



Note FSU sur les salaires

Cette note est rédigée dans la perspective du rendez-vous salarial du 6 juillet 2021.

La négociation collective annuelle sur les rémunérations est un principe auquel la FSU est particulièrement attachée. Celle-ci peut se décliner sous la forme de négociations triennales sur l'évolution des grilles indiciaires, des déroulements de carrière et l'évolution de la rémunération indemnitaire. La négociation annuelle permettant de faire un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et de discuter d'éventuels ajustements.

La dernière négociation salariale a eu lieu en mars 2016. Pour la FSU, il est donc urgent que la question des rémunérations soit de nouveau ouverte à la discussion de manière globale et en mobilisant l'ensemble des leviers.

1 Constats

1.1 Gel de la valeur du point d'indice : une paupérisation sous-jacente

La dégringolade de la valeur du point d'indice a pour conséquence l'installation d'une course poursuite du minimum de rémunération avec le SMIC. Difficile pour l'État de rémunérer ses agents en deçà du minimum imposé par la loi pour les salariés relevant du code du travail.

Le gel de la valeur du point entraîne en effet une perte régulière de pouvoir d'achat et une dévalorisation de l'ensemble de la grille au regard de la réalité des prix et donc du coût de la vie, pesant sur l'attractivité des métiers et la reconnaissance des agents et de leur travail.

Les prix à la consommation ont augmenté globalement de 13 % depuis 2010. Dans la même période, la valeur du point d'indice n'a augmenté que de 1,2 %. Et les quelques revalorisations indemnitaires, outre être sources d'inégalités, n'ont pas permis de constituer des rustines susceptibles de préserver le pouvoir d'achat des agents publics.

La hausse annuelle du SMIC, pourtant insuffisante, conduit à l'attribution d'une indemnité différentielle ou à forcer un rééchelonnement indiciaire des pieds de grille. Là où le dégel de la valeur du point d'indice et l'actualisation de la correspondant IB-IM permettrait de suivre l'évolution du SMIC, la politique menée conduit à un tassement des rémunérations.

Cette situation est aggravée pour les personnels de catégorie C ou B ayant un traitement indiciaire proche du SMIC. En effet, nombreux sont celles et ceux qui sont soumis à des temps partiels ou incomplets subis et sont donc en situation de pauvreté.

1.2 Jour de carence

La réintroduction de la journée de carence est également une atteinte importante au pouvoir d'achat des fonctionnaires. Son inefficacité avait été démontrée à la fin du quinquennat de N. Sarkozy. Les congés maladie sont certes moins nombreux mais plus longs. Cela contraint au présentéisme malgré la maladie, aggravant l'état de santé des agents pour au final nuire à la qualité du service public. Il est donc nécessaire de la supprimer : transférer sa prise en charge ne résoudrait pas le problème de fond.

1.3 Des mesures de carrières détournées de leur objectif et une fuite en avant du régime indemnitaire

Les statistiques de l'INSEE montrent un creusement des inégalités de rémunération dans la Fonction publique : seuls les plus hauts salaires s'en sortent un peu moins mal !

Du fait de la politique maintenue de congélation de la valeur du point d'indice, les déroulements de carrières permettent tout juste aujourd'hui de maintenir ou d'augmenter un peu le pouvoir d'achat des fonctionnaires les années où ils bénéficient d'un avancement, voire d'une promotion.

Les régimes indemnitaires ont connu une véritable fuite en avant, faisant changer la structure des rémunérations des fonctionnaires : des primes de plus en plus nombreuses qui renforcent un système de plus en plus individualisé, mettant trop souvent en concurrence les personnels entre eux. Ces éléments de rémunération ne garantissent ni la transparence, ni la lisibilité des rémunérations, ni l'égalité de traitement entre les personnels et rompt la comparabilité des corps pourtant facilitatrice lorsque les personnels veulent exercer leur droit à mobilité entre corps sur les trois versants de la Fonction publique. Ils pénalisent le plus souvent les agents en congé maladie ou maternité, ce qui est un facteur majeur d'inégalité entre les femmes et les hommes. Raisonner à partir de la masse salariale globale dans la Fonction publique sans se référer au traitement de base des fonctionnaires aboutit à tromper l'opinion et léser les fonctionnaires.

Cette politique indemnitaire en rompant l'égalité de traitement entre les fonctionnaires, entraîne une perte d'attractivité de certains métiers. Il en est ainsi par exemple pour les personnels des corps de l'administration, techniques ou d'enseignement et des agents de certaines collectivités territoriales. Ajoutons que la déconcentration des politiques indemnitaires aboutit à ce que des personnels exerçant les mêmes fonctions, dans des conditions comparables, aux mêmes niveaux de leurs déroulements de carrières, perçoivent des rémunérations différentes.

1.4 Bilan

Outre le gel de la valeur du point, la construction des grilles de rémunération et des régimes indemnitaires fait qu'au total, les salaires de début de carrière sont trop faibles pour le niveau de recrutement, les rythmes d'avancement en milieu de carrière sont trop lents, les fins de carrières sont trop souvent plafonnées. La dynamique des rémunérations de la Fonction publique en est largement affectée. Cela joue ainsi sur le niveau des pensions des fonctionnaires qui ne cesse de se dégrader.

2 Nos revendications

La FSU porte des revendications sur la valeur du point d'indice l'attribution uniforme de points d'indice de rémunération sur la grille, ainsi que des mesures d'amélioration et d'harmonisation des grilles afin de préserver l'unité de la Fonction publique.

2.1 Revalorisation de la valeur du point d'indice et rattrapage

La FSU revendique la revalorisation annuelle de la valeur du point d'indice ainsi qu'un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu. Outre un effort de revalorisation immédiat, une distribution uniforme de points sur la grille indiciaire pour suivre l'évolution du SMIC doit être envisagée.

2.2 Obtenir un déplafonnement des carrières et une reconstruction des grilles

Les discussions liées au protocole PPCR ont permis un début de discussion sur la reconstruction des grilles et le déplafonnement des carrières mais la FSU avait bien précisé qu'elles ne sauraient suffire. Il est nécessaire aujourd'hui de renforcer ce processus : amélioration des carrières, refonte des grilles indiciaires, transformation de l'indemnitare en indiciaire.

Les revalorisations des indices pour l'ensemble des catégories de début de carrière n'ont pas été assez loin pour prendre en compte des niveaux de recrutement ou tout simplement se détacher du niveau du SMIC pour les catégories C.

La FSU a acté positivement la garantie du parcours de carrière sur deux grades et le déplafonnement des carrières par la création d'un 3^e grade dans certains corps. En revanche, elle a dénoncé le conditionnement de l'accès à ces troisièmes grades à l'exercice de fonctions ou de missions dans des conditions particulières ainsi que leurs constructions statutaire à effectifs fermés (les GRAF) empêchant un grand nombre de collègues d'y accéder. La FSU demande donc à ce que ces discussions soient rouvertes pour transformer les grades à accès fonctionnel en grades ordinaires pour permettre la reconnaissance de l'expérience professionnelle et lever des barrages et contingentements incompréhensibles au regard des carrières des agents et des besoins de la fonction publique. En tout état de cause, ni « l'ouverture » consentie à côté de l'accès fonctionnel d'une faible part de promotions selon la valeur professionnelle (le 80 %/20 %), ni le contingentement au regard des effectifs du corps ne trouvent d'autre justification qu'un refus de financer les carrières d'une part importante des fonctionnaires concernés. Il faut remarquer que les viviers s'assèchent rapidement au point d'aboutir à des impossibilités de prononcer des promotions.

Ce système aboutit à un pyramidage qui ne permet pas objectivement la reconnaissance ni de l'expérience professionnelle, ni de la valeur professionnelle des agents. Ceci ne répond pas aux besoins de la Fonction publique et ne permet pas une bonne gestion des corps concernés.

En outre, il est possible d'utiliser d'autres leviers :

- une prime d'installation revalorisée à l'entrée dans les métiers.
- une accélération des débuts de carrière (faire commencer une carrière à un ou plusieurs échelons au-dessus de l'échelon de pied de grille)
- un aménagement des fins de carrières avec allègement du temps de service (rétablissement d'une possibilité de cessation progressive d'activité), et *a minima* temps partiel de droit à partir d'un certain âge.

2.3 Poursuivre une dynamique de convergence des primes et indemnités.

Une part variable de la rémunération peut être envisagée en fonction de sujétions particulières, voire du niveau de technicité de certains emplois. Il est nécessaire de poursuivre la dynamique de convergence indemnitaire, en particulier en mettant en œuvre une seconde étape de revalorisation indemnitaire au sein des CIGEM des ASSAE et des CTSSAE (AS de l'Éducation Nationale).

Une dynamique nouvelle pourrait consister à privilégier des BI (bonification indiciaire) par rapport à une logique indemnitaire, qui n'emportent pas les mêmes conséquences pour la retraite dans sa forme actuelle de calcul et pour le financement des pensions. Cela doit se faire sur la base de critères transparents liés à la nature du poste occupé.

Par ailleurs, pour la FSU, et parce qu'une grande part de l'indemnitare relève du complément salarial et non de la prise en compte de sujétions particulières, la dynamique tout juste entamée dans le cadre de PPCR d'intégration de cette partie des primes dans le traitement indiciaire doit être poursuivie.

2.4 Garantir l'égalité professionnelle femmes hommes

Les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes subsistent dans la Fonction publique même si elles sont moins importantes que dans le secteur privé.

Les filières occupées majoritairement par des femmes doivent être revalorisées sur le principe « *à travail de valeur égale, salaire égal* ». Des mesures doivent permettre de garantir des déroulements de carrière identiques, l'accès à des postes de responsabilité, le principe d'indemnités dont le versement est lié à la performance et aux résultats doit être proscrit et remplacé par des mesures indiciaires pour tous. Enfin les causes structurelles qui affectent négativement les carrières des femmes doivent être identifiées et résolues.

À titre d'exemple, les infirmières de l'Éducation nationale, corps composé de 96 % de femmes, cumulent les obstacles, avec un salaire mensuel moyen de 1 816 € soit 1 000 € de moins que les autres catégories A de la FPE, régime indemnitaire parmi les plus bas avec les corps comparables (350 €/mois MENJS contre 750 €/mois dans l'agriculture). Des travaux doivent s'engager sur l'homothétie de carrière des infirmières dans les 3 versants de la fonction publique (fusion des deux premiers grades) et des inégalités de traitement manifestes et aggravées par les mesures du "Ségur de la santé" non transposées pour leur corps.