

Rentrée 2022

DES SALAIRES À LA HAUTEUR VRAIMENT DANS LES LYCÉES ET COLLÈGES ?

Faisons le point

En France, l'inflation a accéléré à 6,1% sur un an en juillet, et pourrait atteindre 7% ou plus fin août et en septembre (source INSEE). La hausse des prix se poursuit pour les biens de consommation courante, alimentation, énergie, mais aussi pour les fournitures scolaires (papier, cahiers, calculatrices...)

LOI « POUVOIR D'ACHAT », HAUSSE DU POINT D'INDICE POUR LES FONCTIONNAIRES...

Les mesures prises cet été ne permettent pas réellement de faire face à la paupérisation des personnels. Elles entraînent au contraire des pertes de pouvoir d'achat, avec la sous indexation du point d'indice, des prestations sociales et des aides personnelles au logement sans effets rétroactifs au 1^{er} janvier. Et que penser des annonces du ministre Ndiaye qui promet, comme le Président de la République les 2 000 € promis depuis 5 ans ?

LOI SUR LE « POUVOIR D'ACHAT », OU LOI CONTRE LE POUVOIR D'ACHAT ?

Parmi les mesures de la loi du 16 août 2022 « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » figurent la poursuite du bouclier tarifaire sur l'énergie et de la remise carburant, la revalorisation de 4% des retraites et de plusieurs prestations sociales avec effet rétroactif au 1^{er} juillet, la possibilité d'augmenter les loyers jusqu'à 3,5%, la poursuite de la « prime Macron » à discrétion des entreprises (et exonérée de cotisations sociales) avec un plafond qui passe de 1 000 à 3 000 €, la suppression de la redevance audiovisuelle, la monétarisation des RTT, le relèvement du plafond des Heures Supplémentaires (avec exonération de cotisations sociales), dont on peut se demander quelle en sera la déclinaison dans notre secteur...

Comme l'a rappelé la dernière Commission Exécutive Confédérale : « seule l'augmentation des salaires est structurellement la réponse au maintien du pouvoir d'achat des salariés, qu'ils soient du public ou du privé. Ces augmentations génèrent des cotisations dont on sait



combien elles sont essentielles au financement de notre système de protection sociale collective. C'est pourquoi, FO revendique l'augmentation du SMIC à 1500 euros immédiatement. Une véritable augmentation du point d'indice dans la fonction publique permettant le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2000. Les pensions et les minima sociaux doivent également être revalorisés de manière significative ».

Ce n'est pas le choix fait par le gouvernement, qui pour le SMIC comme pour le point d'indice ou les pensions de retraite fait en sorte de n'augmenter qu'à minima et en-dessous de l'inflation, mais qui multiplie les dispositifs permettant aux employeurs de s'exonérer des cotisations sociales. Or, ce qui donne l'équilibre à notre système de protection collective, ce sont les cotisations. Ce qui creuse le déficit, ce sont les aides publiques aux entreprises sans contrepartie et sans compensation !

Pour la confédération FO, la politique du chèque (chèque carburant, chèque alimentaire, chèque énergie, etc...) n'est pas une solution. Les mesures ponctuelles décidées par le gouvernement constituent des rustines, susceptibles par ailleurs de nuire aux négociations salariales à tous les niveaux.

Retraites

LES RETRAITES ENCORE ET TOUJOURS DANS LA LIGNE DE MIRE

À l'occasion de la traditionnelle interview du 14 juillet, le Président de la République a indiqué sa volonté d'engager, dès la rentrée, la réforme des retraites et une nouvelle réforme du marché du travail. Il a contourné soigneusement le maintien du pouvoir d'achat par les augmentations de salaire alors même que la totalité des organisations syndicales et de jeunesse le demandait.

Force Ouvrière a réitéré sa totale opposition à toute réforme des retraites visant à reculer l'âge de départ (âge légal, âge pivot ou d'équilibre, durée de cotisations) et sa détermination à en obtenir l'abandon.

Pour FO, le travail, c'est le salaire, les conditions de travail, donc l'attractivité des emplois qui permettront le plein emploi et non la contrainte d'une baisse de l'indemnisation ou une obligation qui pourrait apparaître comme du travail forcé. Il y a tout à craindre d'une énième loi Travail qui viendrait encore une fois réduire les droits des salariés et l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Être au chômage ou au RSA n'est pas un choix.

Extrait du communiqué de l'Union Confédérale des Retraités-FO

2 août 2022



Le gouvernement a fait adopter par le Parlement une revalorisation de 4% des pensions du régime général, remettant par ailleurs en cause l'amendement voté majoritairement portant cette revalorisation à 5%. Le gouvernement a justifié sa décision en prétendant que cette hausse de 4% cumulée avec celle de 1,1% intervenue en janvier se rapproche du taux de l'inflation.

L'exécutif réalise en réalité un véritable tour de passe-passe confondant sciemment ce qui relève de 2021 et ce qui correspond à 2022. En effet, les 1,1% de revalorisation de janvier 2022 sont censés compenser l'inflation de 2021 qui s'est élevée à 1,6%.

Quant aux 4% votés par le Parlement, ils devraient correspondre à l'inflation 2022 qui pourtant s'élève déjà sur les 6 premiers mois à 4,6% et qui devrait continuer à progresser d'ici la fin de l'année.

Même en prenant en compte les 1,1% d'augmentation octroyée en janvier, en s'appuyant sur une inflation 2022 prévue à 5,5% selon l'INSEE, la perte du pouvoir d'achat pour les retraités serait de 2,4% d'après les calculs de certains économistes.



Site internet du SNFOLC www.fo-snfolc.fr



@SNFOLC_national

Fonction publique

AUGMENTATION DU POINT D'INDICE, +3,5=0

Durant le quinquennat 2017-2022, le point d'indice n'aura connu aucune augmentation. Dans le même temps, les prix flambent... donc, le pouvoir d'achat des fonctionnaires s'effondre. Le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas Guerini, a acté une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet. Mais après des années de gel, l'augmentation de 3,5% du point d'indice sera inférieure à l'inflation de la seule année 2022 ! Les agents publics devraient-ils donc se résigner à subir l'inflation et perdre de l'argent ?

Notre pouvoir d'achat régresse depuis des années, et les changements d'échelon ou passages au grade supérieur ne compensent pas l'augmentation du coût de la vie : le ministre chiffre à +1,5% en moyenne le gain résultant des avancements d'échelon et avancements de grade, et tente d'expliquer que ces +1,5% s'ajoutent aux +3,5%.

Comme l'a déclaré la Fédération Générale des Fonctionnaires FO au Conseil Commun de la Fonction Publique du 7 juillet, « FO refuse que soit pris en compte, dans le calcul, les 1,5 % liés aux avancements de grade, d'échelons, promotions, pour justifier un rattrapage de l'inflation. Cela revient à confondre revalorisation et augmentation, cette dernière étant la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle. Cette soi-disant revalorisation de 1,5 % ne concerne que les agents ayant bénéficié d'un effet de carrière. Ce n'est pas le cas pour tous au même moment. Pour certains, c'est même rare voire inexistant. »

Par sa décision d'une augmentation de 3,5% du point d'indice, le ministre choisit non pas de compenser la perte de notre pouvoir d'achat, mais de l'accentuer !

Les agents publics ont subi une perte de pouvoir d'achat de 25% depuis 20 ans, dont 8% entre juin 2017 et juin 2022, depuis l'élection du président Macron. L'inflation est déjà au-dessus de 5% depuis un an, et on annonce qu'elle dépassera très probablement les 7 %. Avec 3,5%, très clairement le compte n'y est pas. L'objectif n'était d'ailleurs pas de régler le problème de pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, mais de camoufler leur paupérisation (voir encadré).

Depuis de nombreuses années, l'augmentation des prix du gaz, de l'électricité, de l'essence et de nombreux produits de première nécessité impactent les budgets de tous les salariés. Notamment celui des plus bas et moyens salaires. La réponse du gouvernement est de mettre en place des mesures catégorielles. Mais ces mesures sont loin du compte. Elles sont très insuffisantes pour les catégories C, et rien pour les B et les A.

Ce bilan scandaleux est à mettre en relation avec le protocole PPCR relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations décliné dans

LES 3,5% ACCORDÉS SONT AVANT TOUT DESTINÉS À REMETTRE L'INDICE MINIMUM DE TRAITEMENT À PARITÉ AVEC LE SMIC.

L'explication du SNFOLC à propos du relèvement du minimum de traitement dans la Fonction publique

Contraint par la hausse de l'inflation, le gouvernement a dû revaloriser le SMIC en octobre 2021 de 2,2%, puis de 0,9% en janvier 2022, et encore en mai de 2,65%. Ce qui l'a obligé à réévaluer successivement le minimum de traitement de la Fonction Publique pour le porter à 1 649,48 € au mois de mai 2022 (le SMIC étant de 1 645,58 € à la même date).

Pourtant, et c'est scandaleux, les indices des premiers échelons des deux premiers grades de la catégorie C des fonctionnaires correspondaient à un traitement inférieur au minimum de la Fonction publique (à noter que bien que redéfinies en janvier 2022, les grilles indiciaires du début de la catégorie C étaient dépassées par l'inflation avant même leur mise en œuvre !). De même, les indices des premiers échelons de la catégorie B correspondaient à un traitement inférieur au minimum de la Fonction publique !

En conséquence, les agents de ces échelons devaient percevoir une « indemnité différentielle SMIC » pour ne pas percevoir un traitement indiciaire inférieur au SMIC, ce qui est réglementairement interdit.

L'enfumage du ministre Guerini

L'augmentation de 3,5% de la valeur du point d'indice annoncée en juillet par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques permettait de faire en sorte qu'aucun fonctionnaire ne perçoive un traitement indiciaire brut inférieur au SMIC en vigueur. En effet, par cette augmentation de 3,5%, le traitement brut de l'échelon 1 du premier grade de la catégorie C est passé à 1 649,01 €, soit juste au-dessus du SMIC.

Il s'agit donc d'une augmentation « a minima » qui permet à l'employeur de ne plus avoir à verser l'indemnité différentielle du SMIC, mais qui entérine et perpétue pour les fonctionnaires la perte de pouvoir d'achat et le décrochage de leur salaire par rapport à l'inflation.

D'ailleurs, dès la prochaine augmentation du SMIC, des fonctionnaires de catégorie C mais aussi des agents non titulaires, contractuels, AESH, recevront à nouveau une indemnité différentielle SMIC, révélatrice de la paupérisation de la Fonction publique.

l'Éducation nationale en 2017. Le PPCR, bien que mis en place sous le quinquennat Hollande, a été largement utilisé par les gouvernements Macron pour entériner le gel du point d'indice pendant 5 ans. En effet, quoiqu'en disent aujourd'hui les organisations syndicales signataires de PPCR, cet accord prévoyait bien « d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macroéconomiques » et « la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques. » En clair, en période de « crise », exit l'augmentation du point d'indice, ou bien a minima !

Force est de constater que depuis 2017, les gouvernements et ministres de la fonction publique se succèdent en poursuivant la même politique salariale de tassement de la grille indiciaire. Quelle que soit la catégorie A, B ou C, et c'est une évidence marquée sur la catégorie C, les changements d'échelon produisent des augmentations dérisoires qui remettent en cause le principe de carrière.

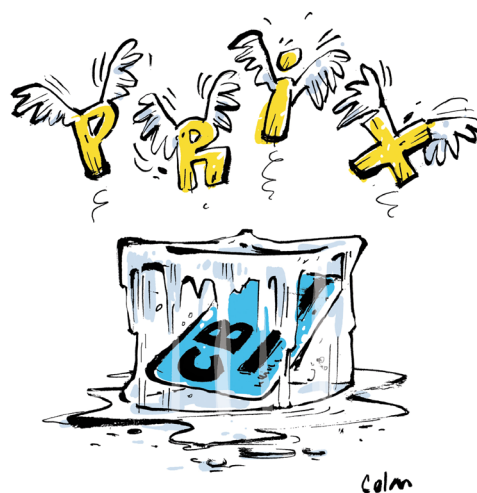
Le ministre Guerini a annoncé lors de sa conférence salariale du 28 juin d'autres mesures concernant la Fonction publique :

■ Extension du forfait mobilités durables

D'une valeur de 200 € actuellement dans la fonction publique, ce dispositif s'applique aux trajets domicile-travail effectués à vélo, mais également à ceux effectués en covoiturage, à condition que ces types de transport soient utilisés au moins 100 jours par an. Ce forfait pourra désormais être cumulé avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun, et sera ouvert aux agents dont le nombre de déplacements est inférieur à 100 jours.

■ La reconduction de la GIPA en 2022

L'indemnité de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat vise à maintenir le niveau de rémunération des agents publics, y compris non titulaires, lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans. A ce titre, un arrêté du 1^{er} août précise que pour le versement de la GIPA 2022, l'inflation prise en compte sur la



période 2018-2021 est de 4,36 %. On remarquera qu'il s'agit d'un taux supérieur aux 3,5% accordés en juillet par le gouvernement !

Pour le SNFOLC, une hausse des prix qui dure doit être compensée par des augmentations de revenus qui durent aussi, et personne ne saurait se satisfaire de mesures transitoires et individualisées.

Par ailleurs, Stanislas Guerini a annoncé vouloir engager prochainement un « chantier de rénovation en profondeur des systèmes de rémunération » pour « renforcer l'attractivité et la dynamique » et « récompenser l'engagement individuel et collectif » avec « la reconnaissance de l'engagement » via des « accélérateurs de carrière » et des « leviers managériaux ». On ne peut que remarquer le vocabulaire managérial employé, contradictoire au principe de carrière de la Fonction publique. Ce sont les mêmes considérations managériales qui ont été introduites par PPCR avec les rendez-vous de carrière, les grilles d'évaluations où la part disciplinaire est minorée, les appréciations subordonnées à des quotas. Les opérations de carrière sont devenues opaques et incompréhensibles, et chacun se rend compte que la soi-disant reconnaissance du « mérite » et de « l'engagement » n'est qu'un leurre.

Education Nationale

Le ministre Blanquer avait annoncé le 31 août 2021 « 2000 euros net par mois pour tout professeur minimum »... Le ministre Ndiaye, relayé par le président Macron, indique à son tour vouloir « passer le salaire des jeunes au-dessus des 2 000 € net ». Cela amène plusieurs questions : Et les autres ? Doit-on s'attendre à un plafonnement du salaire pendant les 15 premières années d'exercice ? Et les autres

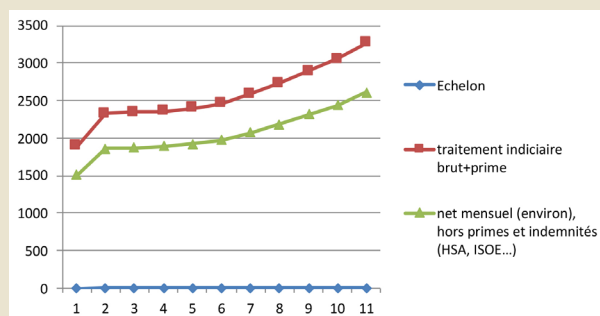
personnels ? Et les AESH, par exemple, qui restent sous le seuil de pauvreté ?

Interrogé par la FNEC FP-FO, le ministre est resté évasif et a juste répondu que les discussions ne concerneront pas uniquement les débuts de carrière mais aussi le milieu de carrière... Faut-il en déduire que bon nombre de collègues seraient écartés de cette « revalorisation » ? Il a ajouté : « nous mettrons en place une part salariale conditionnée à des tâches nouvelles ». Pour le SNFOLC, pas question d'un nouveau Grenelle, ni d'une augmentation conditionnée à des tâches supplémentaires. FO revendique l'ouverture sans délai d'une négociation pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2000, pour améliorer les grilles de tous les agents, et pour sortir les AED, AESH et tous les personnels précaires de la pauvreté, avec un vrai statut, un vrai salaire !

ISSR

Le ministère a présenté au Comité Technique Ministérielle son barème de revalorisation de l'ISSR. Cette revendication d'une revalorisation significative de l'ISSR était portée par la FNEC FP-FO à travers des motions de réunions syndicales, une pétition nationale, de multiples interventions en audience, dans les instances, auprès du ministère.

Cette revalorisation est donc le produit de la mobilisation des personnels avec l'aide de la FNEC FP-FO et de ses syndicats. Pour autant, cette revalorisation n'est pas pour la FNEC FP-FO à la hauteur des attentes des personnels. Elle va de +3,64% pour la plus basse tranche de 0 à 10 km à +7,84% pour la tranche de plus de 60 km. Rappelons que les frais de déplacement du décret Fonction publique de 2006 ont été revalorisés de 10 %, ce qui constituait pour la FNEC FP-FO un minima de revalorisation pour l'ISSR.



Le graphique ci-contre illustre l'évolution du salaire mensuel pour les 11 échelons de la classe normale des certifiés, PEPS,

CPE, PLP, PsyEN. Le salaire représenté n'intègre pas l'ensemble des primes et indemnités, mais uniquement le traitement indiciaire et la prime « d'attractivité » issue du Grenelle.

Du fait de progressions indiciaires faibles sur les six premiers échelons, et avec la prime d'attractivité dégressive des échelons 2 à 9, les 11 premières années de la carrière sont confrontées à un palier de rémunération : 139€ bruts de différence entre les échelons 2 et 6 !

La courbe verte est une estimation du traitement net correspondant. Elle permet de juger des problématiques qu'entraîne l'annonce du ministre au sujet des 2000 euros nets dès le début de carrière.

FNEC FP

FO ELECTIONS 2022 PROFESSIONNELLES

du 1^{er} au 8 décembre

JE VOTE FO!