

Depuis plus de 10 ans, l'inflation est supérieure à l'augmentation de la valeur du point servant au calcul du traitement des fonctionnaires. Si les évolutions de carrière, avancements d'échelon et de grades ainsi que la GIPA, atténuent la perte de pouvoir d'achat, il n'en reste pas moins que la non-indexation des salaires remet en cause les carrières et principalement celle des agents C.

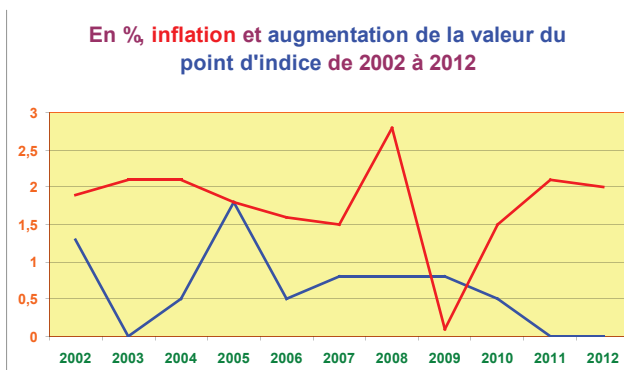
## Fonctionnaires Salaires

Comme le montre le tableau, le traitement brut des fonctionnaires décroche chaque année sauf pour 2005 et 2009. Bien entendu, l'inflation est une moyenne, chacun ne se retrouvant pas forcément à ce niveau (voir article plus bas). Mais, sur une période de 10 ans, on peut affirmer que la quasi-totalité des fonctionnaires ont vu leur traitement nettement érodé par l'inflation. Il en est de même des diverses primes dont l'évolution est le plus souvent alignée sur celle du point d'indice.

La valeur du point sur la période 2002 à 2012 a augmenté de 7,23 % (auquel il faut ajouter un point d'indice supplémentaire accordé à tout le monde en 2006). Pendant la même période, l'inflation a elle progressé de plus de 21 %.

Année	Augmentation de la valeur du point	Montant de l'inflation
2012	0,00 %	2,00 %
2011	0,00 %	2,10 %
2010	0,50 %	1,50 %
2009	0,80 %	0,10 %
2008	0,80 %	2,80 %
2007	0,80 %	1,50 %
2006	0,50 %	1,60 %
2005	1,80 %	1,80 %
2004	0,50 %	2,10 %
2003	0,00 %	2,10 %
2002	1,30 %	1,90 %

2006 : attribution à tous les fonctionnaires d'un point d'indice soit + 4,50 € par mois à l'époque.



## POUVOIR D'ACHAT : LES FONCTIONNAIRES À LA DIÈTE

Il est vrai que, fort heureusement, les fonctionnaires bénéficient d'un avancement d'échelon leur permettant de voir leur traitement augmenter. C'est ce que rétorque la Fonction publique aux fonctionnaires en déclarant que leurs salaires, en moyenne, augmentent plus vite que l'inflation. Il s'agit du fameux GVT, glissement vieillesse technicité, qui enregistre les avancements d'échelon automatiques, l'élément vieillesse, et les promotions de grade, de catégorie et les requalifications comme le NES de la catégorie B, l'élément technicité.

La Fonction publique s'est dotée de nouveaux indicateurs, le SMPT, le salaire moyen par tête, et la RMPP, la rémunération moyenne des personnes en place.

### LES INDICATEURS NE FONT PAS UNE POLITIQUE SALARIALE

Le SMPT correspond au salaire moyen d'un agent à temps plein pendant un an. Cet indicateur prend en compte l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements, départs dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). L'effet entrées-sorties se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'une population âgée (en fin de carrière) dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants plus jeunes (en début de carrière). Or, le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite a vraisemblablement réduit cette diminution.

La RMPP retrace l'évolution moyenne de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple).

Ces indicateurs, utiles pour mesurer les évolutions, conduisent au même diagnostic : la rémunération moyenne des fonctionnaires augmente plus vite que l'inflation. Rien de plus normal, c'est le principe de la carrière

du fonctionnaire, une rémunération faible au début, très proche du SMIC, qui progresse tout au long du déroulement de la carrière. Ainsi, pour une carrière entière sans changement de catégorie (sur la base des grilles en 2012), un agent C verra, son indice progresser au maximum de 309 à 430 (+ 39 %), un agent B de 314 à 562 (+ 79 %) et un agent A (ingénieur ou attaché) de 349 à 658 (+ 89 %). Le décrochage avec l'inflation se traduit par une baisse du pouvoir d'achat qu'un fonctionnaire est en droit d'espérer sur l'ensemble de sa carrière.

Mais les effets de la non indexation des traitements a des effets pervers plus immédiats, le tassement des débuts de la grille des agents C et, dans une moindre mesure pour l'instant, celle des agents B.

### TASSEMENT DES DÉBUTS DE GRILLE

Le SMIC doit être revalorisé au moins une fois par an au 1<sup>er</sup> janvier en prenant en compte la progression de l'indice des prix, c'est la loi. Le minimum Fonction publique, c'est à dire l'indice le moins élevé des grilles, celui correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade, l'échelle 3 des agents C (recrutement sans concours) doit s'aligner sur le Smic.

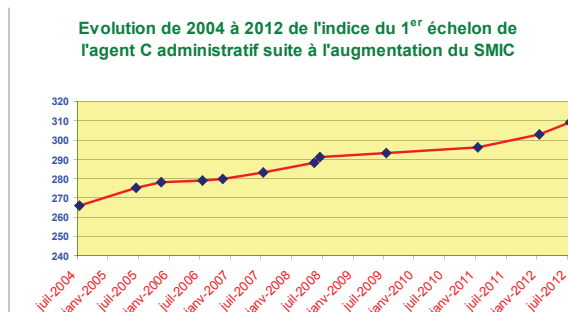
Cet alignement provient de la jurisprudence du Conseil d'Etat (n° 36851 du 23 avril 1982). Un agent de la ville de Toulouse avait saisi le tribunal pour obtenir un relèvement de sa rémunération sur la base du taux du salaire minimum (SMIC). En dernier recours, le Conseil d'Etat a estimé qu'un agent d'une commune a droit, en vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié et dont s'inspire l'article L.141-2 du Code du travail (qui institue le SMIC), à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressé appartient, ne saurait être inférieur au SMIC.



Depuis, la Fonction publique assure une équivalence entre le minimum de traitement brut du 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie C et le montant du SMIC. Cet indice devient le minimum Fonction publique. S'il n'y a pas de relèvement de l'indice correspondant, une indemnité différentielle est versée.

Or, comme le SMIC prend en compte l'inflation et que, de son côté, le point d'indice n'est pas revalorisé à la même hauteur, les gouvernements doivent depuis près de 10 ans

relever cet indice minimum. Les relèvements sont tels que cela impacte les indices des échelons supérieurs.



Ainsi, suite à la dernière augmentation du SMIC le 1<sup>er</sup> juillet 2012, le relèvement du premier indice de l'échelle 4 des agents C a conduit la Fonction publique à augmenter les indices des six échelons suivants et relever, pour la première fois, l'indice du premier échelon de la grille du B.

Un agent C administratif débutant bénéficie d'un point supplémentaire à chaque changement d'échelon jusqu'au 5<sup>ème</sup>. Pour atteindre cet échelon, il lui faudra travailler huit années pour obtenir un gain de 4 points d'indice soit 18,52 € brut par mois. Et le passage au grade supérieur, l'échelle 5, ne lui procurera guère que quelques points supplémentaires (4 ou 14 points en moyenne). Comme le retrace le tableau, la carrière des agents C débutants est pratiquement plate.

#### Echelle 4 : 1<sup>er</sup> grade des agents C recrutés par concours 2013

échelon	durée	indice	Gain mensuel brut	gain cumulée
1		310		
2	1 an	311	4,63 €	4,63 €
3	3 ans	312	4,63 €	9,26 €
4	5 ans	313	4,63 €	13,89 €
5	8 ans	314	4,63 €	18,52 €
6	11 ans	316	9,26 €	27,78 €

Un agent C met 8 ans en moyenne pour atteindre le 5<sup>ème</sup> échelon, son traitement brut n'aura progressé que 18,52 € depuis son recrutement.

Pour apprécier une carrière on mesure l'amplitude, c'est-à-dire ce qu'un agent peut espérer gagner en fin de carrière par rapport à son premier traitement (rapport entre l'indice du début et celui de la fin de la grille). Or, l'amplitude de la carrière des agents C diminue.

En 2004, l'amplitude était de 1,48 (rapport entre l'indice de début à 266 et l'indice terminal à 393). Le traitement de fin de carrière était donc supérieur de 48 % à celui du début. Avec les augmentations du SMIC et des augmentations du point d'indice inférieures à l'inflation, cette amplitude tombe à 1,41 en 2006. Grâce aux accords Jacob, signés par la **CFDT**, l'indice terminal de l'échelle 6 (ex NEI) est passé de 394 à 416, ce qui a ramené l'amplitude à 1,49. Début 2011, elle chute à 1,41. L'ouverture au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'échelon spécial à 430, soit 14 points d'indice supplémentaires, n'a pas enrayer la chute de l'amplitude puisqu'elle s'établit en 2012 à 1,39. Rappelons que pour les agents B, l'amplitude est de 1,79 suite au NES, et pour les agents A qui ne passent pas au grade supérieur, l'amplitude est de 1,89.



Si la valeur du point d'indice avait suivi peu ou prou l'inflation, la grille des agents C n'aurait pas subi un tel tassement. Autrement dit, si le point d'indice n'est pas relevé à hauteur de l'inflation dans les années qui viennent et si le haut de la grille des agents C n'est pas revalorisé, la différence entre le traitement du début de carrière et de la fin se situera entre 20 et 30 %. Un agent n'aura comme perspectives que de percevoir, en fin de carrière, un traitement guère supérieur au SMIC. Et, par voie de conséquence, obtenir une retraite en-dessous du SMIC.

La ministre de la Fonction publique a ouvert une série de groupes de travail sur le pouvoir d'achat. Le ministère est parfaitement conscient de cette situation. Les propositions, après discussions avec les organisations syndicales, seront avancées pour 2013.

## La GIPA, un pis-aller



La GIPA, garantie individuelle du pouvoir d'achat, est un système mis en place par Eric Woerth qui était à l'époque également ministre de la Fonction publique. La GIPA est attribuée aux fonctionnaires, titulaires ou non des trois fonctions publiques, ayant perdu du pouvoir d'achat sur une période de quatre ans.

Son calcul consiste à comparer l'évolution du traitement indiciaire brut et l'indice des prix à la consommation (Insee) sur cette période. Si le traitement brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant

brut équivalent est versée en une seule fois à l'automne. La grande partie des bénéficiaires sont les agents qui plafonnent en fin de grade.

Mais la GIPA a été mise en place dans le cadre de la refonte des grilles annoncée en 2008. Elle devait permettre à certains agents de ne pas perdre du pouvoir d'achat en attendant la revalorisation de leurs indices. Les discussions n'ont abouti qu'à la seule refonte des grilles de la catégorie B, le NES, que la **CFDT** n'a pas approuvée. En réalité, aujourd'hui, la GIPA répare les situations les plus criantes engendrées par l'absence de revalorisation du point d'indice. Pour la **CFDT**, la GIPA ne peut être un substitut à des augmentations salariales.

### Pouvoir d'achat : définition

Selon l'Insee, le pouvoir d'achat est la somme de tous les revenus (revenus du travail et du patrimoine, pension, prestations familiales et sociales, etc.) moins les impôts (impôt sur le revenu, taxe d'habitation...) et autres prélèvements sociaux (CSG, CRDS) que les personnes et les ménages peuvent consacrer à la consommation et à l'épargne. On parle de revenu disponible.

Son évolution est liée à celles des prix et des salaires. C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat diminue alors que si la hausse des revenus est supérieure à celle des prix le pouvoir d'achat augmente.

L'évolution du pouvoir d'achat est calculée pour l'ensemble des ménages comme différence entre l'évolution de leurs revenus et l'évolution de l'indice des prix. Il s'agit d'une évolution moyenne.

**En 2011 et en 2012, les fonctionnaires n'ont bénéficié d'aucune augmentation de leur traitement. Un fonctionnaire qui, en 2011, a changé d'échelon en obtenant une augmentation d'indice significative a forcément vu son pouvoir d'achat croître malgré l'inflation et l'absence d'augmentation de la valeur du point.**

**A l'inverse, le pouvoir d'achat d'un fonctionnaire qui a conservé le même indice en 2011 a vu son pouvoir d'achat diminué du fait de l'inflation mais aussi de l'augmentation des cotisations pour pension (- 0,27 %) ou encore vraisemblablement de ses impôts comme la taxe d'habitation.**

## **POUR DES MESURES URGENTES ET À MOYEN TERME**

Pour la **CFDT**, la situation de la carrière des agents C est catastrophique. Et elle va s'empirer, puisque, sauf décision contraire, l'augmentation de la valeur du point d'indice pour 2013 sera égale à celle de 2011 et 2012, soit 0%.

Vu que l'inflation prévue pour 2012 oscille autour des 2%, les premiers indices des agents C, et, c'est nouveau, des agents B, devront être automatiquement relevés ce qui aggravera un peu plus le tassement des grilles.

Si la **CFDT** n'ignore pas les contraintes budgétaires, elle estime qu'on ne peut pas laisser la situation dériver. Des mesures urgentes doivent être prises pour la catégorie C et les débuts de la catégorie B. Il s'agit de relever significativement les indices des débuts de carrière du C pour éviter cette course de rattrapage à chaque revalorisation du SMIC. Puis il faudra améliorer les indices du haut de la grille, l'accès au 8<sup>ème</sup> échelon devant être immédiatement décontingenté.

Plus globalement, la **CFDT** revendique une révision profonde de toutes grilles qui pourraient s'étaler dans le temps dans le cadre d'un plan pluriannuel. Les carrières doivent être plus attractives notamment en début de carrière. Elles doivent également offrir une réelle perspective d'évolution de la rémunération.

Une augmentation des traitements est indispensable. Comme le préconise depuis des décennies la **CFDT**, celle-ci peut prendre la forme d'une augmentation en pourcentage combinée à une augmentation en points d'indice. Cette dernière peut être dégressive, comme cela a été pratiqué par le passé. En 1998, par exemple, il avait été attribué 2 points jusqu'à l'indice correspondant à la fin du C et 1 point jusqu'à l'indice correspondant à la fin du 1<sup>er</sup> grade du B de l'époque, ce qui a permis de relever également les débuts du A. Ce type de mesure a l'avantage de réduire l'éventail des rémunérations et de favoriser les bas et moyens traitements. Bien entendu, l'augmentation en points d'indice devrait être bien supérieure.

Elle estime, en outre, qu'il faut peser sur les autres éléments de la rémunération, principalement l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT).

L'indemnité de résidence doit être revue. L'explosion du prix des locations dans les grandes villes doit être com-

pensée d'autant plus que ce sont souvent des jeunes agents qui sont concernés.

S'agissant du SFT, la **CFDT** se bat pour une plus grande justice. En effet, il n'est plus admissible que ce supplément augmente en fonction de l'indice du parent. Les discussions engagées avec la Fonction publique depuis plusieurs années, si elles ont permis de dresser un constat partagé, n'ont toujours pas abouti.

## **POUVOIR D'ACHAT : LES REVENDICATIONS DE LA CFDT DÉFENSE**

- ▶ Progression du pouvoir d'achat pour chacun par des mesures salariales combinant hausse en pourcentage et attribution de points d'indice uniformes qui conduisent à un resserrement de l'éventail des salaires. Cela suppose une augmentation réelle de la masse salariale ;
- ▶ Refus du principe des primes au mérite car cela contribue à détériorer les ambiances de travail, en instaurant une compétition malsaine entre les agents qui porte atteinte à la dignité de la personne, à remettre en cause une organisation du travail, dont la réussite est basée sur l'effort collectif et ne garantit pas aux agents la stabilité et la pérennité de leurs revenus ;
- ▶ Forfaitarisation du supplément familial de traitement pour qu'il soit identique pour tous selon le nombre d'enfants à charge et avec un montant significatif dès le premier enfant ;
- ▶ Révision de l'indemnité de résidence pour tenir compte des évolutions urbaines et de l'évolution du coût de la vie ;
- ▶ Participation aux frais d'utilisation des transports collectifs partout où ils existent pour le trajet domicile travail, à hauteur de 80 % du montant des abonnements réellement payés ;
- ▶ Augmentation automatique des frais de déplacements à titre professionnel.

En France, l'inflation est calculée par l'Insee à partir de l'indice des prix à la consommation (IPC). C'est cet indice des prix, hors tabac, qui permet d'indexer de nombreux contrats privés, des pensions alimentaires, des rentes viagères et aussi à revaloriser le SMIC. **Dans la Fonction publique, il sert au calcul de la GIPA.**