

Salaires et grille indiciaire : ce qu'il faut changer

LES SALAIRES :

Nous l'avons dit maintes fois. Nous le confirmons : les personnels de la Fonction publique subissent, depuis des années, un recul très significatif de leur pouvoir d'achat.



Quel outil pour mesurer le pouvoir d'achat ?

Cela fait un bout de temps que cette question fait l'objet d'âpres discussions, en particulier lors des négociations salariales.

Les gouvernements et ministres successifs, pour justifier leurs politiques d'austérité en matière de traitements, ont mis en place des instruments parfaitement contestables comme, par exemple, la rémunération moyenne des personnes présentes (RMPP) ou le salaire moyen par tête (SMT).

Le problème, c'est que ces 2 indicateurs intègrent dans leur calcul aussi bien les gains d'échelons, que les promotions ou encore les réformes statutaires.

Bref, s'en servir pour mesurer le pouvoir d'achat des agents, c'est, d'une part, inventer un fonctionnaire moyen qui n'existe pas et, d'autre part, faire de la carrière un élément des mesures salariales générales, c'est-à-dire, au bout du compte, nier principe même de carrière.

C'est pourquoi, pour la CGT, le seul outil rigoureux et objectif qui soit à même de mesurer le pouvoir d'achat des personnels et son évolution demeure le point d'indice.

Où en est-on ?

C'est à partir du 1^{er} janvier 1983 que les employeurs publics ont décidé qu'il fallait désindexer la valeur du point par rapport à l'inflation.



Si les positions défendues par la CGT (et quelques autres...), et les luttes des personnels ont permis globalement de limiter la casse, le pouvoir d'achat du point d'indice a néanmoins connu une très forte érosion.

Ainsi, du 1^{er} janvier 1983 au 30 juin 2006 (dernier indice connu des prix à la consommation) la perte de pouvoir d'achat de la

valeur du point s'établit-elle à 14,2 %.

LA GRILLE INDICIAIRE :

Elle aussi, depuis des années, est mise à mal par des mesures qui réduisent son amplitude et la tirent vers le bas.

Quelques constats :

↳ Sur la réduction d'amplitude

En 1986, l'amplitude entre le minimum Fonction publique et le sommet de la grille indiciaire (hors échelles - lettres) était de 3,74. Elle est aujourd'hui de 2,94.

En 1983, le rapport entre le traitement servi au premier échelon de l'échelle 4 (AR) et le dernier était de 1,26. Il est de 1,23 aujourd'hui.

Pour le premier grade de la B type, ce rapport était de 1,58 pour 1,51 aujourd'hui et, pour le premier grade de la A, les valeurs sont passées de 1,88 à 1,84.

↳ Sur « l'abaissement » :

En 1986, le traitement correspondant au premier échelon de l'échelle 4 était supérieur au SMIC de 14,72 %. Il ne l'est plus à présent que de ... 0,05 % !

Toujours en 1986, le premier échelon du premier grade de la catégorie B était supérieur de 23,92% au SMIC. Il ne l'est plus que de 4 %.

Enfin, le premier échelon du premier grade de la catégorie A était supérieur de 63,13 % au SMIC. L'écart n'est plus que de 24,80 % à présent.

Autrement dit, même en incluant toutes les réformes dont on nous a abondamment vanté les mérites, la grille indiciaire n'a cessé d'être mise à mal depuis le début des années 80.

Les non réponses du Ministre :

Dans son courrier aux agents (envoyé avec la feuille de paie du mois de juin), le Ministre fait miroiter les supposés aspects positifs du volet statutaire de l'accord du 25 janvier.

Or, en vérité, les mesures annoncées n'apportent pas d'amélioration en matière de pouvoir d'achat pas davantage qu'en matière de grille indiciaire.

- * Pour la catégorie C, la revalorisation de 18 euros annoncée en bas de grille est un leurre puisque, avec l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet, le salaire minimum de la Fonction publique ne sera supérieur à ce dernier que de 4,5 euros !. Les « 100 euros » supplémentaire en haut de la grille ne concernent qu'une minorité de situations et ne sont obtenus, en tout état de cause, que par un rallongement de la durée de carrière de 4 ans.
- * Le doublement des promotions de C en B et de B en A risque de se réduire à la portion congrue en période de suppressions d'emplois.
- * De l'aveu même de la DGAFP, les indemnités de sommet de corps ne concerneront que 35.000 agents.

Les principales revendications de la CGT :

- ✓ Augmentation de la valeur du point d'au moins 5 %.
- ✓ Passage immédiat du minimum fonction publique à 1.500 euros bruts.
- ✓ Amplitude de la grille de 1 à 5.
- ✓ Entre le début et la fin de carrière (dès lors que celle-ci est complète) garantie d'un doublement de traitement. □ Véritable refonte globale de la grille indiciaire...

C'est parfaitement possible....

- ✓ En 2005, les actionnaires des sociétés du CAC 40 ont touché 8 milliards d'euros supplémentaires de dividendes par rapport à 2004.
- ✓ Les dépenses induites ne représentent plus en 2005 que 7,6 % du PIB contre 8,1 % en 1999. Ces 0,5 % du PIB correspondent à la même somme rondelette de 8 milliards d'euros.

CQFD : ces 16 milliards d'euros représentent environ 12 % de la masse salariale de tous les agents des 3 versants de la Fonction publique.

..... Et c'est très positif

- ✓ Année après année, le constat est le même : le principal vecteur de la croissance, c'est la consommation des ménages. Actuellement, celle-ci s'effectue au détriment de l'épargne.



Il faut donc relancer le pouvoir d'achat par l'augmentation des salaires.

- ✓ L'augmentation de la valeur du point de 5 % rapporterait -hors retraite - entre 450 et 500 millions d'euros à la sécurité sociale, c'est-à-dire par exemple, plus que le forfait non remboursable de 1 euro par consultation.

Mais la rigueur salariale n'est pas de mise pour tout le monde....

Pendant qu'on nous octroie généreusement un point d'indice au 1er novembre 2006, nos chers édiles continuent de s'octroyer jusqu'à 180 points de NBI par mois.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des principaux gagnants :

Fonctions	Points d'indice	Gain annuel en euros	Gain annuel en Francs
Secrétaire Général du Ministère	180	9716,31	63734,82
Directeur Général de la DGCP	180	9716,31	63734,82
Directeur Général de l'IGPDE	120	6477,54	42489,88
Directeur de l'IGPDE	90	4858,16	31867,41
Chef de service DGCP	125	6747,44	44260,29
Sous-Directeur Ressources Humaines	90	4858,16	31867,41
Directeur Copernic	120	6477,54	42489,88
DRCE Bretagne	70	3778,57	24785,76
Directeur de projet DGCP	80	4318,36	28326,58
VOUS	0	0	0

Face aux revendications des personnels et de la CGT d'augmentation du nombre de points d'indice et de leur valeur, le ministère de la fonction publique et celui des finances ont répondu, par le passé, NBI.

Puis que l'augmentation de la NBI en nombre de points et en bénéficiaires était impossible, l'enveloppe étant figée...

A priori elle n'est pas figée pour tout le monde !

Au total, les bénéficiaires de cette NBI mensuelle sont au nombre de 509 (cela va du directeur départemental de la DGCCRF au secrétaire général du MINEFI).

Près de 50 000 points (49 675 pour être précis) seront alloués chaque mois à ces 509 bénéficiaires (596 100 par an) ; la valeur brute du point d'indice étant de 4,49 euros au 1er juillet, cela représente une somme totale annuelle de 2 676 489 euros par an .

Et les « cadeaux » continuent...

NBI, prime au mérite, prime à la performance : A quand les stocks options !

Après la NBI accordée généreusement aux cadres supérieurs par un arrêté de juillet dernier, un décret du 11 août généralise cette fois-ci l'attribution d'une « prime à la performance » à l'ensemble des directeurs d'administrations centrales et fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes.

Cette prime concernerait environ 200 bénéficiaires en fonction des résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés, le tout étant évalué par un comité ministériel de rémunération qui sera mis en place dans chaque ministère.

Quant au montant de cette nouvelle prime, le décret précise qu'il ne peut dépasser 20% des éléments de la rémunération brute annuelle. **Au passage, cela représenterait tout de même pour les hauts fonctionnaires concernés 10 000 à 15 000 euros supplémentaires en moyenne (estimation ministère de la Fonction Publique) !**

Alors qu'en juillet, la valeur du point d'indice augmentait de 0,5% pour tous les fonctionnaires, les plus élevés dans la hiérarchie obtiennent « le pactole » sous forme de conséquentes rémunérations accessoires.

Ce sont d'ailleurs au passage, les mêmes qui ne cessent de mettre en avant le gel de crédits pour les services en relayant le discours de leurs ministres sur la dépense publique, et qui en plein été s'octroient de larges « compensations financières. »

A l'heure où le gouvernement prévoit dans le budget 2007, la suppression de 15 000 emplois de fonctionnaires au motif d'économies budgétaires, cette annonce est d'autant plus scandaleuse.

En plus de ce mépris constamment affiché par le gouvernement vis à vis des fonctionnaires soumis à des conditions de travail de plus en plus difficiles dans les postes et services, il choisit de généraliser comme seule réponse aux revendications de revalorisation des salaires et des qualifications, ce type de rémunération.

Jusque là plutôt réservées aux hauts fonctionnaires, elles sont déjà en train de se développer pour l'ensemble des agents. Il suffit de citer au Trésor par exemple, la prime de performance collective liée au Contrat Pluriannuel de Performance et récemment la mise en place de la prime Hélios.

Pour le SNT-CGT, la multiplication de ces dispositifs de rémunération d'intéressement individuels et collectifs dont les montants sont loin par ailleurs d'être négligeables, est contraire aux nécessaires revalorisations des salaires et des carrières que sont en droit d'attendre tous les agents de la fonction publique.

Ces dispositifs remettent en cause la notion même de traitement du fonctionnaire basé sur le grade et l'ancienneté, et posent plus globalement la question du devenir du statut dans la Fonction Publique et de sa capacité à reconnaître l'évolution des qualifications. Le risque est bien de voir les différentes primes devenir l'essentiel de la rémunération du fonctionnaire.

Ces modes de rémunération de mise dans le privé qui aujourd'hui s'étendent aux fonctionnaires, et pas seulement aux plus gradés, auront des conséquences sur l'ensemble de la carrière des agents. Vous serez alors payé en fonction du niveau de performance qui vous sera attribué et non en fonction de la qualité du service que vous rendrez au public, le tout évalué par des méthodes de management qui n'ont déjà plus rien à envier à celles de certaines entreprises.

Et quel avenir pour les négociations salariales ?

La rentrée de septembre qui s'annonce sous le signe des revendications salariales doit être l'occasion de poser la question des rémunérations complémentaires qui sont un obstacle à une revalorisation durable et équitable du pouvoir d'achat.



Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT !
Alors, je me syndique ...

Nom :

Prénom :

Affectation :

Grade :

Indice :

Date :

Déclare adhérer au Syndicat National du Trésor

Signature :

A remettre à un syndiqué CGT ou à Carole LAFON case CGT de la TG

