

« SPÉCIAL SALAIRES » (SUITE)

EDITO

En matière de **rémunération** et de **pouvoir d'achat**, trop d'approximations, d'erreurs (volontaires ou non) circulent dans les médias.

Afin que les adhérents des syndicats de la FAEN puissent se forger une opinion objective, nous avons rappelé dans notre numéro précédent un certain nombre de règles et de définitions : le pouvoir d'achat réel résulte de la **différence entre l'ensemble des rémunérations et des prélèvements obligatoires** (impôts et taxes diverses, cotisations sociales, etc.). La rémunération d'un fonctionnaire ou d'un salarié, quant à elle, se compose du **salaire brut, des primes et indemnités, d'éventuelles bonifications individuelles** (NBI, bonifications des chefs d'établissements...), ou **index correcteurs** (outre-mer).

Ces bonifications, certaines primes et indemnités ne sont attribuées qu'à certains fonctionnaires, ce qui brouille les cartes et permet aux communicants du gouvernement d'afficher des montants de revalorisation flatteurs en faisant croire que les augmentations attribuées à certains le sont à tous.

En clair, **seuls les éléments de rémunération versés à tous les fonctionnaires, ou au moins à une grande majorité d'entre eux doivent être pris en compte pour le calcul du pouvoir d'achat.**

Ceci démontre que l'élément le plus sûr de mesure de l'évolution des rémunérations de l'ensemble des fonctionnaires reste **la valeur du point d'indice**. On peut alors analyser à leur juste valeur les mesures annoncées par le gouvernement concernant les personnels administratifs et les enseignants dans le cadre du PPCR.

Les prélèvements obligatoires

Depuis juillet 2010, les seules évolutions des rémunérations de la grande majorité des fonctionnaires **ont été à la baisse**, combinaison du blocage de la valeur du point d'indice et de l'augmentation **des prélèvements obligatoires**.

- Cotisation pour pension civile, passée de 7,85% en 2010 à 9,94% aujourd'hui.
- Cotisation au RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique): 5% sur les primes, indemnités et indexations perçues, c'est-à-dire sur les éléments de

rémunération n'ouvrant pas droit à cotisation pour la retraite.

- Contribution sociale généralisée (CSG) comprenant une part déductible du revenu imposable (5,1%) et une part non déductible (2,4%).
- Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) qui se monte à 0,5% du total du traitement brut, des indemnités, du supplément familial de traitement, etc.
- Contribution exceptionnelle de solidarité (taux de 1%) contribuant au financement de l'indemnisation du chômage.

En nombre comme en pourcentage, les prélèvements obligatoires ne cessent d'augmenter, aggravant ainsi la **baisse du pouvoir d'achat réel**.



Les éléments de la rémunération

La rémunération d'un fonctionnaire ou d'un salarié se compose du traitement brut et, éventuellement, d'éléments spécifiques attribués à certains ce qui explique que les rémunérations sont de plus en plus différenciées.

TRAITEMENT BRUT

Le traitement brut individuel de chaque fonctionnaire **dépend du corps** auquel cet agent appartient, **du grade** ou de la classe (classe normale, hors classe) de ce corps ainsi que de **l'échelon** qu'il a atteint dans ce grade ou cette classe.

- A chaque échelon est attribué un indice brut et un indice « nouveau majoré » (*par exemple, il est de 531 points au 8^{ème} échelon de la classe normale des corps des certifiés, PLP, P.EPS, CPE et Professeurs des Ecoles*) qui correspond au nombre de points permettant de calculer le traitement correspondant.
- Le traitement brut se calcule en multipliant ce **nombre de points d'indice « nouveau majoré »** par la **valeur du point**.

La valeur du point d'indice est **fixée par le gouvernement**, soit après négociation salariale, soit par décision unilatérale en l'absence de négociation.

Cette valeur est aujourd'hui bloquée à **55,5635 € depuis le 1er juillet 2010 !**

ELEMENTS DE DIFFÉRENCIATION DE LA RÉMUNÉRATION

Ce sont les sommes qui ne sont attribuées qu'à certains fonctionnaires et correspondant à des missions ou responsabilités particulières ainsi qu'à des prestations sociales :

- bonifications indiciaires (NBi, bonification des personnels de direction, etc.),
- heures supplémentaires (HSA, HSE),
- indemnités ou primes de différentes sortes : IMP⁽¹⁾, ISO, ISAE...
- supplément familial de traitement ...

Depuis de nombreuses années, **les gouvernements successifs** ont fait le choix de désindexer la valeur du point d'indice de l'augmentation du coût de la vie, **choisissant ainsi délibérément de planifier la baisse du pouvoir d'achat** de l'ensemble des fonctionnaires.

Les primes, indemnités attribuées à quelques catégories, notamment d'encadrement, **ont contribué à accroître la différenciation des salaires**.

C'est une toute autre politique salariale que **la FAEN réclame : une véritable revalorisation financière** des métiers de l'enseignement et de l'éducation qui doit donc concerner la grande majorité de ses agents.

⁽¹⁾ Indemnités de Mission Particulière

Quand l'État se dispense d'appliquer les règles qu'il a lui-même édictées

Par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 du 21 décembre 2015, **le législateur impose aux employeurs privés** de financer, à hauteur de 50% au minimum, la **« complémentaire santé »** (mutuelle) de leurs salariés.

Mais le législateur a dispensé l'État employeur de cette participation pour ses salariés, les fonctionnaires.

La FAEN estime que cette situation est totalement anormale et **demande que l'État**

s'applique à lui-même ce qu'il impose aux autres employeurs, c'est-à-dire qu'il finance au moins à hauteur de 50% les cotisations versées par chaque fonctionnaire à sa mutuelle.

Petit calcul :

La satisfaction de cette revendication représenterait un montant minimal légèrement supérieur à 55 € par mois (660 € par an) pour un certifié, un P.EPS, un CPE, un PLP ou un PE au 7^e échelon de la hors classe.

Quelle politique salariale ?

Les mesures salariales prises, ou non, par les gouvernements caractérisent la politique salariale qu'ils ont décidé d'appliquer à la Fonction publique.

Trois grands types de mesures sont possibles.

LES AUGMENTATIONS SALARIALES.

Elles peuvent consister en une **augmentation de la valeur du point d'indice**, la plus facile à comparer à l'évolution du coût de la vie, ou en **l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à tous** les fonctionnaires de toutes les catégories.

L'augmentation en % de la valeur du point d'indice favorise les corps qui

ont les plus hauts indices.

L'attribution uniforme de points donne la même somme à tous ; elle est proportionnellement plus favorable aux revenus les plus faibles.

Ex : l'attribution de 3 points d'indice à tous procurerait une augmentation de 13,89 € brut pour chacun par mois.

LES AUGMENTATIONS CATÉGORIELLES.

Elles sont de deux types principalement :

- **L'attribution de points d'indice supplémentaires** à certains échelons (début de carrière par exemple)

- **La création ou l'augmentation de certaines primes ou indemnités** concernant une catégorie dans son ensemble.

Ex : l'augmentation de l'ISAE pour tous les professeurs des écoles.

LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES.

Là encore, elles peuvent revêtir plusieurs formes : **promotion d'échelon ou de classe, attribution d'HSA, d'HSE, d'IMP,...**

Constatons que certains « plans de revalorisation » combinent des éléments de ces trois grandes catégories.

La politique salariale menée depuis plus de 10 ans est marquée par deux grandes caractéristiques :

• **L'individualisation des rémunérations** (mesures individuelles et catégorielles) destinée à faire accepter davantage de missions et une charge de travail plus importante.

• **La baisse constante du pouvoir d'achat** (blocage de la valeur du point d'indice) afin de récupérer progressivement les revalorisations obtenues par la création des hors classes.