

L'augmentation du salaire Ne doit plus être seulement liée A l'évolution de la carrière

Dans un contexte inédit de crise sanitaire et économique, il peut paraître inopportun de parler d'augmentation de salaire. Hors après dix ans de gel du point d'indice et pour répondre aux attentes des agents publics, il est urgent que le gouvernement arrête les mesures catégorielles et accepte enfin une vraie revalorisation salariale.

Il semble utile de rappeler pourquoi le point d'indice évoluait de façon quasi régulière jusqu'en 2010. Il était revalorisé normalement tous les ans, lors de négociations salariales entre le gouvernement et les syndicats de fonctionnaires, afin de tenir compte de l'inflation.

La possibilité d'évolutions différenciées de notre système de rémunération entre les trois fonctions publiques a induit à ne plus recourir à des mesures générales de revalorisation comme la valeur du point d'indice. L'évolution de la rémunération vers plus d'individualisation « au mérite » a aggravé les inégalités salariales.

Pour suivre l'évolution de l'inflation depuis le 1^{er} Janvier 2000, le point d'indice de la Fonction Publique devrait s'élever aujourd'hui à 5,518 € soit -0,832 de différence avec le point réel (hors tabac).

Il s'agit donc d'une perte mensuelle brut de 306 € pour un catégorie C, de 419 € pour un catégorie B et de 557 € pour un catégorie A.

En 22 ans, le point d'indice a progressé de 19,4% alors que l'inflation sur la même période progressait de 39,15%. **Cela signifie que pour un débutant dans la Fonction Publique, à grille indiciaire identique, il perd 20% de pouvoir d'achat.**

Face à cette politique, la **CGT** dit stop et revendique l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés et l'arrêt de toutes les inégalités salariales par

- La revalorisation de la valeur du point d'indice ;
- La fixation du point de départ de la grille Fonction Publique au minimum au niveau du SMIC, revendiqué par la CGT à 1 800 €, hors primes et indemnités ;
- L'intégration dans le traitement des primes et indemnités (de droit commun), sans effet négatif sur les revalorisations indiciaires ;
- L'arrêt de toute forme de modulation et d'individualisation au « mérite » de la rémunération et des régimes indemnitaires et l'abrogation du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Pour la **CGT**, l'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice du traitement. Il est le seul élément transversal à toute la Fonction Publique qui garantit la cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect d'une Fonction Publique de carrière. **C'est le fondement essentiel qui constitue l'indépendance et la neutralité des personnels des services publics**, quel que soit le pouvoir politique en place.

Montreuil, le 24 novembre 2020