

16ème législature

| | | |
|--|---|--|
| Question N° : 3555 | De M. Sylvain Carrière (La France insoumise - Nouvelle Union Populaire écologique et sociale - Hérault) | Question écrite |
| Ministère interrogé > Transformation et fonction publiques | | Ministère attributaire > Économie, finances, souveraineté industrielle et numérique |
| Rubrique > fonctionnaires et agents publics | Tête d'analyse > Traitement suite à une promotion pour les fonctionnaires du groupe La Poste | Analyse > Traitement suite à une promotion pour les fonctionnaires du groupe La Poste. |
| Question publiée au JO le : 29/11/2022 Réponse publiée au JO le : 04/07/2023 page : 6153 Date de changement d'attribution : 14/03/2023 | | |

Texte de la question

M. Sylvain Carrière attire l'attention de M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur le traitement des fonctionnaires du groupe La Poste. Une électricienne de sa circonscription porte à l'attention de M. le député une incohérence qui concerne sa rémunération suite à une promotion interne, mais dont le cas peut s'appliquer aussi à d'autres agents. En effet, Mme J. travaille depuis de nombreuses années pour cette société. Elle a récemment été promue cadre supérieure (CS) grâce au dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP). Celle-ci était anciennement au grade de cadre de second niveau (CA2). Mais Mme J. est en fin de carrière et la date de son départ à la retraite est prévue pour fin 2025. Elle se lance dans des calculs sur la base du décret n° 2021-414 du 8 avril 2021 modifiant le décret n° 2016-227 du 26 février 2016 fixant l'échelonnement indiciaire des grades dits « de classification » de fonctionnaires de La Poste. Mais problème : cette promotion qui vient sanctionner ses années d'expérience lui occasionne une diminution de sa pension de retraite qu'elle devra toucher dans quelques années. En effet, à l'horizon 2025, Mme J. va partir à la retraite avec un indice brut de 825 du grade de cadre supérieur, ce qui équivaut à un traitement annuel de 38 013 euros. Or si elle était restée à son ancien grade de cadre de second niveau, elle serait partie avec un indice brut de 865, ce qui équivaut à un traitement annuel de 39 756 euros. Le traitement de sa nouvelle grille indiciaire du grade de cadre supérieur évolue moins rapidement que celle de son précédent grade. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'une promotion qui intervient à quelques années d'un départ à la retraite, cette promotion ne permet pas toujours de rattraper le traitement qu'un agent percevait au grade inférieur. Par conséquent, il affecte également le calcul de la pension de retraite qui, comme M. le ministre le sait, se base sur les 6 derniers mois de travail de l'agent, selon les dispositions de l'article 15 du code des pensions civiles et militaires. Ainsi, la promotion proposée dans le cadre du dispositif REP peut entraîner pour les agents proches de la retraite (55 à 60 ans) une diminution du traitement et de leur future pension de retraite. Ce mécanisme peut aussi les contraindre à refuser ou ne pas demander de promotion, ce qui est autant dommageable pour l'agent que pour l'institution. M. le député souhaite porter à la connaissance de M. le ministre ces faits qui paraissent problématiques étant donné qu'une promotion, qui suppose de nouvelles responsabilités et la reconnaissance de compétences supérieures, ne doit pas entraîner de perte de revenu pour un agent. Il lui demande comment il compte remédier à cette situation.

Texte de la réponse

La difficulté rencontrée par l'agent cité par le député a bien été identifiée par le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique qui contribue à la politique des personnels de la Poste. Si l'application du régime indemnitaire du corps des cadres supérieurs conduit, dans la totalité des cas, à une hausse de la rémunération globale des agents promus pendant leur période d'activité, la structure des grilles peut conduire à ce que l'indice de liquidation de la pension d'un nombre très limité d'agents ayant bénéficié d'une promotion sans avoir la possibilité d'y dérouler une carrière soit inférieur à l'indice de liquidation des agents n'ayant pas été promus. C'est la raison pour laquelle un outil de gestion spécifique a été mis en place dans l'ensemble des services des ressources humaines (RH) du groupe La Poste visant à effectuer des simulations et à conseiller au mieux, au cas par cas, les agents susceptibles de bénéficier d'une promotion en fin de carrière. Cette expertise RH permet aux quelques agents concernés d'ajuster le cas échéant leur date de départ à la retraite. Une poursuite de la carrière dans le corps des cadres supérieurs permet en effet d'atteindre un niveau d'indice supérieur à celui des cadres. Chaque agent peut ainsi être en mesure de se positionner au regard du nombre d'années de services restant à accomplir avant la date envisagée de liquidation des droits à pension. De tels arbitrages individuels ont déjà cours dans d'autres corps ou cadres d'emplois pour lesquels une promotion intervenant à un âge proche du départ en retraite offre des perspectives moins intéressantes qu'un maintien dans le corps ou cadre d'emplois de niveau inférieur.