



Rémunérations en **BIB**liothèques

Au sommaire

Le scandale permanent.....	1
Rémunérations et carrières : ce que le SNASUB/FSU revendique :.....	2
Le traitement du fonctionnaire.....	2
Indemnité de résidence.....	3
SFT (supplément familial de traitement).....	3
Grilles des carrières des personnels des bibliothèques.....	4
Grille indiciaire de la catégorie B : la réforme en cours.....	10
Pour une requalification globale des emplois de la filière Bibliothèques.....	11
Indemnitaire : une dérive dangereuse.....	11
Indemnités communes aux personnels de bibliothèques et aux personnels administratifs. .	12
Primes et indemnités spécifiques aux personnels de bibliothèques.....	13
La Prime de fonctions et de résultats (PFR).....	14
GIPA : l'indemnité du troisième type.....	15
Le pouvoir d'achat.....	15

Le scandale permanent

S'il est un dossier particulièrement sensible en cette période de crise c'est bien celui des salaires et rémunérations, tant il touche à nos conditions d'existence.

Compte tenu de la politique gouvernementale en vigueur, **la question salariale dans la fonction publique constitue bien un scandale permanent.** A fortiori pour des personnels BIATOSS largement concernés par les bas salaires (entre 1 fois le SMIC – le pied de la grille des rémunérations de la fonction publique - et 1,26 fois au sommet de la catégorie C, entre 1,04 et 1,66 fois pour la catégorie B, entre 1,25 et 2,3 fois en catégorie A).

Il faut dire qu'il est bien loin le temps des promesses électorales de Nicolas Sarkozy, où il battait les estrades en expliquant qu'il serait le président du pouvoir d'achat. Président il l'est, cela n'est pas contestable. Mais sa politique en la matière n'est pas destinée à améliorer sensiblement les rémunérations des salariés en général, encore moins celles des fonctionnaires. Au nom de la maîtrise des dépenses publiques (comme des coûts du travail dans le secteur privé) **l'heure est au « serrage de ceinture » plutôt qu'à la revalorisation pourtant justifiée.**

Le gouvernement a octroyé + 0,5 % de la valeur du point d'indice au 1er juillet 2009 ainsi que + 0,3 % au 1er octobre, c'est-à-dire des cacahuètes.

(suite en page 2)

Rappelons tout de même que cette augmentation cumulée de 0,8 % sur 2009 risque d'être inférieure à l'inflation. Rappelons également que le point d'indice majoré, qui sert de base dans le calcul de notre rémunération, a perdu près de 6% depuis l'année 2000, du fait de l'austérité salariale. Rappelons enfin que la désindexation des salaires par rapport aux prix appliquée dès 1982 a fait en sorte qu'en près de 20 ans, la valeur du point a perdu près de 20%.

Le gouvernement est conscient de l'indigence de ses « efforts ». A tel point qu'il s'est senti obligé d'en compléter la présentation à l'aide de plusieurs mesures ne relevant pas à proprement parler d'une politique salariale respectueuse des personnels, de leurs qualifications et investissement au sein du service public. Indemnité dite de GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), mesures catégorielles liées aux pseudo revalorisations intervenues en catégorie C, prévues en catégorie B dès 2010 ou à venir en catégorie A (discussions dès 2009) sont censées compléter les + 0,8 % d'augmentation pour l'année 2009. On le voit bien, le

gouvernement confond allègrement politique salariale d'une part et reconnaissance professionnelle d'autre part, qui devrait être basée sur des carrières attractives permettant aux personnels des gains indiciaires par un avancement régulier et rapide.

Sur ce dossier donc, l'heure n'est pas au compromis. A l'heure où la politique gouvernementale multiplie les cadeaux aux riches contribuables (bouclier fiscal) ou aux milieux patronaux et financiers (argent public injecté dans le système bancaire, exonération envisagée de la taxe professionnelle...), il est temps pour les salariés que nous sommes de rétablir par notre mobilisation un rapport de forces susceptible de satisfaire les revendications salariales.

Oui, il est temps d'arracher une augmentation générale des salaires (et des pensions) de manière à ce que les rémunérations correspondent à la satisfaction des besoins élémentaires.

Rémunérations et carrières : ce que le SNASUB/FSU revendique :

Comme mesures salariales immédiates :

- 300 euros nets d'augmentation pour tous, calculés en points d'indice et 5 % d'augmentation de la valeur de ce point, comme mesures immédiates ;
- un salaire minimum fonction publique à 1.600 euros nets mensuels ;
- la réindexation des salaires sur les prix ;
- la reconstruction globale de la grille fonction publique : elle doit permettre l'amélioration des débuts de carrière et l'accélération de leur déroulement.

Contre le salaire au mérite, la modulation indemnitaire et la mise en place de primes de résultats, nous exigeons :

- l'alignement des indemnités sur le taux le plus

favorable parmi ceux pratiqués ;

- la transparence des modalités d'attribution ;
- la revalorisation des primes et indemnités pour atteindre la parité avec les autres ministères préalable à leur intégration dans le traitement indiciaire ;

Pour la reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière pour tous, nous voulons :

- des plans ambitieux de requalifications des emplois, dans chaque catégorie. Il faut que les emplois occupés correspondent aux missions exercées.
- des corps à un seul grade pour des déroulés de carrière sans entraves permettant à tous de parcourir l'espace indiciaire.

Le traitement du fonctionnaire

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la [loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi dite loi Le Pors). Cet article dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant **le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement** ainsi que **les indemnités** instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le traitement du fonctionnaire est déterminé suivant l'échelon dans le grade dans son corps d'appartenance; A cet échelon est associé un indice brut qui définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. Il figure sur votre arrêté de nomination.

Calcul du traitement indiciaire net

A chaque INDICE BRUT (indice classement) correspond un INDICE MAJORÉ ou INM (indice traitement) qui figure sur votre bulletin de paye. Une [table des correspondances entre indice brut et indice majoré](#) est

disponible en ligne¹. Le **traitement annuel brut** est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100. L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. La valeur du traitement brut afférent à cet indice figure à [l'article 3 du décret du 24 octobre 1985](#). Le [décret n°2009-1158 du 30 septembre 2009](#) a fixé le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1er octobre 2009 à 5 528,71 €. Le traitement annuel brut divisé par 12 donne le **traitement mensuel brut**.

On applique au traitement mensuel brut la retenue pour pension (7,85% du traitement brut) et on obtient le **traitement mensuel net**.

- | |
|---|
| (1) traitement annuel brut : (Indice majoré X 5528,71) / 100
(2) traitement mensuel brut : (1) / 12
(3) retenue pour pension : 7,85% de (2)
(4) traitement mensuel net : (2) - (3) |
|---|

Calcul du salaire indiciaire net

Il faut ajouter au traitement mensuel net l'**indemnité de résidence** et le **supplément familial de traitement** auxquels vous avez éventuellement droit pour obtenir votre **rémunération mensuelle nette**.

- | |
|--|
| (5) indemnité de résidence (selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où le fonctionnaire exerce ses fonctions)
(6) supplément familial de traitement (comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge)
(7) rémunération mensuelle nette : (4) + (5) + (6) |
|--|

Il faut ensuite y appliquer les autres retenues : contribution de solidarité, CSG, CRDS, retraite additionnelle de la Fonction publique. Il faut également en retrancher des retenues éventuelles de cotisation à une mutuelle.

- | |
|---|
| (8) contribution de solidarité (1%)
(9) CSG (7,5%)
(10) CRDS (0,5%)
(11) retraite additionnelle de la fonction publique
(12) cotisation à une mutuelle
(13) salaire indiciaire net à payer : (7) - (8) - (9) - (10) - (11) - (12) |
|---|

Au salaire indiciaire s'ajoutent des **primes et indemnités** différentes selon les corps.

Indemnité de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont fixées par [l'article 9 du décret du 24 octobre 1985](#). Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Il existe 3 zones d'indemnité :

- zone 1, taux à 3 %
- zone 2, taux à 1 %
- zone 3, taux à 0 %

Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par [circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001](#). Le montant minimum de l'indemnité de résidence perçu par un agent exerçant ses fonctions en 1ère ou 2ème zone est celui afférent à l'indice majoré 298.

SFT (supplément familial de traitement)

SFT : mode d'emploi

Le SFT est attribué aux fonctionnaires en plus des prestations familiales, en fonction du nombre d'enfants à charge et à raison d'un seul droit par enfant ; Les deux membres du couple (conjoint ou concubins) assumant la charge des mêmes enfants désignent d'un commun accord le bénéficiaire et en avertissent leurs services gestionnaires pour éviter

les doubles paiements. Ce choix ne peut être remis en cause qu'au bout d'un an.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel basé sur le traitement. Le taux est fonction du nombre d'enfants à charge. Le taux plancher est fixé à l'INM 449.

¹ Disponible sur Internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=8D076EBD6B517817DF00839438343E2A.tpdjo05v_2?idArticle=LEGIARTI000019111503&cidTexte=JORFTEXT000000872483&dateTexte=20080722>

La part variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'INM 449, ni supérieure à celle afférente à l'INM 717. Le montant mensuel du SFT est fixé comme suit au 1er mars 2009 :

Enfants à charge	Part fixe	Part variable	Total indice inférieur ou égal à 449
1	2,29 €	-	2,29 €
2	10,67 €	3%	72,54 €
3	15,24 €	8%	180,24 €
Par enfant en plus	4,57 €	6%	128,32 €

Le SFT est maintenu intégralement en cas de temps partiel, temps partiel thérapeutique, congé de maladie à demi-traitement. Il est soumis à l'impôt sur

le revenu. Est considéré à charge tout enfant de moins de 16 ans, et jusqu'à 20 ans notamment en cas d'études ou d'infirmité.

Séparation et recomposition familiale

Couple de fonctionnaires

En cas de séparation, le SFT est calculé pour chacun en faisant masse de tous les enfants dont il est le parent ou qui sont à sa charge effective et permanente. Il est versé à chacun au prorata des enfants à sa charge. Un conjoint peut exercer un droit d'option et recevoir un complément de SFT en demandant le calcul du SFT au titre des enfants dont son ex-conjoint est le parent ou a la charge effective, sur la base de l'indice de ce dernier (indice supérieur du conjoint).

En cas de nouvelle union, le SFT versé à chacun est calculé sur la base des enfants dont il a la charge ainsi que des enfants dont il est le parent sans en

avoir la charge, au prorata des seuls enfants à sa charge.

Lorsqu'un ancien conjoint n'est pas agent public

Le SFT qui lui est dû est calculé en fonction de l'ensemble des enfants dont son ancien conjoint fonctionnaire est le parent ou a la charge.

Il lui est versé au prorata des seuls enfants demeurés à sa charge, sur la base de l'indice de l'ex-conjoint fonctionnaire. Une nouvelle union de l'ex-conjoint non fonctionnaire avec un non fonctionnaire n'empêche pas le versement du SFT pour les enfants de la première union à sa charge.

Texte de référence :

Articles 10, 11 et 12 du [décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#) relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Grilles des carrières des personnels des bibliothèques

La filière des personnels de bibliothèque est composée de six corps dont trois corps de catégorie A.

La filière bibliothèques est à vocation interministérielle. Le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, principal employeur (plus de 2/3 des emplois), en assure l'administration qu'il s'agisse du recrutement (organisation des concours nationaux), de la formation initiale (tutelle de l'École nationale supérieure des sciences de l'information, de l'École nationale des Chartes, des centres régionaux de formation professionnelle préparant aux métiers des bibliothèques) ou de la gestion des carrières (commissions administratives paritaires). Le second employeur est le ministère de la culture et de la communication qui a notamment la tutelle des deux établissements publics les plus importants de ce

secteur, la Bibliothèque nationale de France (2 651 agents dont 1 235 appartenant à la filière bibliothèques) et la Bibliothèque Publique d'Information, mais aussi une responsabilité au regard des fonds d'État conservés dans les bibliothèques municipales classées. Le ministère de la justice (Conseil d'État, Cour de Cassation...), le ministère des affaires étrangères, le ministère de la Défense, le ministère de l'Économie et des Finances, le ministère de l'Agriculture emploient quelques agents de la filière. Enfin, 143 conservateurs d'État sont mis à disposition dans 54 bibliothèques municipales classées. D'autres enfin sont détachés dans des emplois de directeurs de bibliothèques départementales de prêt gérées par les conseils généraux. (La filière bibliothèques de la fonction publique d'État. Situation et perspectives. Rapport - n° 2007- 029, juin 2008 de l'IGB)

Grille des carrières des magasiniers des bibliothèques

Magasinier 2e classe (E3)

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	297	292	1239,70	1 an
2 ^{ème}	298	293	1243,94	2 ans
3 ^{ème}	299	294	1248,19	2 ans
4 ^{ème}	303	295	1252,43	3 ans
5 ^{ème}	310	300	1273,66	3 ans
6 ^{ème}	318	305	1294,89	3 ans
7 ^{ème}	328	312	1324,61	4 ans
8 ^{ème}	337	319	1354,33	4 ans
9 ^{ème}	348	326	1384,04	4 ans
10 ^{ème}	364	338	1434,99	4 ans
11 ^{ème}	388	355	1507,16	

Indice brut

C'est celui qui figure sur votre arrêté de nomination

Indice majoré (INM)

Indice figurant sur le bulletin de paye

Valeur du point d'indice majoré (INM)

Au 1^{er} octobre 2009 : 4,6072 € / mois

Traitement mensuel net

Traitement mensuel brut (Indice INM x valeur mensuelle du point INM) – retenue pour pension (7,85%). Il ne prend en compte ni l'indemnité de résidence ou le supplément familial ni les autres retenues (CSG, CRDS, mutuelle).

Magasinier 1ere classe (E4)

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	298	293	1243,94	1 an
2 ^{ème}	299	294	1248,19	2 ans
3 ^{ème}	303	295	1252,43	2 ans
4 ^{ème}	310	300	1273,66	3 ans
5 ^{ème}	323	308	1307,62	3 ans
6 ^{ème}	333	316	1341,59	3 ans
7 ^{ème}	347	325	1379,80	4 ans
8 ^{ème}	360	335	1422,25	4 ans
9 ^{ème}	374	345	1464,71	4 ans
10 ^{ème}	389	356	1511,41	4 ans
11 ^{ème}	413	369	1566,60	

Durée moyenne

Ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur.

cette durée peut être diminuée de 6 mois à 1 an selon les échelons par l'attribution de 1, 2 ou 3 mois de réduction d'ancienneté

Attention : cette durée est désormais étroitement liée à l'entretien professionnel.

Ne sont pas concernés les stagiaires et les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur grade.

Magasinier principal 2e classe (E5)

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	299	294	1248,19	1 an
2 ^{ème}	302	295	1252,43	2 ans
3 ^{ème}	307	298	1265,17	2 ans
4 ^{ème}	322	308	1307,62	3 ans
5 ^{ème}	336	318	1350,08	3 ans
6 ^{ème}	351	328	1392,54	3 ans
7 ^{ème}	364	338	1434,99	4 ans
8 ^{ème}	380	350	1485,94	4 ans
9 ^{ème}	398	362	1536,88	4 ans
10 ^{ème}	427	379	1609,06	4 ans
11 ^{ème}	446	392	1664,25	

Magasinier principal 1ere classe (E6)

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	347	325	1379,80	2 ans
2 ^{ème}	362	336	1426,50	2 ans
3 ^{ème}	377	347	1473,20	3 ans
4 ^{ème}	396	360	1528,39	3 ans
5 ^{ème}	424	377	1600,57	3 ans
6 ^{ème}	449	394	1672,74	4 ans
7 ^{ème}	479	416	1766,14	

Grille des carrières des assistants des bibliothèques

Assistant des bibliothèques classe normale

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	306	297	1260,92	1 an
2 ^{ème}	315	303	1286,40	1 an 6 mois
3 ^{ème}	337	319	1354,33	1 an 6 mois
4 ^{ème}	347	325	1379,80	1 an 6 mois
5 ^{ème}	366	339	1439,24	1 an 6 mois
6 ^{ème}	382	352	1494,43	2 ans
7 ^{ème}	398	362	1536,88	3 ans
8 ^{ème}	416	370	1570,85	3 ans
9 ^{ème}	436	384	1630,29	3 ans
10 ^{ème}	450	395	1676,99	3 ans
11 ^{ème}	483	418	1774,63	3 ans
12 ^{ème}	510	439	1863,79	4 ans
13 ^{ème}	544	463	1965,68	

Assistant des bibliothèques classe supérieure

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	399	362	1536,88	1 an 6 mois
2 ^{ème}	416	370	1570,85	2 ans
3 ^{ème}	436	384	1630,29	2 ans
4 ^{ème}	463	405	1719,44	2 ans 6 mois
5 ^{ème}	485	420	1783,12	3 ans
6 ^{ème}	516	443	1880,77	3 ans
7 ^{ème}	547	465	1974,17	4 ans
8 ^{ème}	579	489	2076,07	

Assistant des bibliothèques classe exceptionnelle

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	425	377	1600,57	2 ans
2 ^{ème}	453	397	1685,48	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	487	421	1787,37	2 ans 6 mois
4 ^{ème}	518	445	1889,26	3 ans
5 ^{ème}	549	467	1982,66	3 ans
6 ^{ème}	580	490	2080,31	4 ans
7 ^{ème}	612	514	2182,20	

Indice brut

C'est celui qui figure sur votre arrêté de nomination

Indice majoré (INM)

Indice figurant sur le bulletin de paye

Valeur du point d'indice majoré (INM)

Au 1^{er} octobre 2009 :
4,6072 € / mois

Traitement mensuel net

Traitement mensuel brut (Indice INM x valeur mensuelle du point INM) – retenue pour pension (7,85%). Il ne prend en compte ni l'indemnité de résidence ou le supplément familial ni les autres retenues (CSG, CRDS, mutuelle).

Durée moyenne

Ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur.

cette durée peut être diminuée de 6 mois à 1 an selon les échelons par l'attribution de 1, 2 ou 3 mois de réduction d'ancienneté

Attention : cette durée est désormais étroitement liée à l'entretien professionnel.

Ne sont pas concernés les stagiaires et les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur grade.

Les agents de 2^e classe du 2^e au 5^e échelon peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté, mais celle-ci ne pourra être mise en application que lorsqu'ils auront atteint le 6^{ème} échelon.

Grille des carrières des bibliothécaires adjoints spécialisés

Bibliothécaire adjoint spécialisé 2eme classe

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	322	308	1307,62	1 an
2 ^{ème}	335	317	1345,83	1 an 6 mois
3 ^{ème}	350	327	1388,29	1 an 6 mois
4 ^{ème}	362	336	1426,50	1 an 6 mois
5 ^{ème}	380	350	1485,94	1 an 6 mois
6 ^{ème}	390	357	1515,66	2 ans
7 ^{ème}	420	373	1583,58	3 ans
8 ^{ème}	452	396	1681,23	3 ans
9 ^{ème}	470	411	1744,91	3 ans
10 ^{ème}	500	431	1829,83	3 ans
11 ^{ème}	520	446	1893,51	4 ans
12 ^{ème}	558	473	2008,14	

Bibliothécaire adjoint spécialisé 1ere classe

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	440	387	1643,02	2 ans
2 ^{ème}	465	407	1727,93	2 ans
3 ^{ème}	490	423	1795,86	3 ans
4 ^{ème}	525	450	1910,49	3 ans
5 ^{ème}	560	475	2016,63	4 ans
6 ^{ème}	593	500	2122,77	

Bibliothécaire adjoint spécialisé hors classe

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	422	375	1592,08	2 ans
2 ^{ème}	455	398	1689,72	2 ans
3 ^{ème}	480	416	1766,14	2 ans
4 ^{ème}	515	443	1880,77	2 ans
5 ^{ème}	555	471	1999,65	2 ans 6 mois
6 ^{ème}	595	501	2127,01	2 ans 6 mois
7 ^{ème}	638	534	2267,12	

Indice brut

C'est celui qui figure sur votre arrêté de nomination

Indice majoré (INM)

Indice figurant sur le bulletin de paye

Valeur du point d'indice majoré (INM)

Au 1er octobre 2009 :
4,6072 € / mois

Traitement mensuel net

Traitement mensuel brut (Indice INM x valeur mensuelle du point INM) – retenue pour pension (7,85%). Il ne prend en compte ni l'indemnité de résidence ou le supplément familial ni les autres retenues (CSG, CRDS, mutuelle).

Durée moyenne

Ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur.

Attention : cette durée est désormais étroitement liée à l'entretien professionnel.

cette durée peut être diminuée de 6 mois à 1 an selon les échelons par l'attribution de 1, 2 ou 3 mois de réduction d'ancienneté

Ne peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté que les agents ayant atteint un échelon dont la durée moyenne est d'au moins 2 ans.

Ne sont pas concernés les stagiaires et les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur grade.

Les agents de 2e classe du 2e au 5e échelon peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté, mais celle-ci ne pourra être mise en application que lorsqu'ils auront atteint le 6ème échelon.

Grille des carrières des bibliothécaires

Bibliothécaire				
Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée moyenne
1 ^{er}	379	349	1481,69	1 ans
2 ^{ème}	423	376	1596,32	2 ans
3 ^{ème}	465	407	1727,93	2 ans
4 ^{ème}	510	439	1863,79	3 ans
5 ^{ème}	550	467	1982,66	3 ans
6 ^{ème}	593	500	2122,77	3 ans
7 ^{ème}	616	517	2194,94	3 ans
8 ^{ème}	659	550	2335,04	3 ans
9 ^{ème}	701	582	2470,90	3 ans
10 ^{ème}	750	619	2627,99	4 ans
11 ^{ème}	780	642	2725,63	

Indice brut

C'est celui qui figure sur votre arrêté de nomination

Indice majoré (INM)

Indice figurant sur le bulletin de paye

Valeur du point d'indice majoré (INM)

Au 1^{er} octobre 2009 :
4,6072 € / mois

Traitement mensuel net

Traitement mensuel brut (Indice INM x valeur mensuelle du point INM) – retenue pour pension (7,85%). Il ne prend en compte ni l'indemnité de résidence ou le supplément familial ni les autres retenues (CSG, CRDS, mutuelle).

Durée moyenne

Ancienneté moyenne requise pour passer à l'échelon supérieur.

cette durée peut être diminuée de 6 mois à 1 an selon les échelons par l'attribution de 1, 2 ou 3 mois de réduction d'ancienneté

Attention : cette durée est désormais étroitement liée à l'entretien professionnel. Elle peut être réduite ou rallongée

Ne sont pas concernés les stagiaires et les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur grade.

Grille des carrières des conservateurs et des conservateurs généraux²

Conservateur 2eme classe

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée
Stage avant 1 an	416	370	1570,85	
Stage après 1 an	459	402	1706,70	
1 ^{er}	499	430	1825,58	2 ans
2 ^{ème}	540	459	1948,70	3 ans
3 ^{ème}	593	500	2122,77	-

Conservateur 1ere classe

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée
1 ^{er}	616	517	2194,94	1 an
2 ^{ème}	661	552	2343,54	2 ans
3 ^{ème}	701	582	2470,90	2ans 6mois
4 ^{ème}	777	639	2712,90	3 ans
5 ^{ème}	852	696	2954,89	-

Conservateur en chef

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée
1 ^{er}	701	582	2470,90	1 an
2 ^{ème}	780	642	2725,63	2 ans
3 ^{ème}	871	711	3018,58	2 ans
4 ^{ème}	966	783	3324,25	2 ans
5 ^{ème}	1015	821	3485,58	3 ans
6 ^{ème}	A1	881	3740,32	1 an
6 ^{ème}	A2	916	3888,91	1 an
6 ^{ème}	A3	963	4088,45	

Conservateur général

Échelon	Indice brut	INM	Traitement mensuel net	Durée
1 ^{er}	901	734	3116,22	3 ans
2 ^{ème}	1015	821	3485,58	3 ans
3 ^{ème}	B1	963	4088,45	1 an
3 ^{ème}	B2	1004	4262,52	1 an
3 ^{ème}	B3	1058	4491,78	1 an
4 ^{ème}	C1	1115	4733,77	1 an
4 ^{ème}	C2	1139	4835,66	1 an
4 ^{ème}	C3	1164	4941,80	

Indice brut

C'est celui qui figure sur votre arrêté de nomination

Indice majoré (INM)

Indice figurant sur le bulletin de paye

Valeur du point d'indice majoré (INM)

Au 1er octobre 2009 :
4,6072 € / mois

Traitement mensuel net

Traitement mensuel brut (Indice INM x valeur mensuelle du point INM) – retenue pour pension (7,85%). Il ne prend en compte ni l'indemnité de résidence ou le supplément familial ni les autres retenues (CSG, CRDS, mutuelle).

Durée

L'ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur est fixe pour chaque échelon.

² Le projet de fusion des deux premiers grades a été soumis au Comité technique paritaire ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTPMESR) du 5 novembre 2009

Grille indiciaire de la catégorie B : la réforme en cours

La revalorisation de la catégorie B est fortement attendue par les personnels mais la désillusion risque d'être forte au vu du projet du ministère de la Fonction publique.

Un projet aux ambitions très limitées

Il est conçu par le ministère de la Fonction publique en liaison avec les fédérations qui ont signé l'accord salarial de février 2008 qui comprenait la création de la GIPA et une très faible revalorisation du salaire indiciaire et donc une perte de pouvoir d'achat : UNSA-CFDT-CGC-CFTC qui ne représentent qu'un tiers des personnels de la Fonction publique d'État !

Ces fédérations avaient décidé de faire bande à part à l'issue de fortes mobilisations des salariés, brisant le front syndical pour négocier au rabais.

La réforme est faite à l'économie, financée par une partie des suppressions de postes. En échange de ces mesures, il faudrait en rabattre sur nos

revendications salariales, il faudrait accepter les suppressions de postes qui permettent de les financer : NON !

Fidèles aux fondements du syndicalisme qui est le nôtre, nous refusons cette schizophrénie ambiante et envahissante qui voudrait qu'en échange d'une dégradation de nos conditions de travail et de vie (les suppressions de postes et restructurations), nous connaissions un peu de mieux sur nos bulletins de salaire, sans que ce soit pour autant une véritable revalorisation salariale ou une véritable reconnaissance de nos qualifications et compétences mises en œuvre quotidiennement.

Une nouvelle architecture qui formalise des gains en trompe l'oeil

Le projet fusionne la catégorie B type (SAENES, Assistants de bibliothèque, Techniciens de recherche et formation ...) et l'échelle Catégorie B-CII (bibliothécaires adjoints spécialisés notamment).

Recrutement

Le recrutement se ferait par concours au 1er grade niveau baccalauréat et au 2ème grade pour le niveau III (bac + 2).

Premier grade

Le différentiel SMIC / pied de grille demeurerait insuffisant : le pied de la grille de la classe normale augmenterait de 13 points en indice INM, passant de 297 à 310; le sommet de la grille de la classe normale augmenterait de 23 points, passant de 463 à 486, mais la durée moyenne pour atteindre le treizième échelon passerait de 28 ans à 34 ans. L'examen professionnel pour passer du 1er au 3ème grade serait supprimé. L'introduction d'un examen professionnel pour chaque changement de grade rendrait très improbable pour chacun l'accès au sommet de la grille.

Deuxième grade

Le deuxième grade serait à la fois un grade de recrutement et un grade d'avancement accessible – par la voie de l'examen professionnel et par celle de la liste d'aptitude- aux personnels du premier grade. Il démarrerait à l'indice majoré (INM) 320, au lieu de 308 actuellement, pour terminer à l'INM 515, soit un gain de 24 points. Cette classe supérieure passerait de 8 à 13 échelons.

La durée moyenne³ pour atteindre le dernier échelon

³ Durée moyenne : il s'agit de la durée moyenne de passage d'échelon en supposant un passage - par examen professionnel

de la classe supérieure par examen professionnel ou liste d'aptitude serait de 34 ans. Jusqu'ici, on pouvait par examen professionnel passer au dernier échelon de la classe exceptionnelle (et non supérieure comme ce serait dorénavant le cas) en 26 ans ! Et par liste d'aptitude, la durée moyenne était de 29 ans pour arriver au dernier échelon de la classe supérieure.

Troisième grade

La classe exceptionnelle passerait de 7 échelons à 11 échelons ; la durée moyenne pour atteindre le dernier échelon par examen professionnel ou liste d'aptitude passerait à 33 ans : au lieu des 26 ans précédemment par examen professionnel de passage de la classe normale à la classe exceptionnelle ; et au lieu des 30 ans nécessaires précédemment pour passer de la classe supérieure à la classe exceptionnelle par tableau d'avancement.

Le sommet de la grille de la classe exceptionnelle passerait en indice INM de 514 à 551 (562 en 2011, soit un gain de 48 points) mais la durée moyenne pour atteindre le dernier échelon de la catégorie s'allongerait de 30 à 33 ans.

Et les BAS?

Les BAS 2ème classe seraient reclassés dans le grade 2, les BAS 1ère classe et hors classe dans le grade 3. Le 2ème grade commencerait à l'INM 327 (19 points de plus) ; le 3ème grade se terminerait à l'INM 551 avec 17 points de plus (25 en 2011).

d'une part ou par liste d'aptitude d'autre part- dès que les conditions statutaires sont réunies.

Pour une requalification globale des emplois de la filière Bibliothèques

Dans la filière Bibliothèques, la réforme de la grille de la catégorie B fusionne dans un seul corps en trois grades les Assistants des bibliothèques (AB) et les Bibliothécaires adjoints spécialisés (BAS), avec deux modes de recrutement : concours niveau Bac pour le premier grade, concours niveau Bac+2 pour le deuxième grade. Or, dans le même temps, dans la filière de Recherche et Formation il est prévu d'intégrer les Assistants ingénieurs (ASI), recrutés à Bac+2 comme les BAS, dans le corps des Ingénieurs d'études (IGE), c'est-à-dire dans la catégorie A-type.

Le SNASUB-FSU revendique qu'à l'identique, dans la filière Bibliothèques, **tous les BAS soient reclassés dans le corps des Bibliothécaires, et que celui-ci bénéficie enfin d'une grille de rémunération équivalente à celle du corps des ingénieurs d'étude.**

Par ailleurs, l'augmentation des qualifications des agents et des besoins des bibliothèques en personnels plus qualifiés rend plus que jamais nécessaire **une refonte globale de la filière Bibliothèques basée sur une requalification générale des emplois et une réelle amélioration des carrières :**

- **de catégorie C en catégorie B** puisque nombre de magasiniers effectuent des tâches de caractère technique dévolues statutairement aux AB dans le traitement documentaire des collections ainsi que dans leur gestion, dans la gestion des magasins, des lieux accessibles au public et des matériels,

notamment des matériels d'accès à l'information, dans l'encadrement des personnels chargés du magasinage, dans la participation à l'accueil, à l'information ainsi qu'à la formation du public, dans des fonctions touchant à la sécurité des personnes, des locaux et des collections ;

- **de catégorie B en catégorie A** puisque de nombreux personnels de catégorie B (BAS et assistants des bibliothèques) exercent des activités qui relèvent du statut des bibliothécaires, notamment les recherches bibliographiques et documentaires, la coordination des travaux techniques courants, la participation à la formation professionnelle et à l'accueil du public.

- **au sein de la catégorie A** puisque la frontière entre les activités dévolues aux bibliothécaires et celles qui sont confiées aux conservateurs est souvent très mince. La réduction du nombre de corps et de grades en catégorie A est possible et souhaitable.

Le SNASUB-FSU refuse une réforme en trompe l'œil de la catégorie B.

Le SNASUB-FSU revendique une requalification globale des emplois de la filière Bibliothèques. Une requalification qui est également nécessaire pour les emplois de l'AENES et ITRF au regard des missions.

(Motion votée à l'unanimité de la CAN du SNASUB le 14 octobre 2009).

Indemnitaire : une dérive dangereuse

Un certain nombre de textes, projets et rapports tracent la politique salariale du gouvernement, cohérente avec sa conception de la « gestion des ressources humaines » (sic).

Il institutionnalise le décrochage du salaire indiciaire par rapport à l'inflation, qu'il compense en partie par une légère amélioration, en moyenne, des régimes indemnitaires. Mais cette amélioration moyenne cache une très grande disparité de situations, en raison de la forte modularité individuelle qu'imposent désormais les textes réglementaires (entretien professionnel, PFR). Ainsi, l'indemnitaire devient l'outil d'une GRH conçue comme un instrument de plus en plus sophistiqué de mise en concurrence des agents, et bientôt des services, entre eux.

C'est l'évaluation individuelle traduite dans le compte rendu de l'entretien professionnel qui sera l'unique outil de la modulation indemnitaire. La disparition de

la note chiffrée en fait un instrument totalement subjectif, donc arbitraire.

A cette mise en concurrence entre agents devrait bientôt s'ajouter une concurrence entre services. En effet, un rapport commandé par le premier ministre au député Michel Dieffenbacher et rendu en mai 2009 (intitulé : l'intéressement collectif dans la fonction publique) annonce clairement la couleur : « Le gouvernement souhaite développer une rémunération au mérite collective, c'est-à-dire un mécanisme d'intéressement qui vienne récompenser l'effort accompli collectivement par un service, une équipe ou une administration. »

Par le biais de ces différents mécanismes de mise en concurrence, le gouvernement piétine plusieurs principes fondateurs de la Fonction publique française.

Remise en cause du droit à la carrière

Ce principe assure, par le franchissement des échelons et grades successifs, une progression du salaire au fur et à mesure de l'acquisition d'expérience liée à l'ancienneté d'exercice des fonctions. Il suppose que la valeur du point d'indice évolue au même rythme que l'indice des prix.

Désormais, le gouvernement théorise sur le fait que le franchissement des échelons successifs n'assurerait que le maintien, ou plutôt le rattrapage ponctuel du pouvoir d'achat du salaire indiciaire. Une éventuelle progression salariale devrait se « mériter

» individuellement et relèverait uniquement de l'indemnitaire, modulable et révisable en fonction des « performances » de chacun.

Le caractère délibéré de ce choix est démontré par l'instauration depuis 2008 de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat). Il s'agit d'une indemnité destinée à compenser la différence négative éventuelle, constatée au 1er janvier de chaque année, entre l'évolution du salaire indiciaire et celle de l'indice des prix au cours des 4 années précédentes.

Recul de l'indépendance du fonctionnaire

Dans la conception française, celui-ci est au service de l'intérêt général. Les garanties collectives apportées par le statut général et par l'existence d'une grille de rémunération sont destinées à le protéger des pressions dont il pourrait être l'objet de la part d'intérêts politiques, économiques ou autres.

A partir du moment où une part importante de sa rémunération serait liée à la gratification de ses « mérites individuels », on peut craindre le pire. Il n'existe en effet aucune définition du dit mérite, dont l'appréciation est laissée à l'autorité hiérarchique hors de toute possibilité de contrôle objectif.

Remise en cause du principe de séparation du grade et de l'emploi

En outre et contrairement à ce qu'il prétend, le gouvernement n'a aucune intention d'harmoniser les régimes indemnitaires des différents ministères. Pour preuve, la loi mobilité prévoit qu'au gré de ses éventuelles pérégrinations dans différents services publics, un fonctionnaire conserve à titre individuel le régime le plus favorable. Ainsi, par le jeu indemnitaire, à l'individualisation des carrières et des rémunérations s'ajoute l'individualisation des

parcours professionnels.

Pour le SNASUB, seul le salaire indiciaire doit servir à apprécier l'évolution du pouvoir d'achat.

Il revendique la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre une totale parité interministérielle, préalable à leur extinction pure et simple par intégration dans le traitement indiciaire.

Indemnités communes aux personnels de bibliothèques et aux personnels administratifs

Il s'agit de l'**indemnité d'administration et de technicité** (IAT) et de l'**indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires** (IFTS).

L'**IAT** est versée aux magasiniers ainsi qu'aux assistants des bibliothèques et aux BAS jusqu'à l'indice brut 380 / INM 350.

L'**IFTS** est versée aux bibliothécaires ainsi qu'aux assistants des bibliothèques et aux BAS au-delà de l'indice brut 380 / INM 350.

Pour 2008, le ministère avait versé aux établissements une enveloppe permettant de payer les montants équivalents à 2,15 fois le taux de base. Pour 2009, le ministère n'a donné aucune indication

pour les primes des personnels des bibliothèques !

Par contre, les collègues de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ont bénéficié d'une augmentation de 20% du montant des IAT et IFTS. En conséquence, les personnels des bibliothèques doivent bénéficier de la même revalorisation (déjà acquises dans certaines universités comme Paris 5 – Descartes). Cela porte le montant de ces primes à 2,6 fois le montant annuel de référence comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Veillez à percevoir les montants que nous indiquons ici et à nous informer de la réalité de la situation dans votre établissement en envoyant un courriel à contact-bib@snasub.fr

Indemnité	Personnels concernés	Montant annuel de référence 2009*	Montants que nous devrions percevoir (montant de référence x2,6)	
			annuel	mensuel
IAT	Magasiniers 2ème classe	443,50	1153,10	96,09
	Magasiniers 1ère classe	458,32	1191,63	99,30
	Magasiniers principaux 2ème classe	463,61	1205,39	100,45
	Magasiniers principaux 1ère classe	469,96	1221,90	101,82
	AB classe normale du 1er au 5ème échelon BAS 2e classe du 1er au 5ème échelon	581,10	1510,86	125,91
IFTS	AB classe normale à partir du 6ème échelon AB classe supérieure et classe exceptionnelle BAS 2e classe à partir du 6e échelon BAS 1ère classe et hors classe	846,78	2201,63	183,47
	Bibliothécaires	1064,83	2768,56	230,71

* Montants annuels de référence réglementaires indexés sur la valeur du point FP au 1er janvier 2009.

Attention ! le montant de ces indemnités est « pour tenir compte de la manière de servir de modulable. Il peut varier d'un établissement à l'autre. l'agent ». Dans ce cas, dans une même bibliothèque, De plus, certains établissements peuvent déjà vous pourriez toucher moins que certains de vos pratiquer la **modulation individuelle** des primes collègues.

Textes de référence :

- [décret n°2002-61 du 14 janvier 2002](#) relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.
- [décret n°2002-63 du 14 janvier 2002](#) relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.

Primes et indemnités spécifiques aux personnels de bibliothèques

Il s'agit de :

- L'**indemnité de sujétions spéciales (ISS)** pour les personnels de magasinage ;
- La **prime de technicité forfaitaire** pour les bibliothécaires, les BAS et les assistants ;
- L'**indemnité spéciale** pour les conservateurs ;
- La **prime de rendement** pour les conservateur généraux.

Prime ou indemnité	Personnels concernés	Taux annuels moyen / maximum	Taux mensuels moyen / maximum
Indemnité de sujétion spéciale	Magasiniers 2ème classe	716 €	59,67 €
	Magasiniers 1ère classe	796 €	66,34 €
	Magasiniers principaux 2ème classe		
	Magasiniers principaux 1ère classe		
Prime de technicité forfaitaire	Assistants des bibliothèques	1042,75 €	86,9 €
	Bibliothécaires adjoints spécialisés	1203,28 €	100,27 €
	Bibliothécaires	1443,84 €	120,32 €
Indemnité spéciale	Conservateurs 2ème classe	3159,96 / 5266,66 €	263,33 / 438,88 €
	Conservateurs 1ère classe	4743,15 / 7905,40 €	395,26 / 658,78 €
	Conservateurs en chef	5691,99 / 9486,75 €	474,33 / 790,56 €
Prime de rendement	Conservateurs généraux	14% / 22 % du traitement indiciaire brut annuel	14% / 22 % du traitement indiciaire brut mensuel

Textes de référence :

- [Décret n°90-966 du 29 octobre 1990](#) portant création d'une indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques et l'[arrêté du 2 avril 2002](#) fixant le taux de l'indemnité de sujétions spéciales des personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques;
- [Décret n°93-526 du 26 mars 1993](#) portant création d'une prime de technicité forfaitaire en faveur de certains personnels des bibliothèques et l'[arrêté du 6 juillet 2000](#) fixant le taux annuel de la prime de technicité forfaitaire allouée aux bibliothécaires, aux bibliothécaires adjoints spécialisés et aux bibliothécaires adjoints ;
- [Décret n°98-40 du 13 janvier 1998](#) instituant une indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques et l'[arrêté du 6 juillet 2000](#) fixant les taux annuels de l'indemnité spéciale allouée aux

conservateurs des bibliothèques ;

- [Décret n°92-33 du 9 janvier 1992](#) fixant le taux de la prime de rendement allouée aux conservateurs généraux des bibliothèques.

La Prime de fonctions et de résultats (PFR)

Un décret Fonction publique n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 institue la PFR dans les services de l'Etat, un arrêté du même jour en fixe les montants de référence et une circulaire interministérielle du 14 avril 2009 explicite le dispositif. D'après ces textes, sa mise en œuvre n'est obligatoire que pour les corps de catégorie A des filières d'administration

générale, au plus tard le 1er janvier 2012. Elle a néanmoins vocation à s'appliquer, à terme, à l'ensemble des catégories de ces filières. Chaque ministre a la faculté, par arrêté, de l'étendre aux catégories B et C et de la mettre en œuvre avant janvier 2012.

Comment ça marche ?

La PFR est un régime indemnitaire qui comprend deux parts distinctes, cumulables entre elles et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence :

- **une part liée aux fonctions (F)**, modulable de 1 à 6 (mais de 0 à 3 pour les personnels logés par nécessité de service) prenant en compte la nature du poste occupé, chaque emploi devant désormais être faire l'objet d'une cotation ;

- **une part liée aux résultats individuels (R)**, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la «performance» et des «mérites» de l'agent, mesurés à partir du compte rendu de l'entretien professionnel.

A coefficient égal, les parts F et R représentent respectivement 60% et 40% du total. Ainsi, la variabilité cumulée des deux parts peut induire des **écarts de 1 à 10** entre les montants perçus par les agents d'un même grade.

La circulaire Fonction publique du 14 avril indique que les ministères ne sont pas obligés d'utiliser la totalité des espaces décrits ci-dessus (de 1 à 6 et de 0 à 6) et qu'en outre les coefficients utilisés peuvent être déterminés par nombre entier ou avec décimales.

Destinée à remplacer tous les régimes indemnitaires

La détermination des montants et leur notification

Un barème interministériel fixe pour les corps de catégorie A concernés les montants annuels individuels de référence (au coefficient 1) pour chacune des deux parts, ainsi qu'un plafond individuel $([F+R] \times 6)$.

Il est « préconisé » - mais pas imposé - de notifier par écrit à chaque agent la décision lui attribuant le montant des deux parts. Cette notification « pourrait,

généralistes existants, sa mise en place doit s'opérer «dans le maintien des équilibres financiers existants». Autrement dit, la taille du gâteau reste inchangée mais les parts individuelles pourront - et devront - être inégales. Il est en effet rappelé que «l'évaluation individuelle est au cœur de l'appréciation de la modulation indemnitaire, les deux exercices d'évaluation et de fixation des montants individuels devant être cohérents.»

Ceux qui voudraient nous faire croire que l'entretien d'évaluation n'est qu'un aimable échange dénué de tout enjeu concurrentiel devront revoir leur argumentaire.

En outre, la PFR remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. Emplois et fonctionnaires seront désormais tous « profilés », les premiers par leur cotation, les seconds par leur évaluation et l'affectation de tel agent sur tel poste ne pourra résulter que de la coïncidence entre les deux profils. Pour faire bonne mesure, l'appréciation de cette coïncidence ne sera plus soumise à l'avis de la CAP, mais relèvera du pouvoir discrétionnaire du chef de service d'accueil.

dans la mesure du possible », mentionner des informations sur la dispersion des montants attribués.

Il est néanmoins précisé que les attributions indemnitaires n'entrent pas dans le champ de l'obligation de motivation des actes administratifs. Il ne faut tout de même pas exagérer !...

Textes de référence :

- [Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008](#) relatif à la prime de fonctions et de résultats ;
- [Arrêté du 22 décembre 2008](#) fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats ;
- [Circulaire n° 2184 du 14 avril 2009](#) relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats.

GIPA : l'indemnité du troisième type

La GIPA "Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat" : de quoi s'agit-il ?

Chaque agent (y compris contractuel employé en continu) a bénéficié de cette garantie dès lors que son traitement indiciaire au 31 décembre 2007 a perdu du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation constatée depuis le 1er janvier 2004. Versée en une seule fois pour solde de tout compte, elle est égale à l'écart constaté entre l'évolution du traitement et celle de l'indice des prix sur la même période. Elle prend la forme d'une indemnité, ce qui ne manque pas de sel s'agissant d'un dispositif censé garantir le pouvoir d'achat du traitement indiciaire.

Sont concernés tous les fonctionnaires jusqu'à la hors échelle B et les non titulaires rémunérés par référence à une grille indiciaire.

Cette indemnité sera prise en compte au titre du régime additionnel de retraite, sans plafonnement. Son versement est intervenu au 2ème semestre 2008, l'opération devant être reconduite en 2009 (la garantie portant sur la période du 31/12/2004 au 31/12/2008) et en 2011 (pour la période du 31/12/2006 au 31/12/2010).

Aveu d'échec

Sur une période de 4 ans, rares sont les fonctionnaires n'ayant pas gravi un échelon, en dehors de ceux qui sont en fin de grade. Ce dispositif constitue l'aveu que ce gouvernement entend en finir avec le principe de la carrière. Désormais les avancements d'échelon, voire de grade, n'assureraient même plus le seul maintien du pouvoir

d'achat. En clair, cela signifie que désormais la montée des échelons, plus la GIPA, ne feraient que maintenir pendant toute la durée de la carrière le pouvoir d'achat indiciaire initialement acquis au moment de l'entrée dans le corps.

Seules la CFDT, la CGC et la CFTC ont signé l'accord concernant la GIPA.

Texte de référence : [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat

Pour une autre répartition des richesses

Sur fond de crise, la question du pouvoir d'achat apparaît au premier plan. Un rapport de l'OIT de fin 2008 constate que les inégalités se creusent partout dans le monde : l'OCDE constate quant à elle que la part des salaires dans la valeur ajoutée recule de 10 points en moyenne depuis 1976.

En France, depuis 1982, année de la désindexation des salaires par rapport aux prix, le pouvoir d'achat des salariés a reculé. Même une inflation réduite en 2009 ne compenserait pas la baisse du pouvoir d'achat. En effet, globalement la part de la masse salariale dans le PIB recule.

La crise du pouvoir d'achat est avant tout liée à la baisse de la part des salaires dans le revenu national : ils représentaient 75% de la valeur ajoutée en 1983. Ils se sont stabilisés depuis la fin des années 90 autour de 65%.

La relance de la consommation est nécessaire : parce que les fonctionnaires ont besoin de plus de pouvoir d'achat pour vivre moins mal ; de plus, l'augmentation du pouvoir d'achat apparaît de plus en plus comme le meilleur moyen de sauver l'économie de la récession. A l'inverse, le gouvernement présente les suppressions massives de postes dans la Fonction publique comme le moyen de rémunérer plus les fonctionnaires en

place.

Pourtant, les accords salariaux partiellement signés en 2008 par certaines organisations se contentent d'organiser de nouveaux reculs. Dans la Fonction publique, la masse salariale est gelée et les carrières individuelles ne résulteraient désormais que de la concurrence des fonctionnaires entre eux. Seuls des artifices de présentation permettent au gouvernement d'affirmer que le pouvoir d'achat des agents de l'Etat augmente. La progression indemnitaire moyenne dissimule des variations individuelles très importantes.

Le pouvoir d'achat des retraités s'amenuise. Les retraités pauvres seront demain encore plus nombreux qu'aujourd'hui.

A l'inverse, le SNASUB revendique un rattrapage du pouvoir d'achat perdu. C'est socialement juste, économiquement efficace pour relancer la consommation et donc la création de richesses et sauvegarder des emplois.

Par l'inflation ou par les impôts, les Etats voudront récupérer sur les salariés les fonds qu'ils ont engagés pour résorber la crise. Salariés du public et du privé doivent s'unir pour revendiquer un autre partage des richesses entre les revenus du capital et ceux du

travail.

Le pouvoir d'achat baisse

Tassement de la grille

A partir de l'étude des évolutions salariales médianes, l'effet de la carrière et, au sein de celle-ci de la promotion d'une catégorie à l'autre, est mis en évidence.

L'agent entré en catégorie A en 1983 perçoit en fin de carrière un salaire égal à 1,8 fois son salaire de départ en euros constants.

En catégorie B, le facteur multiplicateur est de 1,7 (1,8 pour ceux promus en catégorie A et 1,6 pour ceux restés en catégorie B).

En catégorie C, il est de 1,4 (1,38 sans promotion de catégorie et 1,79 pour ceux promus en catégorie B ou A).

30% des fonctionnaires ont perdu du pouvoir d'achat entre 2001 et 2005.

Le ministre a demandé à l'INSEE l'étude des gains salariaux individuels, intégrant l'avancement, les promotions de grade et de corps dans la progression du pouvoir d'achat.

En premier lieu, il faut souligner que cette étude est conduite sur les salaires bruts (indemnitaire compris). Comparer le revenu brut à l'inflation alors que dans la période un prélèvement supplémentaire est intervenu (création de la retraite additionnelle en 2005, prélèvement pouvant atteindre 1% du salaire brut) est peu rigoureux. Les effectifs des catégories ayant perdu du pouvoir d'achat ou ayant peu gagné sont donc minorés. Une correction permettrait de constater qu'environ 30% des fonctionnaires ont perdu du pouvoir d'achat entre 2001 et 2005.

Si l'on se limite à l'évolution du traitement indiciaire brut, ce sont 17% des agents qui ont perdu du pouvoir d'achat sans correction, sans doute 20% en tenant compte de l'augmentation des prélèvements.

Les catégories les plus concernées sont les personnels en fin de carrière (plus de promotion d'échelon, blocage des promotions de grade) et ceux de catégorie C (tassement de la grille : la promotion ne suffit pas à combattre l'inflation).

> Rien ne justifie que les générations les plus jeunes soient moins rémunérées que leurs aînées : recul de 20% en 25 ans (catégorie A) d'autant que sur la période considérée, le PIB s'est accru de 70%.

C'est pourtant le bilan qui se dégage des suivis de cohortes et de celui des entrants.

Quand les actifs maintiennent ou augmentent leur pouvoir d'achat par les promotions, cela signifie un effondrement de la grille.

> Pour les actifs, c'est le droit à la carrière qui est contesté.

Il convient donc de déjouer le piège de la garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat (GIPA) qui n'est qu'un accompagnement de la politique

d'affaiblissement de la valeur du point.

Pouvoir d'achat du point d'indice

A partir de l'indice des prix publié par l'INSEE, on constate que de 1981 à 2007, le point d'indice a perdu 17% de sa valeur en brut, et 24% en net.

Des bas salaires proches du SMIC

Dans le cadre de l'accord du 21 février 2008, signé par certaines organisations syndicales, un nouvel échelonnement indiciaire des grades et emplois de la catégorie C avait été acté.

L'accélération effective de l'inflation a conduit à avancer cette revalorisation qui a pris effet au 1er juillet 2008. Le Smic horaire brut est passé à 8,71 euros, soit 1321,02 euros pour 35 heures hebdomadaires (1037,53 euros net). Le Smic avait déjà été revalorisé par anticipation le 1er mai de 8,44 euros à 8,63 euros bruts de l'heure (+2,3%) en raison de la flambée des prix. Cela concerne environ 2,5 millions de personnes, dont 900 000 à temps partiel. Le traitement brut minimum de la fonction publique est ainsi porté à l'indice majoré 290, soit 1321 euros mensuels...

Deux points ont été ajoutés aux premier et deuxième échelons des échelles 3 et 4 ; et un point ajouté au 3ème échelon de l'échelle 3 et au premier échelon de l'échelle 5.

L'écrasement des carrières demeure et s'aggrave : l'amplitude de carrière est passée depuis le 1er janvier 1998 de 83 points en E2 et de 94 points en E3 à 65 points dans la nouvelle échelle issue de la fusion E2 et E3 ; en E4, de 103 points à 78 ; en E5, de 124 points à 100.

A cela s'ajoute bien sûr, comme pour l'ensemble des rémunérations, le décrochage du point d'indice par rapport à la hausse des prix : de 2000 à fin 2008, la perte de pouvoir d'achat de nos traitements a approché 10%.

Le budget d'un ménage salarié

Le logement avec le chauffage et l'éclairage représente en moyenne 15 % du budget d'un ménage mais 25% pour les familles les plus pauvres. Conséquence, les familles tendent à économiser sur des besoins essentiels et plus uniquement sur des aspects dits secondaires. On assiste de fait à un accroissement important des inégalités. Les ménages modestes consacrent désormais 10% de leurs revenus pour se soigner, contre 3% chez les plus riches. 14% de la population métropolitaine déclare avoir renoncé à des soins pour des raisons financières en 2006 (soins bucco-dentaires, lunettes et spécialistes...).