

Salaires:

**des éléments qui confirment
que le compte n'y est pas !**

MONTREUIL > 20 SEPTEMBRE 2023

Au-delà des éléments factuels déjà diffusés (revalorisation du point d'indice, points uniformes, nouvelles grilles indiciaires...), suite aux annonces du ministre, il nous a semblé intéressant et utile d'avoir une approche complémentaire.

Celle-ci permet de mieux appréhender les augmentations générales (valeur du point et points supplémentaires) en regard de l'inflation et du SMIC.

Afin de ne pas alourdir cette courte note et d'éviter les redondances par trop de rappels sur les années écoulées, nous limiterons le présent travail à la période 2022-2024.

L'AUGMENTATION DE 1,5 % DU 01.07.2023

De manière unilatérale, le gouvernement a donc décidé d'une revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023.

À ce stade, il s'agit de l'unique mesure générale envisagée concernant les traitements pour toute l'année 2023.

Rapportée à l'inflation constatée, que représente cette revalorisation ?

Depuis le 1er janvier 2023 et jusqu'à août inclus, l'Indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 3,7 %.

Point besoin d'être un grand mathématicien pour en tirer la déduction suivante: sur les 8 premiers mois de 2023, la revalorisation du point d'indice est inférieure à l'inflation de plus de 2 points.

LE CUMUL 3,5 % DE 2022 ET 1,5 % DE 2023

Pour la première fois depuis la modeste mesure de 0,6 % de février 2017, la valeur du point avait été revalorisée de 3,5 % en juillet 2022.

Cumulées, les deux augmentations de la valeur du point intervenues en 2022 et 2023 représentent une revalorisation de 5 % (5,05 % pour être précis).

Or, depuis janvier 2022, l'IPC a bondi de 10,2 % jusqu'à août 2023 inclus.

Là également, les calculs sont simples: le rapport inflation sur valeur du point marque un déficit de ce dernier d'un peu plus de 5 points.

PROJECTIONS JUSQU'EN 2024

Dans sa présentation très subjective (pour ne pas dire davantage), Stanislas Guerini, outre quelques dispositifs n'ayant pas de liens directs avec les salaires (cf., par exemple, la mesure concernant le remboursement du transport domicile-travail), met en avant l'octroi des 5 points uniformes devant intervenir le 1er janvier 2024.

S'il n'est pas contestable que l'ajout de points uniformes contribue aux augmentations salariales, cette disposition rend plus compliqués les calculs liés au pouvoir d'achat.

En effet, la valeur mensuelle brute du point au 01.07.2023 (aux environs de 4,92 €) ne représente pas les mêmes pourcentages selon l'indice détenu par l'agent public.

Voici une illustration de cette donnée:

$$4,92 \text{ €} \times 5 = 24,60 \text{ €}$$

A. Indice majoré afférent au salaire minimum FP au 01.01.2024: 366, soit un traitement brut de 1800 € environ

B. Indice majoré afférent au dernier échelon d'attaché principal

au 01.01.2024 : 826, soit un traitement brut de 4060 € environ.

Dans le premier exemple, 24,60 € mensuels bruts représentent environ 1,4 % du traitement brut mensuel.

Dans le second, 24,60 € représentent 0,6 % du traitement brut mensuel.

De ce fait, les 5 points supplémentaires attribués au 01.01.2024 ont donc une valeur qui varie en pourcentage selon l'endroit où l'on se situe dans la grille indiciaire.

Au plus, comme indiqué ci-dessus, ils représentent une augmentation de 1,4 %.

Au niveau du **traitement mensuel brut moyen de la Fonction publique, ils représentent en pourcentage 0,8 %.**

Dans l'exemple le « plus positif », le total des mesures générales représente donc 2,9 % (1,5 % + 1,4 %) sur 2023 (en y incluant les 5 points du 01.01.2024) et 6,4 % (3,5 % + 1,5 % + 1,4 %) depuis 2022.

.../...

Dans celui correspondant à la moyenne, les chiffres sont alors les suivants: 2,3 % et 5,8 %.

Plusieurs projections existent à l'heure actuelle quant à l'évolution possible de l'inflation sur l'année 2023: 4,9 % pour le gouvernement, 5 % pour l'INSEE et 5,6 % pour la Banque de France.

Retenons l'hypothèse gouvernementale, la plus favorable pour le pouvoir exécutif.

Sans prendre en compte l'inflation de janvier 2024 (bien que les 5 points n'auront d'effets concrets que sur la feuille de paie de fin janvier), les mesures générales seront décrochées de l'IPC de:

- 2 points au salaire minimal (4,9 % vs 2,9 %)
- 2,6 points au salaire moyen (4,9 % vs 2,3 %)

S'agissant de la seule année 2023.

Si nous regardons à présent les 2 années 2022 et 2023, l'IPC aura bondi de 11,4 %, toujours selon le scénario gouvernemental.

Les décrochages mesures générales-inflation se situent par conséquent à:

- 5 points au salaire minimal (11,4 % vs 6,4 %)**
- 5,6 points au salaire moyen (11,4 % vs 5,8 %)**

LE RAPPORT AU SMIC

On le sait: une des conséquences désastreuses de la politique du gel de la valeur du point d'indice est le tassement de la grille indiciaire et la « smicardisation » de centaines de milliers d'agentes et d'agents des trois versants de la Fonction publique.

À cet égard, il est intéressant d'observer les effets des mesures gouvernementales sur le rapport au SMIC.

Depuis le 1er mai 2023, celui-ci s'établit à 1747,20 € bruts mensuels.

Les règles législatives aboutiront à sa revalorisation obligatoire le 1er janvier 2024, au plus tard.

Le scénario le plus vraisemblable, avec les précautions d'usage liées à un tel exercice prévisionnel, c'est que cette nouvelle augmentation tournera autour de 2,5 %.

À cette date, le SMIC devrait donc se situer aux alentours de 1790 € bruts mensuels.

Comme nous l'avons déjà mentionné un peu avant, au 1er janvier 2024, le salaire minimum de la Fonction publique sera celui afférent à l'indice majoré 366 et il sera de 1800 €, soit 0,5 % au-dessus du SMIC.

Le premier échelon du B1 se situera pour sa part à l'indice 373, soit un traitement brut de 1835 €, soit 2,5 % au-dessus du SMIC.

À partir de ces deux éléments, on ne peut que constater que les mesures gouvernementales, même si elles ne sont pas insignifiantes, sont **insuffisantes pour s'extraire**

**Des mesures
insuffisantes
pour s'extraire
de l'immense
trappe à bas
salaires**

de l'immense trappe à bas salaires créée par des politiques indigentes et injustes de ces dernières années.

D'une part, dès le courant 2024, le salaire minimum repassera sans doute au-dessous du SMIC et, d'autre part, on se souviendra que **le plancher de la catégorie B se situait 14 % au-dessus du SMIC en 2000.**

CONCLUSION

Pour l'avoir dénoncée et combattue à de multiples reprises, nous connaissons les conséquences désastreuses de la politique d'austérité – notamment le gel de la valeur du point – imposée depuis des années sur le pouvoir d'achat et les carrières.

Sur 2022, 2023 et le début 2024, les mesures générales décidées par le gouvernement (les 5 % de revalorisation du point d'indice et les 5 points uniformes) constituent **une inflexion**. En regard de la forte inflation, le pouvoir exécutif a été contraint d'actionner le levier du point d'indice, reconnaissant ainsi le caractère indispensable de sa revalorisation, en matière salariale.

Mais, comme nous vous l'avons dit au moment où elles ont été annoncées, **ces mesures sont bien trop insuffisantes pour garantir le maintien du pouvoir d'achat sur la période considérée**, a fortiori compenser aussi peu que ce soit les pertes antérieures.

Les éléments contenus dans cette note confirment entièrement ce que nous avons affirmé précédemment.

En dessinant quelques perspectives pour les mois à venir, ils démontrent que, sans dispositifs complémentaires, la situation des salaires, des qualifications et des carrières sera similaire en 2024 à celle des années précédentes.

Aux dimensions injustes et inacceptables pour les agentes et les agents viendra s'ajouter, de manière encore plus prégnante, le constat qu'on ne peut plus continuer ainsi.

D'ores et déjà, on connaît à peu près les pistes de la Macronie pour sortir de ce marasme: accroître encore et toujours la part indemnitaire dans les rémunérations, plébisciter le « mérite » – tant individuel que collectif – et en faire un élément majeur des salaires versés, favoriser à outrance le catégoriel au détriment du général.

Appliquées entièrement, ces préconisations, outre qu'elles ne seront pas à même de répondre aux légitimes exigences des personnels, conduiront dans un terme rapproché à l'explosion du système issu de la Libération, renouvelé et renforcé en 1983-1986.

Face à ces dangers, la CGT doit redoubler ses engagements pour promouvoir **son projet alternatif fondé sur la valeur du point, son évolution, l'égalité salariale, la reconnaissance des qualifications, les amplitudes de carrière et ce, dans l'unité la plus large.**