

SALAIRES

À chacun selon ses moyens...

En ces temps de crise, la question des salaires – pour celles et ceux qui en gardent un ! – revient au centre des préoccupations. Et si, pour contrer la baisse généralisée des salaires, on reprenait les 10 points de la valeur ajoutée qu'ils nous ont volé ?

A l'occasion de la rentrée, Eric Woerth, ministre du Budget, a évoqué le salaire moyen des enseignants pour le situer vers (plutôt au-dessous) de 2 000 euros et le qualifier de « faible ». De la part d'un ministre réputé pour sa rigueur (le mot a plusieurs sens), une telle sortie ne cacherait-elle pas une petite manœuvre : « mastérisation » contre « revalo » ? – si tant est que la mastérisation puisse être « l'essence » d'un quelconque moteur !

Nonobstant, non content de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, le gouvernement mène une politique salariale qui conduit à la baisse de nos salaires et à l'érosion de notre pouvoir d'achat.

Comment s'y prend-il ? Il poursuit la politique de décrochage du point d'indice de celle des prix. Depuis 2000, son érosion est de l'ordre de 9 % (25 % depuis 1981). Et dans le même temps, il développe de nouveaux mécanismes d'individualisation des salaires : multiplier le recours aux heures supplémentaires avec leur déplafonnement ; systématiser une politique indemnitaire monnayant des missions ordinaires ou nouvelles (prime aux évaluations, prime aux stages pendant les vacances pour les élèves en



PHOTO : M. MIGNEAU

grande difficulté, prime aux heures supplémentaires acceptées...) ; recourir au rachat des RTT pour les personnels qui en bénéficient ; et enfin instituer l'intéressement collectif, lié à la performance.

Le mérite devient le marqueur majeur des politiques de rémunération : l'entretien professionnel se substituera peu à peu à l'évaluation existante, déjà si imparfaite.

La GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) illustre une presque nouveauté : le maintien du pouvoir d'achat doit être mesuré à l'aune de la carrière de chacun et non à l'évolution du point d'indice commun à tous... Ce qui a des répercussions, bien entendu, sur les pensions ! Les gouvernements successifs ont toujours

Les primes, ça déprime...

Dans la FPE, elles représentent globalement 23 % des traitements indiciaires. De 8 % pour les enseignants (taux le plus faible) jusqu'à 68 % pour les ingénieurs des grands corps, 64 % pour les personnels de direction. C'est ce qui fait la différence en terme de rémunérations entre fonctionnaires de même catégorie (enseignants et autres catégorie A). Pour les présidents d'université, avec 25 000 euros, on est déjà dans le management, merci Péresse...

privilegié le raisonnement en masse plutôt qu'en niveau. Forcément, calculer le pouvoir d'achat moyen des traitements d'un fonctionnaire en globalisant l'ensemble de la masse salariale (dans laquelle on compte les effets de carrière, les primes et indemnités diverses) divisée par le nombre de fonctionnaires permet de masquer le démantèlement de nos grilles de salaire dû justement à la baisse de la valeur du point d'indice.

L'indice 290, minimum fonction publique (début de la catégorie C), donne une rémunération inférieure au SMIC. Chaque année le gouvernement doit d'ailleurs l'augmenter pour le mettre au niveau du SMIC. C'est ainsi qu'un fonctionnaire de catégorie B débute à 4 % au dessus du SMIC et qu'un fonctionnaire de catégorie A débute à 1,25 SMIC.

Ce démantèlement généralisé ne règle en rien par ailleurs les inégalités salariales et de carrière entre fonctionnaires.

Des revendications unifiantes

N.S. a avancé que la moitié des gains de productivité dégagés par les économies réalisées par le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, serait consacrée à la rémunération des fonctionnaires. C'est dans cet esprit qu'il inscrit la « revalorisation » des débuts de carrière enseignante. Amélioration pour quelques uns financée par les pertes de tous les autres.

La question salariale est un champ fédéral qui renvoie à la question de la reconstruction globale de la grille, des augmentations de salaires qui passent par la revalorisation du point d'indice. Alors, allons-y pour le SMIC net à 1 600 euros, 70 points d'indice pour tous au nom de la reconstruction de la grille (environ 300 euros pour tous) et 10 % de rattrapage du point d'indice. Chiche, la FSU ? ●

Le grand écart des rémunérations

CATEGORIE C :

Adjoint technique 2^{ème} classe : indice de début de carrière 290, fin de carrière 355 une amplitude de carrière de 30 ans.

Eh oui, trente ans pour gravir 11 échelons et gagner 65 points d'indice... L'indice terminal du 7^{ème} échelon d'un agent technique de laboratoire classe exceptionnelle, est 430.

CATEGORIE B :

Le bas de l'échelle, par ex. secrétaire administratif, débute à l'indice 297 et termine à 463 en 13 échelons sur 28 ans. Le B+ s'étire de l'indice 308

(infirmier classe normale) à 534 (infirmier chef dernier échelon).

CATEGORIE A :

Elle commence à l'indice 321 pour un élève ingénieur des travaux publics. Les PE, certifiés, PLP vont de 349 à 658 en classe normale avec une amplitude de carrière de 30 ans en 11 échelons (jusqu'à 783 en hors classe). Les agrégés vont de 436 à 821 (963 en hors classe).

Le A+ permet de monter à l'indice 1270 (Ingénieur général des Ponts et Chaussées). Sans les primes...

SPRINGSFIELDS MARIN