



Fiche n°10 : Rémunération

mardi 1er mars 2016, par [Bariaud](#)

FICHE 10

RÉMUNÉRATION

Dans la Fonction Publique le statut est basé sur le principe de carrière et le salaire est directement lié à cette notion. Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de qualification, en catégories. La grille indiciaire détermine le traitement brut mensuel des fonctionnaires selon la catégorie, le corps et le grade qu'ils occupent.

Depuis 2008, il existe des négociations triennales salariales dans la Fonction publique. Mais malgré la perte avérée de pouvoir d'achat des agents, depuis 2010 les gouvernements successifs ont décidé de geler la valeur du point d'indice. Avec l'augmentation des prélèvements sociaux (issus des dernières contre-réformes de la retraite), le traitement de certains fonctionnaires est désormais à la baisse.

La modification de la grille indiciaire de la catégorie C, puis celle de la catégorie B, sans revalorisation du point d'indice ni modification de celle de la catégorie A, contribuent de fait à l'écrasement des grilles et à la « smicardisation » de l'ensemble des catégories.

Ce dispositif ne répond pas à la dégradation de la situation salariale des fonctionnaires. Les gouvernements développent la rémunération individuelle en plaçant au cœur de leur politique salariale la promotion au mérite et les primes aux résultats.

La prime de fonction et de résultat (PRF) auparavant transformée en ISE, par le décret du 20 mai 2014, instaure une « indemnité de fonctions, suppléments et d'espérance » complétée par un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la réussite de servir. C'est une prime individuelle, en deux parties, en fonction du poste occupé et en fonction des « résultats individuels ». Les primes au mérite sont désormais attribuées aux chercheurs-euses et enseignant-e-s chercheurs-euses « militants-e-s ».

Ainsi, comme dans le privé la part variable du salaire va s'amplifier considérablement au risque d'accroître la mise en concurrence des salarié-e-s au sein des collectifs de travail. Le salaire dépendant de manière en matière de qualifications de caractère et de plus en plus du bon vouloir arbitraire de celui qui décide. Elle favorise l'individualisme au détriment de la négociation collective. Elle dilue les salaires et affaiblit le rapport de force. Elle minimise et discrédite le rôle et le poids des organisations syndicales dans la négociation annuelle obligatoire.

Dans les Établissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) comme dans l'ensemble du secteur privé, les salaires font l'objet au moins une fois par an de négociation lors des NAO dans les branches professionnelles ou dans les entreprises. Mais elles n'ont pas l'obligation d'aboutir.

Dans le secteur privé, des leviers peuvent être utilisés pour améliorer les rémunérations : les négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les établissements et les branches et le relèvement des minima de branche. Trop souvent, les NAO ne sont que des simulations et se soldent par des constats d'échec où les employeurs protestent le gel du point de la fonction publique et le contexte économique refusent toute amélioration. De plus, malgré les obligations légales, les minima de grille ne sont pas réévalués faute de sanctions.

Les entretiens annuels d'évaluation se traduisent au mieux par l'octroi de primes, dans le plupart des cas ne valant que la perte du pouvoir d'achat de l'ensemble des salarié-e-s. Avec le gel du point d'indice depuis 2010, les fonctionnaires ont perdu plus de 13% de pouvoir d'achat en 10 ans.

La grille des salaires et sa correspondance avec celle des classifications constituent des repères indispensables pour que la qualification de chacun puisse être effectivement reconnue.

37
Département du Loire n° 100 - mars 2016

Dans la Fonction Publique le statut est basé sur le principe de carrière et le salaire est directement lié à cette notion. Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de qualification, en catégories. La grille indiciaire détermine le traitement brut mensuel des fonctionnaires selon la catégorie, le corps et le grade qu'ils occupent.

Depuis 2008, il existe des négociations triennales salariales dans la Fonction publique. Mais malgré la perte avérée de pouvoir d'achat des agents, depuis 2010 les gouvernements successifs ont décidé de geler la valeur du point d'indice. Avec l'augmentation des prélèvements sociaux (issus des dernières contre-réformes de la retraite), le traitement de certains fonctionnaires est désormais à la baisse.

La modification de la grille indiciaire de la catégorie C, puis celle de la catégorie B, sans revalorisation du point d'indice ni modification de celle de la catégorie A, contribuent de fait à l'écrasement des grilles et à la « smicardisation » de l'ensemble des catégories.

Ce dispositif ne répond pas à la dégradation de la situation salariale des fonctionnaires. Les gouvernements développent la rémunération individuelle en plaçant au cœur de leur politique salariale la promotion au mérite et les primes aux résultats.

La prime de fonction et de résultat (PFR) aujourd'hui transformée en IFSE, par le décret du 20 mai 2014, instaure une « indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise » complétée par un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. C'est une prime individualisée, en deux parties, en fonction du poste occupé et en fonction des « résultats individuels ». Les primes au mérite sont désormais attribuées aux chercheurs-euses et enseignant-e-s chercheurs-euses « méritant-e-s ».

Ainsi, comme dans le privé la part variable du salaire va s'amplifier considérablement au risque d'accentuer la mise en concurrence des salarié-e-s au sein des collectifs de travail, le salaire dépendant de moins en moins de la qualification de chacun-e et de plus en plus du bon vouloir arbitraire de celui qui décide. Elle favorise l'individualisation au détriment de la négociation collective. Elle divise les salarié-e-s et affaiblit le rapport de force. Elle minimise et discrédite le rôle et le poids des organisations syndicales dans la négociation annuelle obligatoire

Défendre une véritable grille des classifications, défendre la reconnaissance salariale des qualifications et défendre une augmentation significative du point d'indice, des salaires, c'est fixer des points d'appui pour rendre possibles des évolutions de carrière, c'est aussi garantir l'embauche.

Dans les Établissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) comme dans l'ensemble du secteur privé, les salaires font l'objet au moins une fois par an de négociation lors des NAO dans les branches professionnelles ou dans les entreprises. Mais elles n'ont pas l'obligation d'aboutir.

Dans le secteur privé, deux leviers peuvent être utilisés pour améliorer les rémunérations : les négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les établissements et les branches et le relèvement des minima de branche. Trop souvent, les NAO ne sont que des simulacres et se soldent par des constats d'échecs où les employeurs prétextant le gel du point de la fonction publique et le contexte économique refusent toute amélioration. De plus, malgré les obligations légales, les minima de grille ne sont pas réévalués faute de sanctions.

Les entretiens annuels d'évaluation se traduisent au mieux par l'octroi de primes, dans la plupart des cas ils ne valorisent pas l'engagement et l'implication des travailleurs-euses et entretiennent une concurrence malsaine entre salarié-e-s.

Les mesures d'individualisation des rémunérations, la situation de crise économique et sociale n'ont fait qu'aggraver la perte du pouvoir d'achat de l'ensemble des salarié-e-s. Avec le gel du point d'indice depuis 2010, les fonctionnaires ont perdu plus de 13% de pouvoir d'achat en 10 ans.

La grille des salaires et sa correspondance avec celle des classifications constituent des repères indispensables pour que la qualification de chacun puisse être effectivement reconnue.

LA FERC REVENDIQUE

- L'augmentation générale des salaires et dans l'immédiat une revalorisation uniforme de 400 euros (80 points d'indice pour la fonction publique pour tous les agents titulaires et non titulaires).
- Le SMIC à 1700 euros net.
- Dans le privé, des négociations salariales de branches et d'entreprises portant sur les salaires réels, des augmentations régulières et la reconstruction des grilles de salaires garantis.
- L'abandon de la rémunération « au mérite » source d'inégalités et favorisant le clientélisme et l'arbitraire de l'encadrement.
- Dans la Fonction Publique, de véritables négociations salariales annuelles, un rattrapage immédiat du point d'indice et la revalorisation de toute la grille indiciaire et donc la revalorisation du point indiciaire parce que nous défendons le principe d'une reconnaissance salariale de la qualification de chaque salariée : de sa technicité, de ses qualifications, de l'enrichissement de celle-ci par la formation et par l'expérience.
- La suppression de l'ensemble des primes au mérite.
- L'intégration des primes à caractère de complément salarial dans le traitement brut.
- Une indexation du point d'indice garantissant le pouvoir d'achat.
- Le droit à un travail stable, sous statut (fonctionnaires dans le public et sous CDI dans le privé) à

temps plein ou à temps partiel choisi et qualifié.

- Pour chaque grand niveau de qualification doit correspondre un salaire de base minimum de première embauche (voir repères revendicatifs confédéraux) et on doit appliquer le principe de « à qualification égale, salaire égal ».
- Un doublement du traitement entre le début et la fin de carrière.
- Une amplitude de la grille allant de 1 à 5 avec intégration des régimes indemnitaires dans le traitement.
- Un retour à l'échelle mobile des salaires dans la Fonction publique, et son extension à tous les salarié-e-s.
- Les agents non titulaires, dont nous continuons à revendiquer la titularisation, doivent être assurés du maintien ou du renouvellement de leur contrat de travail, et bénéficier des règles communes de gestion, de rémunération et de progression équivalentes à celles des garanties des agents titulaires.

[Retour haut de la page](#)