



SALAIRES

Le 20 janvier 2005

tous dans l'action

- ➔ Parce que 2005 va être à nouveau une année de perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires et agents publics, de l'ordre de - 1 à - 1,5 % ;
- ➔ Parce qu'il n'est plus permis aux fonctionnaires de négocier leur salaire alors que ce droit existe dans leur statut ;
- ➔ Parce que depuis l'année 2000, les mesures salariales (d'ailleurs très insuffisantes) ne sont prises que de façon « unilatérale » par les gouvernements.

La CFDT, et cinq autres organisations syndicales, appellent l'ensemble des fonctionnaires et agents publics à se mobiliser le 20 janvier 2005.

Négociations salariales :

Pourquoi un nouvel échec ?

- ➔ Entre le Ministre et les organisations syndicales, il y a un désaccord de fond sur les éléments à prendre en compte pour l'état des lieux. Le Ministre a inventé un « fonctionnaire moyen », « virtuel », un fonctionnaire dont la feuille de paie augmente de façon régulière, même sans mesures générales, de la moyenne des évolutions de carrière de chacun !

Outre que cette approche théorique ne concerne que les agents de l'Etat et ne peut s'appliquer aux agents territoriaux et hospitaliers, elle mesure en fait les seules évolutions de la masse salariale, et non pas l'évolution du pouvoir d'achat.

- Le Ministre n'a rien à proposer en terme d'augmentation générale de la valeur du point d'indice. C'est pourtant cette évolution qui garantit la cohérence de traitement et d'évolution salariale entre les agents de la fonction publique de l'Etat, de la Territoriale et de l'Hospitalière.

Ce que veut la CFDT :

La CFDT veut une politique salariale qui assure la progression du pouvoir d'achat des agents et qui garantit une attractivité réelle pour les métiers de la fonction publique.

Elle estime que la progression des rémunérations doit se faire par un juste équilibre entre l'évolution des différents éléments communs à tous les agents (points, supplément familial de traitement et indemnité de résidence) et celle des éléments catégoriels (promotion, primes et indemnités), notamment en privilégiant les bas-salaires.

La CFDT revendique :

- Une évolution négociée de la valeur du point prenant en compte l'évolution des prix mais aussi la croissance économique. En ce qui concerne la perte du pouvoir d'achat estimée à - 5 % depuis 2000, la CFDT a proposé d'examiner les modalités et le calendrier du rattrapage.
- Un minimum de rémunération équivalent à l'indice nouveau majoré 285.
- Une reconstruction des déroulements de carrière dans chaque corps avec deux objectifs :
 - Ouverture à chacun d'un espace indiciaire suffisant dans le grade de base avec accélération des débuts de carrière ;
 - Une amplitude indiciaire au cours de la carrière atteignant 1,5.
- Un réexamen du système indemnitaire de façon à :
 - Rendre transparentes les modalités d'attribution des primes individuelles ;
 - Garantir un système indemnitaire pour tous ;
 - Egaliser le niveau des primes perçues par chaque agent public dans des situations professionnelles équivalentes ;
 - Intégrer dans la grille indiciaire les primes qui correspondent en réalité à un complément de salaires versé à tous les membres du corps ;
 - Transformer en NBI les primes liées à l'exercice d'une fonction particulière.
- La mise en place d'un supplément familial de traitement lié à l'enfant et non plus à l'indice de traitement des agents et une évolution des indemnités de résidence afin de tenir compte de la réalité des coûts réels de logement supportés par les agents.

Pour les bas-salaires/Catégorie C

- De « vraies mesures » bas-salaires permettant au minimum fonction public de « décoller » durablement du SMIC. ▶ Indice de début de carrière = 285
- Une fonction publique attractive qui offre de véritables parcours professionnels ▶ Une amplitude indiciaire de l'ordre de 1,5 .
- Des carrières linéaires sans multiplication des barrages. ▶ Des pyramidages statutaires appropriés (quota) combinés à la mise en place de ratios promus/promouvables.
- La reconnaissance des qualifications et des formations. ▶ Différencier les indices de début d'échelle pour les recrutements avec et sans concours.
- Une fonction publique qui joue son rôle d'intégration sociale. ▶ Pérenniser le recrutement à l'échelle E2 sans diplôme et sans concours.
- L'accélération des débuts de carrière. ▶ Objectif : atteindre le quatrième échelon en deux ans.
- Aller vers une fusion des échelles. ▶ Disparition du nouvel espace indiciaire (NEI) par fusion avec l'échelle 5 et ajout d'un échelon supplémentaire à cette nouvelle échelle E5.

Pour les catégories B et les catégories A

Aujourd'hui, un agent de catégorie B débute sa carrière au niveau de l'échelle E3, et un agent de catégorie A en fin d'échelle E4.

Relever les défis du renouvellement des générations de fonctionnaires, attendu dès 2006, dû aux départs en retraite massifs, nécessite une attractivité de la fonction publique, ce qu'aujourd'hui la grille n'assure plus.

La CFDT revendique une réflexion globale sur l'ensemble des catégories de la fonction publique, afin d'aboutir à une réorganisation de la grille prenant enfin en compte la montée des qualifications.