



Compte-rendu du groupe de travail du 22 octobre à la DGAFP sur le chantier n°3 : « Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? »

Dans la continuité des groupes de travail des 27 juin et 19 juillet 2018, l'une faisant un diagnostic de la rémunération des agents publics, l'autre regrettant la faible ampleur de la mise en œuvre de la rémunération au mérite (RIFSEEP ou autre dispositif de modulation), cette 3^{ème} réunion présente des perspectives d'évolution de la rémunération qui, pour la CGT, sont inacceptables car ils remettent en cause les principes de la Fonction publique de carrière.

Et pour cette dernière réunion, le document de travail (voir diaporama joint) est une fois encore arrivé très tardivement ne permettant pas de préparer dans de bonnes conditions. Solidaires a quitté la séance après lecture d'une déclaration liminaire et FO en a fait de même un peu plus tard.

L'administration présente deux scénarios qui utilisent différents leviers pour jouer sur une plus forte valorisation de l'engagement des agents. Ils ne sont pas exclusifs les uns des autres et peuvent être mis en œuvre dans des temporalités différentes. Le schéma retenu devra être articulé à la réforme des retraites. Le document présente aussi deux réflexions prospectives sur les contractuels et sur le dialogue social.

La CGT déplore que les propositions présentées par l'administration ne reprennent aucune de celles faites par les organisations syndicales. La CGT dénonce que le gouvernement, qui annonçait l'ambitieux chantier « comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? », se limite en réalité à l'examen de quelques mesures qui sont loin d'épuiser le sujet et qui vont toutes dans le sens d'un recul des droits pour les agents et d'une remise en cause du statut général. Il n'y a aucun élément sur une meilleure reconnaissance des qualifications et de l'attractivité des carrières, sur la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, sur la prise en compte de l'intensification des charges de travail, de la pénibilité, etc., et tout cela après avoir confirmé l'absence de mesure générale sur la revalorisation du point d'indice !

Au final, le chantier n°3 passe à côté des enjeux de rémunération qui auraient dû être attachés à un statut renouvelé permettant de répondre aux enjeux d'une fonction publique du XXI^{ème} siècle.

➤ **SCENARIO 1 : « Renforcer la prise en compte du mérite individuel et collectif et poursuivre la simplification des régimes indemnitaires. »**

Il s'agit de repenser l'architecture de toutes les primes et indemnités vers plus d'homogénéité : mieux articuler la prise en compte de l'ancienneté avec les indemnités de fonctions et sujétions dans le cadre de la reconnaissance au mérite.

- Poursuivre le déploiement de la part du RIFSEEP, l'IFSE (Indemnité Fonction Sujétions Expertise) aux corps et emplois qui ne l'ont pas encore et l'adapter si besoin (pour les enseignants, les statuts spéciaux) :
- ✓ en y intégrant toutes les primes et indemnités y compris celles actuellement indexées sur la valeur du point et qui progressent en même temps que le traitement ;
- ✓ par un examen plus fondé de l'expertise des agents ;
- ✓ par de nouvelles perspectives d'évolution de la rémunération pour les agents qui bloquent en fin de grade ;
- ✓ et ouvrir une réflexion spécifique sur l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ;

Les marges financières dégagées par la désindexation seraient réintégrées dans le CIA

- Intégrer la NBI dans le régime indemnitaire (*aujourd'hui la NBI compte pour la retraite*) ;
- Généralisation du CIA (Complément indemnitaire annuel) : il serait déconnecté de l'adhésion à l'IFSE, remplacerait tous les outils similaires, serait OBLIGATOIRE, représenterait une part minimale de l'ensemble du RI.
- Mise en œuvre d'une reconnaissance au mérite collectif : le CIA pourrait intégrer des objectifs individuels et collectifs, selon une part définie par l'employeur. Déploiement après expérimentation.

La CGT condamne la logique qui consiste à poser comme axiome que la masse salariale ne peut évoluer à la hausse. Le cadrage budgétaire ne peut qu'aboutir à une redistribution des sommes entre agents, avec des perdants et des gagnants. Cela aboutirait à des rémunérations différenciées pour des collègues qui feraient le même travail dans une même équipe. Cela fait peser une menace sérieuse sur l'égalité de traitement de l'ensemble des agents et met en péril la cohésion des équipes. En effet, les exemples foisonnent d'évaluations arbitraires de la part de la hiérarchie qui évalue à sa guise à défaut de critères objectivables et partagés.

Le principe même de la rémunération n'est jamais interrogé. Au cours des 3 réunions avec la DGAFP depuis le printemps, aucune n'a apporté le moindre argument établissant un lien entre l'instauration d'une « rémunération au mérite » et l'amélioration de la qualité du service public ou la motivation des agents au travail. Entre 1995 et 2017, la part des primes dans la rémunération est passée de 14% à 22,5% sans qu'aucun bilan ne soit tiré de l'efficacité ou non de cette évolution sur la qualité du service public.

Dès lors, la CGT considère l'entêtement du gouvernement comme du dogmatisme reposant sur l'idée qu'il faut transposer à tout prix les principes du secteur privé à la fonction publique, sans se poser de questions. Ce faisant, il remet en cause le socle du statut général des fonctionnaires qui repose sur des garanties statutaires protectrices pour que les agents puissent exercer leur mission de manière neutre et impartiale, au service de l'intérêt général, sans avoir à subir des pressions salariales.

Le diaporama évoque la nécessaire coordination de ce chantier avec la réforme de la **retraite et la possible intégration des primes dans le socle de cotisation**. La CGT dénonce cette façon de présenter les choses. Car si les primes (pour tout ou partie) venaient à être intégrées à l'assiette de cotisation, il n'en reste pas moins que la réforme annoncée dans un système par points aurait pour effet d'asseoir le calcul des droits non sur le dernier indice détenu par l'agent avant son départ mais de lisser ses droits en fonction de l'ensemble des indices détenus au cours de la carrière qui feront mécaniquement baisser le niveau de pension.

➤ **SCENARIO 2 : « Aménager les grilles indiciaires pour redonner des marges de manœuvre sur les éléments variables de rémunération. »**

Il s'agit de réaménager les structures de carrières (carrières plus longues) afin de redonner des marges de manœuvre budgétaires pour financer les éléments variables de la rémunération au mérite.

- Passage d'échelon ralenti, de manière généralisé, d'un ou plusieurs mois : le gain réalisé serait entièrement réinjecté dans le RI variable du corps (le CIA) ;
- Un allongement de 2 mois représenterait un gain de 400 M€, de 3 mois un gain de 550 M€

La CGT a indiqué son désaccord sur toute logique qui consiste à ralentir les carrières en allongeant la durée entre les échelons. Cette situation serait d'autant plus insupportable que nombre d'agents se sont vus appliquer le ralentissement généralisé de leur carrière par la mise en place du cadencement unique issu de PPCR.

De plus, ceci reviendrait à diminuer la part de la rémunération indiciaire pour renforcer la part indemnitaire. Ce serait en quelque sorte un transfert points indiciaires-primes.

La logique même qui sous-tend cette proposition est insupportable car elle consiste à demander aux agents eux-mêmes de gérer la pénurie qui découle de l'austérité budgétaire. Cela revient à confisquer à tous une part de leur déroulement automatique de carrière pour dégager une somme que la hiérarchie pourrait redistribuer à sa guise aux agents jugés les plus méritants.

Par ailleurs, la CGT a demandé à ce que tout dispositif de renforcement du régime indemnitaire, qu'il relève du scénario 1, du scénario 2 ou d'un mix des deux scénarii puisse faire l'objet d'une étude d'impact préalable au regard de l'égalité femmes hommes. Dans un contexte où une concertation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes est en cours, il serait inconcevable que des évolutions en terme de rémunération viennent pénaliser à nouveau les femmes. Or actuellement, il est patent que les femmes sont désavantagées dès lors que les RI sont importants.

Enfin, que ce soient dans le scénario 1 ou dans le 2, s'il s'agit de redistribuer une partie de la masse salariale existante au profit du développement de la « rémunération au mérite », cela risque d'impliquer des baisses de rémunérations nettes pour certains agents. L'administration n'a évoqué aucune clause de sauvegarde pour garantir le maintien de toutes les rémunérations.

➤ **REFLEXION PROSPECTIVE 1 : « Rémunération des contractuels »**

L'administration réfléchit à un nouveau modèle de rémunération des contractuels, en lien avec sa volonté de recourir de façon accrue aux contrats, qui pourrait présenter les caractéristiques suivantes ;

- Une classification par niveau des agents (qualification/technicité) ;
- A chaque niveau, serait définie par l'employeur une fourchette de rémunération brute à l'intérieur de laquelle il pourrait définir la rémunération individuelle de l'agent ; cela implique de définir la frontière entre part fixe (concernée par les fourchettes) et la part variable (qui intégrera les bonifications liées à la manière de servir).

C'est donc la mise en œuvre de la rémunération au mérite pour les contractuels. La CGT a soulevé plusieurs questions, s'interrogeant tout d'abord sur le périmètre des emplois visés et leur volume (qui ne peut que croître au vu du chantier sur le recours au contrat). La DGAFP a indiqué que ces pistes de travail concernent surtout les CDI et CDD d'au moins un an. Il n'est pas envisagé de faire basculer les contrats dans le régime du droit privé. La CGT a fait part de son inquiétude face à des règles qui confortent encore plus la place de pseudo-statut des contractuels et qui modélise par anticipation ce que pourrait devenir une fonction publique qui abandonnerait le principe de carrières. Par ailleurs, le principe de fixation d'une fourchette de rémunération s'éloigne largement de la référence aux grilles indiciaires des fonctionnaires qui reste fréquemment utilisée pour établir le contrat. A même travail, on risque donc de plus en plus d'avoir des agents payés de façon très différente suivant leur statut.

➤ **REFLEXION PROSPECTIVE 2 : « un nouveau modèle de dialogue social de rémunération »**

La DGAFP propose un niveau centralisé de dialogue social recentré sur les grandes orientations transverses de politique salariale et un dialogue social de proximité redensifié.

Tout cela s'intègre logiquement dans les orientations des scénarios présentés et dans les conclusions du rendez-vous salarial, de ne plus avoir de mesures généralisées de revalorisation salariale. La CGT considère que ce mode de dialogue social est un marché de dupe.

En effet, le cadrage budgétaire national ferait peser une contrainte trop lourde pour que s'instaure un réel échange à l'échelon local. De plus, la multiplication des dérogations locales peut mettre en péril l'unicité de la fonction publique. Notons aussi que cette proposition est surprenante pour un gouvernement qui cherche à faciliter la mobilité intra et inter fonction publique.

La DGAFP a indiqué prendre note des remarques très critiques et faire remonter au cabinet du secrétaire d'État en vue du point d'étape programmé en présence d'Olivier DUSSOPT le 30 octobre à 9h.

Montreuil, le 26 octobre 2018

Union Fédérale des Syndicats de l'Etat CGT 263, Rue de Paris - case 542 - 93514 Montreuil CEDEX
☎ : 01.55.82.77.56 - Mel : ufse@cgt.fr - site : <http://ufsecgt.fr>

Fédération Des Services Publics CGT 263, Rue de Paris – case 547 – 93514 Montreuil CEDEX
☎ : 01.55.82.88.20 - Mel : fdsp@cgt.fr - site : <http://cgtservicespublics.fr>

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT 263, Rue de Paris – case 538 – 93514 Montreuil CEDEX
☎ : 01.55.82.87.49 - Mel : santeas@cgt.fr - site : <http://sante.cgt.fr>