

### Le salaire du labeur

### Edito

Ce qui nous intéresse d'abord dans notre fiche de paye, c'est le NET A PAYER, c'est-à-dire, ce qui arrive directement sur notre compte en banque, en échange de notre travail. Le net à payer, c'est d'ailleurs souvent à cela que l'on résume notre salaire, c'est ce qu'on va répondre à la question « combien tu gagnes ? »

Le reste, on s'en fout un peu, on a vaguement le sentiment que ce sont des sous qu'on nous retire, des charges. C'est en réalité exactement le contraire. Regardons un peu cette fiche de paye en détail, on y voit deux catégories.

-Les cotisations salariales sont versées à des organismes qui se chargeront de les reverser aux salariés pour répondre à leur besoin de santé (remboursements, prises en charge...) ou de retraite.  
-Les cotisations patronales sont versées à des organismes (parfois les mêmes) pour également être reversées aux salariés pour répondre à leur besoin de protection sociale (allocations familiales, accidents du travail).

Les cotisations salariales **COMME** les cotisations patronales **FONT PARTIE DE NOTRE SALAIRE**, de notre revenu. Ce ne sont pas des sommes qui viennent amputer notre pouvoir d'achat, mais au contraire, qui l'augmentent. Pour chaque baisse de cotisation « maladie », c'est notre « net à payer » qui devra financer un médicament déremboursé, ou une « participation forfaitaire non remboursable ».

### La peur du salaire

Augmenter les salaires dans la fonction publique, c'est pas vraiment que ça coûte cher, c'est surtout que toute augmentation salariale fout la frousse au patronat et à ses larbins de l'Elysée et de Matignon. Cette peur est largement perceptible dans le pacte Euro-plus signé en 2011 par les dirigeants des pays membres de la zone Euro (dont la France) :

*-« veiller à ce que les accords salariaux dans le secteur public viennent soutenir les efforts de compétitivité consentis dans le secteur privé (en gardant à l'esprit que l'évolution des salaires dans le secteur public constitue un signal important) ».*

**Sortir de la crise, cela signifie mettre en place une articulation salaires/cotisation/fiscalité qui remette l'économie au service de la population. Cela passe par une augmentation générale des salaires !**

*Ce n'est pas que ce qui est viré à la fin de chaque mois sur votre compte bancaire (ce qui correspond au salaire net) mais ça inclut également les cotisations sociales (parts salariales et parts patronales). Cette partie est versée dans un « pot commun » conçu pour satisfaire les besoins de tous en raison de la maladie, de la maternité, des charges familiales, du chômage, de l'invalidité, de la retraite ; c'est un salaire indirect appelé aussi salaire socialisé, il représente environ 40 % du salaire. La cotisation n'est pas un prélèvement, une charge, un impôt, une taxe, une épargne, une assurance, un placement pour le futur, c'est du salaire, c'est notre salaire !*

Hors depuis 2010, non seulement ce salaire n'augmente pas en raison du gel du point d'indice mais même il baisse car les exonérations de cotisations sociales le touche directement. Cela conduit bien évidemment à une sacrée perte de pouvoir d'achat.

Depuis 4 ans, les agents de l'Inrap perdent tous les mois, du fait de l'inflation, entre 78 € (cat. 2 début de carrière) et 211 € (cat. 5, fin de carrière) sur leur salaire brut, soit, pour une année complète, entre 935 € et 2 534 €. Si l'on prend comme référence l'année 2000, ces pertes sont de 218 € et 590 € par mois, soit 2 612 € et 7 080 € par an.

Ces sommes paraissent astronomiques et suscitent probablement chez vous un certain scepticisme. Elles sont pourtant le résultat de calculs assez simples, par ailleurs aisément vérifiables, dont les principaux éléments sont rappelés ci-dessous.

### La valeur du point

Rappelons d'abord que la valeur du point sert de référence pour payer 95 % des agents des 3 versants de la Fonction publique et 90 % des rémunérations servies. C'est cette valeur du point qui détermine le montant des salaires à l'Inrap comme dans toute la Fonction publique.



### Comment calculer le montant de son salaire ?

Sur votre fiche de paye s'affichent deux indices, l'indice brut et l'indice majoré. Il suffit de prendre la valeur de l'indice majoré et de le multiplier par la valeur du point (valeur du point annuel divisé par 12 = 55,5635€/12 = 4,6302€). Le résultat qui s'affiche correspond à la valeur de votre traitement de base (1<sup>ère</sup> ligne sur la fiche de paye), qui est votre traitement brut, avant les différents prélèvements.

### Comment calculer les cotisations sociales ?

Sans entrer dans le détail, chaque ligne de notre fiche de paie correspond à une cotisation. A chaque cotisation correspondent une « assiette » et un « taux ». L'assiette c'est la partie du salaire auquel on appliquera le taux. C'est la colonne « base » sur la fiche de paie de l'Inrap. Le taux c'est le pourcentage appliqué au montant de « base » qui sert à calculer la cotisation.

### Exemple :

Pour un agent de l'Inrap au quatrième échelon de la catégorie 3 (indice majoré 443) dont le traitement de base (salaire brut) est de 2051€ (443 x 55,5635/12), la cotisation pour les Allocations familiales dont l'assiette est la totalité du traitement de base (donc 2051€) et le taux 5,25% (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014) sera de 2051€ x 5,25/100=107,68€.

### Quelques exemples de pertes de salaire (salaires bruts, chiffres arrondis) :

#### Calculs par rapport à 2010 (valeur du point si elle avait suivi l'inflation : 4,87€) :

Catégorie	Echelon	Indice majoré	Salaire actuel	Salaire théorique	Perte mensuelle	Perte annuelle
2	6	397	1838€	1933€	95€	1143€
3	4	443	2051€	2157€	106€	1276€
4	8	564	2611€	2747€	135€	1624€
5	7	612	2834€	2980€	147€	1763€

#### Calculs par rapport à 2000 (valeur du point si elle avait suivi l'inflation : 5,30€) :

Catégorie	Echelon	Indice majoré	Salaire actuel	Salaire théorique	Perte mensuelle	Perte annuelle
2	6	397	1838€	2104€	266€	3192€
3	4	443	2051€	2348€	297€	3562€
4	8	564	2611€	2989€	378€	4535€
5	7	612	2834€	3244€	410€	4920€

## La désindexation

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1984 a été mise en place la politique salariale dite de « désindexation » dans la Fonction publique. Autrement dit, les réévaluations de la valeur du point ne sont plus censées suivre l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) calculé par l'INSEE.

## Où en est-on aujourd'hui ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1984, la valeur du point a perdu 29 % par rapport à l'Indice des Prix à la Consommation. Au mois de mars 2014, la valeur du point est de 4,63 euros. Elle est bloquée depuis 2010 et, selon les récentes déclarations du Premier Ministre, elle ne devrait pas augmenter jusqu'en 2017. Si elle avait suivi l'inflation depuis 2010, elle devrait être de 4,87 et, si elle avait suivi l'inflation depuis 2000, elle devrait être de 5,30 euros.

Combien perdez-vous d'argent tous les mois du fait de la désindexation et du gel du point ?

C'est facile : il suffit de recalculer votre salaire, avec la valeur du point telle qu'elle devrait être si elle avait suivi l'inflation, puis de faire la différence avec votre salaire actuel (voir tableau page 2).

## La grille salariale

La grille salariale de l'Inrap date maintenant de 12 ans et n'a jamais été revalorisée. Ainsi le premier échelon de la catégorie 1 se situe-t-il en dessous du SMIC, les 2 premiers échelons de la catégorie 2 sont à moins de 10% au-dessus du SMIC. Le temps passé dans une catégorie est bien inférieur au temps d'une carrière (entre 24 et 30 ans) et, sans promotion, l'agent stagnera au dernier échelon de sa catégorie pendant des années. De même le régime indemnitaire actuel est basé sur un décret de 2004, sorti sans aucune négociation avec les organisations syndicales, et mériterait de sérieuses corrections.

## La GIPA ou ...

En 2008, le gouvernement Fillon met en place la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat), pour, selon lui, compenser la perte de pouvoir d'achat consécutive à une évolution du point d'indice inférieure à l'inflation. Cette indemnité, versée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de la fonction publique, est calculée sur la comparaison établie entre le traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans ( du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013 pour l'année 2014) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) sur la même période. Si le TIB perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versé à l'agent.

## ... l'arnaque

On voit tout de suite où le bat blesse ; les outils de mesure sont tendancieux et dangereux car ils reposent sur la même logique : faire rentrer dans l'estimation de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires, les mesures catégorielles, les effets de carrière, etc.

Cette présentation signifie en fait que le gouvernement remet en cause le droit à la carrière des agents car la progression de carrière n'a pas pour objet de compenser l'augmentation des prix mais sert bien à rémunérer l'amélioration de la compétence des agents tout au long de leur vie professionnelle.

## Femmes-Hommes, l'égalité des salaires ce n'est pas encore ça

Même si on est en-deçà de la moyenne nationale (27% d'écart en 2014), il n'en reste pas moins que les femmes touchent moins que les hommes à l'Inrap. Et cela s'accroît au fur et mesure que l'on avance dans les catégories pour atteindre l'écart le plus élevé chez les hors catégories (plus de 10%). Les temps partiels et les écarts cumulés sur la carrière restent les principales causes de ces écarts pour les catégories 2 à 5 mais on peut s'interroger sur un tel écart chez les « hors filière et catégorie » (voir tableau ci-dessous).



Tableau des traitements moyens Femme et Homme par catégorie à l'Inrap

	Cat 2		Cat 3		Cat 4		Cat 5		HFC	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Traitement indiciaire moyen	418	437	512	509	580	590	681	715	879	979
Traitement mensuel moyen en €	1936	2022	2371	2356	2684	2732	3154	3308	4069	4535
Ecart	-4,45%		1,09%		-1,78%		-4,88%		-11,45%	

Source bilan social Inrap 2013



# La CGT revendique :

## Dans la fonction publique :

- ▶ **La fin du gel du point d'indice** et une revalorisation de sa valeur.
- ▶ **Une augmentation régulière** des salaires, automatique, au minimum annuelle, après négociation avec les organisations syndicales, en rapport avec le coût réel de la vie d'une part et fondée sur l'ancienneté d'autre part ;
- ▶ Des mesures fortes pour **l'égalité salariale** entre les femmes et les hommes.
- ▶ **La refonte de la grille indiciaire** pour une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications en attachant une attention toute particulière à résorber le phénomène de stagnation des rémunérations qui porte préjudice aux personnels bloqués dans le dernier échelon de leur catégorie et dans le cadre des revendications de l'UGFF-CGT (CGT Fonction publique) :
  - une **amplitude de 1 à 2** entre le premier et le dernier indice majoré de la grille salariale de chaque catégorie
  - une **amplitude de 1 à 6** de la grille salariale pour l'ensemble de la carrière (entre le premier indice majoré de la catégorie 1 et le dernier indice majoré de la catégorie 5).

Par ailleurs, la CGT combat les politiques menées qui visent à augmenter la part variable des salaires sous formes de diverses primes de gratifications qui individualisent la rémunération et la soumettent à l'arbitraire. Elle revendique **l'intégration** d'une large partie des primes dans le traitement indiciaire.

\*\*\*\*\*

**La CGT a lancé à l'automne 2013 le débat sur le coût du capital et engagé des campagnes revendicatives sur les lieux de travail : pour l'emploi, les salaires, les conditions et l'organisation du travail, la protection sociale, l'industrie, les services publics...**

<http://www.cgt.fr/-Mon-salaire-pour-vivre-c-est-.html>

## Augmenter les salaires :

C'est **possible** !  
C'est **nécessaire** !!  
C'est **urgent** !!!



## A l'Inrap :

- ▶ **La titularisation des agents de l'Inrap** sur la base du volontariat, sans perte de salaire. L'Inrap ne rentre pas dans le cadre de la loi « Sauvadet » en raison de son statut dérogatoire par la loi, il faut donc obtenir la levée de cette dérogation au préalable, ce qui a été demandé au Ministère de la Culture.
- ▶ **Une indemnité « grand déplacement »** dès le premier jour de la mission passée hors de la résidence familiale.
- ▶ La mise (enfin) en place de **l'indemnité "salissure"**
- ▶ **La réévaluation** de l'indemnité de résidence.
- ▶ **La revalorisation des défraiements** (panier-repas, indemnité kilométrique, nuitée) et dans l'immédiat une délibération du CA qui porte le remboursement forfaitaire des nuitées au plafond autorisé.
- ▶ **L'attribution des indemnités forfaitaires** de repas doit être étendue à toute les situations de travail hors des locaux Inrap correspondants aux résidences administratives.
- ▶ **Le maintien d'une indemnité** pour compensation de fonction relevant d'une catégorie supérieure.



**Bulletin d'adhésion au SGPA CGT- Culture**

Août 2014

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Région : .....

Tel : ..... Email : ..... INRAP SRA Autre : .....

A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS - email : [sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr](mailto:sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr)

Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr>