Le Point d'indice

La Fonction Publique française, telle qu'elle existe aujourd'hui, est l'héritière de plusieurs siècles d'histoire, faits de réformes, de luttes et d'évolutions statutaires.

Bien que la notion de Fonction Publique débute au Moyen-Âge et connaît plusieurs mutations sous les différents régimes, c'est sous la 4ème République que la loi du 19 octobre 1946 consolide les statuts de la Fonction Publique.

La loi du 19 octobre 1946 prévoyait que le traitement brut fixé pour un fonctionnaire en début de carrière devait être calculé de telle façon que le traitement net perçu ne soit pas inférieur **à 120 % du salaire minimum vital** (montant en dessous duquel les besoins individuels et sociaux de la personne humaine, considérés comme élémentaires, ne peuvent plus être satisfaits).

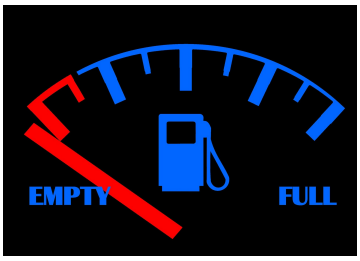
La notion de rémunération par un indice apparait dès janvier 1948, que par décret, chaque fonctionnaire est rémunéré selon un grade et un échelon. Le grade et l'échelon déterminent le nombre de points d'indice auxquels ce fonctionnaire peut prétendre. Pour connaitre le montant de son salaire de base annuel brut, chaque fonctionnaire multiplie la valeur du point d'indice par le nombre de points de son grade/échelon.

Pour tenir compte de l'inflation, la valeur du point d'indice est normalement revalorisée tous les ans, lors de négociations salariales. La **CGT** ne cesse d'alerter l'ensemble des acteurs sur l'urgence d'une revalorisation du point d'indice afin de suivre le coût d'une inflation devenue galopante pour tout le monde.

Cependant, de 2010 à aujourd'hui, il n'a quasiment pas augmenté (hors 0,6% en juillet 2016 et 0,6% en 2017). La conséquence de ce gel plus que décennal est une perte de pouvoir d'achat très importante pour les agents de la Fonction Publique, toutes catégories confondues.

La progression salariale des agents publics dépend donc de la revalorisation du point d'indice.

En 22 ans (de janvier 1994 à juillet 2016), le point d'indice a progressé de 19,4 % alors que l'inflation, sur la même période, progressait de 39,15 %, **soit une différence de 20 points.**



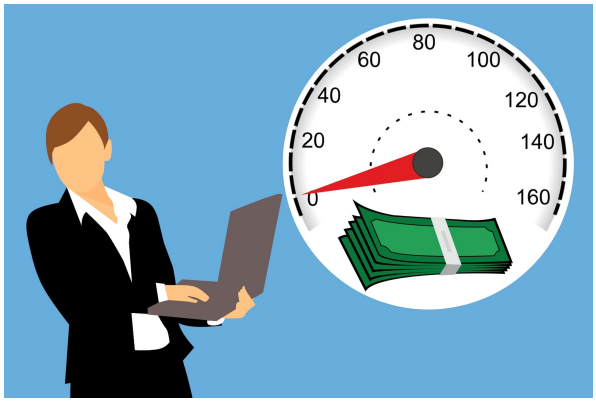
Pour un débutant dans la Fonction Publique, à grille indiciaire identique, cela représente une perte de pouvoir d'achat de 15 % sur la période.

Quelles conséquences de la revalorisation ?

Un indice qui n'augmente pas, c'est une rémunération qui stagne. Mais en fait, cela équivaut à une baisse de salaire qui avance masquée…

263, rue de paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 00 - Mail : trav-etat@cgt.fr
www.fnte.cgt.fr

La mécanique de l'économie est ainsi faite : les prix augmentent régulièrement. C'est l'inflation. Les revalorisations du point d'indice (ou celle des allocations, des salaires du privé, etc.) accompagnent théoriquement cette hausse globale des prix. En clair, si les prix augmentent alors que les rémunérations stagnent, comme c'est le cas des agents publics, en pratique, on aboutit à une perte de pouvoir d'achat.



Les gouvernements successifs s'appuient sur deux éléments pour justifier cet état de fait :

- l'existence de déroulements de carrières pour les fonctionnaires (passage d'échelons, de grades, …). Or, force est de constater, que pour toutes les catégories, en raison du faible taux d'embauche et de la quasi inexistence d'avancement de corps, nombre de fonctionnaires se trouvent à l'échelon sommital du dernier grade de leur corps sans aucune perspective !

Les déroulements de carrière n'ont pas vocation à compenser la perte du pouvoir d'achat, mais à reconnaitre l'expérience acquise au cours de la carrière.

- des stratagèmes indemnitaires (Indemnité différentielle SMIC, pour les agent(e)s en début de carrière, GIPA - Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat -, rajout de points d'indice aux premiers échelons et surtout RIFSEEP) ce qui renforce le tassement des grilles tout en affaiblissant les bases de calcul des pensions de retraite.

Où est la première intention d'un salaire minimum à **120%** du minimum vital quand les grilles de la Fonction Publique sont régulièrement poussées par le SMIC ?

Quels employeurs privés de nos jours, lors des NAO ne revaloriseraient qu'une partie de leur personnel ?

Quelle entreprise digne de ce nom gèlerait les salaires aussi longtemps ?

A la **CGT**, nous revendiquons :

- ✓ **l'augmentation immédiate du point d'indice de 15% minimum, pour répondre à cette perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires !**
- ✓ **Un véritable déroulement de carrière avec au moins le doublement du salaire ;**
- ✓ **L'intégration de toutes les primes au traitement indiciaire de base (élément de calcul de la retraite).**

Montreuil, mars 2022

263, rue de paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 00 - Mail : trav-etat@cgt.fr
www.fnte.cgt.fr