

## **Salaires dans la Fonction publique :**

# **PARLONS VRAI !**



*Pour tenter de discréditer les personnels de la Fonction Publique aux yeux de la population, le ministre oppose à leurs revendications légitimes une campagne de désinformation et un chantage entre emplois et salaires. Les fédérations syndicales de la Fonction Publique entendent dans cette publication mettre en évidence les manipulations, exposer la situation salariale réelle, montrer qu'il est possible et utile d'augmenter les salaires dans la Fonction Publique.*

**La feuille de paye « Moyenne » dont parle le ministre n'est pas un instrument de mesure du pouvoir d'achat.**

**L**e Ministre évoque une « feuille de paye moyenne », dont le pouvoir d'achat ne cesserait d'augmenter, même en l'absence de mesures générales. Outre que cette évaluation ne porte que sur les agents de l'Etat alors que le dossier salarial concerne aussi les territoriaux et les hospitaliers, cette feuille de paye a pour caractéristique d'être purement virtuelle, et résulte d'instruments théoriques de mesure détournés de leur finalité.

### **❑ Pourquoi la Rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) n'est pas un indicateur pertinent pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat des agents ?**

La RMPP augmente automatiquement et permet d'afficher un « + » même en l'absence de revalorisation de la valeur du point ou de mesures catégorielles.

Cet indicateur inclut en effet les mesures générales d'augmentation du point d'indice pour l'année en cours et la répercussion en année pleine des mesures de l'année précédente, mais aussi :

- ⇒ L'effet des mesures catégorielles (revalorisation des grilles, reclassements), très souvent sectorielles, mais traduites sur la feuille de paie moyenne.
- ⇒ Les effets des déroulements de carrière, estimés forfaitairement.
- ⇒ Les effets de structure intégrant l'évolution du poids des différentes catégories. Il prend en compte l'évolution des qualifications, mais aussi les politiques de suppression d'emploi (par exemple plus on supprime d'emploi en bas de la grille, plus la rémunération moyenne augmente).

**❑ Il existe aussi un autre indicateur, le salaire Moyen par Tête (SMPT) qui mesure le coût moyen d'un agent en intégrant les effets du remplacement des agents partis à la retraite par des personnels plus jeunes, moins payés.**

**➤ Selon ses besoins le gouvernement utilise l'un ou l'autre.** La RMPP affiche des « résultats » plus élevés. C'est ce qui lui vaut d'être mise en avant aujourd'hui.

Dans les deux cas, les données – qui peuvent avoir leur intérêt en terme d'étude et de prévisions budgétaires – ne mesurent nullement l'évolution réelle du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique.

## ❑ **Public / Privé : le discours tendancieux du ministre.**

La comparaison des revenus moyens n'est pas significative, la structure des emplois n'est pas la même. Les éléments avancés par le ministre sont choisis : il cite séparément les salaires moyens des agents l'Etat et des hospitaliers. Il omet la Fonction Publique territoriale, où les rémunérations sont les plus basses.

Lorsqu'il compare l'évolution des revenus, le ministre choisit pour origine 1990 et limite l'étude à la Fonction Publique de l'Etat. Différents éléments expliquent que sur la première décennie, les salaires moyens augmentent plus vite pour les fonctionnaires : les mesures du protocole Durafour ont été progressivement mises en œuvre à partir de 1990 ; la revalorisation salariale accordée aux enseignants entraîne, du fait de leur nombre, une progression de la rémunération moyenne des agents de l'Etat. C'est aussi le moment où la rémunération, plus basse en moyenne des agents des PTT est sortie de ces données. Cette évolution plus forte n'est pas liée à l'évolution du point d'indice. En fin de période, de 1999 à 2002, la tendance est inversée.

## **L'évolution du pouvoir d'achat ne peut être mesurée qu'à partir du point d'indice**

Comparer de façon précise et équitable l'évolution des traitements à celle des prix, nécessite de prendre en compte **des situations identiques**.

Le traitement indiciaire d'un fonctionnaire est le résultat d'une multiplication entre :

- Un indice – traduit en nombre de points - qui correspond à sa place dans une grille en fonction de sa qualification, de sa carrière,
- et la valeur de ce point d'indice. Cette valeur du point d'indice est commune à l'ensemble des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique.

### **La seule référence possible est la valeur du point.**

C'est aussi la valeur du point qui permet de comparer les traitements des fonctionnaires à qualification équivalente.

Ne pas se référer à la valeur du point d'indice, c'est faire disparaître la notion même de carrière. En effet, un avancement, une promotion, la reconnaissance d'une qualification acquise, ne se traduiraient plus par un salaire plus élevé, mais compenseraient en totalité ou en partie la perte du pouvoir d'achat.

## **La réalité de l'évolution du pouvoir d'achat**

### ❑ **Pouvoir d'achat de la valeur du point :**

**Evolution entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31 octobre 2004.**

**Par rapport à l'indice des prix hors tabac : - 4,89 %**

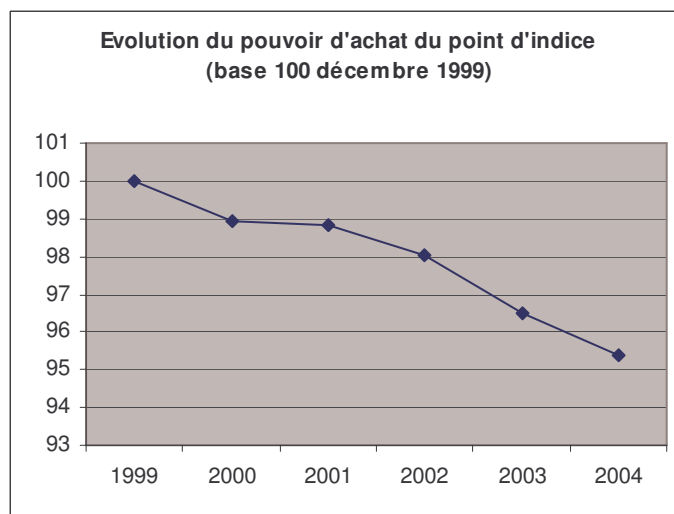
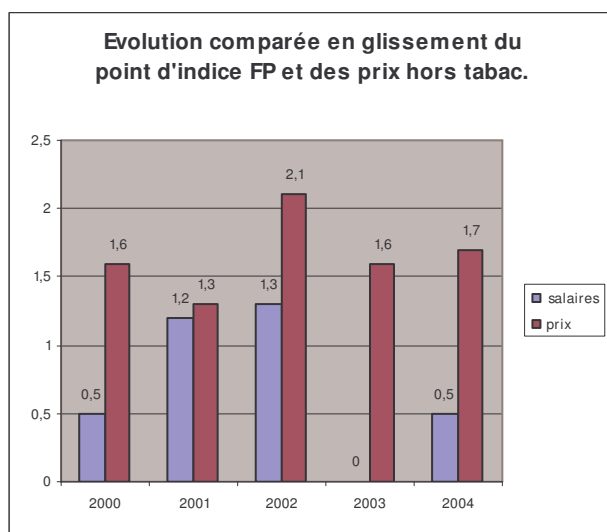
**Par rapport à l'indice des prix avec tabac : - 5,93 %**

A la fin de l'année la perte atteindra 5 % par rapport à l'indice hors tabac.

En cumulé, mois après mois, les pertes de pouvoir d'achat sur la période représentent l'équivalent de plus d'un mois et demi de traitement.

Pour les retraites, la modification du système n'a rien résolu. Ni sur le contentieux (période écoulée et référent dévalorisé), ni sur l'actualité (+ 1,5 % pour 2004 avec une inflation qui sera supérieure).

### *Le décalage entre inflation (prix hors tabac) et évolution du point d'indice.*



INCORPORER

## **Sur une période plus longue le pouvoir d'achat du point d'indice s'est encore plus profondément dégradé.**

### **☐ Le minimum Fonction publique : Un sous SMIC.**

Les dispositions unilatérales prises par le Ministre (décret du 9 juillet 2004) sur le minimum Fonction publique suite au relèvement du SMIC se traduisent par moins de 3 euros au-dessus du SMIC 35 heures et près de 40 euros sous le SMIC 39 heures.

Rappelons que compte tenu de la date de mise en œuvre de la RTT dans la Fonction publique, c'est la référence au SMIC 39 heures (GMR IV) qui devrait être prise en compte.

En imposant un autre dispositif, le gouvernement a donc décidé « d'économiser » sur les salaires les plus bas.

A noter que la « Course à l'échalote » du minimum Fonction publique derrière le SMIC, amplifie l'écrasement de la grille.

⇒ Avec des évolutions de carrières du bas de grille qui n'existent quasiment plus (1 à 2 points soit des gains de 4 à 8 euros pour les premiers échelons).

⇒ Et des perspectives catastrophiques conduisant à ce que, en juillet 2005, si rien n'est fait d'ici là, le 3<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 4 (adjoint administratif) serait au niveau du SMIC et le début de la catégorie B se situerait 4% seulement au dessus de celui-ci.

⇒ Avec un tassement de tous vers le SMIC. Le début de la catégorie B (recrutement niveau bac) est passé de 1,33 fois le SMIC en 1983 à 1,10 en 2004. Celui de la catégorie A (recrutement à bac+ 3) de 1,75 fois le SMIC toujours en 1983 à 1,32 fois celui-ci aujourd'hui.

### **☐ De nouveaux prélèvements dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 :**

#### **Pour les actifs**

\* Elargissement de l'assiette de la C.S.G. et du C.R.D.S. de 95 à 97 % de la rémunération brute : effet de -0,16% sur le pouvoir d'achat disponible.

\* Cotisation pour le régime de retraite additionnel (5 % sur un montant plafonné à 20 % du traitement indiciaire). Elle se traduira dans l'immédiat par une baisse du pouvoir d'achat disponible pouvant aller jusqu'à 1%.

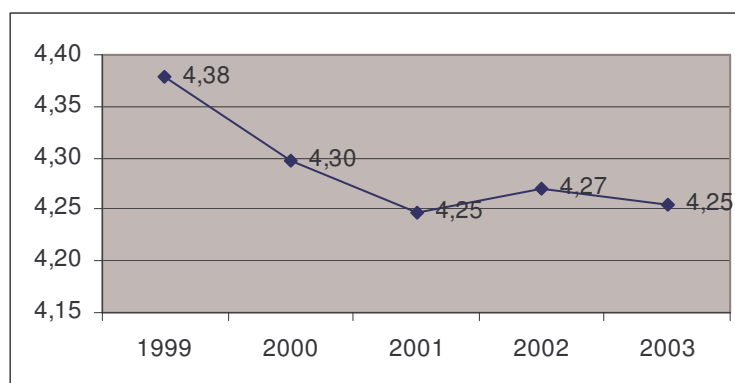
**Pour les retraités** : augmentation du taux de la C.S.G. de 6,2 à 6,6 %.

## Oui, il est possible d'augmenter les salaires dans la Fonction publique

Le Ministre se répand sur les contraintes des finances publiques et sur le coût qu'auraient pour tous la satisfaction de nos revendications. Et histoire d'en rajouter et de tenter de mettre un coin entre la population et les agents de la Fonction Publique il parle d'une augmentation de 14 % à 20 % des impôts !

Ce chiffre mériterait d'être précisé : le ministre parle-t-il d'une augmentation des impôts sur le revenu ou bien englobe-t-il également les impôts locaux et les cotisations assurance maladie ? On pourrait rétorquer qu'il suffirait de diminuer d'un quart les exonérations de cotisation décidées en faveur du patronat (et dont on connaît l'efficacité notamment sur l'emploi et les salaires) pour dégager sur le budget de l'Etat un montant équivalent. L'école, les hôpitaux... tous les services publics sont essentiels pour la population et l'aménagement du territoire. Leurs agents ont droit, comme tous les autres salariés à une juste rémunération de leur travail.

Contrairement à ce qui ressort de la campagne de désinformation menée par le Ministre, la part des richesses produites dans le pays, mesurée par le PIB, consacrée aux rémunérations des agents de l'Etat ne cesse de reculer. Entre 1999 et 2003, elle est passée de 4,38 % à 4,25 % (0,13 points qui représentent quelque 2 milliards d'euros soit près de 3 % de la masse salariale).



Poids des rémunérations des agents de l'Etat dans le PIB  
(Source : Fonction publique, faits et chiffres 2003)

Le gouvernement s'est lui-même enfermé dans un certain nombre de contradictions, par son choix délibéré de se priver de recettes au travers d'une politique fiscale ni juste ni justifiée, qui ignore les besoins de solidarité et ceux des services publics.

Le gouvernement nous propose d'accepter une réduction du nombre d'emplois pour augmenter les salaires. Nous connaissons aujourd'hui baisse de l'emploi et baisse des salaires.

C'est inacceptable au regard des besoins du service public.

Incohérent au regard de la situation de l'emploi.

Inconséquent au regard du rôle de l'emploi dans la croissance.

Les salaires sont un élément de la croissance par la consommation. Ils influent ainsi sur l'emploi et sur les recettes fiscales.

**Augmenter les salaires des fonctionnaires, comme d'ailleurs ceux de l'ensemble des salariés, c'est socialement juste, et c'est économiquement efficace.**

