

Augmentation du point d'indice et inflation le compte n'y est pas...



La rémunération de chaque fonctionnaire d'État, territorial ou hospitalier est basée sur une grille indiciaire correspondant à son grade et à son échelon. Ces derniers déterminent le nombre de points d'indice auxquels il peut prétendre.

Pour connaître le montant de son salaire de base annuel brut, chaque fonctionnaire et personnel assimilé (vacataire, contractuel, etc.) multiplie la valeur du point d'indice par le nombre de points de son échelon.

Le nombre de points d'indice imparti à un échelon ne change pas (sauf en cas de modification des grilles comme ce fut le cas lors de la mise en place de PPCR). La progression salariale des fonctionnaires dépend donc de la revalorisation du point d'indice et des changements d'échelon ou de grade.

Afin de maintenir le niveau de vie des agents sa réévaluation doit tenir compte de l'inflation. Jusqu'en 2009 des négociations entre l'Etat et les syndicats définissaient le montant de l'augmentation annuelle. En 2010, le gouvernement a décidé le gel du point d'indice. Cette période a duré 6 ans. En 2016 le gouvernement a annoncé le dégel du point d'indice avec une augmentation de 1,2% en 2 ans.

Si l'on se penche sur les deux courbes, la progression du point d'indice et l'inflation, on s'aperçoit qu'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 rémunération de 20% sur la période. Cette diminution est en réalité probablement supérieure en raison de l'indexation de certaines primes sur l'indice de rémunération.

Les chiffres relatifs à l'évolution du pouvoir d'achat sont parfois contradictoires en raison des nombreux paramètres à prendre en compte et de la valeur de référence prise en compte. Quiconque veut montrer que le pouvoir d'achat des fonctionnaires augmente prendra comme indicateur la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP). Elle permet de suivre l'évolution de la fiche de paie des agents de la fonction publique d'une année sur l'autre. Elle augmente mécaniquement à cause des évolutions de carrière qui en découlent (GVT glissement vieillesse technicité).

A la différence de la RMPP, le salaire net moyen (aussi appelé SMPT, salaire moyen par tête) intègre dans son calcul les effets d'"entrées sorties". Il progresse donc moins vite que la RMPP. Le SMPT correspond au revenu moyen d'un agent à temps plein.

Pour augmenter les salaires les plus faibles, rattrapés par le SMIC (qui ne s'applique pas à la fonction publique) les indices les plus bas de la grille sont revalorisés régulièrement. Cependant, par un effet mécanique, l'écart entre les échelons les plus bas se réduit comme peau de chagrin.

La GIPA a également été créée. Il s'agit d'une indemnité versée à un agent dont l'évolution du traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Les primes constituent un autre biais pour augmenter la rémunération des fonctionnaires mais leur montant n'est pris en compte que de manière partielle dans le calcul des droits à pension de retraite par le biais des cotisations à la Retraite Additionnelle à la Fonction Publique (RAFP).

Cette baisse n'est qu'un début au vu des mesures prévues dans le projet de loi sur la fonction publique...