



AUGMENTER LES SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS, C'EST URGENT ET POSSIBLE !

En 20 ans, l'indice des prix a augmenté de 33 % mais le point d'indice de rémunération de la Fonction publique n'a augmenté que de 10 %. Concrètement, c'est 23 % de perte du pouvoir d'achat en 20 ans.

Le Premier ministre a annoncé un chèque énergie de 100 euros pour les plus précaires.

« *Une mesurette* » ! Ce montant correspond à peine à onze jours de consommation hivernale pour un foyer de 4 personnes chauffé à l'électricité.

Par ailleurs, beaucoup de foyers qui reçoivent ce chèque énergie ne peuvent pas s'en servir, parce que son utilisation est complexe ou qu'ils n'ont pas accès à internet. Baisser immédiatement la TVA de 20 % à 5,5 % sur l'électricité est nécessaire, de nombreux pays, en Europe, prennent de telles mesures. Des tarifs fixes et régulés permettraient l'accès de tous à l'énergie. De plus, l'énergie, au même titre que la santé ou le logement, est un bien commun et doit sortir de la loi du marché. La CGT revendique un pôle public de l'énergie ayant comme priorité, dans ses choix politiques et stratégiques, la réponse aux besoins de la population.

Ces augmentations des prix atteignent un niveau insupportable pour le carburant, le tabac, l'énergie. Le gouvernement et les chroniqueur·euses bien-pensant·es de l'économie alimentent l'opération d'acceptation fataliste à ce cycle qui n'en finira pas de sitôt.

Pire, on voudrait nous faire croire que les plus modestes auraient gagné du pouvoir d'achat depuis le début du mandat de Macron !

De quoi s'agit-il ? De la prime « Gilets jaunes », prime Covid-19 des premiers de corvées, suppression de la taxe d'habitation...

Concernant ce dernier aspect, la modification de la fiscalité locale – la suppression de 18 milliards d'euros – rapportera 10 milliards aux 20 % des contribuables les plus riches ! Donc 8 milliards pour les 80 % qui perdront en redistribution la solidarité et le lien social de nos services publics.

Ce n'est pas de la charité gouvernementale pour les salarié·es et agent·es les plus précaires et pauvres dont nous avons besoin.

La rémunération du travail est le seul facteur de justice sociale et de dynamique économique. Jamais la richesse produite n'a autant été confisquée par une organisation économique de plus en plus financiarisée et prédatrice : 60 à 80 milliards d'euros de fraude fiscale échappent aux caisses de l'État.

Pour les agent·es, le point d'indice est à 4,68 €. S'il avait suivi l'augmentation de 33 % de l'indice des prix, il serait à 5,75 € soit un salaire de départ à 2 000 € brut mensuel comme le revendique la CGT.

Dans nos collectivités, nous déplorons le manque d'attractivité de nos missions et la dégradation de notre niveau de vie. De fait, la valeur du point d'indice – qui sert de base pour calculer le traitement de l'ensemble des fonctionnaires – est restée gelée quasiment non-stop depuis 2010.

Pour un·e fonctionnaire ouvrier·ère ou employé·e de catégorie C, c'est une perte mensuelle moyenne en fin de grade de 300 €. Pour un niveau technicien·e/rédacteur·rice de catégorie B, elle est de 400 €, pour un·e cadre de catégorie A, de 500 à 600 €.

L'électricité et le gaz sont des biens de première nécessité. La CGT revendique la TVA à 5,5 %

Désorganisation de l'électricité et du gaz depuis les années 2000

Cette désorganisation détruit les services aux usagers et provoque des hausses de tarifs. Une nouvelle augmentation de 12,6 % des prix du gaz a été annoncée le 1^{er} octobre et l'électricité suivra début 2022.

Cette hausse s'inscrit dans une histoire longue. En 2004, l'État a décidé de l'ouverture du capital d'EDF-GDF, transformant les entreprises publiques en sociétés anonymes.

L'argument phare était le suivant : introduire la concurrence allait faire baisser les prix, les usager·ères seraient les grand·es gagnant·es. C'est l'inverse qui s'est produit : en vingt ans d'ouverture des marchés de l'énergie, les tarifs ont explosé. Le prix du gaz a doublé. Si les deux énergies ne cessent d'augmenter, c'est précisément parce qu'elles sont soumises aux lois du marché.

La CGT propose de sortir l'énergie du marché, seule solution permettant de faire durablement baisser les factures.



Dans le cadre de la campagne 10 % pour la Fonction publique, nous allons rencontrer des agent·es. Ce mois-ci : Adèle Tellez, agente aux Parcs et jardins à Paris.

<https://www.cgtservicespublics.fr/societe/la-fonction-publique/campagne-10-pour-la-fonction-publique-immediatement/videos/>

Il faut prendre la mesure du décrochage du pouvoir d'achat des fonctionnaires qui fait qu'aujourd'hui les débuts de carrière se font au SMIC en catégorie C à temps complet, à 104 % du SMIC en catégorie B, à 119 % du SMIC pour un·e cadre A. La proportion de smicard·es dans la Fonction publique a doublé en 20 ans.

L'argent coule à flots dans les caisses du patronat pour « le plan de relance ». L'augmentation du SMIC à 2 000 € représente, lui, 40 milliards qui seraient réinjectés immédiatement dans la consommation, les cotisations et les recettes fiscales. De l'argent, il y en a, c'est une question de choix ! Entre 2009 et 2018, le versement des dividendes aux actionnaires du CAC 40 a augmenté de 70 % contre 20 % pour le salaire moyen.

C'est du dégel du point d'indice, soit une véritable revalorisation, et non des mesures catégorielles consenties ponctuellement par le gouvernement dont nous avons besoin.

Le scandale du niveau de nos rémunérations se révèle

La plupart d'entre nous sont resté·es en première ligne ces longs mois de pandémie, et nos missions ont été un facteur essentiel de la solidarité et des réponses aux besoins humains. Certains médias ont découvert nos conditions de travail. Et aussi les rémunérations qui souvent, à qualification et ancienneté égales, sont inférieures de moitié au privé. Nos revendications sont devenues plus audibles, tant auprès de nos collègues que dans l'opinion. La journée de mobilisation du 5 octobre a été une étape incontournable. Le débat doit s'imposer dans cette période d'élection présidentielle et face aux éruptions sécuritaires.

Le gouvernement ne peut plus rester sans rien faire

La ministre en charge de la Fonction publique a ouvert le 21 septembre une séquence de concertation avec

les organisations syndicales baptisée « *Conférence sur les perspectives salariales* ». Peu d'éléments déterminants et inédits ont, à ce stade, émergé de cette première réunion.

La CGT, très circonspecte sur un tel exercice dont la conclusion est prévue à quelques semaines de l'élection présidentielle, jugera de sa participation et de son investissement au vu des prochains rendez-vous et de leur contenu.

D'ores et déjà, en revanche, l'actualité vient bousculer les annonces de la ministre du 6 juillet dernier. **En effet, l'augmentation légale et a minima du SMIC au 1^{er} octobre contraint le gouvernement à procéder en urgence à une revalorisation des plus basses rémunérations de la Fonction publique**, une partie des mesures prévues pour le 1^{er} janvier 2022 se retrouvant déjà obsolète.

Alors que cette revalorisation – tant du SMIC que des indices minimaux de la Fonction publique – est notoirement insuffisante aux yeux de la CGT, il n'en demeure pas moins qu'elle va avoir des conséquences plus que problématiques. Le dogme du gel de la valeur du point conduit à ce que, le 1^{er} octobre 2021, un·e agent·e de catégorie B ne sera plus recruté·e qu'à 0,9 % au-dessus du salaire minimal ! Pour la catégorie A, ce sera 14,7 % !

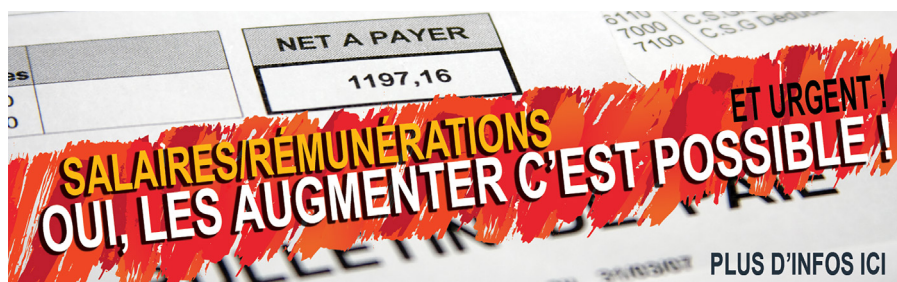
La ministre a annoncé, afin de rattraper l'augmentation du SMIC, que les 1^{er} échelons de la grille C1 seraient revalorisés comme suit :

- 1^{er} échelon : indice 340
- 2^e échelon : indice 341
- 3^e échelon : indice 342
- 4^e échelon : indice 343

Le reste des grilles demeurant inchangé.

Nous réclamons donc, encore et toujours, des négociations salariales urgentes visant à augmenter la valeur du point.





Au moment de l'ouverture de cette « Conférence sur les perspectives salariales » il semble exister au moins un constat partagé par le plus grand nombre : les salaires et les carrières des agent-es de la Fonction publique sont parvenus à un niveau particulièrement insatisfaisant !

À nos yeux, en effet, l'un des éléments essentiels qui ont provoqué cette situation dégradée ce sont bien les politiques d'austérité qui prévalent dans la Fonction publique depuis de nombreuses années.

Ce sont ces visions strictement comptables – faisant des salarié-es de la Fonction publique des variables d'ajustement économiques – avec lesquelles il convient de rompre au vu des résultats nocifs qu'elles ont générés. L'exemple du SMIC au 1^{er} octobre vient une nouvelle fois le rappeler : sans un système pérenne d'indexation de l'ensemble des traitements sur l'inflation, les mesures pourtant insuffisantes et *a minima* prises pour les bas salaires ont pour effet collatéral de tirer toutes

les qualifications vers le SMIC et de comprimer encore des carrières déjà très endommagées.

Outre la valeur du point, la CGT entend bien pouvoir parler :

- Des primes et de leurs limites, pour ne pas dire davantage.
- Des nouvelles dispositions pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- De l'élargissement des amplitudes de carrière.

Dans ces domaines – et dans bien d'autres – notre organisation a de nombreuses propositions, et dans les 3 volets, à faire valoir.

La CGT ne constituera pas une forme de caution à un processus qui ne reconnaît pas nos revendications.

Évidemment, en souhaitant que nos inquiétudes soient dissipées, nous jugerons sur pièce, au fur et à mesure des réunions. Et s'il s'agit de redonner du sens à l'action et à l'engagement public par une revalorisation significative des salaires et des carrières de l'ensemble des personnels, **plus que jamais, la CGT répondra présente.**

Pour aller plus loin

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/ppcr-carrieres-remunerations/remunerations/>

Revalorisation du traitement minimum au 1^{er} octobre 2021

Suite à l'augmentation du SMIC à compter du 1^{er} octobre 2021, le décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 fixe à cette même date le minimum de traitement à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367.

Les agent-es occupant un emploi doté d'un indice majoré inférieur à 340 percevront le traitement afférent à l'indice majoré 340 (indice brut 367). Cela impacte :

- les 6 premiers échelons de l'échelle C1,
- les 4 premiers échelons de l'échelle C2,
- les 3 premiers échelons du grade d'agent-e de maîtrise.

Il s'agit d'une simple augmentation de l'indice minimum de traitement et non une modification des grilles indiciaires, qui pour le moment ne sont pas changées.

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/ppcr-carrieres-remunerations/salaire-indiciaire-baremes-de-traitement-carriere-pouvoir-d-achat-rifseep/baremes-des-traitements/article/baremes-de-traitement-annonces-pour-2022>

10 % d'augmentation de pouvoir d'achat tout de suite, c'est possible et urgent !

Depuis de trop nombreuses années, la Fonction publique, ses missions et ses personnels sont mis en difficulté, par des décennies de politiques libérales et calamiteuses d'amputation des dépenses publiques socialement utiles. Aujourd'hui, ces visions régressives atteignent leur paroxysme depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron : des pans entiers d'activités publiques sont remis en cause et le Statut général subit des attaques frontales.

Retrouvez le dernier tract salaire dans les pages suivantes ou sur notre site :

<https://www.cgtservicespublics.fr/societe/la-fonction-publique/campagne-10-pour-la-fonction-publique-immEDIATEMENT/tracts-10-pour-la-fonction-publique/article/pour-notre-pouvoir-d-achat-il-faut-des-augmentations-generales>

<https://10pour100.cgtfonctionpublique.fr>



POUR LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC, POUR LES AGENT-ES, POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, POUR LA JUSTICE SOCIALE, 10 % D'AUGMENTATION DE POUVOIR D'ACHAT TOUT DE SUITE, C'EST POSSIBLE ET URGENT !



POUR NOTRE POUVOIR D'ACHAT IL FAUT DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES!

La ministre a convoqué « une conférence salariale » le 6 juillet dernier. Juste avant, au cours d'une opération de communication, Amélie de Montchalin avait annoncé dans les médias des gains de pouvoir d'achat qui, dans la réalité, sont totalement inexistants. Le lendemain, notre organisation avait démonté ce qui relève de l'entourloupe.

Nous avons la ferme conviction que le débat sur les salaires des 5 millions d'agentes et d'agents des trois versants de la fonction publique mérite mieux que les présentations malhonnêtes. C'est pourquoi, nous versons cette nouvelle contribution sur ce sujet essentiel.

CE QU'IL FAUT RETENIR DU 6 JUILLET

Au-delà des effets d'annonce et des quelques mesures parcelaires et insuffisantes (comme la réduction de durée de quelques échelons), ce qui fût au cœur de la réunion du début juillet, c'est bien **la décision de poursuivre le gel de la valeur du point sur 2021 et 2022 et d'exclure toute augmentation générale des traitements.**

Cet acte unilatéral est contesté par l'ensemble des organisations syndicales. Cela marque une fois de plus le fossé qui se creuse entre les aspirations des personnels et la politique antisociale du gouvernement.

La ministre met avant le coût soit disant exorbitant de la revalorisation du point d'indice pour un effet modéré sur le pouvoir d'achat des salarié-es.

Ce raisonnement n'est pas nouveau : voilà des années que les gouvernements successifs nous le resservent.

Or, ces affirmations ne résistent pas à un examen objectif.

COMPARAISON 2000-2020

Nous avons choisi de faire débiter notre étude à l'année 2000 pour deux raisons principales.

2000 est la dernière année couverte par un accord salarial dans la Fonction publique. En outre, un recul d'une vingtaine d'années permet de dégager des tendances stables non affectées par des éléments conjoncturels. 2020 permet d'avoir des chiffres stabilisés et donc parfaitement exploitables.

Précision utile : toutes les données que nous utilisons sont issues des rapports annuels établis par la DGAFP ou fournies par l'INSEE.

Pour que nos exemples soient parlants, nous avons choisi la filière et les corps et cadres d'emploi administratifs qui existent sur les trois versants de la Fonction publique, représentant aujourd'hui près d'1 million d'agentes et d'agents.

De surcroît, les corps et cadres d'emploi des catégories C, B

	CATÉGORIE C		CATÉGORIE B		CATÉGORIE A	
	2000	2020	2000	2020	2000	2020
SALAIRE MINIMAL VIS À VIS DU SMIC	+ 3 %	+ 0,8 %	+ 14 %	+ 4 %	+ 37 %	+ 16 %
SALAIRE SOMMITAL VIS À VIS DU SMIC	+ 54 %	+ 44 %	+ 102 %	+ 78 %	+ 207 %	+ 153 %
AMPLITUDE DE CARRIÈRE	50 %	43 %	77 %	71 %	125 %	113 %

et A ont été impactés par toutes les réformes transversales intervenues depuis l'an 2000.

À la lecture du tableau ci-dessus, les différentes mesures catégorielles intervenues ces 20 dernières années n'ont pas empêché le pouvoir d'achat et les carrières de se dégrader. Quelle que soit la situation prise en compte, la tendance est à la baisse et de manière importante (baisse pondérée, il faut le souligner, par les augmentations du point d'un total cumulé de 10,21 % intervenues pour l'essentiel entre 2001 et 2009).

Il faut par ailleurs observer que sur cette période, les gouvernements successifs ont fait le choix de ne revaloriser le SMIC que du minimum légal.

L'IMPACT D'UNE REVALORISATION DU POINT D'INDICE

1er / AVEC UNE INDEXATION SUR L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Que se serait-il passé si le levier actionné pour augmenter les traitements des personnels de la Fonction publique avait été la valeur du point et uniquement la valeur du point (donc, en neutralisant tous les dispositifs catégoriels)?

Nous avons retenu l'hypothèse selon laquelle la valeur du point d'indice aurait été indexée à l'inflation comme cela a été le cas durant de nombreuses années auparavant.

Voici donc les salaires bruts qui seraient en vigueur :

	CAT. C	CAT. B	CAT. A
	2020	2020	2020
SALAIRE MINIMAL VIS À VIS DU SMIC	- 3,1 %	+ 7 %	+ 29 %
SALAIRE SOMMITAL VIS À VIS DU SMIC	+ 45 %	+ 89 %	+ 189 %
AMPLITUDE DE CARRIÈRE	50 %	77 %	125 %

Évidemment, la situation qui en résulte n'est pas mirobolante et des insuffisances criantes demeurent en particulier pour les plus basses rémunérations. Mais, sauf dans le cas problématique du salaire minimal de la catégorie C, toutes les autres configurations obtenues sont significativement améliorées par rapport à la réalité actuelle issue des dispositifs catégoriels au détriment de la valeur du point.

2e/ AVEC UNE INDEXATION SUR LE SMIC

Prenons à présent l'hypothèse d'une indexation de la valeur du point sur l'évolution du SMIC.

Le pouvoir d'achat de toutes les agentes et de tous les agents aurait été maintenu et même amélioré. Les amplitudes de carrière auraient été préservées.

	CAT. C	CAT. B	CAT. A
	2020	2020	2020
SALAIRE MINIMAL VIS À VIS DU SMIC	+ 6 %	+ 17 %	+ 40 %
SALAIRE SOMMITAL VIS À VIS DU SMIC	+ 45 %	+ 107 %	+ 215 %
AMPLITUDE DE CARRIÈRE	50 %	77 %	125 %

Enfin, la valeur du point étant la même pour tout le monde, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ne se seraient pas creusées.

C'est donc clair et incontestable : les augmentations générales via la valeur du point sont plus justes et plus efficaces pour le pouvoir d'achat des salarié·es.

INFLATION, SMIC ET SALAIRE MINIMUM FONCTION PUBLIQUE

Comme on peut le constater à la lecture des tableaux, l'indexation de la valeur du point sur l'Indice des prix à la consommation conduirait à une situation dégradée par rapport à ce qu'elle est aujourd'hui (-3,1 % au-dessous du SMIC au lieu de + 0,8 % dans la réalité), en ce qui concerne le traitement minimum de la Fonction publique situé en catégorie C.

Il s'agit de la conséquence d'un double mécanisme : le système de revalorisation du SMIC et son impact sur les plus bas salaires de la Fonction publique.

Pour demeurer synthétique, les dispositifs légaux qui encadrent les augmentations du SMIC conduisent à ce que celui-ci progresse plus rapidement que l'inflation.

Sur la période de référence de notre étude (du 01.01.2000 au 01.01.2020), l'inflation a été de 32,7 % alors que le SMIC mensuel brut a augmenté de 46 %.

Le traitement minimum de la Fonction publique ne pouvant se situer au-dessous du SMIC (c'est bien le moins), des mesures successives ont été prises sur les premiers échelons de catégorie C pour empêcher un tel différentiel.

UN EXEMPLE DE RÉFORME CATÉGORIELLE: LE CORPS DES ASSISTANT·ES DE SERVICE SOCIAL

Cette profession, fortement féminisée et présente dans les trois versants de la Fonction publique, a bénéficié d'une réforme catégorielle pour ses corps et cadre d'emploi permettant à ces agentes et agents d'accéder à ce qu'il est convenu d'appeler « le petit A ».

Aujourd'hui, **le corps (ou cadre d'emploi) des assistantes et assistants est composé de 2 grades (assistant et principal).**

Le premier débute à 1666 € bruts mensuels et le second culmine à 2747 € bruts mensuels.

Si nous appliquons à ces personnels le même scénario que pour les filières administratives (l'indexation de la valeur du point sur l'inflation depuis 2000), qu'observons-nous ?

Le corps – sans réforme catégorielle donc – débiterait à 1607 euros bruts mensuels et finirait à 2825 euros bruts mensuels.

Autrement dit, là aussi, la revalorisation du point d'indice fait davantage que tenir la route ! D'autant que si nous prolongions l'exercice jusqu'en 2023, le salaire minimal issu de l'indexation passerait à son tour au-dessus de celui découlant de la réforme catégorielle si le gel du point d'indice se poursuivait jusqu'à cette échéance.

Évidemment, **si nous retenions l'hypothèse de l'indexation sur le SMIC, le résultat serait encore plus favorable.**

**MORALITÉ: SANS AUGMENTATION GÉNÉRALE,
LES MESURES CATÉGORIELLES PERDENT
VITE DE LEUR INTÉRÊT ET, À MOYEN TERME,
SONT MÊME CONTRE-PRODUCTIVES.**

De ce fait, le salaire minimum de la Fonction publique a également progressé plus vite que l'Indice des prix à la consommation.

C'est ce qui explique le seul cas de figure où l'indexation de la valeur du point sur l'inflation conduit à une situation plus défavorable à celle réellement constatée aujourd'hui.

LA QUESTION DU FINANCEMENT

L'autre raison invoquée par les gouvernants pour geler la valeur du point concerne celle du financement des augmentations générales.

Avec la dette et les déficits publics, de telles mesures seraient trop chères.

Cette question mérite donc d'être abordée avec objectivité.

Si la valeur du point avait strictement suivi les évolutions du SMIC depuis 2000, le « surcoût » occasionné (le niveau du SMIC diminué par les revalorisations intervenues de 2000 à 2009, voir plus haut) aurait été d'environ 52 milliards d'euros annuels en 2020.

De ces 52 milliards, il faut retirer les crédits qui ont été consacrés aux revalorisations catégorielles. Celles-ci peuvent être estimées entre 22 et 25 milliards d'euros pour les 3 versants de la Fonction publique.

Autrement dit, le « surcoût » engendré par l'indexation de la valeur du point sur le SMIC se situe entre 27 et 30 milliards d'euros annuels en termes de dépenses. Mais un tel dispositif aurait aussi généré des recettes supplémentaires (cotisations sociales salariées, impôts sur le revenu, etc.). De ce fait, le « coût net » pour les finances publiques s'établirait entre 18 et 20 milliards d'euros.

EST-CE INSURMONTABLE ?

Aujourd'hui, l'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants droit des 3 versants a reculé de 0,8 point dans les richesses créées (le PIB) par rapport à la moyenne des années 1990 à 2007. Rapporté au PIB de 2019 – déjà affecté par la pandémie, cela représente entre 19 et 20 milliards d'euros de moins consacrés aux salarié-es de la Fonction publique.

Il s'agit donc bien d'un choix politique, celui de l'austérité envers les agentes et les agents.

En maintenant simplement dans le PIB la part que représentait l'ensemble des salaires et pensions de la Fonction publique, l'indexation de la valeur du point sur le SMIC était tout à fait possible.

**UNE REVALORISATION GÉNÉRALE
À COMPARER AUX SOMMES
QUI IMPACTENT LES FINANCES
PUBLIQUES CONSACRÉES AUX
AIDES AUX ENTREPRISES* ET QUI
SERVENT DANS DE NOMBREUX
CAS, AUX PLANS DE LICENCIEMENT
ET AUX DIVIDENDES VERSÉS AUX
ACTIONNAIRES!**

**VOILÀ LE VÉRITABLE ET
SCANDALEUX GASPILLAGE DE
L'ARGENT PUBLIC!**

*25 MILLIARDS D'EUROS SUPPLÉMENTAIRES DEPUIS
L'ÉLECTION D'E. MACRON POUR UN TOTAL ACTUEL ESTIMÉ À
200 MILLIARDS D'AIDES AUX ENTREPRISES PAR AN

QU'EST-CE QUE LE POINT D'INDICE ?

Le point d'indice est l'élément constitutif du système de rémunération des agentes et agents de la Fonction publique.

À quelques rares exceptions, il est donc utilisé pour payer les salaires des 5,2 millions de personnels exerçant à l'État, à l'Hospitalière et à la Territoriale.

Il sert de **base à la grille indiciaire unique** qui, à partir des corps et cadres d'emplois et des échelons, permet de traduire le positionnement des qualifications et le déroulement de carrière (notamment via les échelons).

Au point d'indice est affectée une valeur en euros.

Celle-ci a évolué au cours de l'histoire.

Selon les normes officielles, elle est présentée sur la base de l'indice 100 et annuellement.

Depuis février 2017 (date de la dernière revalorisation de 0,6 %), celle-ci est de 5623,23 euros.

Pour nos calculs, nous utilisons sa valeur mensuelle ramenée au niveau d'1 point d'indice soit **4,686 €**

En 1990, par exemple, cette valeur était de 4,732 francs soit 0,722 euros.

Cela peut paraître surprenant aujourd'hui, mais durant de longues périodes, cette valeur suivait strictement l'inflation, voire au-delà.

En 1973, la valeur du point a ainsi été augmentée de 13,50 % et en 1978 de 11,25 %.

Notons enfin que ce système permet de rémunérer de manière identique des agentes et des agents appartenant à des corps similaires (missions et qualifications) quels que soit leur affectation géographique et leur employeur public.