

Salaires et pouvoir d'achat : se battre sur tous les fronts

A l'UTM comme dans l'ensemble de la Fonction Publique, la question des salaires et du pouvoir d'achat occupe une place prépondérante dans les préoccupations des salariés. L'attente est d'autant plus grande, les exigences sont d'autant plus légitimes que, ces dernières années, les politiques gouvernementales ont conduit à une dégradation brutale de la situation. Et les perspectives annoncées avec, en particulier, le gel de la valeur du point sur 2011, 2012 et 2013 sont désastreuses.

Quelques réalités bonnes à rappeler

Depuis le 1er janvier 1984, la politique salariale de "désindexation" dans la Fonction publique fait que les réévaluations de la valeur du point ne sont plus censées suivre l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) calculé par l'INSEE. Ainsi, depuis 1984, par rapport à l'IPC, la valeur du point a perdu 23,5 %. Et, depuis le 1er janvier 2000, date à partir de laquelle aucun accord salarial stricto sensu ne s'applique (le dernier a été signé par 4 organisations en 1998 et couvrait 2 années, 1998 et 1999), la perte est de 10,46 % hors tabac et de 11,67 % avec tabac.

Au 1er janvier 2011, le SMIC a augmenté du minimum légal, soit 1,6 %. En urgence, le gouvernement a été contraint de passer un décret alignant le salaire minimum de la Fonction publique sur le SMIC à cette date.

Les salaires de la Fonction publique dans l'économie

Rappelons d'abord une donnée majeure : lorsqu'on les rapporte aux richesses créées (au Produit Intérieur Brut, PIB), on constate que les traitements, primes et pensions alloués aux ayants droit des 3 versants de la Fonction publique sont en diminution. Ainsi de 2000 à 2008, ils représentent 0,7 % de PIB en moins, soit environ 13 milliards d'euros. On est donc bien loin des discours matraqués par certains comme quoi l'ensemble de la masse salariale versé aux actifs et aux retraités constituerait un poids toujours plus lourd pour l'économie.

Ces dernières années, le gouvernement s'est engagé dans le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, annonçant qu'il allait revaloriser les salaires avec 50% de l'argent ainsi économisé. Même si la CGT condamne définitivement l'échange "emploi contre salaire", rappelons tout de même que le Président de la République s'est vanté d'avoir supprimé 100.000 postes depuis son élection. Le fameux retour catégoriel de 50 %

des supposés gains engendrés par ce jeu de massacre devrait donc représenter entre 1,2 et 1,5 milliards d'euros en 2010. Or aucune augmentation des sommes nouvelles consacrées à la valeur du point et aux mesures catégorielles n'apparaît dans les chiffres fournis par la DGAFP. Il est donc avéré que, pour la majeure partie, cet argent est utilisé à autre chose.



Action sociale : ne pas confondre pouvoir d'achat et rémunération

Pour la CGT la participation des employeurs publics au financement de l'Action Sociale n'est pas à confondre avec une prime, ou une indemnité. L'action sociale permet à l'agent de bénéficier d'une aide de son employeur augmentant indirectement son pouvoir d'achat (restauration collective, crèche, chèques vacances, etc.). La faiblesse des crédits sociaux fait peu d'élus, car les critères d'octroi des prestations ne dépendent pas des besoins des agents mais de l'enveloppe de crédits disponibles.

La CGT revendique des crédits sociaux à hauteur de 3 % de la masse salariale et des pensions pour développer et harmoniser entre les agents bénéficiaires, et quelque soit leurs lieux de travail et leurs employeurs, les prestations sociales et les conditions d'octroi, dont 1 % pour la réponse aux besoins de se loger dignement.

A l'UTM, on sent peu à peu que la DRH tente de mettre la main sur divers pans de l'action sociale. Pour la CGT, ces prestations doivent continuer à être gérées par le SCASC dont la politique est définie par un conseil élu par l'ensemble des personnels.

Primes et rémunération à la performance

Chacun le sait, la part des primes dans l'ensemble de la rémunération des fonctionnaires a significativement augmenté ces dernières années. En 15 ans, la moyenne des primes versée par agent a grimpé de 66 % !

Il est parfaitement clair que cette augmentation importante a été obtenue (ou a été consentie) pour en quelque sorte pallier la perte de la valeur du point sur la même période. Seulement, primes et traitement indiciaire, ce n'est pas du tout la même chose. Les primes, c'est très fluctuant selon l'endroit (le secteur, l'établissement, voire le service dans certains cas) où on est affecté. Mais, c'est également devenu un enjeu de principe dans la politique des rémunérations. Cela fait déjà au moins 20 ans qu'a été introduite la modulation de certains régimes indemnitaires selon la manière de servir de l'agent. Mais depuis 2007, on a affaire à un véritable système (prime de Fonctions et de Résultats, intéressement collectif...).



Ce "salaire au mérite" est condamnable pour au moins 3 raisons essentielles :

- Il est corrélé à des critères de performance qui, le plus souvent, sont aux antipodes – quand ce n'est pas qu'ils sont contraires – à l'intérêt général et aux missions de la Fonction publique.
- Il va obligatoirement introduire des pratiques clientélistes et discriminatoires, quels que soient les garde-fous mis en place.
- L'octroi de crédits supplémentaires aux régimes indemnitaires conduira inévitablement à réduire davantage la part réservée au point d'indice.

À l'UTM, en plus de vouloir mettre en place en urgence le salaire au mérite (PFR étendue à l'ensemble des Biatos titulaires), la direction entend aussi exclure les ANT de tout système de prime. La CGT ré-affirme avec insistance le principe d'équité selon lequel deux agents exerçant un même travail doivent percevoir une même rémunération. Ainsi, si les modalités de versement des primes peuvent varier selon le statut des agents, la CGT revendique que leurs montants soient équivalents quel que soit le statut de chacun.

Avec la PFR, la performance et l'obtention de résultats autoritairement fixés, produirait une rupture du lien rémunération/qualification. L'évolution du salaire s'effectuant au regard des résultats obtenus et non plus de la qualification requise par le travail ou la fonction.

De telles pratiques affaiblissent les grilles de rémunérations, effacent les repères collectifs de classifications, envoient la détermination du salaire à un « tête à tête » chef de service/BIATOS dont l'issue est courue d'avance. Elles ont pour conséquences une minimisation des niveaux d'embauche d'une jeunesse qualifiée et pour une part « surdiplômée ».

Pour la CGT, il faut sortir des systèmes individualisés pour repenser le collectif de travail. Il faut reformuler des critères partagés de classification : à partir d'une qualification en perpétuel mouvement du fait de l'expérience et des formations acquises, il faut construire un salaire mesurant réellement le travail, l'apport de chacun (non pas aux résultats mais à la valeur ajoutée collective) et répondant aux attentes des salariés en matière de reconnaissance et de mieux vivre.

Intervenir à tous les niveaux...

Les salaires : au niveau national

La journée du 31 mai, pour une véritable politique salariale dans la Fonction Publique, a notamment pour objet de demander une augmentation significative de la valeur du point d'indice et la mise en place d'une concertation en vue d'une politique salariale.

Grève et manifestation :
mardi 31 mai
10h30 place du Capitole.

Les primes : localement à l'UTM

Accepter la modulation des primes par rapport à la fonction occupée ou au soit-disant « mérite », c'est fouler au pied l'équité entre les BIATOS. C'est pourquoi la FERC-Sup CGT revendique une revalorisation des primes pour tous les personnels, quel que soit leur statut.

Non à la modulation des primes !
Équité entre tous les BIATOS :
AENES, ITRF, BIB, ANT