



Union Fédérale des Syndicats de l'État - CGT

Note sur le rapport de restitution de la conférence salariale.

Le gouvernement a initié une conférence sur les perspectives salariales le 21 septembre 2021.

La CGT a quitté ces discussions le 9 décembre, avec la FSU et Solidaires à cause, entre autres, du refus de la ministre d'inclure dans ces échanges la question de la revalorisation de la valeur du point d'indice gelé depuis 2010, FO a aussi quitté ultérieurement la conférence salariale, la CFDT, l'UNSA, la FA, la CGC et la CFTC ont participé à l'ensemble du processus.

Amélie de Montchalin a confié à Paul Peny, directeur des ressources humaines de la Caisse des dépôts et des consignations, ancien directeur général de l'administration de la fonction publique, et à Jean-Dominique Simonpoli, fondateur de l'association Dialogues, le soin d'animer ces discussions. Ils ont remis, le 14 mars 2022, leur rapport à la ministre de la transformation et de la Fonction publiques.

La récente campagne électorale a montré que la question du pouvoir d'achat est devenue la première préoccupation des Français.

La résurgence d'une inflation durable qui était déjà apparue durant l'année 2021 s'est renforcée avec la crise ukrainienne. L'INSEE a établi une prévision d'inflation à 4,5 % (pour l'instant) pour 2022 (1,6 % en 2021).

Cette situation est devenue politiquement intenable, ce qui a conduit le gouvernement à annoncer une revalorisation du point d'indice alors qu'il s'était toujours refusé à le faire.

Il est à noter que cette annonce n'a pour l'instant rien de concret, nous ne savons pas quelle contrepartie sera exigée par le gouvernement en cas de réélection du candidat Macron, en tout état de cause le pouvoir exécutif n'aura pas cessé de prôner durant tout le quinquennat une rupture structurelle avec les fondements de notre système salarial actuel.

Amélie de Montchalin souhaite ouvrir une négociation courant 2022 sur la base du rapport Peny/Simonpoli.

Pour la CGT, la discussion doit prendre en compte a minima les pertes de pouvoir d'achat subies par les fonctionnaires depuis le blocage de la valeur du point d'indice depuis 2010.

La CGT a calculé le montant de cette perte et l'a chiffré à plus de 13 % (en avril 2022).

Il faut impérativement parler aussi des grilles salariales, qui sont tassées par la hausse mécanique de l'indice minimum de la Fonction publique en raison de l'inflation alors que les catégories B et A stagnent malgré la mise en place du PPCR que la CGT a dénoncé comme étant notoirement insuffisant.

Notre rémunération dépend des grilles attachées à nos statuts et aux missions d'intérêt général que nous exerçons au service de la population.

Le rapport dresse des constats dans un premier temps et porte des perspectives d'évolution de la rémunération des fonctionnaires qui s'articule autour de 4 thèmes :

- l'attractivité de la Fonction publique ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les carrières et les rémunérations ;
- la question des contractuel·les.

Le rapport relève que l'attractivité de la Fonction publique est multifactorielle, elle dépend de la localisation géographique, des conditions de travail et de la concurrence exercée par le secteur privé sur des emplois de même type.

Le rapport établit clairement que la rémunération fait partie des éléments clés pour redonner de l'attractivité à la Fonction publique comme la CGT l'affirme depuis bien longtemps.

Le texte développe les comparaisons avec le secteur privé et avec les autres pays de l'OCDE.

Notre système de carrière et de rémunération serait trop complexe et le rapport suggère implicitement qu'il faut donc absolument le simplifier.

Le rapport défend la logique du PPCR et du RIFSEEP, que la CGT a dénoncée et considère qu'il faut aller plus loin dans la mise en avant du mérite et de la performance ce qui signifie aller vers une hausse substantielle de la part variable de la rémunération en fonction des résultats obtenus et de l'évaluation des agents.

Les inégalités salariales dans la Fonction publique entre les femmes et les hommes.

Le rapport fait le constat que les inégalités dans la Fonction publique sont notamment liées au temps de travail, aux carrières hachées, à la « surreprésentation » des femmes dans les emplois moins bien rémunérés et aux différences indemnitaires.

Malgré les obligations légales et notamment les plans d'action égalité dans les ministères, force est de constater que les inégalités perdurent et que l'effort doit se poursuivre.

Il est évoqué la création d'un baromètre de l'égalité pour transposer l'index « égalité » mis en place dans le privé. La vigilance s'impose, sachant que l'index tel qu'il était conçu est davantage une machine à rendre opaques les inégalités.

Le rapport pointe la nécessité d'ouvrir des pistes pour lutter contre les stéréotypes de genre dans la présentation des métiers et de ne pas genrer les offres d'emplois qui pourrait permettre aux femmes de postuler sur des emplois masculinisés, souvent mieux rémunérés.

La revalorisation des filières à prédominance féminine est quant à elle quasiment absente des préconisations. Or, pour la CGT, il s'agit une mesure incontournable pour réduire une part importante des inégalités.

Le rapport pointe l'importance de repérer les comportements pouvant générer des écarts de traitement même implicites, lors notamment de la phase de recrutement ainsi que dans les dispositifs de promotions et d'avancements.

Il préconise d'établir une communication à grande échelle envers les femmes et sur les métiers peu féminisés, de favoriser la mixité des viviers dans le recrutement pour passer d'une logique de moyens à une logique de résultats.

Pour y parvenir, les auteurs considèrent que la mise en place de leviers spécifiques sur la rémunération visant à reconnaître l'engagement du collectif de travail améliorera l'égalité professionnelle Femmes /Hommes.

Pour la CGT, il est impératif que les mesures pour l'égalité soient véritablement contraignantes avec un objectif clair de suppression des inégalités et qu'elles soient accompagnées de budgets dédiés pour gagner une égalité réelle.

Il est également primordial d'intégrer l'enjeu d'égalité dans chaque choix politique concernant les agents.es car ils sont bien souvent à contre-courant de cette ambition.

Des préconisations pour accroître l'attractivité de la Fonction publique pour les contractuel·les.

Le rapport aborde la question du recours aux contractuels dans la Fonction publique, il faut rappeler que la loi de transformation de la Fonction publique offre des possibilités inédites en matière de contractualisation, ce qui n'est pas acceptable pour la CGT.

Il est proposé d'introduire des « facteurs de différenciation » pour les métiers en concurrence avec le privé, les métiers en tension, les métiers nécessitant des compétences particulières.

La nécessité de répondre au problème d'attractivité de certains territoires par une valorisation des agents qui acceptent d'y travailler est aussi abordée.

Les rédacteurs du rapport proposent entre autres de revoir le zonage de l'Indemnité de résidence, de cibler des recrutements à un niveau infrarégional sur des métiers et territoires en tension, de mettre en place des lignes directrices sur la rémunération des contractuel·les.

Le rapport propose d'aller « vers des dispositifs apportant plus de garanties et de possibilités de parcours aux contractuels, en tenant compte de la diversité des profils » et propose de tendre vers une rémunération équivalente pour les contractuels exerçant les mêmes fonctions et disposant de compétences équivalentes à celles des titulaires. Il est également envisagé de mettre en place des parcours de carrière et de leur permettre une mobilité choisie, en particulier pour les personnels en CDI.

Les mesures sont importantes pour nos collègues contractuel·les et sont susceptibles d'améliorer leur situation, la concurrence entre fonctionnaires et contractuel·les constituerait un profond changement de nature de la Fonction publique en transformant, dans les faits, la fonction publique de carrière en une fonction publique d'emplois.

La CGT porte aussi des propositions pour de meilleures garanties de rémunération et carrière, mais elle demande la mise en place d'un plan de titularisation permettant de résorber la précarité dans la Fonction publique.

À l'opposé des deux rapporteurs, la CGT ne souhaite pas voir se constituer « un statut bis », qui permettrait de déconstruire le statut général des fonctionnaires.

À l'image de la fonctionnarisation des personnels des CROUS, la CGT revendique la mise en place d'un plan de titularisation.

Il est à noter pour les plus précaires que la CGT considère qu'il est indécent de proposer des contrats multi-employeurs afin de remédier au temps de travail incomplet imposé par certains métiers comme cela est déjà le cas pour les 110 000 AESH employé-es par l'éducation nationale.

Des menaces larvées contre le statut général des fonctionnaires.

En conclusion, le rapport propose de mettre en place un « système à la fois plus dynamique et plus équitable, reposant sur des garanties socles et des accélérateurs ».

Si le cadre statutaire de la rémunération articulé à partir des corps et des grades est réaffirmé comme aujourd'hui, l'observation de tout ce qui a été fait pendant ce quinquennat tend à démontrer une volonté de confondre le grade et l'emploi comme cela est mis en œuvre dans la réforme de la haute fonction publique voulue par Emmanuel Macron.

Dès lors, la menace d'une rémunération comprenant un traitement indiciaire complété par des primes correspondant à la nature du métier exercé, aux responsabilités et aux compétences au moyen de divers mécanismes n'est pas loin. L'actuelle ministre de la Fonction publique assume pleinement cette vision prônant une rémunération qui pourrait être variable en fonction des résultats et de l'engagement professionnel et qui jouerait le rôle de levier managérial.

Il est vrai qu'à ce stade, le rapport ne fait que poser des questions et suggère des pistes sur la valeur du point d'indice et une progression minimale au long de la carrière pour mieux couvrir son amplitude.

Il faut prendre note d'une remise en cause inédite de la progression automatique de la rémunération, l'ancienneté ne serait plus adaptée et seraient remplacée par des augmentations liées à l'expérience acquise.

Sous le prétexte de mieux valoriser la diversité des parcours et de tenir compte de situations particulières, le rapport propose d'introduire des facteurs de différenciation pour bénéficier « d'accélérateurs » de carrière.

L'actuel gouvernement a pris l'engagement d'une hausse de la valeur du point d'indice avant les vacances d'été et la ministre de la Fonction publique a également parlé de négociation salariale.

Pour la CGT, la négociation doit inclure la question du rattrapage de la perte de pouvoir d'achat, due au blocage de la valeur du point, ainsi que le sujet d'une refonte des grilles.

Dans ce contexte politique compliqué, la mobilisation des agent-es sera un élément crucial pour construire le rapport de force qui nous permettrait d'obtenir de réelles avancées.

Montreuil, le 21 avril 2022