

# le GUIDE DE L'AGENT PUBLIC

LISEZ LE GUIDE !



DEPUIS JUILLET 2022, LA DIRECTION CENTRALE DE LA COMMUNICATION DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL VOUS PROPOSE LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC : NOTRE OUTIL D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION. IL S'ADRESSE À TOUS EN APPORTANT DES INFORMATIONS, DES REPÈRES, DES RÉFLEXES PERMETTANT AUX UNS ET AUX AUTRES DE MIEUX CONNAÎTRE LEURS DROITS ET DEVOIRS POUR POUVOIR AGIR SI BESOIN DANS UNE DIVERSITÉ DE SITUATIONS ADMINISTRATIVES.

IL SERAIT PRÉTENTIEUX D'IMAGINER RÉDUIRE EN QUELQUES FICHES L'INTÉGRALITÉ DE LA PRODUCTION INTELLECTUELLE, SUR L'AGENT PUBLIC. AFIN DE RÉALISER CES PUBLICATIONS, DES CHOIX SONT OPÉRÉS INVITANT À RÉSUMER PARFOIS CERTAINS TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES.

DE MÊME, LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC ENTEND VALORISER LES PRATIQUES MANAGÉRIALES APPROPRIÉES AUX ENJEUX ACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE, AINSI QUE LE PARCOURS PERSONNEL DES UNS ET DES AUTRES VIA SA RUBRIQUE "PORTRAIT". DANS CHAQUE NUMÉRO, UNE CITATION LIÉE À LA NOTION DU MOIS ABORDÉE VOUS EST ÉGALEMENT PROPOSÉE.

LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC SE VEUT UN OUTIL PRAGMATIQUE, MIS À LA DISPOSITION DE TOUT AGENT PUBLIC, QUELQUE SOIT SA CATÉGORIE. IL A POUR VOCATION D'ÊTRE LU PAR NUMÉRO D'APPARITION MENSUELLE. IL EST ACTUALISÉ CHAQUE MOIS. CE, EN FONCTION DES THÉMATIQUES PROPOSÉES PAR LE SERVICE ANALYSE DES MÉDIAS, PAR DES AGENTS TOUS PANS CONFONDUS ET VALIDÉES PAR MADAME LE DIRECTEUR CENTRAL DE LA COMMUNICATION.

**Fonction Publique**  
**Agent Public**  
**Carrière**  
**Droits et Devoirs**

# LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC

## N°16 NOVEMBRE 2023

### **LA NOTION DU MOIS : " L'INDICE ET LE POINT D'INDICE DANS LA FONCTION PUBLIQUE "**

Après avoir abordé les notions à ne plus confondre tels que : le corps, la catégorie, la hiérarchie, le grade et l'échelon dans la Fonction Publique, pour ce numéro du "Guide de l'Agent Public" du mois de novembre 2023, la notion portera sur "**l'indice et le point d'indice dans la Fonction Publique**".

**L'indice et le point d'indice, il est parfois difficile de s'y retrouver.** Outils utilisés par l'État, l'indice et le point d'indice dans la Fonction Publique servent de base pour le calcul du traitement brut de l'agent public. **Les deux sont nécessaires à la carrière et à la rémunération brute des agents publics de l'Etat.**

En effet, chaque fonctionnaire appartient à un corps qui est divisé en grades, chaque grade étant lui-même divisé en échelons. A chacun, on affecte "un indice", appelé "**indice de carrière**".

Cet indice s'exprime en nombre de points. Il est aussi appelé indice de classement qui permet de déterminer à quel échelon doit être classé un fonctionnaire dans un autre grade en cas d'avancement de grade ou de détachement dans un autre corps ou cadre d'emploi.

L'échelonnement indiciaire de la grille correspond, pour chaque catégorie, à la hiérarchie statutaire des grades et des échelons. Il est applicable à tous les corps de cette catégorie sans exception. C'est-à-dire, l'échelle indiciaire est commune à l'ensemble des fonctionnaires selon leur niveau de recrutement et de leur ancienneté.

Il peut tout à fait évoluer si l'agent change de corps, de cadre d'emploi, de grade ou d'échelon. C'est alors une référence statutaire et catégorielle.

Selon **l'article 134 de la loi 01/2005 du 04 février 2005 portant Statut Général de la Fonction Publique**, la solde indiciaire est déterminée par le grade et l'échelon atteints dans la catégorie. Elle est calculée par application de la valeur du point d'indice correspondant de la grille indiciaire.

Plus on monte en grades et en échelons, plus l'indice et le traitement indiciaire brut augmentent. Cela est possible par l'existence du déroulement de carrières pour l'agent public (passage d'échelons, de grades, ...). Or, force est de constater, que pour toutes les catégories, en raison du gel des situations administratives, la carrière d'un nombre de fonctionnaires se trouve bloquer sans aucune perspective !

**Un indice de carrière** qui n'évolue pas, c'est une rémunération qui stagne. En clair, si les prix augmentent alors que les rémunérations sont figées, comme c'est le cas des agents publics aujourd'hui, en pratique, on aboutit à une perte de pouvoir d'achat.

**Quant au point d'indice**, c'est l'indicateur des augmentations de traitement des agents publics. La valeur de ce point d'indice est uniforme pour toutes les catégories administratives (A, B, C) dans la Fonction Publique. Depuis juillet 2015, sa valeur est de 500. Sous réserve des dispositions de l'article 137 ci-dessous, la valeur du point d'indice est invariable pour tous les indices de la grille.

Ainsi, **l'article 137 de la loi 01/2005 du 04 février 2005 portant Statut Général de la Fonction Publique stipule que : "la valeur de ce point d'indice est fixée et révisable périodiquement par le conseil d'administration, en fonction de l'évolution de la situation économique et financière du pays d'une part, et du secteur concerné d'autre part".**

Comme indiqué dans l'article cité ci-dessus, l'évolution du point d'indice est déterminée par les autorités compétentes, afin de permettre aux agents de la Fonction Publique de maintenir leur niveau de vie, malgré l'augmentation des prix à la consommation. Elle doit prendre en compte le taux d'inflation.

Habituellement, des négociations entre l'État et les syndicats définissent **le montant de l'augmentation du point d'indice**. Ceci dans le but d'améliorer la qualité du service public, par le truchement d'une réelle motivation desdits agents.

**Le point d'indice** est un moyen simple de calculer le traitement de base d'un agent. C'est ce traitement qui est pris en compte pour le droit à la retraite, selon le grade et l'échelon.

**La progression salariale des agents publics dépend donc de la revalorisation du point d'indice.** Mais, cette revalorisation reste toujours en deçà des besoins et ne permet pas toujours de compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis des années.

La valeur du point d'indice est une information précieuse pour les agents publics et une donnée fondamentale. Un point d'indice qui n'augmente pas, c'est une rémunération qui stagne, cela équivaut à une baisse de traitement.

**Cependant, de 2015 à aujourd'hui, le point d'indice dans la Fonction Publique n'a plus augmenté. La conséquence de ce gel, presque décennal, est une perte de pouvoir d'achat très importante pour les agents publics, toutes catégories confondues, en rapport avec le coût de vie.**

## Tableau récapitulatif du déroulement de carrière.

				Catégories				
				A1	A2	B1	B2	C
		Echelons	Années					
Grade Supérieur	Classe Unique	5ème		2244	1527	995	699	537
		4ème	2	2117	1450	951	673	518
		3ème	2	1989	1374	906	648	499
		2ème	2	1862	1297	861	622	480
		1er	2	1734	1221	817	597	461
Grade Normal	1ère classe	3ème	3	1607	1144	772	571	442
		2ème	2	1488	1073	731	547	424
		1er	2	1369	1001	689	524	406
	2ème classe	3ème	3	1250	930	647	500	388
		2ème	2	1139	864	609	478	371
		1er	2	1029	797	570	456	375
	3ème classe	3ème	3	918	731	531	434	338
		2ème	2	833	680	502	417	326
		1er	2	748	629	472	400	313
Stage Probatoire	stagiaire	1 OU 2	663	578	442	383	300	

**L'article 6 du décret n°404 PR/MBCP/MFPRA du 20 août 2015 fixant le régime de rémunération des agents civils de l'Etat et portant reclassement : la grille indiciaire de référence.**

Afin d'obtenir le traitement brut d'un fonctionnaire selon le nouveau système de rémunération (2015), il faut multiplier le nombre de points attribués aux fonctionnaires (l'indice) par la valeur du point d'indice (500 CFA): Valeur indiciaire x 500.

**Exemple de solde de base stagiaire par catégorie selon la nouvelle rémunération depuis 2015 :**

### **Catégorie A:**

- Hiérarchie A1 :  $663 \times 500 = 331.500$  CFA
- Hiérarchie A2 :  $578 \times 500 = 289.000$  CFA

### **Catégorie B:**

- Hiérarchie B1 :  $442 \times 500 = 221.000$  CFA
- Hiérarchie B2 :  $383 \times 500 = 191.500$  CFA

### **Catégorie C:**

- Hiérarchie unique :  $300 \times 500 = 150.000$  CFA

Le solde de bas de la catégorie C échelon stagiaire correspond au montant du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) au Gabon.

## PORTRAIT

Dans le cadre du portrait du mois de novembre 2023 du "Guide de l'Agent Public", sur la notion "l'indice et la valeur du point d'indice", nous vous proposons celui de Monsieur **Alain Roger MOUSSAVOU, chef de Service Courrier, Archives et Documentation à la Direction Générale du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités.**

Son parcours scolaire commence à l'école publique de Batavéa 1, où il a fait ses classes primaires. Il poursuit ses études secondaires au Lycée Djoué Dabany, où il obtient son baccalauréat option G2 en Gestion-Comptabilité.

Après une année au département des Lettres Modernes à l'Université Omar Bongo, il décide de rentrer dans la Fonction Publique par voie de recrutement directe en 1996.



Il est affecté au Service Centrale des Affaires Disciplinaires à la Direction de la Gestion du Personnel. Après cinq ans passés dans ce service (1996-2001), il fut muté dans la même Direction, au Service Gestion des Carrières (2001-2004). Puis, il fera un an au Service Orientation et Sélection à la Direction des Stages Professionnels.

Dans le souci d'évoluer dans sa carrière administrative, **Alain Roger MOUSSAVOU** effectua des stages de perfectionnements professionnels.

De ce fait, en 2005, à l'issue d'un concours organisé à l'Ecole de Préparation aux Carrières Administratives (l'EPCA), il fera un stage de formation verticale en Gestion Administrative cycle A2.

Au retour de ce stage, il fut muté à la cellule de Vérifications des diplômes rattachée au cabinet du Directeur Général de la Fonction Publique.

De 2012 à 2014, il suivit un autre stage de formation verticale à la Haute Ecole de Commerce et de Management (HECM). Il sort cette fois nanti d'un diplôme de Master en Administration et en Gestion des Ressources Humaines cycle A1.

Après ce renforcement de capacités, Il est nommé chargé d'études à la Direction Générale de la Fonction Publique de 2014 à 2016. Puis, en 2016, il est promu Chef de Service Courrier, Archives et Documentation qui est un service d'appui de la Direction Générale, fonction qu'il occupe jusqu'à ce jour.

Etant à la catégorie A, hiérarchie A1, au grade 122, son indice de carrière correspond à 1139.

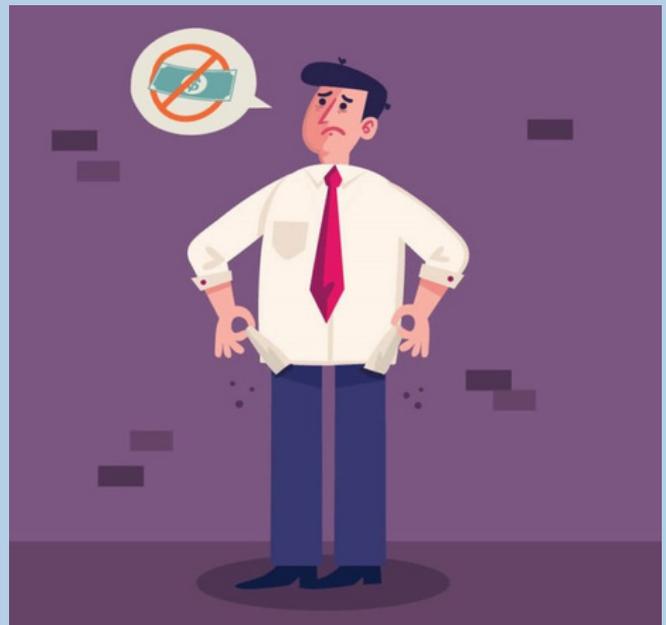
Pour illustrer la notion du mois sur **l'indice et la valeur du point d'indice**, nous avons sollicité l'expertise de monsieur **Alain Roger MOUSSAVOU**. Chargé d'études à la Direction Générale de la Fonction Publique de 2014 à 2016, il a en effet, contribué à la mise en œuvre des travaux sur le nouveau système de rémunération (2015).

Il s'est prêté au jeu fastidieux de commenter la grille salariale avec nous : **« il n'est pas chose aisée de commenter la grille indiciaire de référence, mais qu'à cela ne tienne, il faut savoir que dans la grille indiciaire en catégorie C à l'échelon stagiaire, la plus petite indice de carrière est de 300. C'est simplement qu'en multipliant 300 par 500, le résultat donne 150.000 qui équivaut au SMIG en vigueur au Gabon actuellement.**

**Il faut aussi rappeler que l'indice ne dépend pas seulement des autorités nationales, mais aussi du Bureau International du Travail (BIT) qui se doit d'harmoniser les salaires en zone CEMAC ».**

Le passage de la valeur du point d'indice de 400 (80.000 le SMIG) avant 2015, à 500 (150.000 le SMIG aujourd'hui) a eu une augmentation substantielle dans son traitement. Mais il ne cesse d'alerter l'ensemble des acteurs sur l'urgence d'une revalorisation de la valeur du point d'indice, afin de suivre le coût d'une inflation devenue galopante dans notre pays.

**«Pour ce faire, le dégel des situations administratives des agents publics permettra un véritable déroulement de carrière. Les fonctionnaires ont perdu beaucoup de pouvoir d'achat. 500 comme valeur du point d'indice reste insuffisant. Il propose au moins 800 comme valeur du point d'indice pour pouvoir compenser près de dix ans de gel des situations administratives»,** tels sont ses souhaits.



## CITATION DU MOIS

"Un travailleur dont le salaire n'augmente pas, se trouve bien démuni face à l'inflation au point qu'il ne peut même plus acheter un pantalon". **Philippe Geluck, artiste belge.**