

Ami RP

LA REFONTE DE LA GRILLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Réflexions sur la méthode à suivre

et les objectifs prioritaires à atteindre

Vous trouverez ci-joint une étude sur la refonte de la grille, dont il a été fait état à la Commission corporative de notre dernière réunion de majorité.

Ce document est un document de réflexion. Nous l'envoyons en un seul exemplaire au responsable majoritaire du département. A charge pour lui de le transmettre au camarade chargé des questions corporatives.

En cas de nécessité nous pourrions fournir, sur demande, un exemplaire supplémentaire.

Nous pouvons également vous fournir, en nombre limité, l'étude d'Henri AIGUEPERSE mentionnée page 4 si vous ne la possédez pas dans vos archives.

Et SURTOUT : nous attendons vos contributions, vos réflexions, même sur un point de détail.

Bon courage et bien cordialement.

Claude VIEIRA

François MALCOURANT

. Un objectif prioritaire...

La bataille corporative des trois congrès précédents a été centrée sur les accords salariaux. Le Congrès de 1978 se présente à cet égard de manière particulière : un accord a été signé en 1976, dans la ligne des précédents ; en 1977 il n'y en aura vraisemblablement pas. Dans le débat qui nous oppose, sur ce thème, à la minorité, le rapport d'activité apportera à la fois l'épreuve et la contre-épreuve. Nous ne manquerons pas de choses intéressantes à dire, et la minorité aura du mal cette fois à affirmer, comme elle l'a fait les années précédentes que, signature ou pas, le Gouvernement accorderait de toute manière la même chose aux fonctionnaires...

Mais, dans une certaine mesure, ce débat pour intéressant qu'il soit, appartiendra, à NANTES, au passé. En dehors d'une certaine routine des revendications corporatives traditionnelles, ce qui risque de marquer cette année le débat corporatif, c'est l'approfondissement, par le Congrès, de la revendication d'une refonte globale de la grille de la Fonction Publique.

Certes la revendication figure depuis un certain temps déjà dans nos motions. Ce fut pendant un certain temps un objectif à moyen terme. C'est devenu aujourd'hui un objectif à court terme.

Après les mesures obtenues en 1975 et 1976 sur les plus basses rémunérations, après le blocage caractéristique ressenti pour le relèvement des fins de carrière de la catégorie A, chacun est bien convaincu qu'il ne reste plus aucune marge, et qu'aucune amélioration n'est possible sans une refonte de la grille.

Aussi toutes les fédérations, sans exception, ont mis cette revendication au premier rang; et elle a figuré sans problème dans la plate forme commune du 14 janvier 1976. Il est à noter d'ailleurs que cette revendication des fonctionnaires rejoint la revendication plus générale de l'ensemble des travailleurs, d'une remise en ordre des grilles de rémunération.

Sans méconnaître les difficultés de l'entreprise et les obstacles à vaincre, on peut dire aujourd'hui que la refonte de la grille de la Fonction Publique est à l'ordre du jour. C'est désormais, pour la F.E.N., comme pour l'ensemble des fédérations de fonctionnaires, un objectif prioritaire.

. ... dont il faut préciser le contenu.

Mais, cela dit, les difficultés commencent. Car si chacun veut bien refondre la grille, il n'est pas du tout certain que tout le monde mette les mêmes choses dans la revendication ainsi formulée. Cela est vrai entre les Fédérations ; cela est vrai à l'intérieur de la F.E.N.

Avec la C.G.T., dont nous ne connaissons pas les objectifs précis en la matière, nous nous sommes opposés sur la revendication d'un acompte immédiat uniforme (300 F à l'époque) à valoir sur la remise en ordre des rémunérations. Nous ne pouvions être d'accord avec cette formulation qui sous entend qu'une refonte de la grille se traduira nécessairement pour tout fonctionnaire par un relèvement substantiel de son traitement, quels que soient sa position hiérarchique et son indice actuels. C'est loin d'être évident, et il est encore moins évident que ce relèvement doive être uniforme. Car autant vaudrait alors procéder par relèvement du traitement de base - opération simple - sans toucher à l'édifice branlant de la hiérarchie indiciaire.

Surtout si l'on imagine le relèvement comme strictement hiérarchisée. Nos camarades du S.N.E.S. ont publié dans l'US n° 11 du 24 novembre 1976, une étude intéressante -intéressante, car elle montre bien l'état d'esprit de ses rédacteurs (1)- à laquelle nous aurons l'occasion de nous référer. Nous n'étonnerons personne en disant que sur un certain nombre de points cette étude prend le contre pied de la direction où nous souhaitons aller.

L'étude du S.N.E.S. se termine par un tableau chiffré, où, cumulant la revalorisation de la fonction enseignante, le relèvement des débuts de carrière et les conséquences d'un relèvement du traitement minimum, le S.N.E.S. fait connaître quelques éléments de "sa" grille.

On y lit par exemple que le relèvement du traitement minimum de 1790 F (barème d'octobre 1976) à 2 400 F, soit (=+ 610 F) a pour le S.N.E.S. les conséquences suivantes :

(:		:)
(L'instituteur,	1 ^{er} échelon :	passé de 2 510 F à 3 792 F	:	soit + 1 282 F)
(11 ^e échelon :	" de 4 080 F à 5 880 F	:	soit + 1 800 F)
(:		:)
(Le PEGC,	1 ^{er} échelon :	passé de 2 700 F à 4 233 F	:	soit + 1 533 F)
(11 ^e échelon :	" de 4 660 F à 6 768 F	:	soit + 2 108 F)
(:		:)
(Le Certifié,	1 ^{er} échelon :	passé de 2 980 F à 5 442 F	:	soit + 2 462 F)
(11 ^e échelon :	" de 5 890 F à 8 688 F	:	soit + 2 798 F)
(:		:)
(L'agrégé,	1 ^{er} échelon :	passé de 3 470 F à 6 872 F	:	soit + 3 402 F)
(11 ^e échelon :	" de 7 420 F à 11 016 F	:	soit + 3 596 F)
(:		:)

(1) Il est vrai que ce texte est antérieur au récent débat sur l'éventail des rémunérations et que la C.G.T. et le P.C. avaient alors des positions nettement plus "hiérarchistes" que celles qu'ils affichent aujourd'hui.

Vous avez bien lu : pour faire progresser le malheureux au bas de l'échelle de 610 F, il faut donner 3 596 F au sommet. L'augmentation perçue par le second équivaut à 1 fois et demie le salaire du premier !

C'est plus qu'une hiérarchisation puisque le rapport passe de 4,14 à 4,59.

Quel bel exemple de progrès social et de réduction des inégalités !

Inutile de dire qu'il y a peu de chances que la F.E.N. adopte une telle philosophie !

Mais on voit par cet exemple entre bien d'autres combien il est nécessaire que notre Congrès précise mieux le contenu de la revendication d'une refonte de la grille de la Fonction Publique.

. Sur la méthode

Ici il convient de préciser un point de méthode. Beaucoup d'études sur la grille - et celle du S.N.E.S. n'échappe pas à la règle - partent de la grille indiciaire de 1948 pour déterminer les distorsions survenues et en déduire les corrections à apporter.

Certes il n'est pas inintéressant d'avoir à l'esprit l'histoire de la grille de 1948, et les difficultés mêmes rencontrées dans l'application des règles établies en 1948 constituent en elles mêmes une leçon si l'on veut éviter que l'histoire se répète. On relira avec intérêt sur ces questions l'étude d'Henri AIGUEPERSE, sur le Mode de rémunération des fonctionnaires, publiée en deux parties dans les livraisons du CRES d'avril 1975 (n° 17) et de mai 1975 (n° 18).

Mais faut-il pour autant faire de la grille de 1948 un espèce de Paradis perdu qu'il s'agirait de retrouver à tout prix. D'abord la grille de 1948 n'était pas forcément parfaite. Elle reflétait, comme toute grille de rémunérations, un certain état de la société, dans une situation économique donnée. Si certaines règles définies en 1948 n'ont pas pu être appliquées c'est parce qu'elle se sont heurtées soit à des réalités économiques (difficultés de recrutement de fonctionnaires de catégorie A dans les années 50) soit à des nécessités sociales (relèvement prioritaire des basses rémunérations) soit à des évolutions souhaitables : le régime de l'impôt progressif sur le revenu, avec détermination de parts en fonction des charges familiales, ne permet plus l'établissement d'une hiérarchie nette. Qui songerait pour autant à revenir à l'impôt cédulaire ?

Enfin on ne saurait tout à fait oublier qu'une bonne partie des modifications apportées depuis 30 ans à la grille de la Fonction Publique, l'a été sous la pression des organisations syndicales...

- Voici un type de raisonnement que nous récusons absolument :

L'indice actuel de fin de carrière du certifié correspond à l'indice net de 1948 : 550. Ce qui signifie qu'à l'époque ce certifié aurait disposé du 5 fois 1/2 le revenu net correspondant à la plus faible rémunération.

Ce dernier est aujourd'hui de 20.184 F (indice 187) celui du certifié, calculé bien entendu, car on ne peut pas faire autrement, sur le barème du célibataire, est de 56.859 F.

("Si l'on considère, écrit le S.N.E.S. ces 20 184 F)
() comme le véritable traitement net de base, afférent
(à l'indice net 100 de 1976, le traitement net du)
(certifié 11 ème échelon équivaut donc à l'indice)
(net actuel)

$$\left(\begin{array}{r} 56.859 \text{ F} \\ \hline 20.184 \text{ F} \end{array} \times 100 = 282 \right)$$

() La perte de 1948 à 1976 est donc de 550 - 282 = 268
(points d'indice net, soit en valeur relative de)

$$\left(\begin{array}{r} 268 \\ \hline 550 \end{array} \times 100 = 49 \% \right)$$

Ainsi donc il existerait à tout jamais une espèce de droit divin du certifié à disposer d'un revenu net 5 fois et demi supérieur à celui de l'agent de service qui balaye sa classe ! Rien ne se serait passé en trente ans ni dans l'évolution des besoins, ni dans celle de la hiérarchie sociale.

Et quels que soient les régimes fiscaux passés, présents ou à venir le rapport entre les revenus nets de deux catégories de fonctionnaires devrait être intangible.

Quelle belle conception du progrès social !

Tout cela d'ailleurs contredit (p.28 et 29) par l'affirmation que la hiérarchie n'est pas immuable, les critères invoqués étant, il est vrai plus techniques que sociaux...

. Fixer les grands objectifs prioritaires.

Nous nous référerons donc assez peu dans les pages qui vont suivre à la grille de 1948. Notre propos d'ailleurs n'est pas de présenter les éléments d'une nouvelle grille. Nous n'en avons pas les moyens et ce ne serait pas sérieux.

Chacun parmi les responsables des organisations de fonctionnaires est bien conscient qu'il faudra de longues études préalables. Et le lecteur ne trouvera pas ici, comme dans l'étude du S.N.E.S., sorti magiquement du chapeau de l'artiste, le montant de son futur salaire.

Plus modestement, ce que nous souhaitons c'est ouvrir la réflexion sur la méthode à suivre et sur un certain nombre d'objectifs à atteindre, afin que notre Congrès puisse préciser dans toute la mesure du possible les directions de recherches qui seront les nôtres dans les discussions qu'il faudra bien avoir tant avec nos partenaires syndicaux qu'avec le Gouvernement.

Appeler l'attention sur les écueils à éviter, fixer les grandes orientations est chose nécessaire. S'enfermer dans un carcan prématuré conduirait droit à l'échec.

Lorsque la discussion s'ouvrira, ce sera le rôle normal de la Commission Administrative que de préciser au fur et à mesure le mandat des négociations fédérales.

Nous réfléchirons donc successivement aux questions suivantes :

- (1 - La détermination du point 100
-)
- (2 - Le point 100 et le SMIC
-)
- (3 - Le sommet de la grille et l'éventail hiérarchique
-)
- (4 - Hiérarchie brute ou hiérarchie nette ? Le rôle de
-) la fiscalité.
- (
-) 5 - La hiérarchie interne des corps et des grades
- [
-) 6 - Une opération vérité difficile mais nécessaire :
- (les rémunérations annexes
-)
- (7 - Le reclassement des grandes catégories
-)
- (8 - Les parités
-)
- (9 - La revalorisation de la fonction enseignante
-)
- (10 - La revalorisation de la fonction publique
-)
- (11 - L'évolution de la grille.

(1) LA DETERMINATION DU POINT 100)

La première question qui se pose est de toute évidence la détermination du point 100.

Toutes les fédérations de fonctionnaires sont d'accord -c'est peut être le seul point sur lequel elles soient totalement d'accord, mais c'est important- pour dire que le point 100 doit correspondre au plus petit salaire réellement versé dans la Fonction Publique, c'est-à-dire que le point 100 doit être l'indice de départ de la catégorie hiérarchiquement la plus basse. Il doit également servir de référence pour la détermination du minimum des pensions de retraites.

La situation actuelle, où, à côté d'un point 100 théorique, l'indice de départ réel d'un actif est l'indice 187 (majoré d'une indemnité de 75 F), tandis que le minimum des pensions est calculé sur l'indice 173, et que d'autres références sont calculées sur l'indice 143, est profondément malsaine. Elle fausse toute la construction hiérarchique. Elle doit être corrigée. (1)

La détermination de ce point 100 nouveau, c'est-à-dire du salaire minimum de la Fonction publique sera nécessairement l'objet d'une discussion sérieuse.

Il est à noter que cette discussion pourra se faire à partir d'une estimation en francs.

Autant nous avons affirmé qu'une revendication exprimée en francs n'avait aucun sens dans une négociation salariale - qui se situe nécessairement dans le cadre du système de rémunération actuellement en vigueur - si l'on ne précisait en même temps les moyens techniques d'aboutir au chiffre revendiqué, autant il est légitime dans la fixation d'un point 100 nouveau de se référer à un chiffre concret, traduisant ce que l'on peut estimer, au moment de sa fixation, comme la rémunération décente que réclament toutes nos motions.

Est-il pour autant nécessaire de fixer à l'avance, dans un texte de Congrès, un chiffre dont le caractère est essentiellement révisable ?

Nous ne le pensons pas. D'autant que ce chiffre doit en tout état de cause, tenir compte de ce qui sera fait pour le SMIC, tant il est vrai que le sort de la Fonction publique est solidaire de celui de l'ensemble des travailleurs.

(1) On a parfois évoqué dans certains milieux de la Fonction publique l'hypothèse d'une révision purement mécanique de la grille qui restituerait bien au point 100 sa fonction de point départ de la grille, l'indice nouveau étant calculé en divisant le traitement actuel du fonctionnaire (multiplié par 100) par le traitement minimum réel. Les organisations syndicales ne sauraient évidemment se satisfaire d'une telle conception purement formelle d'une réforme de la grille.

(2) LE POINT 100 ET LE SMIC)

Cela nous amène tout naturellement à réfléchir sur les rapports possibles entre le point 100 et le SMIC.

Il est évident que le SMIC représente un plancher absolu, en deça duquel l'Etat violerait pour la rémunération de ses personnels, les règles qu'il impose au secteur privé. Une telle situation, qui s'est parfois produite dans le passé, serait évidemment intolérable.

Mais doit-on pour autant revendiquer un salaire minimum dans la Fonction publique, sensiblement supérieur au SMIC ? Par exemple fixé à 120 % du SMIC selon l'interpolation que l'on a fait d'une vieille règle jamais appliquée ?

Certes dans la période actuelle où le SMIC est scandaleusement faible, il était bien normal de revendiquer un salaire minimum plus élevé que le SMIC au delà même des 120 % (1)

En irait-il de même, si, comme le réclament les Syndicats et les partis de gauche, le SMIC est porté à un taux raisonnable ? On peut se le demander. D'autant plus que le salaire minimum dans la Fonction publique est un salaire de début, qui sera vite dépassé par le jeu des proportions d'échelon, ce qui n'est malheureusement pas le cas de la majorité des travailleurs du secteur privé payés au SMIC, dont certains restent à ce niveau pendant toute leur vie professionnelle.

Quoi qu'il en soit, toute indexation du salaire minimum sur le SMIC, qu'il s'agisse d'une identité de niveau, ou de l'application d'une fraction type 120 %, pose des problèmes qu'il n'est pas possible d'éviter (cf 11 : l'évolution de la grille).

(Car il n'est pas possible de revendiquer à la fois cette)
) indexation, pourtant nécessaire, et le maintien, quoi qu'il)
(arrive de la proportionnalité des rémunérations. Car ce)
) serait alors revendiquer, par voie de conséquence l'indexa-)
(tion des plus hauts salaires de la fonction publique)
) sur le SMIC. Ce qui reviendrait à nier la nécessité d'une)
(évolution prioritaire des rémunérations les plus faibles.)

Ecrire comme le fait le S.N.E.S. : "Il n'y a rien d'exagéré à revendiquer que le fonctionnaire le moins bien payé, classé à l'indice 100 au moment de l'embauche, soit rétribué à 120 % du SMIC ou davantage, sans que cela constitue une indexation stricte des traitements des fonctionnaires sur le SMIC" (p 28) tout en réclamant de "maintenir la proportionnalité des traitements dans leur entier à l'indice" (p 27) revient à escamoter le problème.

(1) A la date du 1er juillet 1977 le SMIC pour un salaire mensuel correspondant à 42 H 30 est de 1 694,82 F, tandis que le salaire brut afférent à l'indice 187 est de 2 065,75 F en zone 3 et de 2 142,45 F à Paris, soit respectivement 121,8 et 126,4 % du SMIC.

(3) LE SOMMET DE LA GRILLE)
(ET L'EVENTAIL HIERARCHIQUE)
()

La notion de salaire minimum est une notion claire : des milliers de fonctionnaires sont aujourd'hui rémunérés sur la base de l'indice 187, sans aucune prime ou indemnité particulière. Le salaire minimum correspond à une réalité concrète, facilement accessible, et valable pour un nombre significatif de personnes. Il n'en va pas de même de la détermination du sommet de la grille. D'où l'ambiguïté de toutes les prises de position sur l'éventail hiérarchique dans la Fonction publique.

Quelle référence prendre en effet pour le sommet de la grille ? Le traitement indiciaire le plus élevé, en l'occurrence celui du vice-président du Conseil d'Etat ? Ou bien le traitement réel du fonctionnaire le mieux payé qui pourrait bien être, à supposer qu'on le connaisse, celui d'un Trésorier Payeur général (on cite parfois le TPG de Nouvelle Calédonie) quand on sait que ces hauts fonctionnaires touchent une prime proportionnelle aux produits financiers des sommes qui transitent par leur caisse !

Il est à noter que, dans les deux cas, on opposera à la rémunération perçue par des milliers d'agents, la rémunération d'un unique fonctionnaire, ce qui fausse déjà le débat.

- les échelles lettres

Tout cela pose le problème de l'intégration des échelles lettres dans la grille. Aucune organisation syndicale n'envisage de s'en tenir à l'actuelle grille chiffrée (ex point 1000 brut). Mais doit-on intégrer la totalité des échelles lettres, ou laisser hors de la grille, comme c'était déjà le cas en 1948 quelques rémunérations élevées touchant un très petit nombre de hauts fonctionnaires ?

Cela peut d'ailleurs nous amener à une réflexion sur la notion même de fonctionnaire. N'y a-t-il pas pour certains emplois confusion entre la hiérarchie administrative et le pouvoir politique ? Un recteur, un préfet, sont-ils encore des fonctionnaires, avec toutes les garanties que cela comporte, ou des représentants du pouvoir politique, avec tous les risques inhérents à de telles fonctions ? Si nous récusons le système des dépouilles, à l'américaine, pour l'ensemble de l'administration, n'est-il pas légitime pour les quelques centaines de hauts fonctionnaires qui exercent en fait un pouvoir politique ? Le décret (1) fixant les emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement -et par voie de conséquence la retrait de leurs fonctions- ne pourrait-il fournir un premier critère ? Un critère qu'il faudra sans doute approfondir et compléter...

(1) Décret n° 59 442 du 21 mars 1959 (JO du 22 mars).

Nous nous garderons bien de répondre de manière tranchée à des questions qui devront être débattues.

Ce qui est certain c'est qu'il n'y a aucune raison à nos yeux -pour fixer les idées en restant dans notre domaine de compétence- d'exclure les professeurs d'Université (échelle lettre E, chevron 2 correspondant à l'indice 1349) d'une grille rénovée. Tous les fonctionnaires syndicalisables à la F.E.N. sont donc concernés par la refonte de la grille.

- l'éventail hiérarchique

De la réponse qu'on apportera au problème de la détermination du sommet de la grille dépendra évidemment l'ouverture de l'éventail hiérarchique.

Le débat est aujourd'hui public. Même des organisations qui ont eu dans un passé récent des positions très "hiérarchistes", admettent aujourd'hui la nécessité de réduire l'éventail des rémunérations (1).

Cela correspond d'ailleurs à la position constante de la F.E.N. qui a toujours œuvré pour la réduction de l'écart hiérarchique. Mesure-t-on assez que cet écart qui était au 1er janvier 1968 de 1 à 6 pour la grille chiffrée et de 1 à 12 si l'on inclut les échelles lettres est passée aujourd'hui respectivement de 1 à 3,98 et de 1 à 7,70, en hiérarchie brute avant impôt.

Et quand le secrétaire général de la F.E.N., prenant part au débat public, estimait que l'écart hiérarchique de 1 à 4, en hiérarchie nette, impôts déduits, était un objectif raisonnable pour l'immense majorité des fonctionnaires, il partait de la constatation d'un état de fait, et n'entendait certainement pas enfermer le débat dans un a priori artificiel.

On peut, de ce débat sur l'éventail des rémunérations tirer aujourd'hui quelques conclusions :

- 1) les organisations syndicales récusent toute politique autoritaire en la matière, et se déclarent toutes attachées au principe de la libre discussion des salaires.
- 2) aucune organisation syndicale ne pourrait accepter la diminution en valeur brute de la rémunération des travailleurs, qu'elle représente ; mais un assez large consensus semble exister aujourd'hui pour donner la priorité à un relèvement sensible des basses rémunérations sans que cela ait pour conséquence un relèvement proportionnel de l'ensemble des rémunérations.
- 3) L'éventail des rémunérations n'est qu'un cas particulier de l'éventail des revenus, dont l'écart est encore bien plus scandaleux que celui des rémunérations. N'était-il pas, en 1974, d'après un article du Monde (23-8-77), de 1 à 105 après fonction fiscale ?

Les correctifs à une telle situation doivent être recherchés dans une réforme démocratique de la fiscalité (cf 4) qui doit être un élément clé de la lutte contre les inégalités.

(1) On se reportera sur ce point à l'article de F. MALCOURANT EP n° 1 de septembre 1977 page 7.

(4) HIERARCHIE BRUTE OU HIERARCHIE NETTE ?)
(LE ROLE DE LA FISCALITE)

Cette dernière remarque nous amène à poser la question de savoir si la hiérarchie doit être déterminée avant impôt et retenues diverses (hiérarchie brute) ou toutes déductions faites (hiérarchie nette).

Nous avons rappelé que la grille de 1948 avait été bâtie sur une hiérarchie nette. Mais une telle construction n'a pu être envisagée que dans le cadre d'un système fiscal fort différent, avec retenue à la source, auquel personne ne propose de revenir.

Parler aujourd'hui de hiérarchie nette repose sur une double illusion : d'abord on en est réduit à prendre pour base la situation d'un célibataire, en gommant tout le jeu de la progressivité de l'impôt en fonction des autres revenus (salaire du conjoint par exemple) ou celui des abattements liés à la situation familiale.

D'autre part on s'en tient à la seule fiscalité directe alors qu'on sait bien que ce qui caractérise le système fiscal français, par rapport à celui de pays comparables, c'est le poids excessif de la fiscalité indirecte qui frappe de plein fouet les salariés les plus modestes. Si bien qu'au total, et contrairement aux apparences, la pression fiscale est plus dure proportionnellement aux faibles revenus qu'aux revenus plus élevés. C'est là un des traits les plus injustes de notre système fiscal, qui suffit à lui seul à lui donner son caractère de classe.

Enfin, si une fiscalité plus démocratique a un rôle à jouer dans la réduction des inégalités des revenus, cela est vrai pour les fonctionnaires comme pour les autres catégories sociales.

Il paraît donc évident que la grille de la Fonction publique doit être établie en brut : revendiquer une hiérarchie nette serait prétendre "mettre à l'abri" les fonctionnaires de toute réforme fiscale ultérieure. C'est inacceptable.

Mais cette constatation doit s'accompagner d'une ferme exigence d'une réforme démocratique de la fiscalité qui devrait notamment :

- diminuer sensiblement la part de la fiscalité indirecte, au bénéfice d'un impôt sur le revenu remanié, et d'un impôt sur le capital.
- traiter de manière plus équitable les revenus du travail, et notamment les plus modestes, alors qu'aujourd'hui, parle double jeu de la réglementation et de la fraude ce sont les revenus salariaux qui sont pénalisés.
- écrêter sévèrement, à partir d'un certain niveau à déterminer, les hauts revenus.

Dans cette perspective la hiérarchie brute peut être considérée comme l'expression d'un état de fait économique (lois du marché, jeu de l'offre et de la demande, etc...) avec lequel il est vain de tricher, sauf à vouloir vivre en autarcie. L'impôt, les retenues sociales (qui pourraient être un jour fiscalisés) mais aussi les suppléments familiaux et allocations diverses apportent un correctif social (hiérarchie nette) au travers duquel une politique visant réellement à la réduction des inégalités devrait trouver son expression.

(Pour illustrer d'un exemple ce que nous venons de dire
)
(prenons le cas des professeurs agrégés de médecine. Sait-on
)
(qu'ils perçoivent aujourd'hui une indemnité qui double
)
(exactement leur traitement par rapport à leurs collègues
)
(professeurs d'Université ? Il est évident que cette indem-
)
(nité est aujourd'hui nécessaire pour recruter des professeurs
)
(de médecine, compte tenu du revenu d'un spécialiste de ce
)
(niveau exerçant en clientèle. C'est le fait économique. Tricher
)
(avec ce fait rendrait impossible un recrutement de niveau
)
(convenable.
)
(
)
(Mais que demain un système fiscal nouveau réduise sensible-
)
(ment le revenu net de ce professeur, comme celui de son
)
(confrère exerçant en clientèle, diminuant ainsi l'écart creusé
)
(avec son collègue de lettres ou de sciences cela est une toute
)
(autre affaire ; c'est là que se manifeste l'expression d'une
)
(volonté politique et sociale.

Si une fiscalité démocratique était mise en place, si l'utilisation faite de l'argent public était moins contestable, ne faudrait-il pas s'habituer à considérer le montant de l'impôt comme une partie du revenu finançant l'acquisition de biens sociaux (sécurité, santé, enseignement, équipements collectifs etc...) ? A ceci près qu'au contraire des biens du commerce, cette acquisition se fait non à des taux fixes, mais à des taux variant en fonction des ressources du contribuable.

En conclusion, il convient, pensons nous, de déterminer une hiérarchie brute, raisonnable et cohérente avec l'ensemble des données économiques tout en laissant au législateur le soin d'apporter par la fiscalité, et tout un ensemble de mesures sociales, les correctifs nécessaires.

(5) LA HIERARCHIE INTERNE)
(DES CORPS ET DES GRADES)

Il s'agit là d'une question annexe qui peut évidemment être dissociée de la refonte de la grille mais dont l'importance ne doit pas être sous estimée.

Une des caractéristiques des carrières de la Fonction publique - au moins pour les catégories A et B, car nous verrons plus loin (7) que la situation est fort différente pour les carrières des catégories C et D - est leur amplitude : la rémunération, pour une carrière à l'ancienneté, passe du simple au double et au delà.

Il s'ensuit que les débuts de carrière dans la Fonction publique sont exaessivement modestes, si l'on compare avec les carrières du secteur privé, c'est à ce niveau que les décalages sont les plus considérables.

Nulle part ailleurs, en effet, il n'existe un tel écart, à compétence théoriquement équivalente entre les débuts et fins de carrière. Bien au contraire les rémunérations du privé, essentiellement fondées sur la notion de rentabilité, connaissent parfois leur niveau le plus élevé à un âge relativement jeune.

Enfin le principe d'une carrière trop modeste à ses débuts ne correspond plus à la mentalité sociale actuelle.

Pour toutes ces raisons, il convient, sans tomber dans l'excès qui consisterait à nier toute progression à l'ancienneté, de réduire l'écart entre les débuts et les fins de carrières.

C'est déjà cette démarche qui a inspiré le relèvement des débuts de carrière (cat. A notamment) et les accélérations du franchissement des premiers échelons. Il convient de poursuivre dans cette direction.

L'objectif d'un début de carrière égal aux 2/3 de la fin de la carrière paraît un objectif raisonnable, même s'il doit être atteint en plusieurs étapes.

Cela implique une priorité donnée aux mesures portant sur les débuts de carrière. Mais il est souhaitable que ce mouvement s'accompagne d'une amélioration des possibilités de promotion interne : si en effet on réduit l'effet de la promotion mécanique acquise à l'ancienneté, ne conviendrait-il pas de développer les possibilités individuelles d'accès à un niveau supérieur ?

Une telle démarche pourrait rapprocher sensiblement les carrières de la Fonction publique de celles du secteur privé, et réduire d'autant le déclassement de la Fonction publique, dont l'appréciation est fort différente selon qu'on se réfère aux débuts ou aux fins de carrière.

Mais il est un autre aspect de la conception de la hiérarchie interne qui doit être souligné : dans le système français les différences initiales liées au niveau de recrutement tendent à s'accroître au cours de la carrière, et ce d'autant plus qu'on s'avance dans la hiérarchie.

(Prenons un exemple en nous en tenant au seul aspect
)
(judiciaire : au 1er échelon de sa carrière un instituteur
)
(est rémunéré à l'indice 273 (situation au 1 juin 1977),
)
(un certifié à l'indice 324, un agrégé à l'indice 363.
)
(Les rapports sont de 1,18 et 1,33 avec l'instituteur. De
)
(1,12 de l'agrégé au certifié.
)
(Au 11 ème échelon (respectivement 443,635 et 798) les
)
(rapports sont de 1,43 et 1,80 avec l'instituteur, et de
)
(1,25 de l'agrégé au certifié.
)
(Ils se sont sensiblement accrus.

Tout se passe comme si, sans l'effet d'aucune promotion interne, la différence de la technicité conférée par le diplôme initial était censée s'être accentuée au fil des ans.

Le système anglais est inversé : l'écart initial tend à diminuer : on considère que la différence de technicité conférée initialement par le diplôme, tend à être réduite par l'expérience acquise sur le terrain.

N'est ce pas plus logique ? Et n'y a-t-il pas là matière à réflexion ?

(6) UNE OPERATION VERITE DIFFICILE MAIS)
(NECESSAIRE : LES REMUNERATIONS ANNEXES)

Nous n'avons jusqu'à présent raisonné qu'à partir de la rémunération théorique du fonctionnaire, telle qu'elle est déterminée par son indice de classement hiérarchique.

Mais chacun sait que les rémunérations réelles sont très largement faussées par l'intervention d'un certain nombre de primes et indemnités, sur la nature et le niveau desquelles règne d'ailleurs un véritable secret d'état.

Ces rémunérations annexes ont toutes l'inconvénient de ne pas être prises en compte dans le calcul de la retraite. Elles comportent pour la plupart, dans le mécanisme de leur attribution, de larges possibilités d'arbitraire. Elles faussent tout le système des parités (cf. 8) : deux fonctionnaires qui sont au même indice et se croient par conséquent à parité peuvent avoir des rémunérations réelles très différentes. Elles faussent l'écart hiérarchique, d'autant que ces rémunérations annexes quasiment nulles au bas de l'échelle prennent une importance d'autant plus grande que le traitement hiérarchique est plus élevé : dans certains cas limites elles atteignent ou dépassent le montant du traitement principal.

Il règne d'ailleurs une grande inégalité devant ces rémunérations annexes, et chacun sait que s'il est un secteur défavorisé à cet égard c'est bien celui de l'éducation. Il est juste d'ajouter que, par principe, la F.E.N. et ses syndicats nationaux n'ont pas poussé à la roue dans cette direction.

Nous ne dissimulons pas la difficulté d'une opération vérité : chaque catégorie tient jalousement à ses petits (ou gros) avantages.

Mais une refonte de la grille n'aurait qu'une portée très limitée si l'on s'en tenait au seul traitement théorique, sans porter le fer dans le système des rémunérations annexes.

Il faudra donc partir, pour établir un nouveau classement des fonctionnaires de la réalité des rémunérations, et non pas seulement du traitement indiciaire.

Au traitement principal devrait pouvoir s'ajouter exclusivement par la suite :

- les remboursements de frais réellement engagés (fournée, mission, déplacement etc...) et ce à un taux convenable correspondant aussi exactement que possible aux prix en vigueur.

- les indemnités de logement (en nature ou en espèces) pour les fonctionnaires logés.
- la rémunération des travaux supplémentaires réellement effectués, à l'exclusion de toute indemnité forfaitaire, qui constitue un supplément de salaire déguisé. Encore convient-il de préciser que ces travaux supplémentaires doivent être le plus réduits possible, et ne jamais se substituer à la création d'un poste nécessaire.

Toutes les autres primes et indemnités - à commencer bien sûr par l'indemnité de résidence - doivent être intégrées dans le traitement principal.

Si la pénibilité, le risque ou la responsabilité inhérents à une fonction, les nécessités du recrutement ou toute autre considération, justifient un salaire plus élevé il n'y a aucune raison pour que cela ne s'exprime pas dans le niveau indiciaire.

Une telle opération - vérité - même si elle ne change rien aux rémunérations réelles - risque d'avoir un impact psychologique important, dans la mesure où elle mettra à bas un certain nombre d'illusions en matière de parités.

Pour que cette opération ait une chance d'être acceptée, il faut, au départ, s'en tenir à cet aspect : vérité des rémunérations.

C'est seulement dans une seconde étape qu'un certain nombre de correctifs pourront être apportés, si la réalité, ainsi mise en lumière, l'exige : il est certain, en particulier que les catégories enseignantes apparaîtront pour ce qu'elles sont : les parents pauvres d'un système dont elles bénéficient fort peu...

(7) LE RECLASSEMENT DES)
(GRANDES CATEGORIES)
()

Les points extrêmes de la grille étant fixés, il conviendra de déterminer la place des grandes catégories, actuellement au nombre de 4 : A, B, C et D.

A cet égard deux remarques doivent être formulées :

1) L'espace indiciaire dans lequel se déroulent les carrières des actuelles catégories C et D est beaucoup trop réduit : de 127 - et encore sans tenir compte des 75 F de prime - à 340, soit 153 points d'indice pour 7 groupes !

Il s'ensuit, contrairement aux carrières des catégories A et B, des carrières dont l'amplitude est insuffisante avec des promotions ridiculement faibles : 5 ou 6 points en moyenne pour une promotion d'échelon, 20 points environ pour le passage d'un groupe à l'autre (avec barrage). Un fonctionnaire recruté en groupe I et qui réussit à terminer sa carrière en groupe III (avec barrage) franchit en tout et pour tout 71 points.

Pour fixer les idées un agrégé franchit (sans barrage) 435 points dans sa carrière, et 91 points du 1er au 3ème échelon, soit actuellement en 2 ans 6 mois à l'ancienneté et en 2 ans au choix.

C'est là une situation intolérable et qui écrase littéralement les petites et moyennes catégories. Il est donc urgent de restituer aux catégories d'exécution une plage indiciaire suffisante pour que puissent se dérouler des carrières cohérentes avec des possibilités de promotion suffisantes.

2) A l'autre bout de la grille, il existe un "trou" de 76 points (réduit il est vrai à 64 par le récent relèvement des fins de carrière du A) entre le sommet de la grille chiffre et le départ des échelles lettres.

L'intégration totale ou partielle des échelles lettres devrait permettre de réduire cet écart. Une translation vers le haut est en effet nécessaire pour permettre à la fois de dégager une plage indiciaire suffisante pour les catégories C et D, avec les conséquences logiques sur la catégorie B, et d'améliorer les fins de carrière du A.

C'est ce qui nous a amenés à dire que l'amélioration des fins de carrière du A n'était désormais concevable que dans le cadre de la refonte globale de la grille.

(Il est à noter que c'est cette opération de reclassement
) des grandes catégories qui sera la plus coûteuse. C'est
(par elle, essentiellement, que la refonte de la grille
) se traduira globalement par une amélioration des rémuné-
(rations (cf 10 Revalorisation de la Fonction publique).

. Une question annexe : faut-il supprimer la catégorie D ?

Les fédérations ont souvent avancé la revendication de la suppression de la catégorie D, qui avait d'ailleurs été envisagée lors de la discussion du plan Masselin.

A cet égard il faut éviter une ambiguïté : s'il s'agit de lutter contre des salaires trop bas et des carrières trop médiocres, chacun ne peut qu'être d'accord : le groupe I a d'ailleurs été réduit à sa plus simple expression par les accords salariaux successifs.

Mais si l'on se place dans la perspective d'une nouvelle grille dont le point 100 représenterait la rémunération de départ de la plus petite catégorie de fonctionnaires, le point 100 sera toujours le point 100 qu'il s'agisse d'un début de carrière de D ou d'un début de carrière de C, nouvelle formule.

A cet égard le problème devient formel.

Par contre ce qui demande à être étudié avec beaucoup d'attention -et d'abord par les intéressés- ce sont les modes de recrutement. Doit-on supprimer la possibilité d'une embauche directe ? Doit-on généraliser le recrutement au niveau du BEPC et avec concours qui est la règle d'accès à l'actuelle catégorie C ? Ou définir autrement les règles d'accès à la catégorie C ?

Ce sont là des points sur lesquels il est souhaitable que les catégories concernées mènent une étude sérieuse si l'on ne veut pas que la suppression de la catégorie D soit un slogan sans contenu précis.

Au fond on peut très bien concevoir une seule catégorie d'exécution. Il s'agit de bien déterminer les groupes nécessaires, et les règles d'accès à ces groupes.

N.B. : Un obstacle important pour le remaniement des catégories C et D est le rapport constant. Bien que nous comprenions parfaitement le souci des Anciens Combattants d'une indexation correcte de leur pension, l'histoire de ces trente dernières années montre que l'indexation sur une catégorie précise de fonctionnaires est à la fois illusoire et dangereuse.

Ne pourrait-on réfléchir à un autre type d'indexation, par exemple sur l'indice général des traitements de la Fonction publique ?

(8) LES PARITES)

Il n'existe probablement pas dans toute la Fonction publique une seule catégorie qui ne souhaite remettre en cause, pour ce qui la concerne, le système des parités.

Seulement il n'en existe pas non plus une seule -et par voie de conséquence bien naturelle, un seul syndicat- qui soit disposé à accepter que le problème se règle à son détriment, c'est-à-dire que d'autres avancent plus vite qu'elle. Et si tout le monde avance à la même allure, il n'y a plus de remise en cause des parités.

Car nous sommes là en pleine relativité... Chacun dispose en effet d'arguments qu'il juge convaincants pour démontrer son déclassement. Mais l'addition du tout est parfaitement contradictoire.

Il n'existe pas de problème plus susceptible de diviser les syndicats et de les opposer les uns aux autres chacun se souvient de grèves de postiers ou des finances dirigées contre les enseignants, chaque fois que ceux-ci ont tenté une percée.

Le Gouvernement ne peut être que gagnant à ce jeu.

Aussi, quelle que soit la légitimité ressentie des revendications concernant les parités, nous pensons que vouloir poser dès l'abord ce type de problème serait vouer à l'échec toute tentative de réforme de la grille.

Dans un premier temps au moins, il conviendra de s'en tenir au reclassement des catégories, avec une simple translation mathématique des corps et des grades.

Nous avons déjà eu l'occasion d'indiquer (6) que, dans un second temps, certains correctifs pourraient être apportés à la suite de l'intégration des diverses primes et indemnités dans le traitement indiciaire.

Bien entendu, aucune réforme de la grille n'arrêtera les tentatives de chaque corps pour améliorer sa position indiciaire. Et nous ne contestons pas la légitimité de ses tentatives.

(9) LA REVALORISATION DE LA)
(FONCTION ENSEIGNANTE)

Ces remarques s'appliquent en particulier à la revendication globale de la revalorisation de fonction enseignante.

C'est une utopie de croire qu'il pourrait y avoir un consensus pour améliorer le classement indiciaire de toutes les catégories d'enseignants, ce qui serait immédiatement interprété par les autres catégories de fonctionnaires comme leur propre déclassement...

C'est encore plus une utopie, s'il se peut, de réclamer simultanément, comme nous le faisons dans nos motions, une revalorisation "des rémunérations des personnels non enseignants de l'Education Nationale et assimilés".

Comment justifier qu'une dactylo, un commis, un secrétaire ou un attaché travaillant à l'Education Nationale ait une rémunération supérieure à celle de son homologue d'autres ministères ? Certains corps ne sont-ils pas d'ailleurs interministériels ? Ne serait ce pas revenir par un biais à la pratique de grilles propres à chaque ministère ? Est on bien sûr qu'à ce jeu l'Education Nationale serait gagnante ?

Cela ne veut pas dire, bien sûr, qu'il soit interdit à un corps déterminé de fonctionnaires de défendre son propre dossier de revalorisation en raison par exemple de l'évolution de sa formation, de ses fonctions ou de ses responsabilités.

Mais il y a tout intérêt à ne pas globaliser de telles revendications, et à ne pas les mêler au problème suffisamment complexe déjà de la refonte de la grille, sous peine de provoquer une paralysie générale.

(10) LA REVALORISATION DE LA
(FONCTION PUBLIQUE
()

Le thème de : la revalorisation de la Fonction publique est ambigu. D'une part il faut bien reconnaître qu'il est très difficile d'établir des comparaisons objectives entre des systèmes (public et privé) dont les finalités sont différentes. D'autre part si déclassement il y a, il n'est pas du tout sûr que ce déclassement soit général et uniforme.

Nous avons vu par exemple que les écarts de rémunérations étaient sans doute plus sensibles pour les débuts de carrière que pour les fins. Il varie sans doute aussi selon les catégories, surtout si l'on tient compte des rémunérations annexes.

S'il s'agissait de remédier à un déclassement général et uniforme, il suffirait d'augmenter dans des proportions convenables le traitement de base, sans toucher à la grille indiciaire.

Ce n'est pas la revendication des fédérations de fonctionnaires.

On voit mal d'ailleurs un Gouvernement, fût-il de gauche, procéder à une augmentation générale des salaires, en ajoutant un pourcentage confortable pour les seuls fonctionnaires. Ni le corps social, ni l'opinion publique ne sont mûrs pour une telle opération.

Par contre il est bien certain qu'une refonte de la grille, comportant la détermination d'un point 100 correspondant réellement à la plus basse rémunération, l'intégration au moins partielle des échelles lettres, une opération vérité sur les rémunérations, le reclassement des grandes catégories, le relèvement des débuts de carrière, plus un certain nombre de mesures correctives de détail, apporterait à l'ensemble des fonctionnaires des satisfactions non négligeables, constituant un reclassement de fait.

Mais il faut bien concevoir que cette remise en ordre des rémunérations (selon l'expression de la C.G.T.) ne saurait être confondue avec une revalorisation générale et uniforme. Elle implique en effet des actions préférentielles sur certains points de la grille. Elle n'exclut pas, à certains niveaux, et notamment dans les échelles lettres, le maintien des rémunérations actuelles.

C'est pourquoi nous ne faisons pas notre revendication d'un accompte uniforme sur la refonte de la grille.

Et puisqu'il faudra bien des étapes, nous pensons qu'une fois les grandes lignes tracées, il faudra donner la priorité au plus urgent c'est-à-dire à un relèvement substantiel des bas et moyens salaires.

Nous avons parlé d'étapes : nous restons sur ce point attachés au principe selon lequel la durée d'un plan est liée à l'importance des mesures envisagées. Pour une réforme valable de la grille, un contrat de législature apparaît à la fois comme possible, et comme constituant un maximum envisageable.

11) L'EVOLUTION DE LA GRILLE

. Limites du principe de proportionnalité

La logique d'une grille unique du type de celle de 1948, c'est la proportionnalité intégrale des rémunérations. C'est la thèse du S.N.E.S. ("le maintien de la proportionnalité des traitements dans leur entier à l'indice").

Or c'est à la fois une utopie et une injustice.

Il n'est pas d'échelle mobile, même bâtie sur le meilleur des indices possible, qui puisse à long terme s'accommoder du strict maintien des proportionnalités. Dire que le professeur devra, quoi qu'il arrive, toucher un traitement qui représentera un multiple tangible du traitement du concierge de son lycée, c'est nier dans son principe toute évolution sociale.

Il n'y a de progrès que dans la recherche d'une réduction des inégalités : les besoins évoluent, les mentalités aussi, l'inflation n'a pas le même effet à tous les niveaux. Tout système qui tend à figer les hiérarchies sociales va à contre courant.

Il est d'ailleurs facile de constater que le principe de proportionnalité qui était inscrit dans la grille de 1948 n'a jamais été exactement respecté. Il a fallu constamment recourir à des correctifs et à des expédients, le plus souvent en faveur des basses catégories, parfois en faveur des catégories supérieures.

Comment d'ailleurs concilier le respect strict de la proportionnalité des rémunérations avec le souci affirmé aujourd'hui par tous de réduire les écarts hiérarchiques, ou même simplement avec le principe reconnu par tous au sein de la F.E.N. et retenu par la plate forme commune des 7 fédérations, d'une progression plus rapide du pouvoir d'achat des plus faibles rémunérations ?

Or dans un système qui implique quela rémunération soit déterminée par une multiplication simple (traitement de base X indice) il n'y a qu'un petit nombre de solutions :

- ou bien on agit sur le traitement de base, et l'on obtient des augmentations strictement hiérarchisées.
- ou bien on agit sur l'indice (points uniformes) et l'on obtient des augmentations uniformes.
- ou bien on ajoute un troisième élément, quel qu'en soit l'appellation ou le camouflage : primes, indemnités, etc...
- ou bien on combine deux ou trois de ces éléments pour obtenir une progression modulée, comme ce fut le cas dans les accords salariaux des années précédentes.

Mais, sauf si l'on s'en tient à la première de ces solutions, le prix en est une destruction progressive de la grille.

. Avantages et limites du "salaire binôme".

La procédure connue sous le nom de salaire binôme consisterait à distinguer deux parts dans le salaire de chacun :

- une partie commune qui pourrait être par exemple le salaire correspondant au point 100 nouveau
- une partie hiérarchisée qui correspondrait aux points d'indice au delà du point 100

La partie commune pourrait évoluer, par exemple, au rythme du SMIC, la partie hiérarchisée selon un rythme à déterminer dans les négociations salariales annuelles.

Une telle structure des rémunérations introduirait une certaine souplesse dans la gestion, en permettant de moduler au mieux la progression des rémunérations. Toute mesure prise sur la partie commune se traduirait par une augmentation uniforme, tandis que les mesures prises sur la partie hiérarchisée auraient un effet proportionnel à l'importance de cette part hiérarchique.

Mais il s'agit là d'un instrument, non d'une panacée.

D'abord, en soi, l'instrument est neutre :

- on peut faire évoluer les deux termes parallèlement ce qui revient à la situation actuelle.
- on peut et c'est l'hypothèse la plus communément envisagée par les défenseurs du système faire évoluer plus rapidement la partie commune.
- mais on pourrait aussi, dans une conjoncture comparable à celle des années 50, faire évoluer plus rapidement la partie hiérarchisée.

Il est d'autre part évident qu'à la longue une évolution trop dissemblable des deux termes amènerait des distorsions plus ou moins supportables même si la grille est apparemment inchangée.

La vérité, c'est qu'il n'y a pas de système parfait.

Le strict respect de la proportionnalité des rémunérations est socialement insupportable. Une évolution, même bien conduite, crée à la longue des distorsions elles mêmes : insupportables.

C'est qu'une grille de rémunérations, si parfaite qu'on puisse la concevoir, n'est que la photographie, à un moment donné, de rapports sociaux extrêmement complexes et fort heureusement mouvants.

Au bout d'un certain temps toute grille tend à figer une situation dépassée, et devient alors une contrainte.

Les maillons les plus faibles cèdent. Des distorsions se produisent. Elles sont corrigées par des expédients, et un beau jour tout est à revoir.

. Pour une gestion de la grille cohérente et démocratique

Il faut admettre qu'une grille de rémunérations doit être revue périodiquement. C'est pourquoi la gestion de la grille est importante.

Une bonne gestion doit être à la fois :

- Cohérente, c'est-à-dire répondre non à des pulsions désordonnées, mais à des objectifs économiques et sociaux préalablement définis.
- Démocratique, c'est-à-dire placée sous le contrôle des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs fédérations syndicales, par exemple dans le cadre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

(POUR CONCLURE)

La refonte de la grille de la Fonction publique est à la fois une nécessité et une urgence. C'est en tout cas une revendication prioritaire pour les prochains mois.

C'est une opération difficile et dont la mise au point et la réalisation demanderont du temps. La faire accepter, puis la faire aboutir exige une certaine unité de vues entre les fédérations. Tout ce qui opposerait les organisations syndicales entre elles doit être évité.

La refonte de la grille se traduira pour l'ensemble des fonctionnaires par des améliorations non négligeables de leur rémunération. Mais elle ne saurait être confondue avec une revalorisation générale et uniforme des rémunérations.

Elle n'est pas une panacée : la refonte de la grille n'apportera pas nécessairement une réponse à toutes les revendications de chaque corps. Poser à ce niveau les revendications catégorielles visant à remettre en cause les parités serait prendre le risque de nouer l'entreprise à la surenchère, au blocage et à l'échec.

Les grands axes d'une refonte de la grille de la Fonction publique pourraient être les suivantes :

- (1 - Détermination d'un point 100 correspondant réellement)
) au plus petit salaire versé dans la Fonction publique.)
(La relation de ce point 100 avec le SMIC devra être)
) précisée.)
()
- (2 - Opération vérité des rémunérations visant à intégrer)
(les primes et indemnités diverses dans le traitement)
) indiciaire, sans soulever dans un premier temps le)
(problème des parités.)
))
- (3 - Reclassement des grandes catégories, avec la suppression)
) éventuelle de la catégorie D, visant à donner une ampli-)
(tude normale et des possibilités de promotion réelles)
) aux carrières des actuelles catégories C et D.)
()
- (4 - Intégration de la majeure partie au moins des échelles)
(lettres, avec suppression de l'espace indiciaire qui)
) existe actuellement entre la grille chiffrée et les)
(échelles lettres, et amélioration des fins de carrière)
) de la catégorie A.)

- (5 - Aménagement de la hiérarchie interne des corps et
) des grades, visant à un relèvement substantiel des
(débuts de carrière.
)
- (6 - Recherche d'un système d'évolution de la grille per-
) mettant une progression prioritaire du pouvoir d'achat
(des petites catégories.
)
- (7 - Gestion cohérente et démocratique de la grille sous
) le contrôle, par exemple, du Conseil supérieur de la
(Fonction publique.

Cette liste n'est ni définitive ni limitative.

Ce sont, pour l'instant, des axes de recherche, qui doivent être complétés et précisés dans le cadre des discussions préparatoires au Congrès de NANTES.