait par service en fonction de l'organisation collective du travail.

## Article 6

Dans le cas des horaires de travail liés aux heures des marées, et par dérogation à l'article 3 ci-dessus, le montant de l'indemnité de sujétions horaires comprend une part forfaitaire unique.

## Article 7

Le montant de l'indemnité de sujétions horaires est calculé sur la base de l'horaire de travail déterminé par le chef de service, congés annuels et jours fériés non travaillés déduits. Il est versé mensuellement.

Lorsqu'un agent est intégré dans le cycle de travail pour une période inférieure au mois complet mais qui ne peut être inférieure à un jour ou lorsqu'un agent est affecté sur ce type de poste à temps incomplet, le montant de l'indemnité est versé prorata temporis.

## Taux actuels et revendications CFDT

Nature	Taux actuels	CFDT
ISH 1 <sup>ère</sup> part – vacation continue 6 h au moins en semaine	7,77 €	20 €
ISH 1 <sup>ère</sup> part – vacation continue 6 h au moins le week-end, un jour férié et pendant les heures de nuit	15,55 €	40 €
Heures décalées de 18 h à 22 h	10 %	20 %
Heures de samedi (à partir de vendredi 18 h)	10 %	66 %
Heures de dimanche (à partir du samedi 18 h et jusqu'au lundi 7 h)	20 %	66 %
Heures de jour férié (à partir de la veille à 18 h et jusqu'au lendemain 7 h)	50 %	100 %
Heures de nuit de 22 h à 7 h	30 %	100 %

A savoir :

- le taux heures de nuit est porté à 50 % en 2008 et 70 % en 2009 (application protocole DIR juin 2007)
- les taux se cumulent, par exemple une heure de nuit le dimanche de Pâques est bonifiée à 100 % (20 + 30 + 50)
- l'ISH est calculée au préalable par rapport à un cycle de travail ; c'est une indemnité forfaitaire, fixe, payée mensuellement, même en cas d'arrêt de travail
- l'indemnité de sujétions horaires peut également être versée pour des organisations temporaires lorsqu'elles comportent les sujétions mentionnées ci-dessus. Dans ces situations, l'indemnité de sujétions horaires conserve son caractère d'indemnité forfaitaire même si la période de versement est limitée.

## Un filet de sécurité de portée limitée : la nouvelle indemnité dite « garantie individuelle du pouvoir d'achat » ou GIPA

### Qu'est-ce que la GIPA ?

C'est une indemnité destinée à combler les pertes constatées par certains agents, en terme de pouvoir d'achat, par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur une période donnée. Cette indemnité ne règle pas le problème de pouvoir d'achat de l'ensemble des personnels, notamment ceux qui ont pu bénéficier d'avancement d'échelon ou de mesures de carrières qui les placent, même légèrement, au-dessus de la référence retenue.

Ce mécanisme vient d'être instauré par le décret du 6 juin 2008 (JO du 7 juin), complété par la circulaire Fonction publique du 13 juin 2008.

Cette indemnité devrait bénéficier à environ 17 % des agents de la fonction publique sur une période de quatre ans (2008-2011). Les conditions pour y prétendre figurent ci-dessous.

- Pour les années 2008 et 2011, l'indemnité est destinée à compenser la perte du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires et agents publics. Seuls sont concernés les agents dont le traitement indiciaire a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence qui, pour l'année 2008, est fixée du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007.
- Pour les années 2009 et 2010, l'indemnité est réservée exclusivement aux agents qui ont atteint depuis plus de quatre ans le sommet de leur grade ou corps, ainsi qu'aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 qui font valoir leurs droits à la retraite en 2009 (période du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008) et 2010 (du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009).

## **Qui peut en bénéficier ?**

L'ensemble des agents des catégories C, B et A, fonctionnaires et contractuels qui répondent à l'une ou à l'autre des deux situations décrites (perte du pouvoir d'achat indiciaire sur quatre ans en 2008 et 2011 ou blocage de l'indice du traitement indiciaire sur quatre ans en 2009 et 2010). Les agents dont le traitement est supérieur à celui de la hors échelle B et quelques autres en sont exclus (cf. liste fixée par le décret).

## **Qui est tenu de verser l'indemnité ?**

C'est l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence qui doit verser l'indemnité.

## **Que pense la CFDT de cette indemnité ?**

Cette mesure inscrite dans les propositions salariales gouvernementales de l'année 2008 constitue pour nous une mesure insatisfaisante dont le sens s'inscrit dans un contexte où les augmentations salariales sont inférieures à l'inflation constatée. Pour l'instant, la relance du processus de négociations salariales, sur une base pluriannuelle (2009/2011), est en échec.

Même s'il s'agit d'un pis-aller, la GIPA assure un filet de sécurité pour les personnels dont les déroulements de carrières sont très insuffisants voire inexistantes. Elle confirme la volonté affichée du gouvernement de contenir la masse salariale et d'utiliser les déroulements de carrière (avancement d'échelon) pour maintenir le pouvoir d'achat. Ces orientations remettent en cause la progression des rémunérations.

Notre revendication demeure la remise en ordre des grilles indiciaires des différentes catégories et la progression de la valeur du point pour le maintien, voire une réelle amélioration du pouvoir d'achat.

## **Comment calculer votre indemnité au titre de 2008 ?**

Le décret du 6 juin 2008 fixe les modalités de calcul du montant de l'indemnité que vous recevrez en 2008 pour compenser la perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire brut, en retenant une inflation de + 6,8% de 2003 à 2007.

Vous devez comparer le traitement indiciaire brut de votre indice au 31 décembre 2003 augmenté de l'inflation constatée (coefficient multiplicateur de 1,068) avec celui détenu au 31 décembre 2007. L'indemnité sera égale à la différence constatée.

Pour en savoir plus et pour calculer votre indemnité, connectez-vous et saisissez les données demandées à l'adresse suivante : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

et allez à « Quoi de neuf sur le site ? », puis « simulateur de calcul GIPA ».

## **Le calcul de l'indemnité les années suivantes :**

Pour les années 2009, 2010 et 2011, c'est un arrêté du ministre du Budget et de la Fonction publique qui fixera le taux d'inflation et les valeurs du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule. Cette disposition laisse la porte ouverte à d'éventuels dérapages dans la fixation du taux d'inflation retenu.