

La grille indiciaire doit changer !

Baisse du pouvoir d'achat

Depuis 2010, notre pouvoir d'achat baisse régulièrement, chaque année. Et si, comme annoncé, le gel perdurait jusqu'en 2022, la baisse en douze ans se situerait entre 16% et 18% pour un fonctionnaire partant à la retraite. L'énoncé d'un tel pourcentage ne suffit pas toujours à prendre conscience de l'ampleur de la perte. Mais si on le chiffre en conséquence salariale concrète, l'ampleur de la baisse devient plus parlante : elle équivaut à deux mois de salaire ! Pour le dire autrement, c'est, pour un cadre A en fin de carrière, l'équivalent d'une perte que les différentes estimations chiffrent entre 500 et 800 euros mensuels !

A cela s'ajoute le constat que des rémunérations complémentaires, autrefois accessibles aux inspecteurs (coordination de stages, interventions en formation par exemple) ont quasiment disparu.

Il ne faut évidemment pas négliger, non plus, que même si des progrès ont été faits dans l'équipement matériel, nous devons constater que des collègues doivent encore parfois engager des dépenses personnelles pour assurer leur exercice professionnel.

Quant aux frais de déplacements, les modes de calcul excluant par proximité territoriale une partie des déplacements, la grande diversité de traitement des frais de parking et de péages d'autoroute ainsi que le forfait kilométrique encore trop souvent insuffisants, entraînent l'impossibilité pour des collègues d'obtenir le remboursement de la totalité des frais engagés dans le cadre de leur travail.

Un problème d'attractivité croissant

Le reclassement dans le corps des IEN conduit à des situations très inégales et dont l'évolution n'est pas totalement prévisible du fait de la fixation trisannuelle des taux de promotion à la hors classe ou à l'échelon spécial. La revalorisation des grilles des corps viviers a augmenté le risque que le choix de devenir IEN soit défavorable tant sur le plan du salaire que des futures pensions. Pour un professeur de classe exceptionnelle, la perte peut être de plusieurs centaines d'euros mensuels sans aucun

espoir d'atteindre un jour la hors classe. C'est évidemment dissuasif et l'administration commence à constater des effets néfastes sur l'attractivité du métier !

Indice et indemnité

Nous savons comment l'indemnité est parfois brandie pour justifier l'immobilité des grilles indiciaires, au prétexte qu'elle contribue à maintenir le pouvoir d'achat. En réalité, plusieurs raisons nous amènent à défendre une augmentation indiciaire et non pas à nous contenter d'augmentations indemnitaires.

Tout d'abord du fait de la faible intégration des indemnités dans le calcul de la pension, même si désormais, il existe un régime additionnel à la Fonction publique sur les primes (RAFP), qui vient en complément du régime des pensions.

Ensuite parce que de plus en plus fréquemment l'attribution des indemnités s'avère profondément inégalitaire. La part variable dont le SNPI-FSU avait vivement critiqué « l'attribution au mérite » s'avère désormais pouvoir être distribuée de manière totalement discrétionnaire, sans aucune transparence et quelquefois d'évidence sans réelle logique. La récente attribution de la prime COVID a confirmé cette nature discrétionnaire de l'attribution des indemnités et ses conséquences inégalitaires et injustes. Nous craignons que la récente demande de la DGRH d'une augmentation de la part variable pouvant atteindre, dans les limites du plafond réglementaire, une augmentation de 100€ puisse être à nouveau l'occasion de constater des injustices similaires.

Les revendications du SNPI-FSU seront donc clairement d'exiger que l'essentiel de la revalorisation de la rémunération se fasse par la grille indiciaire. En outre, devra être obtenue une unification indemnitaire « tirée vers le haut ».

Nous demanderons la fin de la part variable et, à défaut de l'obtenir, la transparence des attributions et leur inscription dans une évaluation objective, critériée et donnant lieu à des écrits avec motivation précise des décisions.