



2022 : Rémunérations en Berne

Les personnels ne travaillent pas une année sur 2 ou 2 années sur 3 mais tous les ans et avec un investissement sans cesse renouvelé d'ailleurs mentionné et souligné à chaque intervention du DG.

Il serait logique que les augmentations soient attribuées avec la même cadence et la même intensité et ne soient pas réduites à la portion congrue pour seulement compenser l'inflation.

L'enveloppe de points a été augmentée à 43200 points. Il faut le souligner parce que **c'est le seul élément positif de la NAO**. En revanche l'augmentation de la valeur du point est toujours réduite à zéro et le plancher qui avait été réduit à 20 points sur 3 ans a également disparu.

Plancher à 0, augmentation de la valeur du point à 0, quelles sont les garanties ?

Ah oui, la GERI (Garantie d'Evolution de la Rémunération Indiciaire), belle trouvaille !!!

Cette « garantie » vient compenser le décalage constaté entre le pourcentage d'évolution de la rémunération indiciaire sur 4 ans (hors mobilité) et une sous-estimation de l'inflation sur la même période. Si la rémunération perçue a évolué moins vite que cette estimation, une indemnité compensatrice sera versée (mais pas en points d'indice)

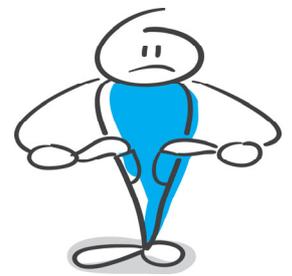
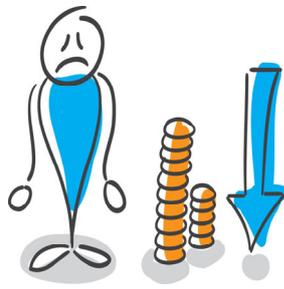
Pourquoi disons-nous que c'est une sous-estimation ?

Le taux d'inflation retenu sur la période de référence du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 est de +3,78% (source GIPA) alors que sur la même période l'inflation a évolué de 4,6% (source France inflation) et l'INSEE donne 1,0% en 2017, 1,8% en 2018, 1,1% en 2019 et 0,5% en 2020

Un salarié avec 500 points d'indice qui n'aurait obtenu que 20 points sur ces 4 années, n'aura rien de plus avec la GERI alors que pour compenser l'inflation, il aurait fallu obtenir 23 points simplement pour ne pas perdre en pouvoir d'achat. En revanche si vous n'aviez pas obtenu le moindre point (maintenant c'est possible avec ce nouvel accord-cadre) une prime GERI équivalente à un peu moins de 19 points vous serait versée.

La **CFE-CGC** a malgré tout demandé que ce dispositif soit intégré dans l'accord-cadre, c'est mieux que rien, mais c'est bien peu.

Une fois de plus, la NAO a échoué, un PV de désaccord en est la preuve.



Les personnels publics et statutaires sont logés à la même enseigne.

Pour la Direction, le dispositif de l'accord cadre et les négociations ou les concertations en matière de rémunérations constituent un ensemble cohérent, une vision !

La **CFE-CGC** entend le discours de la Direction mais elle ne partage pas sa vision qui se traduit au final par un recul social significatif.

Si nous nous félicitons des garanties accordées aux faibles rémunérations, aux fonctionnaires en mobilité ou bénéficiant d'une promotion, le reste de la population sous statut public est largement oublié.

A la **CFE-CGC** nous considérons que l'évolution des primes est une ardente obligation permettant d'acter de la reconnaissance de l'engagement des personnels et notamment de l'encadrement intermédiaire.

Dans un cadre réglementaire strictement identique à 2016, la Direction a décidé de ne pas reconduire la garantie d'évolution des primes d'au moins 6% dans la limite de 13% sur la durée du cycle. Au contraire, elle a insisté sur le fait que la garantie d'évolution des primes ne pouvait être systématique.

Cette vision la **CFE-CGC** ne la partage pas.

Elle considère que dans un contexte économique et social perturbé, l'employeur se doit de reconnaître l'engagement des personnels au travers d'une politique dynamique des rémunérations des personnels publics.

En toute logique, et après avoir espéré que la Direction entendrait nos revendications, la **CFE-CGC** s'est prononcée contre la proposition de la circulaire PFT lors du CUEP du 6 janvier dernier.

La **CFE-CGC** a conservé sa cohérence :

-  en actant d'un PV de désaccord sur la NAO,
-  avec un vote contre la circulaire PFT et
-  en ne signant pas l'accord-cadre.

Qu'en est-il de la cohérence des Organisations syndicales signataires de l'accord cadre ?

