



Pourquoi les augmentations générales sont indispensables

Rappelons brièvement la situation: depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017.

Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % !

La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

Cette injustice sociale et cette ineptie économique détérioreront comme jamais le pouvoir d'achat de tous les agents et plongeront un grand nombre d'entre eux dans des difficultés extrêmes.

En outre, depuis qu'elle est menée (grosso modo, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix), cette politique de très faible revalorisation et maintenant de gel du point, plonge l'ensemble des salaires et des déroulements de carrière dans un état alarmant de dégradation.

En effet, l'obligation légale de ne pas laisser sombrer le salaire minimum de la Fonction publique en dessous du SMIC contraint les gouvernements successifs à prendre des mesures – au demeurant insuffisantes – concentrées sur les très bas salaires.

Mais, comme tout le reste des traitements ne connaît pas d'augmentation, c'est le délabrement assuré pour le plus grand nombre !

QUELQUES CHIFFRES SUFFISSENT À LE DÉMONTRER :

- En 2018, plus d'un million d'agents sont payés entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et encore, c'est beaucoup moins pour ceux qui sont à temps incomplet imposé). C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans !
- En 2018, un agent de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56 %. C'était 72 % il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue !

Il faut le souligner, ces données, hautement et tristement parlantes, intègrent pourtant toutes les mesures catégorielles intervenues dans la période (dont les premières dispositions PPCR).

UN AUTRE EXEMPLE, CELUI-CI TOURNÉ VERS L'AVENIR, EN DIT AUSSI SUFFISAMMENT LONG :

- Si la valeur du point devait rester gelée jusqu'en 2021 inclus (dernière année entière de la mandature), un agent de catégorie A (un attaché par exemple) sera recruté 13 % au-dessus du SMIC (en prenant l'hypothèse d'un SMIC ne bénéficiant d'aucun « coup de pouce » jusqu'à 2021). Le même cadre de catégorie A était recruté 50 % au-dessus du SMIC il y a 20 ans !
- En l'absence de mesure salariale générale, le premier grade de la catégorie C sera recruté au SMIC dès 2020, celui de la catégorie B en 2022 et pour la catégorie A en 2025 ou 2026!... Quelle magnifique perspective !

Pour préserver la grille indiciaire, pour mieux reconnaître les qualifications, pour améliorer les déroulements de carrière et pour augmenter le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, il est donc absolument indispensable de revaloriser la valeur du point.

C'EST CE QUE LA CGT CONTINUE ET CONTINUERA DE REVENDIQUER !

#jevotecgt
le 6 décembre