

INDICES BRUTS – INDICES NOUVEAUX MAJORES

Des collègues nous interrogent, souvent en début de carrière, pour comprendre comment fonctionnent les cadres administratifs qui constitueront leur quotidien pendant des décennies. Et parmi ceux – ci , évidemment, les éléments de traitement.

Et une question revient régulièrement : « *J'ai vu que l'on parlait d'indices bruts sur certains documents et d'indices nouveaux majorés sur d'autres. Puis-je connaître la différence entre les uns et les autres ?* »

En effet, pour la plupart d'entre nous, nous nous soucions de notre accès à la promotion future (échelon ou grade) et nous ne nous posons que très rarement la question de savoir comment est définie la base qui justifie notre traitement brut.

Nous savons que le traitement est attaché à un **corps** qui a des **indices** définis selon les **échelons** et les **grades**, et que certains autres éléments varient avec la modification de l'indice (HSA, HSE, certaines indemnités...).

Mais pourquoi une différence entre « indices bruts » et « indices nouveaux majorés » ?

C'est une vieille histoire !

La Loi du 19 Octobre 1946 a établi le principe de la prééminence du traitement dans la rémunération et celui de la parité entre les fonctionnaires de même qualification.

Le Décret 48-1108 du 10 Juillet 1948 a défini le fonctionnement où le traitement net du fonctionnaire était établi, selon les indices du corps, en référence à l'indice brut de base 100, qui définissait le traitement net minimum.

De nombreuses modifications (plus de 40) sont intervenues ensuite, en particulier pour réduire l'éventail et mieux tendre vers la parité.

C'est le Décret 82-1105 qui a établi la règle de concordance sur la base de l'indice brut 100 qui correspondait à un traitement minimum il y a bien longtemps. Ce décret avait défini, en référence à ces indices anciens dits « indices bruts », une correspondance avec un nouvel indice dit « majoré » qui fixe le calcul de traitement et ses éléments actuels.

Il existe une nomenclature dite « barème de Montpellier » qui est la table de référence des traitements, indemnités, primes, HS... Elle est modifiée chaque fois que la valeur du point d'indice (majoré !) est augmentée.

Exemple concret : Pour les PLP ou certifiés, la grille indiciaire (indices nouveaux majorés) commence au premier échelon de la classe normale à 348 et se termine à 782 au 7^{em} échelon de la hors classe. Au 8^{ème} échelon correspond l'indice 530. Le point mensuel d'indice se situe à 4,418 euros au 1/2/05, donc le traitement brut mensuel sera de : $530 \times 4,418 = 2341,69$ euros.

Ce mécanisme dit être la base de la garantie collective des fonctionnaires pour la définition transparente du traitement correspondant à leur qualification et déterminant l'évolution de leur pouvoir d'achat.

Mais il serait vain de vouloir trouver tout au long de cette grille de référence une concordance entre « indices bruts » et « indices nouveaux majorés ».

En effet, depuis la mise en place de la première grille indiciaire de la Fonction Publique en 1948, l'histoire mouvementée de cette grille a vu de multiples modifications qui ont abouti à l'état actuel de ces « indices nouveaux majorés » utilisés actuellement depuis 1990.

Il a été tenu compte des accords salariaux (quand ils ont été possibles !), des indices inclus par disparition progressive de l'indemnité de résidence, par le relèvement du minimum Fonction Publique, par une élévation au delà de l'indice 1000 dans un système de lettres ou de chevrons, etc...

Si le traitement de chaque fonctionnaire suivait réellement cette grille on pourrait dire qu'elle constitue une solide garantie pour les personnels et un principe d'égalité.

Mais la vérité constatée est toute autre. Chacun sait que selon les Ministères, selon les corps, des distorsions existent auxquelles s'ajoutent les recours très sélectifs, à des primes ou indemnités qui oublient toujours les retraités. (La retraite additionnelle récente constitue aussi un élément de sélectivité que nous critiquons !). En fait, tout ressemble fort à une « grille opaque » globalement, plutôt qu'à un cadre paritaire.

Pour le SNETAA FO, nous devons combattre les tentatives de mise en place de salaires individualisés arbitraires « au mérite » qui cherchent à casser cette grille. Elle avait été créée pour supprimer les graves inégalités constatées.

Et avec le SNETAA FO nous devons continuer à revendiquer une refonte de cette grille pour que les contenus prennent mieux en compte en points d'indices la réalité des métiers et des activités, en révisant à la hausse les classifications existantes.