

RÉMUNÉRATIONS : QUELQUES ÉLÉMENTS DE REPÉRAGE ET DE RÉFLEXION ...

24 mars 2022

Depuis quelques semaines et dans un contexte d'accélération de l'inflation, il est beaucoup question des rémunérations et primes dans la Fonction Publique.

La **CFDT** vous donne quelques éléments de repérage en soulignant des éléments factuels et d'analyse, car les « réflexions » s'intensifient sur le sujet et sont surtout diverses !

La **CFDT** n'a pas attendu la veille d'échéances électorales pour agir et regrette que le gouvernement n'ait pas entendu les syndicats plus tôt ! Mais la **CFDT** reste surtout vigilante sur les orientations annoncées...

Le dégel du point d'indice, c'est **INDISPENSABLE** et cela doit générer une hausse significative des rémunérations pour compenser la hausse galopante des prix que tous les agents publics subissent et surtout celles et ceux qui sont les moins bien rémunérés. Mais la **CFDT** considère que c'est **INSUFFISANT** et que les négociations doivent aussi porter sur :

- 1/ une pleine reconnaissance de l'engagement professionnel,
- 2/ une rémunération juste qui reconnaisse les qualifications,
- 3/ des augmentations régulières valorisant l'expérience,
- 4/ des [mesures générales qui ne laissent personne de côté](#)

Dès le début février [l'action cartes-pétition sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires](#) a été lancée. **Signez-la et renvoyez-la à : [Permanence UFETAM](mailto:Cfdt-Ufe@i-carre.net)** (Cfdt-Ufe@i-carre.net)

La **CFDT** a d'ailleurs encore rappelé ses revendications au SG du MTE-MCT-MER, lors du Comité Technique Ministériel du 22/03/2022 ([Déclaration préalable CTM du 22-03-22](#))

Un rapport pour la Conférence sur les perspectives salariales

En juillet 2021, la ministre de la Fonction Publique, Amélie de Montchalin, ne souhaitait plus parler du traditionnel « *rendez-vous salarial* » mais d'une « *conférence sur les perspectives salariales de la Fonction Publique* ».

Objectifs : aboutir à un « *diagnostic des fragilités du système* » et « *formuler des propositions ambitieuses d'évolution* » avant une « *négociation* » sur ces questions salariales courant 2022 ... bien sûr avec un obstacle de taille à passer en avril 2022 : les élections présidentielles et les législatives en suivant !

Paul Peny, le DRH de la Caisse des dépôts et ancien directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), et Jean-Dominique Simonpoli, le fondateur de l'association Dialogues, ont été chargés d'une mission sur le thème des carrières et rémunérations. Leurs travaux viennent de déboucher sur un [rapport de presque 100 pages](#) remis à la ministre, qui dresse un état des lieux et des pistes d'évolution autour de 4 thèmes : l'attractivité, l'égalité professionnelle, les rémunérations et les agents contractuels.

Ce document pourra servir de base de travail au prochain exécutif qui souhaitera engager un travail sur les rémunérations et carrières dans la fonction publique. [La ministre en avait fait part à la CFDT](#) dans un courrier du 9 décembre 2021.

Les participants à la conférence (syndicats et employeurs) ne sont pas engagés par ce rapport qui esquisse des pistes touchant aux composantes et à la structuration des rémunérations. Une évolution radicale du système.

Des constats ... et des tassements de grilles

Le document livre des constats sans équivoque : « *une dynamique des rémunérations complexe, très liée au statut et faisant jouer à la fois des facteurs d'unité et de différenciation* » ; « *des régimes indemnitaires plus simples et transparents mais à la portée variable et qui demeurent surtout un complément du traitement indiciaire* »...

Les participants à la conférence ne nient pas pour autant des « *évolutions favorables* » des rémunérations à la suite des différents récents protocoles (PPCR, Ségur de la santé, Grenelle de l'éducation).

Reconnues comme « *indéniablement positives* », celles-ci restent malgré tout « *insuffisantes* » à leurs yeux.

S'ils réaffirment leur « *attachement aux fondamentaux statutaires* », les participants à la Conférence relèvent ainsi des « *limites systémiques* » dans l'architecture des grilles. Et d'appeler à « *approfondir* » plusieurs points.

Notamment, le « *manque d'homogénéité* » au sein de chaque catégorie en termes de rémunération et de niveaux de qualification requis, le tassement des grilles entre catégories « *appelant à un rééchelonnement* » ou encore des phénomènes de « *stagnation* » des rémunérations et des parcours de carrière « *manquant de fluidité* ».

À leurs yeux, la composante indiciaire doit aussi « *offrir à la fois un certain nombre de garanties et des marges de modulation* » et le volet indemnitaire être rendu « *plus lisible, cohérent et équitable* », les dispositifs indemnitaires étant aujourd'hui « *nombreux, opaques et disparates* ».

Des préconisations ... et de la performance

Après le constat, le rapport de Paul Peny et Jean-Dominique Simonpoli, contient également des préconisations.

Outre une rénovation du positionnement des corps sur la grille, ils recommandent notamment de recentrer le régime indemnitaire sur « *la seule dimension liée à la performance* ». « *Une telle évolution conduirait à aller au bout de la logique de transfert « primes-points » en intégrant dans la part indiciaire principale tout ce qui relève de la prise en compte des niveaux de compétence ou de responsabilités ainsi que de la capitalisation de l'expérience* », soulignent-ils.

Concrètement, cela impliquerait une révision du RIFSEEP, le régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Et ce via le transfert de l'une de ses 2 composantes, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), au sein de la part « *principale* » de rémunération (la part indiciaire).

La seconde part, le complément indemnitaire annuel (CIA), quant à elle, prendrait « *une place progressivement accrue pour jouer pleinement son rôle de levier managérial de reconnaissance de la performance* », expliquent les deux rapporteurs.

Quant au volet indiciaire, ils affirment que celui-ci doit être « *mieux articulé autour de garanties sociales communes à tous les agents et d'accélérateurs permettant de valoriser les étapes du parcours professionnel de chacun* ».

Comment ? En garantissant notamment « *un niveau de progression minimale de la rémunération tout au long de la carrière, afin d'éviter les effets de stagnation en sommet de grade et de mieux couvrir toute l'amplitude de carrière, dans un contexte d'allongement de la durée de la vie professionnelle* ».

Les auteurs du rapport n'évoquent pas pour autant une revalorisation de la valeur du point d'indice (demandée par l'ensemble des syndicats), mais une « *augmentation mécanique* » qui « *traduise l'expérience acquise et ne soit pas le simple reflet de l'ancienneté* ».

Le candidat Macron ... et un dégel non électoraliste !

Le jeudi 17 mars, à la conférence de presse de présentation de son programme de campagne, Emmanuel Macron a promis une refonte des rémunérations des agents publics, s'il est réélu.

Cette promesse intervient 3 jours après celle de la [revalorisation générale du point d'indice des agents publics](#) « *avant l'été* ». Pour mémoire, l'exécutif avait toujours refusé de procéder à un dégel de la valeur du point d'indice depuis le début quinquennat. Il disait préférer des mesures de revalorisation ciblées, notamment en direction des plus bas salaires de la fonction publique.

Il n'échappe à personne que l'annonce du dégel du point d'indice à 1 mois de la présidentielle a des visées électoralistes. N'est-ce pas la ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, qui affirmait privilégier des revalorisations catégorielles et n'être pas de ces politiques qui dégèlent le point d'indice « *à des fins électoralistes à quelques semaines d'une élection* ». Merci de cette belle démonstration par l'absurde.

Au-delà de ce dégel du point d'indice, « *je souhaite mener une réforme d'évolution de la rémunération* » des agents publics, a surtout promis Emmanuel Macron. Si celle-ci « *passera donc par des mécanismes de revalorisation liée à l'inflation qui sont légitimes* », et il a ajouté : « *nous devons en même temps rebattre les cartes de l'organisation de la rémunération dans notre fonction publique* ».

Dans le viseur du Président-candidat notamment : l'architecture et la structuration actuelle des rémunérations. « *La catégorisation C, B et A, la manière dont on a cloisonné les choses, n'est plus adaptée à la réalité, ce qui fait que l'on a complètement écrasé la courbe des rémunérations entre les catégories* », a estimé Emmanuel Macron. « *On doit, a-t-il ajouté, réformer la fonction publique dans ses catégories pour moderniser les choses et rendre les carrières plus attractives et les progressions de carrière plus différenciables* ».

La **CFDT** avait déjà dénoncé depuis un moment, un « [système est à bout de souffle](#) ».

Récemment, Amélie de Montchalin avait déclaré : « *C'est tout le système de rémunération que nous souhaitons revoir, il ne convient plus aux agents publics, il est trop compliqué, il n'offre pas de perspectives durables dans toute la carrière et fait une trop grande place aux diplômés plutôt qu'aux métiers exercés* ».

Le Président sortant a confirmé son souhait d'engager rapidement, en cas de réélection, une négociation sur les carrières et les rémunérations dans la fonction publique.

- - - - -