

## FONCTION PUBLIQUE : LES TEXTES QU'IL NE FALLAIT PAS MANQUER CET ETE

Création d'une prime de pouvoir d'achat, reconduction de l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa), extension aux fonctionnaires du dispositif de retraite progressive... Passage en revue des principaux textes intéressant la fonction publique qui ont été publiés durant la trêve estivale.

L'été 2023 aura été riche en actualité réglementaire pour la fonction publique. Plusieurs textes intéressant les agents publics ont en effet été publiés durant la trêve estivale. Une partie d'entre eux traduit les mesures salariales annoncées par le gouvernement lors de la Conférence salariale de la fonction publique du 12 juin dernier. Cette conférence, pour rappel, avait été marquée par l'annonce d'une hausse de **1,5 % du point d'indice au 1er juillet** et de l'attribution de points d'indice supplémentaires. Ces augmentations avaient été actées par décret le 28 juin.

Un autre décret publié durant la trêve estivale, précisément au Journal officiel du 1 août, est quant à lui venu préciser les modalités d'application d'une autre mesure salariale, à savoir les conditions de versement de la "**prime de pouvoir d'achat exceptionnelle**" de la fonction publique. Pour en bénéficier, les agents doivent remplir certaines conditions d'ancienneté mais aussi de rémunération. Ils doivent notamment gagner moins de 39 000 euros bruts par mois. Le montant de cette prime s'échelonne entre 300 et 800 euros bruts et est fixé selon un barème qui tient compte de la rémunération des agents. Ainsi, plus la rémunération sera haute, plus son montant sera dégressif.

Seuls les agents de l'État et de l'hospitalière sont concernés pour le moment. La publication d'un autre texte est prévue au mois de septembre pour permettre aux collectivités de décider de verser ou non cette prime à leurs agents, principe de libre administration oblige.

### La Gipa reconduite



Deux autres textes décisifs ont été publiés durant l'été : ceux relatifs à la reconduction de l'indemnité dite de garantie de pouvoir d'achat des agents publics, la fameuse Gipa.

Cette indemnité, pour rappel, vise à maintenir le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation, et ce sur une période de référence fixée par

décret. Dans ce cas, un certain montant indemnitaire est versé aux agents publics concernés, montant qui est donc équivalent à la perte de pouvoir d'achat enregistré. Pour la mise en œuvre de la Gipa en 2023, [un décret publié le 13 août](#) fixe ainsi comme nouvelle période de référence les quatre années comprises entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022. Si le traitement indiciaire brut perçu par un agent au terme de cette période a évolué moins vite que l'inflation, alors il percevra ladite indemnité de garantie de pouvoir d'achat.

Un [arrêté également publié le 13 août](#) est venu préciser l'ampleur de l'inflation retenue pour la reconduction de la Gipa en 2023, à savoir 8,19 % pour la période comprise entre 2018 et 2022.

### Extension de la retraite progressive aux fonctionnaires

Les textes publiés durant l'été et intéressant la fonction publique ne concernent pas uniquement les



récentes mesures salariales. Des textes d'application de la réforme des retraites ont également été publiés durant la trêve estivale et vont particulièrement intéresser les agents publics.

C'est le cas notamment de deux décrets publiés le 11 août relatifs à l'extension de la retraite progressive aux fonctionnaires, comme prévu par la loi rectificative du 14 avril dernier de financement de la Sécurité sociale pour 2023, qui porte progressivement de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite.

Ce dispositif de retraite progressive, pour rappel, permet de réduire son activité professionnelle en fin de carrière en percevant une fraction de sa pension de retraite, tout en exerçant une activité à temps partiel.

Ces textes sont venus préciser les modalités d'extension aux fonctionnaires de la retraite progressive. Lesdits décrets détaillent notamment les conditions à réunir pour pouvoir en bénéficier, en particulier les conditions d'âge, qui seront elles aussi progressivement relevées.

Les textes précisent aussi les modalités de révision, de suspension et de suppression de la pension partielle, mais aussi les modalités de calcul de la pension de retraite partielle.

Ce bénéfice de la retraite progressive ne sera pas pour autant de droit pour les fonctionnaires. Les employeurs seront en effet libres d'accepter ou non les demandes de placement à temps partiel formulées par les agents. Et ce, notamment, en fonction des nécessités de service. Le dispositif sera ouvert aux fonctionnaires à compter du 1er septembre.

Informer. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

A ce stade, la DGFIP n'a pas trop communiqué. Mais plus personnel ne s'en étonne !

Ce dispositif permettra de réduire son activité professionnelle en fin de carrière en percevant une fraction de sa pension de retraite, tout en exerçant une activité à temps partiel.

Les décrets d'application détaillent notamment les conditions à réunir pour pouvoir en bénéficier :

- ✓ La durée de travail réduite ne pourra pas être inférieure à 50 % pour les fonctionnaires,
- ✓ Avoir atteint un âge situé entre 60 et 62 ans suivant l'année de naissance (voir le tableau)

Date de naissance	Age minimal
Avant le 01/09/1961	60 ans
Du 01/09/61 au 31/12/61	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
A partir de 1968 (= en 2030)	62 ans

Les décrets d'application détaillent notamment les conditions à réunir pour pouvoir en bénéficier :

- ✓ La durée de travail réduite ne pourra pas être inférieure à 50 % pour les fonctionnaires,
  - ✓ Avoir atteint un âge situé entre 60 et 62 ans suivant l'année de naissance (voir le tableau)
  - ✓ Avoir validé à minima 150 trimestres (37,5 annuités),
  - ✓ Faire la demande 2 mois avant la date de départ prévue.
- Attention : ce dispositif n'étant pas de droit, l'administration a la possibilité de refuser (notamment du fait des nécessités de service). Aux termes de 2 mois, l'absence de réponse est considérée comme acceptée.

### CAP NATIONALE DES INSPECTEURS STAGIAIRES ET CONTRACTUELS

C'est au cours d'une CAP nationale qu'a été examinée la situation des Inspecteurs des Finances Publiques stagiaires et des contractuels de la promotion 2022-2023 qui était composée de 1180 stagiaires (y compris les contractuels en situation de handicap de catégorie A, les auditeurs et les coopérants étrangers).

\* 18 inspecteurs stagiaires n'ont pas achevé leur scolarité en établissement (9 démissions, 2 réussites à un autre concours, 6 interruptions avec report de scolarité et 1 rétrogradation),

\* 13 stagiaires n'ont pas achevé ou effectué leur formation pratique probatoire,

\* 141 stagiaires ont participé à l'épreuve de rattrapage  
C'est l'une des plus importantes promotions (1180 stagiaires), ce qui n'est pas sans poser des problèmes en termes de moyens, vous contraignant d'ailleurs à de nouvelles adaptations lors de la prochaine scolarité. Cependant, 6,5 % des agents ne valident pas leur formation, pour diverses raisons, contre 5,2 % l'an dernier. Le nombre de démission durant le cycle de formation triple en 2023, ce qui devrait nous interroger collectivement.

Même si le nombre de « vrais » externes est en légère augmentation, il y a un véritable problème d'attractivité à la DGFIP qui appelle d'autres solutions que des clips vidéos, plus ou moins habiles, vantant la diversité des métiers.

### NEGOCIATION SUR LE HANDICAP : UNE PREMIERE A BERCY



L'administration a proposé d'ouvrir, pour la 1ère fois, une négociation sur le handicap au sein des Ministères Économiques et Financiers. Elle dit vouloir démontrer sa volonté d'une approche « mieux-disante » par rapport aux textes réglementaires, aux barèmes du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ou aux pratiques actuelles, en faveur des agents en matière de handicap et doit proposer des pistes d'amélioration dans cet accord qui s'appuiera sur les clauses relevant de la convention triennale conclue avec le FIPHFP depuis 2010.

La dernière convention (période 2020-2022) a fait l'objet d'un avenant de prorogation jusqu'au 31/12/2023 et la prochaine (2024-2026) sera négociée fin 2023.

L'organisation des échanges de la négociation est structurée autour de **trois thématiques** :

- Construire un environnement professionnel plus inclusif en formant et en accompagnant les encadrants et collectifs de travail, en renforçant la professionnalisation du réseau des référents handicap et en informant mieux les agents ;

- Assurer une compensation optimale du handicap et garantir ainsi, les meilleures conditions possibles de recrutement et de maintien dans l'emploi, et favoriser leur mobilité et leur déroulement de carrière ;
- Piloter et organiser la politique relative au handicap.



**FO Finances** défend une politique volontariste d'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, et accepte le principe d'une négociation qui a le

mérite, si l'accord est majoritaire, d'obliger les partenaires et en premier lieu le ministère à respecter ses engagements.

Une inconnue toutefois, faut-il encore que des moyens budgétaires accompagnent ce potentiel accord.

Depuis de nombreuses années, **FO Finances** demande à aborder chaque sujet (recrutement, formation, promotion, mobilité...) dans des réunions thématiques sans beaucoup d'avancées.

Cette négociation peut être l'occasion de ramener du concret et des solutions dans le vécu au quotidien des agents en situation de handicap.

**FO Finances** a, dès cette première séance, demandé à annexer à cet accord un **état des lieux** sur l'évolution des taux de recrutements et une analyse quantitative et qualitative ainsi qu'un bilan complet sur les promotions et la mobilité des agents en situation de handicap.

En effet, lors du dernier groupe de travail, nous avons bien quelques statistiques sur les promotions mais qui étaient loin de représenter les effectifs du ministère puisque les données étaient hors DGFIP et INSEE ! Après nous avoir affirmé dans un 1er temps qu'elles nous seraient transmises, les directions concernées ont évoqué la réserve déontologique et la RGPD pour nous informer qu'ils sont dans l'impossibilité de nous transmettre ces données.

**Une réponse ubuesque et très dérangeante.**

**Pourquoi dans ce cas les autres directions sont-elles en capacité de nous fournir ces mêmes éléments ?**

**FO Finances** a rappelé ses revendications et son souhait de voir ses sujets intégrés dans la négociation si le projet d'accord-cadre est validé par une majorité de fédérations :

- Un aménagement des épreuves de concours et de la scolarité ;
- La mise en place d'un accompagnement réel et adapté, facilitant une insertion et un maintien dans l'emploi optimal (aménagements de postes, accessibilité des lieux de travail et des outils de travail),
- Un déroulement de carrière identique aux autres agents dans le respect de la réglementation spécifique,

- La prise en compte des agents reconnus travailleurs handicapés en cours de carrière, une réelle prise en charge du retour à l'emploi après un accident de la vie,
- Une formation et une sensibilisation de tous les agents sur le handicap,

- Une attention particulière sur les handicaps invisibles et psychiques ;
- Un focus sur les proches aidants ;
- Une réelle accessibilité numérique pour tous les agents en situation de handicap.
- Des moyens budgétaires accompagnants cet accord.

Sur le financement, **FO Finances** a rappelé que le taux de cofinancement n'est pas bon au regard du FIPHFP : le ministère doit s'engager financièrement à plus de 50% sur chaque action conjointe. Nous avons aussi rappelé que le FIPHFP n'est qu'une aide tremplin vers l'emploi inclusif.

Plus généralement, **FO Finances** réaffirme ses revendications pour les personnels en situation de handicap :

- Le respect a minima de l'obligation légale du taux de 6% de recrutement de personnel en situation de handicap,
- L'ajustement du taux de 6% (qui n'est qu'un seuil) de l'obligation d'emploi à hauteur du nombre de personnes en situation de handicap dans la société (7% actuellement),
- La révision du financement du FIPHFP, pour définir d'autres formes de ressources. Avec l'augmentation du taux d'emploi dans la Fonction Publique, il y a de moins en moins de contributions. Or, les demandes d'aides du FIPHFP sont toujours aussi importantes.

**FO Finances** attend maintenant le nouveau projet d'accord de méthode.

### LISTES D'APTITUDE « C en B » ET « B en A » 2024 : C'EST LE MOMENT DE CANDIDATER

- **liste d'aptitude C en B** : candidature à déposer avant le **vendredi 08/09/2023** (il faut justifier de 9 années de services publics ;
- **liste d'aptitude B en A** : candidature à déposer **avant le mardi 13/09/2023** (il faut justifier d'au moins 15 ans de services publics dont 8 effectifs dans un corps classé en catégorie B).

La candidature est annuelle, il est impératif de la renouveler chaque année pour démontrer votre volonté d'obtenir la promotion correspondante !