

<http://www.snetap-fsu.fr/La-FSU-au-Rendez-vous-salarial-du18-juin.html>



# La FSU au Rendez-vous salarial du 18 juin

- Les Dossiers - Vie fédérale -

Date de mise en ligne : mardi 19 juin 2018

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

### Rendez-vous salarial - 18 juin 2018

#### Intervention de la [FSU](#)

Avec le protocole PPCR, la FSU a acté la tenue d'un rendez-vous salarial annuel.

Elle a largement contribué à ce que ce rendez-vous soit avancé et se tienne aujourd'hui, au moment où il est encore possible dans le calendrier budgétaire de décider de mesures de revalorisation et d'assumer la volonté politique de les financer.

Pour la [FSU](#), le rendez-vous salarial est un temps important du dialogue social où doit se discuter la question de la reconnaissance du travail des agent-es, de leurs métiers, de leurs missions, de leurs qualifications, de leur engagement professionnel en termes de revalorisation, particulièrement celle de leurs traitements indiciaires.

Ce rendez-vous est attendu.

Les salaires et le pouvoir d'achat sont des préoccupations majeures des agent-es.

Les années de gel de la valeur du point d'indice ont eu pour conséquence une perte importante de leur pouvoir d'achat.

Nous tenons à vous dire notre incompréhension puisque vous n'annoncez pas à l'ouverture de ce rendez-vous vos intentions...

Vous avez renoué dès mai 2017 avec une non-politique salariale, en dépit des engagements pris sur l'amélioration du pouvoir d'achat de « tous » les salariés en gelant à nouveau la valeur du point d'indice.

A cela vous avez ajouté d'autres mesures négatives : report d'un an des mesures PPCR, rétablissement de la journée de carence (qui sont plus des mesures injustes, qui relèvent davantage de postures que de pragmatisme économique) et une compensation insuffisante de la CSG.

Les effets en sont connus : décrochage de l'évolution des salaires de la Fonction publique par rapport à celle de ceux du secteur privé.

Que penser par exemple des 1312 Euros constituant sa rémunération indiciaire nette mensuelle (ajoutée de la compensation de la hausse de la CSG s'y afférant) de début de carrière perçue par une assistante sociale qui, pourtant avec un diplôme de niveau 2, ne passera en catégorie A que le 1er février prochain ?

Que penser également des 1238 Euros constituant la rémunération indiciaire nette mensuelle (ajoutée de la compensation de la hausse de la CSG s'y afférant) de début de carrière d'un adjoint administratif ou d'un adjoint technique alors que le [SMIC](#) est aujourd'hui à 1149Euros net mensuel ?

Que penser de la dévalorisation des salaires enseignants par rapport à ceux des autres pays de l'OCDE ? En 1980, un enseignant en début de carrière touchait 2 fois le Smic, c'est aujourd'hui 1,2 Smic alors que le niveau de qualification a augmenté.

Il est temps pour les agent.es public.ques qu'une politique salariale plus juste soit mise en oeuvre et s'inscrive dans

le temps pour donner de la visibilité aux personnels.

La FSU reste convaincue que cela participerait aussi d'une meilleure attractivité de la Fonction publique en termes de recrutements.

Pour une politique salariale qui soit juste pour les personnels, et à la hauteur de leur travail et de leur engagement, la FSU continue d'exiger :

Ò Des mesures générales et immédiates qui passent par la revalorisation du point d'indice, l'indexation de sa valeur sur l'inflation, et sur l'attribution additionnelle de points d'indice sur l'ensemble de la grille indiciaire chaque fois que la revalorisation du SMIC le justifie.

Elle alerte sur les effets négatifs que le gel produit sur toutes les autres mesures indiciaires, prévues ou à venir, tant elles sont par lui affaiblies et même annulées dans leur portée.

Ò Des mesures indiciaires sur le moyen et long terme, notamment de nouvelles étapes d'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire.

Ò Des discussions liées au protocole PPCR avaient permis un début de réflexion que la FSU appelle aujourd'hui à prolonger pour améliorer les carrières, harmoniser encore davantage les grilles de rémunérations et reconnaître mieux les qualifications...

Dans le cadre du protocole qu'elle a signé, comme toutes les organisations syndicales, pour travailler à l'égalité professionnelle femmes/hommes afin d'assurer qu'à travail de valeur égale, le salaire soit égal, la question salariale est centrale. Et la FSU attire votre attention, alors que nous sommes à la veille de discussions sur l'avenir du système des retraites, des effets négatifs de mesures prises (gel du point, primes non intégrées à l'indiciaire...) sur le niveau des pensions.

Monsieur le secrétaire d'État, nous avons espéré jusqu'à ce jour que le gouvernement entendrait cette nécessité et proposerait aujourd'hui d'autres mesures. Nous attendons avec impatience les décisions prises...

Vous évoquez simplement les discussions en cours notamment pour « aller plus loin dans l'individualisation » voire de parler de « salaire au mérite ».

Individualiser de plus en plus en allant jusqu'à parler de « salaire au mérite » ne va pas dans le sens d'une meilleure efficacité des services rendus aux usager-es ni d'améliorations des conditions d'emploi pour les agent-es.

Renforcer la part du mérite dans la rémunération relève d'une notion subjective et variable selon les temps, les lieux, les hiérarchies...

Elle nie les relations professionnelles dans un même collectif de travail, elle dessert l'intérêt commun qui est au coeur des missions et n'est pas adaptée aux travail et missions des agent-es de la Fonction publique.

Cela pourrait même nuire au travail collectif nécessaire qui devrait être l'axe majeur de réflexion y compris en terme de reconnaissance de l'engagement des agents au service de l'intérêt général.

« ... pouvoir d'achat, protection face aux risques et implication dans la vie sociale sont les trois piliers sur lesquels sera fondée la politique que je mènerai pour vous garantir une vie meilleure. » (Lettre aux compatriotes d'E. Macron 18 avril 2017)

La question du pouvoir d'achat est liée à celle des salaires même si d'autres mesures peuvent y contribuer.

Nous attendons des mesures concrètes qui permettent aux plus de 5 millions d'agent-es de la Fonction publique

d'espérer de meilleures conditions de vie.

C'est une question de justice sociale et de reconnaissance du travail effectué dans l'intérêt général.