

CGT – FO – FSU - UNSA

Salaires dans la Fonction publique : PARLONS VRAI !

Dès qu'il est question de salaires dans la Fonction Publique, le gouvernement oppose aux revendications légitimes des fonctionnaires, des arguments inacceptables 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.

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

Des indicateurs soigneusement choisis

Pour faire croire à des augmentations même sans évolution du point d'indice, le gouvernement utilise des instruments 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, qui n'existe que virtuellement ;
- 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'emplois 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'études et de prévisions budgétaires - ne mesurent nullement l'évolution réelle du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique.

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

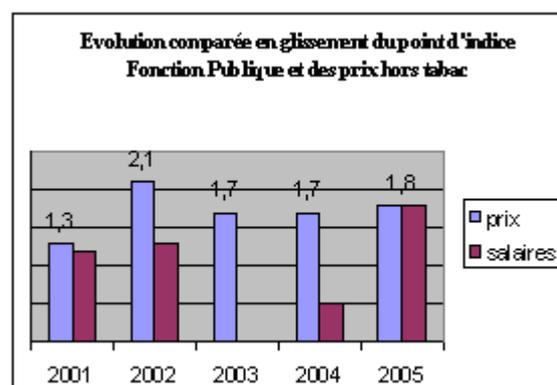
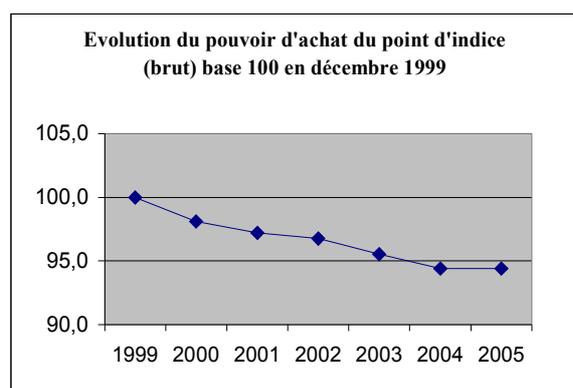
C'est aussi la valeur du point qui permet de comparer les traitements des fonctionnaires à qualification équivalente. Ne pas se référer à la valeur du point d'indice, c'est faire disparaître la notion même de carrière. En effet, un avancement, une promotion, la reconnaissance d'une qualification acquise, 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^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2004

Par rapport à l'indice des prix hors tabac : - 5,6%



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, l'indexation sur les prix s'est faite en 2004 sans remise à niveau de leur valeur et laisse les retraités à l'écart de toute progression du niveau de vie.

Cette évaluation en brut n'intègre pas la hausse des prélèvements : pour les actifs, au 1^{er} janvier 2005, l'élargissement de l'assiette de la C.S.G. et du C.R.D.S. de 95 à 97 % de la rémunération brute et la cotisation pour la retraite additionnelle (5 % sur un montant plafonné à 20 % du traitement indiciaire) ; pour les retraités, l'augmentation du taux de la C.S.G. de 6,2 à 6,6 %.

2005 : nos actions ont permis de maintenir le pouvoir d'achat sur l'année

Alors que le gouvernement avait clos les discussions salariales en décembre 2004 par l'annonce d'une mesure générale de 0,5% en février et 0,5% en novembre, les grèves unitaires du 20 janvier et du 10 mars, les manifestations du 10 février, la convergence de nos revendications avec celles des salariés du privé l'ont contraint à revoir cette décision. L'évolution de l'indice de rémunération a été portée au niveau de la prévision d'inflation.

Cette décision, arrachée par notre détermination n'allait pas de soi. La création de l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade, qui a oublié les non titulaires et ceux qui ont changé de corps sans changer d'indice, et prétend compenser la perte de pouvoir d'achat de ceux qui ne bénéficient plus d'avancement d'échelon, le prouve. Aujourd'hui, le ministre propose de la

généraliser !

Les mesures pour la catégorie C : beaucoup de bruit pour pas grand chose

L'obligation récurrente d'augmenter le minimum de rémunération pour le porter au niveau du SMIC, sans relèvement de l'ensemble de la grille a conduit à un écrasement insupportable. Par exemple, du premier au dernier échelon de l'échelle 3, il n'y a que 61 points d'indice (INM). La progression indiciaire dans l'échelle 4 est de 26%, celle de l'échelle 5 de 35%. La fusion des échelles 2 et 3 a été réalisée avec une telle parcimonie que les gains indiciaires s'avèrent tout à fait limités. Les personnels concernés ont raison d'être mécontents.

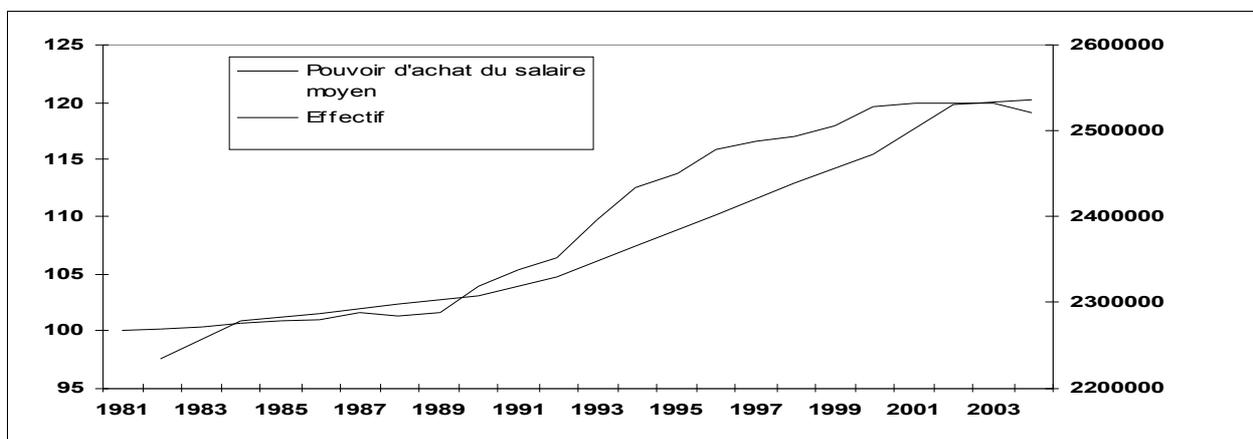
Oui, il est possible d'augmenter les salaires dans la Fonction publique

Contrairement à ce qui ressort de la campagne de désinformation menée par les pouvoirs publics, 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).

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.

Par exemple, entre le « bouclier fiscal » et les exonérations sur les actions, les études les plus réalistes estiment que 25000 à 30000 foyers assujettis à l'impôt de solidarité sur la fortune bénéficieront d'un gain de 300 à 400 millions d'Euros. Les exonérations de cotisations patronales, dont l'efficacité pour la création d'emplois reste à prouver, coûtent chaque année 23 milliards d'Euros et jouent contre l'augmentation des salaires.

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



Lecture : sur l'axe de droite, le pouvoir d'achat du salaire moyen dans la FPE (il ne mesure pas l'évolution du salaire individuel, Son augmentation sur les années 90 est largement due aux mesures de revalorisation (enseignants 1989 et Durafour 1991). Sur l'axe de gauche, les effectifs de la FPE. On constate que les deux évoluent dans le même sens.

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 et les ressources de la protection sociale.

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