



## Inflation vs Rémunération :

### *coup de rabot sur le pouvoir d'achat des ITPE*

La rémunération est un des moyens de reconnaissance du travail fourni, en valorisant à la fois les responsabilités exercées et les compétences et qualifications détenues.

Elle est également un élément pour un employeur pour conserver des agents aux compétences reconnues et conforter ou développer l'attractivité de son service.

La rémunération des fonctionnaires présente cependant des spécificités par rapport à la rémunération des salariés travaillant dans le secteur privé. Ces spécificités sont notamment à relier à la notion de « fonction publique de carrière ».

En effet, le principe même de développer une carrière sur la base d'une grille indiciaire et d'un régime indemnitaire lié au grade, comme c'est le cas pour les ITPE, en est constitutif. Il permet au fonctionnaire de se projeter dans le temps et constitue une forme de « contrat » entre l'agent et l'administration. Toutes choses égales par ailleurs, un ITPE connaît ainsi, à l'avance, le mode de calcul de sa rémunération pour l'ensemble de sa carrière.

A ce titre, la rémunération n'est pas un sujet immédiat de négociation individuelle ou de reconnaissance instantanée du mérite, ce qui conforte l'indépendance et la neutralité du fonctionnaire, soumis par ailleurs à des devoirs spécifiques, définis dans le statut général des fonctionnaires.

Elle demeure et doit demeurer, selon nous, un sujet de négociation collective propre à l'ensemble des fonctionnaires (pour ce qui concerne la valeur du point d'indice) ou à chaque corps à statut particulier (pour ce qui relève notamment du régime indemnitaire).

Ceci étant posé, l'objet de ce dossier est notamment d'informer et de sensibiliser le lecteur sur les évolutions dans le temps que sa rémunération subit en termes de pouvoir d'achat.

Deux considérations préalables :

- une revalorisation des rémunérations, lissée sur de longues périodes, à la mesure de l'inflation, est à considérer comme un plancher et un point de repère vis à vis du pouvoir d'achat,
- la majeure partie des revalorisations catégorielles obtenues depuis 15 ans avaient été portées principalement pour conforter le positionnement A/A+ du corps et des ingénieurs, même si par définition elles ont participé à l'amélioration du pouvoir d'achat des ITPE.

## 1. Les différentes composantes de la paie des ITPE

---

La paie des ITPE s'articule autour de trois éléments principaux : le traitement indiciaire, l'indemnité spécifique de services (ISS) et la prime de service et rendement (PSR). Ils composent l'essentiel de la rémunération brute.

Le traitement indiciaire dépend du grade et de l'échelon de l'ITPE. L'ISS dépend - hors bonifications - du grade, de l'échelon, du lieu d'exercice, et de la manière de servir. La PSR enfin dépend du grade et du lieu d'exercice.

*Le SNITPECT met à disposition de ses adhérents des outils pour vérifier sa paie, notamment le [simulateur de salaires du SNI](#) et [l'Essentiel de l'ITPE](#).*

## 2. Une perte de pouvoir d'achat bien réelle !

---

### Qu'entend-t-on par évolution (perte ou gain) du pouvoir d'achat ?

L'inflation est mesurée par l'INSEE, sur la base de l'indice des prix à la consommation. Celui-ci permet d'estimer, entre deux périodes données, la variation moyenne des prix des produits consommés par les ménages. Il est publié chaque mois au Journal Officiel.

Il est à noter, par ailleurs, que l'indice des prix à la consommation ne fait en particulier pas intervenir la hausse des prix de l'immobilier, qui pèsent de plus en plus dans le budget des ménages dans de nombreuses zones en France, notamment les grandes métropoles. C'est sur la base de cet indice des prix qu'ont été réalisées les estimations d'évolution du pouvoir d'achat des ITPE dans ce dossier.

Celle-ci correspond alors à la variation de rémunération à grade, échelon, coefficient de service et coefficient de modulation individuel constants, entre deux années de référence, comparée à l'inflation mesurée sur cette même période.

### **INFOX n°1 « Je suis augmenté.e quand je change d'échelon donc mon pouvoir d'achat augmente »**

Certes, avec les changements d'échelons, la rémunération d'un ITPE augmente dans le temps, généralement plus vite que l'inflation. Ce n'est cependant pas l'évolution de sa propre rémunération qu'il faut comparer à l'inflation entre deux périodes, mais le pouvoir d'achat d'un ITPE à une date donnée, et celui d'un ITPE pris dans la même situation (grade, échelon) à une date ultérieure.

Si l'on devait comparer la rémunération des ITPE à un escalator, chaque échelon représentant une marche, en l'absence de revalorisation, et même si à titre personnel la rémunération augmente au fil des années, cela revient néanmoins à gravir à contresens un escalator qui descendrait perpétuellement.

Ainsi l'analyse proposée visera à comparer la situation de la rémunération d'un ITPE en 2006 à celle d'un ITPE en 2020.

## **Pourquoi partir de 2006 pour comparer la rémunération d'un ITPE à l'inflation ?**

En 2005, le SNITPECT-FO a obtenu un nouveau statut pour le corps, fruit de nombreuses années de négociations et de revendications. Ce nouveau statut s'est accompagné d'améliorations sur les montants d'ISS, de la création de l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef, décomposé en deux groupes, et de la généralisation du principalat, garantissant l'accès à IDTPE à la quasi totalité des ITPE du corps (Cf le « *Clin d'oeil de l'histoire* » en page 32 de la [Tribune n°1266 de mars 2021](#)).

Ce statut est toujours celui qui régit le corps des ITPE aujourd'hui, malgré l'avatar PPCR-ingénieurs intervenu en 2017 (*retrouve notre [dossier spécial dans la Tribune n°1249 de novembre 2016](#)*) ; l'année 2006 constitue donc un point de repère intéressant à ce titre pour établir des comparaisons.

## **Pourquoi analyser séparément la perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire et sur chacune des primes, et pas simplement la rémunération brute ?**

Le traitement indiciaire et les primes dépendent de paramètres décorrélés, et régis par des textes différents. Les paramètres étant indépendants, les évolutions au fil des années n'ont pas été concomitantes. Il est donc utile de différencier les évolutions sur ces 15 dernières années du pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire et sur les deux primes, avant de conclure sur la rémunération brute, d'autant que le MTE a la main et dispose de marges de manœuvre sur un certain nombre d'éléments qui la composent.

### **INFOX n°2 « Le ministère ne peut décider seul d'une augmentation de la rémunération des ITPE »**

S'il est vrai que le ministère ne peut pas agir directement sur la valeur du point d'indice (sujet concernant les trois versants de la fonction publique et traité à d'autres niveaux), il peut, en revanche, intervenir sur le niveau de primes des ITPE :

- en fixant, lui-seul, la moyenne ISS et les coefficients de service PSR (relevant de notes de gestion),
- en portant auprès de Bercy, cosignataire des textes correspondants, une revalorisation sur les coefficients de grade ISS, la valeur du taux de base ISS, les coefficients de service ISS et les montants de base PSR (définis dans des décrets ou arrêtés).

Des évolutions sont donc tout à fait possibles au seul niveau ministériel pour les ITPE.

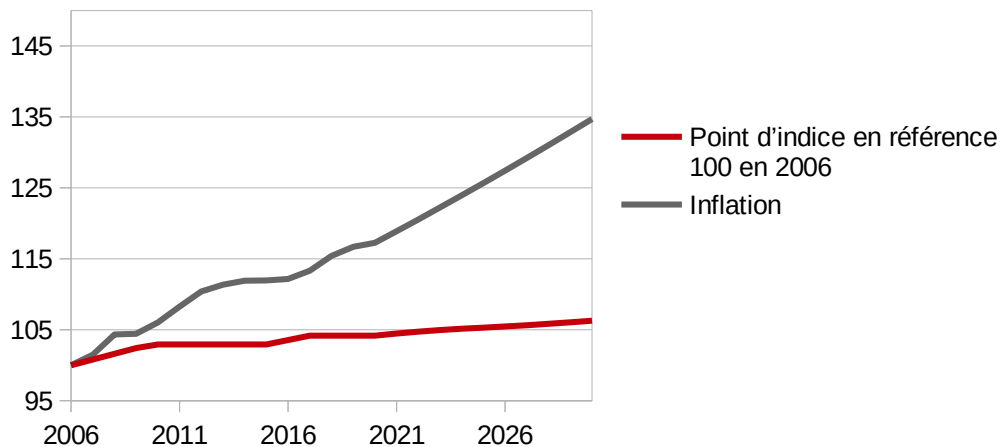
## **Traitement indiciaire**

Concernant le traitement indiciaire, la référence est la valeur du point d'indice. Celle-ci est en effet la seule composante variable intervenant pour une comparaison à grade et échelon constant entre deux dates.

N'oublions cependant pas que les [mois de réduction d'ancienneté ont été supprimés à l'occasion de PPCR](#) : ceux-ci permettaient d'accélérer significativement les passages d'échelon jusqu'en 2017 (réduction d'1 mois/an!). Nous en avons montré dans un dossier précédent les impacts cumulés sur une carrière, à retrouver dans la Tribune de novembre 2016.

Et le constat est sans appel ! En prenant en référence l'année 2006, la valeur du point d'indice a gagné seulement 4 % et l'inflation progressé de 17 %.

## Evolution de la valeur du point d'indice et de l'indice des prix à la consommation



Cette baisse du pouvoir d'achat sur l'indiciaire est un combat qui concerne tous les fonctionnaires, et qui est mené par FO-Fonctionnaires auprès de la DGAFP depuis des années. Cependant, les différents gouvernements ont choisi, de manière encore plus marquée depuis 2010, de n'augmenter que de [façon insignifiante la valeur du point d'indice](#), l'écart se creusant depuis une bien plus longue période par ailleurs.

A fins de comparaison sur l'ensemble de la rémunération des ITPE, 2006 sera néanmoins la date de référence utilisée ici, pour l'indiciaire comme pour le reste.

La perte de pouvoir d'achat depuis 2000 est cependant encore plus importante, avec une inflation cumulée de 33,3 % entre janvier 2000 et décembre 2020 (base de la revendication de FO-fonctionnaires).

### Indemnité Spécifique de Service (ISS)

Côté ISS, la situation est encore plus flagrante ! Le taux de base de l'ISS est passé de 356,53€ à 361,9€ en 15 ans soit une progression infime de 1,5 % : 10 fois moins que l'inflation !

Des améliorations sont cependant intervenues sur d'autres paramètres, dans l'objectif d'affirmer le positionnement des ingénieurs des TPE dans le panorama des cadres supérieurs techniques, plutôt que pour constituer de pures revalorisations financières. Ainsi, l'augmentation de 3 points d'ISS au 1<sup>er</sup> niveau de grade et de 1 point au deuxième niveau de grade en 2011 et 2012 a permis de ré évaluer le montant total de l'ISS servie. D'autres éléments sont également intervenus depuis, qui ne sont pas l'objet de cette analyse comparée sur le pouvoir d'achat (convergence de certains coefficients de service, augmentation de la moyenne des ISS à 1,01, ...).

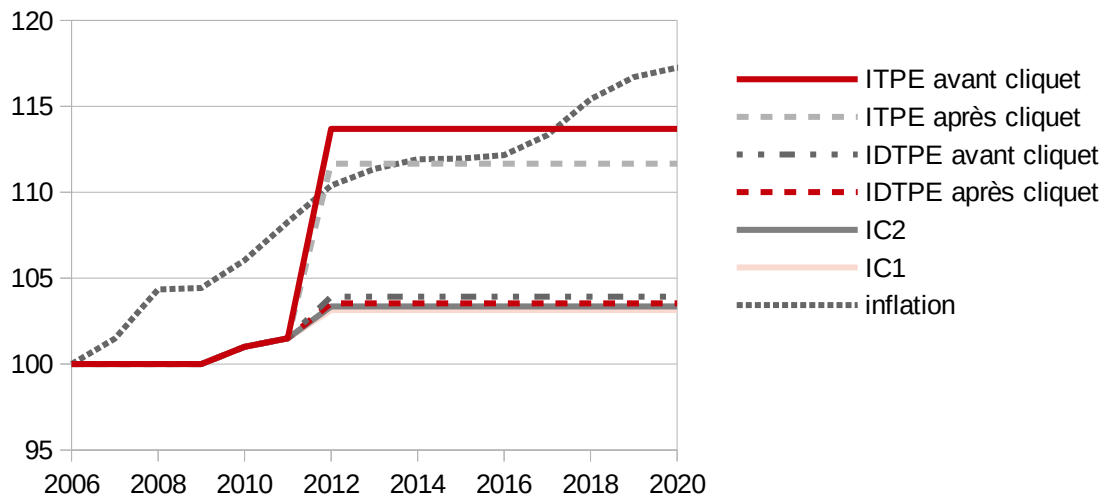
Dans tous les cas, le constat est clair, cela ne compense pas la perte de pouvoir d'achat du fait de la non revalorisation du taux de base.

Le graphique suivant présente les différentes données ramenées en base 100 en 2006, pour des ITPE à différents moments de leur carrière.

Pour rappel, la notion de cliquet ramène à l'augmentation du nombre de points d'ISS aux premier et second niveau de grade, à partir du 6<sup>e</sup> échelon.

En assimilant les augmentations de coefficient de grade à de pures revalorisations financières, s'il peut être constaté que les augmentations d'ISS pour les ITPE au premier niveau de grade ont été à hauteur de l'inflation, l'écart se creuse depuis plusieurs années maintenant. Pour les autres niveaux de grade il y a un véritable décrochage et, ce, depuis la période de référence choisie.

Evolution des ISS en base 100 en 2006 pour les différents grades en tenant compte du "cliquet"



## Prime de Service et de Rendement (PSR)

Concernant la PSR, rappelons en premier lieu que cette prime ne représente qu'environ 10 % de la rémunération.

Si le taux de base est resté pratiquement constant pour tous les niveaux de grade (hormis une [légère amélioration pour les ITPE premier niveau à compter de 2020](#)), les coefficients de service ont, eux, été ajustés à la hausse à plusieurs reprises sur la période 2006-2014 (mais aussi [à la baisse en 2020 pour minimiser le gain pour les ITPE du premier niveau!](#)), et ont concerné (presque) tous les ITPE. Le montant touché par les ITPE en PSR a donc globalement augmenté plus vite que l'indice des prix à la consommation sur la période donnée.

La PSR a donc, relativement à l'inflation, été le principal vecteur de revalorisation de la rémunération des ITPE ces 15 dernières années, ce qui en valeur absolue, en revanche, est loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat.

## Définition du cadre de comparaison

Afin de comparer la rémunération réellement versée et celle qui aurait pu être, deux rémunérations « théoriques » ont été calculées, permettant de qualifier la perte de pouvoir d'achat des ITPE.

Une première, désignée comme «rémunération théorique plancher » par la suite, consiste à appliquer aux trois composantes principales (valeur du point d'indice, taux de base de l'ISS et montants de base de la PSR) une augmentation exactement égale à l'inflation constatée entre 2006 et l'année souhaitée, sans tenir compte des revalorisations obtenues sur les autres paramètres sur la même période.

La seconde, qualifiée par la suite de « rémunération théorique de référence », applique la même augmentation décrite ci-dessus et prend en compte, chaque année, les paramètres qui ont été effectivement en vigueur (notamment suite aux avancées obtenues par le SNITPECT-FO) : elle est donc plus représentative de ce que devrait être la rémunération d'un ITPE sans perte de pouvoir d'achat.

### **Et concrètement, les montants sur la fiche de paie ont évolué comment ?**

Les grandes tendances d'évolution des composantes de la rémunération des ITPE ayant été présentées, le juge de paix est le montant que chaque ITPE touche sur sa fiche de paie en 2020, comparé à l'inflation depuis 2006.

Pour cela sont présentées les rémunérations pour plusieurs profils d'ITPE : ITPE en sortie d'école (échelon 2 en 2006, échelon 1 en 2020) puis au dernier échelon pour : ITPE, IDTPE, IC2 et IC1 (HEA3).

La rémunération retenue lors de la création du GrAF Hors Classe ne dépassant pas celle d'IC1, et celui-ci étant récent, il n'est pas représenté.

Comme évoqué précédemment, sont présentées deux rémunérations théoriques comparées aux montants réels du traitement brut, les valeurs indiquées dans les tableaux suivant correspondant à un coefficient de modulation individuel (CMI) de 1 et un coefficient de service ISS de 1.

Ce regard sur le seul traitement brut ne tient par définition pas compte de nombre d'autres aspects.

L'augmentation des prélèvements sociaux (la récente hausse de la CSG n'est pas compensée pour les ITPE recrutés après 2018) ou de la retenue pour pension civile, qui donnent ensuite la rémunération nette, avant prélèvement à la source, sont aussi passées par là dans la période.

Pour mémoire, la [retenue pour pension civile](#) est passée de 8,39 % en 2012 à 11,10 % en 2020 soit une augmentation d'un tiers en 8 ans pour alimenter une caisse de retraite ... fictive. Enfin, il peut être rappelé que la durée avant une retraite à taux plein est passée de 37,5 ans à 43 ans, ce qui modifie considérablement le cadre dans lequel les agents se sont engagés.

<b>Service déconcentrés</b>				
<b>Hypothèses de travail</b>	<b>2006</b>	<b>2020</b>	<b>2020 Rémunération théorique plancher</b>	<b>2020 Rémunération théorique de référence</b>
<b>ITPE sortie d'école</b>	2588	2846	3034	3223
<b>ITPE dernier échelon</b>	3987	4323	4674	4889
<b>IDTPE dernier échelon</b>	5238	5686	6141	6457
<b>IC2 dernier échelon</b>	5767	6109	6561	6948
<b>IC1 dernier échelon</b>	6619	7032	7767	7995

Administration Centrale				
Hypothèses de travail	2006	2020	2020 avec IPC sans autres évolutions	2020 avec IPC et autres évolutions
ITPE sortie d'école	2655	2918	3113	3300
ITPE dernier échelon	4054	4395	4754	4967
IDTPE dernier échelon	5353	5808	6276	6598
IC2 dernier échelon	5896	6246	6712	7108
IC1 dernier échelon	6765	7187	7942	8177

Deux constats méritent d'être particulièrement mis en lumière à la lecture de ces tableaux :

- un ITPE en premier poste gagne environ 200€ à 400€ de moins par mois que ce qu'il devrait, selon les deux hypothèses formulées. L'équivalent de la différence de traitement correspondant à au moins 2 échelons d'écart !
- Un IC 2 dernier échelon (6109 € en service déconcentré et 6246€ en Administration centrale) gagne aujourd'hui la même chose que ce qu'aurait dû gagner un IDTPE dernier échelon (respectivement 6141€ et 6276€), en ne considérant que l'hypothèse de la rémunération théorique plancher.

### **INFOX n°3 « Les contraintes budgétaires imposées au MTE ne lui permettent pas d'augmenter les primes des agents »**

L'analyse des notes d'exécution budgétaire de la Cour des Comptes démontre que, entre 2017 et 2019, le MTE a restitué environ 100 millions d'euros de masse salariale. Des marges de manœuvre existent donc bel et bien mais ne sont volontairement pas mobilisées par le ministère ni pour valoriser le travail de ses agents ni même pour compenser l'érosion de leur pouvoir d'achat.

### **L'évolution de la rémunération en début de carrière entre 2006 et 2010**

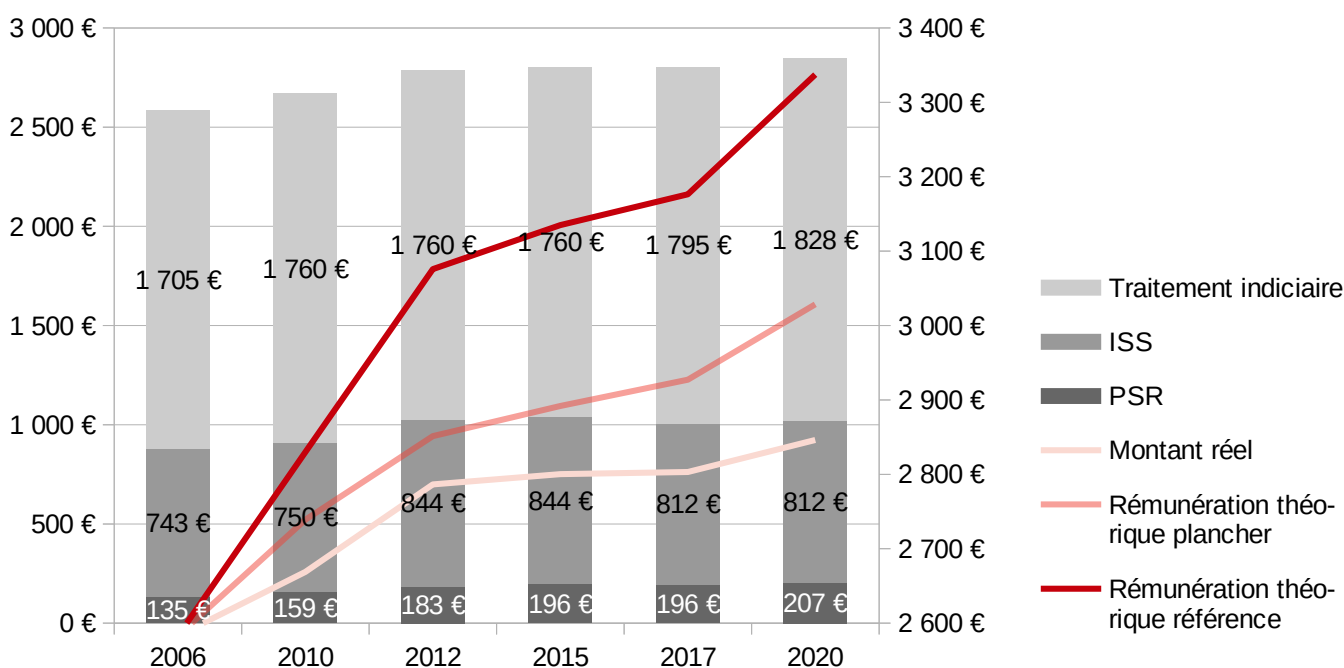
A titre d'exemple, considérons un ITPE en premier poste, début de grille, en service déconcentré, pour plusieurs dates entre 2006 et 2020. Le graphique suivant permet de montrer qu'effectivement, si les revalorisations de la PSR ont été réelles, leur impact reste très limité sur la rémunération brute (*décomposition annuelle présentée dans le diagramme en barres verticales, échelle verticale de gauche*).

Le graphique suivant présente sous forme de courbes (*échelle de gauche*) la rémunération réelle et les rémunérations théoriques plancher et de référence, telles que définies précédemment.

A noter, à partir de 2017, l'augmentation de l'indiciaire et la baisse de l'indemnitaire par l'ajout d'une ligne négative sur la fiche de paye, dit « [transfert prime point](#) », intégrée ici au montant de l'ISS versée, faisant suite à l'application du protocole minoritaire PPCR. Ce tour de passe-passe opéré en 2017 est intégré dans la « rémunération théorique de référence ».

Il en ressort, s'il ne s'était rien passé d'autre depuis 2006 qu'un alignement sur l'inflation, que la perte de pouvoir d'achat est de 200€ par mois en début de carrière. Elle est proche des 400 € par mois en comparaison avec la rémunération théorique de référence.





### 3. Les ITPE bientôt au SMIC ?

Pour pouvoir appréhender l'évolution globale du pouvoir d'achat des ITPE, il est important de pouvoir disposer de plusieurs points de repère. Le SMIC en est un.

Le SMIC est revalorisé au moins annuellement de façon automatique. Il est indexé sur l'inflation constatée pour les 20 % des ménages aux plus faibles revenus. Le gouvernement peut également à tout moment décider d'une augmentation « coup de pouce » du SMIC. En prenant en référence l'année 2006 comme base 100, le SMIC a été augmenté de plus de 26 %.

En première prise de poste, début de grille, un ITPE en 2006 touchait un peu moins que 2,1 fois le SMIC, en 2020 le ratio est descendu à 1,85.

Pour mémoire, ce sont des ratios qui étaient en vigueur dans les années 80 entre le SMIC et [la rémunération ... d'un élève à l'ENTPE](#) (actuellement en dessous du SMIC !).

#### **INFOX n°4 « Un.e ITPE est plutôt bien payé.e »**

L'étude des niveaux de rémunération réalisée par la société des Ingénieurs Et Scientifiques de France (IESF) en 2020 permet de se faire une idée du salaire médian à différents moments de la carrière pour les ingénieurs en France :

- En sortie d'école, le salaire médian d'un ingénieur est 35 000 € brut par an, soit environ 27 000€ net par an contre environ 27 500 € net pour un ITPE échelon 1, CMI de 0,9, coefficient de service de 1 en service déconcentré
- 53 000€ brut par an après 10 ans de carrière soit 41 000 € net contre environ 36 800€ pour un ITPE au 6<sup>e</sup> échelon, CMI de 1, coefficient de service de 1
- 100 000€ brut par an en fin de carrière soit 77 000 € net par an contre environ 76 800€ pour un IC1, HEA 3, CMI 1,2, en administration centrale, soit le salaire le plus élevé possible dans le corps des ITPE



## 4. Une revalorisation nécessaire

---

L'absence de revalorisation un tant soit peu significative depuis 2014 aboutit par nature à une déflation mécanique des rémunérations de l'ordre de 6 %, qu'il est déjà en soit urgent de combler

En remontant à 2006, il ressort des analyses présentées dans ce dossier que le sujet des niveaux de rémunération de l'ensemble des ITPE, à quelque niveau de grade que ce soit, est plus ancien et en passe de devenir chronique.

Depuis 2006, le SNITPECT est resté mobilisé sur le sujet des rémunérations des ITPE, et a permis d'enrayer partiellement cette dégradation. Il suffit de se rappeler des mobilisations de la fin des années 2000 pour s'en convaincre.

Ces dernières années, le cœur du combat a également été d'éviter de nombreuses régressions pour l'ensemble des ITPE, et dans ce contexte le SNITPECT-FO a obtenu un certain nombre d'avancées, qui ont souvent concerné une partie seulement du corps à l'instant t, comme la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier de la prise en compte de la promotion à ingénieur divisionnaire par exemple.

La [dérogation au RIFSEEP obtenue en juin 2020](#) marque une nette victoire, nécessaire mais non suffisante, puisqu'elle constitue un point de départ pour, à nouveau, porter au premier plan des revendications catégorielles pour les ITPE.

Si le SNITPECT-FO s'inscrit pleinement dans les revendications de Force Ouvrière quant aux légitimes revalorisations à apporter à la valeur du point d'indice, congelé depuis trop longtemps et qui de fait fond comme neige au soleil, ce n'est pas suffisant.

Le MTE disposait des leviers et des budgets ces dernières années qui pouvaient sans difficulté permettre une juste reconnaissance de l'investissement de ses cadres techniques, qui font plus que participer au bon fonctionnement des services, et ne serait ce que rattraper la dévalorisation subie.

Le bien fondé d'un rattrapage indemnitaire pour l'ensemble des ITPE n'est pas, ou plus, s'il fallait encore s'en convaincre, à démontrer, et il ne s'agit en rien d'une difficulté financière mais bien de volonté de la part de notre ministère de gestion. C'est dans le cadre du chantier indemnitaire pour les ITPE, dont nous avons obtenu, avec les élus FO, en CTM, l'inscription à l'agenda social, que nous jugerons des actes en la matière.

La maigreur de l'enveloppe catégorielle 2021 pour l'ensemble du pôle ministériel ne saurait cependant combler même partiellement nos revendications en la matière, il n'en demeure pas moins que nous attendons des actes concrets, à cette échéance, qui à défaut de pouvoir être suffisants se doivent d'être significatifs.

**C'est dans ce cadre que le SNITPECT portera ses revendications en 2021.**