La dérive indemnitaire se confirme

Depuis les « accords » Aménagement du temps de travail de 2002, les gouvernement ont promis le relèvement des indemnités des personnels de l'Education nationale, moins bien traités que ceux d'autres ministères.

Un fondement malsain : gager les augmentations par les suppressions de postes.

La théorie actuelle (depuis la Révision Générale des Politiques Publiques) est de rendre la moitié des sommes économisées par les suppressions de postes en amélioration de carrière et revalorisation indemnitaire.

Evidemment ce marché de dupes ne fonctionne pas : la dévalorisation du point d'indice (10% de perte depuis 2000) représente plus de 12 milliards pour la Fonction publique d'État et « le retour des non remplacements s'établira à 475 millions en 2010 » (source : « rapport sur l'état de la Fonction publique et les rémunérations-budget 2010 »).

Les chiffres donnés par les documents annexes au budget 2010 sont éclairants :

Dans le tableau 6-4-5 SALAIRES MOYENS ANNUELS NETS PAR CATEGORIE DES AGENTS TITULAIRES A TEMPS COMPLET EN 2007, on apprend :

Catégorie	Traitement brut de base	Primes	Taux	Salaire net global après cotisations
Attachés et inspecteurs	31 520	13 455	43	38 722
Secrétaires administratifs et contrôleurs	22 970	6 756	29	25 425
Adjoint administratif échelle C >ou = 4	19 013	4 511	24	20 130

NDLR : il n'est repris ici que les catégories les plus proches de nos lecteurs en A, B et C à l'exclusion des militaires, enseignants, policiers, magistrats et personnels de direction

Dans le même temps , le ministère de l'enseignement supérieur a communiqué cette année (28 mai 2010) les taux moyens des IAT IFTS ou PPRS versés aux personnels dans les établissements d'enseignement supérieur en 2008.

Nous y trouvons, par filière :

ASU
Adjoint administratif : 1 752,46
SASU : 2 720,23
ADAENES : 4 372,69

Bibliothèques
Magasinier : 1 170,58
Assistant et bibliothécaire adjoint spécialisé : 1 760,00
Bibliothécaire : 2 488,92

ITRF
Adjoint technique de recherche et de formation : 1 728,18
Technicien : 2 387,47
Assistant ingénieur : 2 784,10
Ingénieur d'études : 3 683,56
Ingénieur de recherche : 6 049,47

La comparaison est éloquente : le régime indemnitaire de l'Éducation nationale est très en-dessous de la moyenne interministérielle évoquée plus haut, les sommes versées en **2008** sont très inférieures aux montants relevés par le ministère des finances en **2007**.

Les modalités de financement des revalorisations indemnitaires (suppressions de postes) augmentent les indemnités de tous les personnels en poste pendant que la baisse du point d'indice consacre des pertes du pouvoir d'achat.
Rappelons par exemple que la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat instaurée en 2008 pour 2009/2010/2011 exclut les indemnités des calculs de perte.

La PFR, nouvel instrument de division des personnels et d'individualisation des salaires

Avec la mise en place de la Prime de fonctions et de résultats (en 2009 pour les A administratifs – au 1er juin 2010 pour les B administratifs, en 2011 pour les catégories C) on s'achemine vers un nouveau système de rémunération permettant de multiplier les arbitraires.

La cotation des postes aboutit à une myriade de niveaux brisant toute référence collective et incluant une rémunération au mérite permettant tous les arbitraires possibles.

Il s'agit là d'aller le plus loin possible vers la mise en concurrence des personnels au détriment du fonctionnement du service public.

Les indicateurs de gestion retenus pour juger des responsabilités exercées ne peuvent s'apprécier de manière quantitative. La dérive est manifeste au ministère de l'Intérieur avec le nombre de « gardes à vue » comptabilisé par commissariat aboutissant à une inflation démentielle des gardes à vue !
Voir nos positions sur www.snasub.fr

Le SNASUB n'est pas indifférent à la gestion du système indemnitaire et défendra les systèmes les plus objectifs mais la dérive indemnitaire ne peut être que condamnée.

Le SNASUB a rappelé lors de son dernier congrès ses positions en matière indemnitaire :
- alignement sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués
- transparence des modalités d'attribution
- revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération.