



Note FSU sur les salaires

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

Le protocole PPCR avait retenu le principe, d'une part, de négociations tous les 3 ans sur l'évolution des grilles indiciaires, des déroulements de carrière et l'évolution de la rémunération indemnitaire et d'autre part, d'une négociation annuelle pour faire un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales.

La FSU demande donc que la question des rémunérations soit abordée de manière globale, l'ensemble des leviers devant être mobilisés.

1- Augmenter le point d'indice et travailler sur les déroulements de carrière

La FSU revendique en priorité l'augmentation de la valeur du point d'indice et une distribution uniforme de points sur la grille indiciaire pour suivre l'évolution du SMIC, ainsi que des mesures d'amélioration et d'harmonisation des grilles afin de préserver l'unité de la Fonction publique.

Le gel de la valeur du point entraîne en effet une perte de pouvoir d'achat et une dévalorisation à terme de l'ensemble de la grille, pesant sur l'attractivité des métiers et la reconnaissance des agents et de leur travail.

- les prix à la consommation ont en effet augmenté globalement de 13% depuis 2010
- 20 % des agents sont rémunérés à un niveau voisin du SMIC. Parmi eux, beaucoup sont soumis à des temps incomplets subis, et sont donc en situation de pauvreté.
- 1 % d'augmentation du point d'indice représente près de 2 milliards sur les trois versants (source : Cour des Comptes). C'est, par exemple, deux fois moins que le manque à gagner lié à la réforme de l'ISF.

La réintroduction de la journée de carence est également une atteinte importante au pouvoir d'achat des fonctionnaires : son inefficacité avait été démontrée (les congés maladie sont certes moins nombreux mais plus longs !). Cela contraint au présentisme et nuit à la santé des agents et 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.

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

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

Les déroulements de carrières (avancements d'échelon, de grades, promotion de corps) devraient être une reconnaissance de la progression des compétences, ils sont fonction également de l'ancienneté et de la manière de servir. Or ils permettent tout juste aujourd'hui de maintenir ou d'augmenter un peu le pouvoir d'achat de certains fonctionnaires les années où ils ont 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 parfois en concurrence les personnels entre eux. Ces éléments de rémunération ne garantissent pas la transparence, ni la lisibilité des rémunérations et encore moins l'égalité de traitement entre les personnels. Ils pénalisent le plus souvent les agents en congé maladie ou maternité, et aboutissent au moment du départ à la retraite à des chutes de niveau de vie parfois vertigineuses et souvent insupportables surtout pour les collègues aux indices les plus faibles.

De plus, les indemnités n'ont pas progressé au même rythme.

Certains corps dont les personnels de l'éducation ou les agents de certaines collectivités n'ont pas bénéficié du mouvement général d'accroissement de la part des indemnités et des primes qui a caractérisé la décennie passée, ce qui est, du reste, à mettre en relation avec la crise de recrutement qui touche ces corps de façon structurelle ou avec certains phénomènes de paupérisation des agents publics. En outre, les disparités sont telles d'un ministère à l'autre, d'une collectivité à l'autre que les comparabilités sont souvent hasardeuses, les injustices flagrantes et que ceci n'est pas sans incidence sur les mobilités.

A titre d'exemple, les infirmières de l'Education nationale, corps composé de 96% de femmes, cumulent les obstacles, avec un salaire mensuel moyen de 1816€ soit 1000€ 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.

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 aussi sur le niveau des pensions des fonctionnaires qui ne cesse de se dégrader.

3- Sortir des logiques de mise en concurrence et de redéploiement

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'Education 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.

Obtenir un déplafonnement des carrières et une reconstruction des grilles

Les discussions liées au protocole PPCR ont permis un début de discussion en ce sens mais la FSU avait bien précisé qu'elles ne sauraient suffire et il est nécessaire aujourd'hui de renforcer ce processus : amélioration des carrières, refonte des grilles indiciaires, transformation de l'indemnitaire en indiciaire, et bien sûr revalorisation annuelle de la valeur du point d'indice intégrant un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu.

En particulier, 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^{ème} grade. En revanche, elle a dénoncé le conditionnement de l'accès à ce troisième grade à l'exercice de fonctions ou de missions dans des conditions particulières empêchant un grand nombre de collègues d'y accéder, elle demande donc à ce que ces discussions soient réouvertes sur ce point 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 et des besoins de la fonction publique. En tout état de cause, ni le 80%/20%, ni le contingentement ne trouvent d'autre justification qu'un refus de financer les carrières d'une part importante des fonctionnaires concernés.

Ce système aboutit à un pyramidage qui ne permet pas la reconnaissance de l'expérience professionnelle, ni pour ce faire des besoins de la fonction publique ou des nécessités de gestion des corps concernés.

En outre, il est possible d'utiliser deux 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.

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.