

**Cfdt:**

**VOTRE VOIX**  
**NOTRE ACTION**  
**VOTEZ CFDT**



**Conférence**  
**sur les perspectives salariales**  
**de la Fonction publique**  
**Contribution de la CFDT**

**Mars 2022**



## Préambule

La CFDT revendique depuis plusieurs mois une négociation sur les carrières et les rémunérations. C'est donc dans la perspective de sa préparation que la CFDT a fait le choix pesé et assumé de participer aux travaux de la conférence annoncée en juillet 2021, malgré ses désaccords avec une politique de rémunération qui a mis en œuvre des mesures catégorielles dont nous saluons l'importance, mais qui a opposé une fin de non-recevoir à toutes nos propositions de mesures générales, malgré un contexte qui les impose.

Personne n'ignore dans quel contexte s'est tenu cette conférence sur les perspectives salariales. Période de crise inédite, avec des désaccords salariaux qui s'enchaînent depuis 2017 malgré des mesures catégorielles dont nous ne nions ni l'ampleur ni l'intérêt, ni les faiblesses. Les années de gel de la valeur du point se sont succédé depuis 2010. Les deux augmentations de 0,6 % en 2016 puis en 2017 n'ont pas compensé le décrochage des salaires par rapport à l'inflation, ce qui a privé la refonte des grilles issue de PPCR d'une partie de son intérêt, et qui a contribué à la perte d'attractivité de la Fonction publique.

Les attentes aujourd'hui sont donc fortes, la CFDT en a fait part dans le cadre des travaux ouverts concrètement en septembre 2021. Pour mémoire, en juillet 2021, voici la réaction de la CFDT lors de l'annonce de la Conférence et des travaux que la Ministre de la transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, proposait d'ouvrir en les plaçant sous la conduite de deux garants, Paul Pény et Jean-Dominique Simonpoli : « *Le chantier que vous annoncez à partir de cet automne répond en partie à [nos alertes]. Observatoire des inégalités salariales, carrières, composantes des rémunérations, parcours et rémunérations des contractuels, ... La CFDT répondra présente, y portera ses revendications dans l'intérêt des agents. Mais la CFDT veillera aussi à ce que ce chantier ne se limite pas au bilan, mais permette bien de déboucher sur les négociations que nous appelons de nos vœux. Il en va aussi de l'attractivité de la Fonction publique.* »

Alors que nous transmettons notre contribution à joindre à la restitution des travaux, rien n'a amoindri notre détermination ni notre mobilisation pour une Fonction publique plus attractive, des rémunérations et des carrières plus valorisantes pour les agents et un pouvoir d'achat qui donne à l'ensemble des agents publics, quel que soit leur statut, le pouvoir de vivre et d'agir aujourd'hui pour répondre aux enjeux auxquels nous sommes confrontés.



L'objet de cette contribution n'est en rien de discuter chacune des propositions figurant dans le rapport, et dont il convient de souligner l'intérêt et la fidélité aux échanges. La seule ambition de la CFDT est de participer en transparence à la construction d'une négociation à ouvrir rapidement dans l'intérêt des agents que nous représentons, sans faire un inventaire exhaustif de nos revendications.

Dans le même esprit, la CFDT demande que l'ensemble des éléments de bilans, quelle que soit leur nature (extraits du Rapport annuel, rapports thématiques, données statistiques complémentaires, ...) portés à la connaissance des participants soient publiés.

Enfin, sauf mention contraire, la contribution concerne l'ensemble des versants de la Fonction publique et l'ensemble de ses agents, quel que soit leur statut.

### **Les annonces du 14 mars 2022 et leurs conséquences**

La remise du rapport à Madame la Ministre Amélie de Montchalin s'est doublée de l'annonce de trois mesures concrètes, toutes trois revendiquée par la CFDT :

- Le maintien du salaire minimum dans la Fonction publique au-dessus du SMIC, comme cela a déjà été fait, en avril et octobre 2021 et en janvier 2022.
- L'augmentation de l'indemnité kilométrique de 10% qui bénéficie à tous les agents publics, qui utilisent leur véhicule pour les besoins du service.
- Le dégel de la valeur du point d'indice avant l'été.

Cette concomitance des annonces avec la remise du rapport amène naturellement la CFDT à y réagir ici, d'autant qu'un lien a été clairement établi entre ces annonces et les négociations à venir sur l'ensemble des carrières et rémunérations des agents de la Fonction publique par au moins un des candidats à l'élection présidentielle.

Sans faire l'historique des revendications de la CFDT (elles font l'objet de publications et communications régulières), cette annonce aussi inédite qu'attendue suscite donc plusieurs observations :

- Ces mesures très conjoncturelles répondent à des urgences, et les prévisions d'augmentation du SMIC les imposent. Toutefois, même si elles sont indispensables, elles ne traitent pas du fond des questions de rémunérations ni de carrières.
- L'impact d'une inflation durable à des niveaux élevés depuis plusieurs mois appelle d'autres mesures d'urgence que la seule hausse de la valeur du point. Parmi celle-ci, la CFDT place en tête de ses attentes une révision des premiers indices de recrutement et premiers échelons des catégories C, B et A et une amplitude plus importante des échelons de chaque grade.
- Ces sujets seront en-tête des exigences que la CFDT formulera auprès du gouvernement, lors de la prochaine mandature.



## Attractivité de la Fonction publique

Deux rapports récents portent sur les questions d'attractivité territoriale, de la Fonction publique de l'État d'une part, de la Fonction publique territoriale d'autre part.

- La CFDT souhaite que des travaux de même ampleur s'engagent pour la Fonction publique hospitalière, dont le défaut d'attractivité est largement constaté, de même que les difficultés à fidéliser les professionnels.
- Les propositions qui y figurent sont toutes intéressantes, mais aucune n'est suffisante à elle seule et, pour être efficace, leur mise en œuvre ne pourra être que complexe, voire différenciée en fonction des difficultés à identifier finement et à traiter.

Les questions d'attractivité ne sont pas que territoriales : elles sont aussi liées notamment aux procédures de recrutements, aux niveaux de rémunération et à leur évolution et aux conditions d'exercice.

**Sur les recrutements**, la CFDT formule quelques propositions :

- Ouvrir un travail sur la question des Prab (contrat de préparation aux concours de catégorie A et B), dispositif expérimental qui doit gagner en opérationnalité.
- Faire un bilan des dispositifs mis en œuvre au ministère des Armées, par exemple, pour pré-recruter des agents sur des métiers en tension en recourant d'abord au contrat, ainsi qu'à l'apprentissage.
- Faire un bilan rapide des premières mises en œuvre des concours nationaux à affectation locale, bilan quantitatif mais aussi qualitatif qui permette de mesurer la satisfaction des agents ainsi recrutés, et celle des employeurs.
- Développer les recrutements sur titres (concours et/ou recrutements directs sur la base du dialogue social et en fonction de bilans des pratiques existantes) pour l'ensemble des professions réglementées.

Sur les **niveaux de rémunérations**, outre les propositions du chapitre spécifique, la CFDT souhaite que les réflexions soient systématiquement placées dans le contexte du « marché de l'emploi » plus large et concurrentiel. Il est inacceptable d'envisager que la Fonction publique se contente de tabler sur un niveau de chômage suffisamment élevé pour échapper à la concurrence sur le marché de l'emploi et des compétences.

Sur les **conditions de travail et d'exercice** : le sujet ne doit pas être occulté, il est majeur et compte pour beaucoup dans le manque d'attractivité et les difficultés à recruter dans certains secteurs professionnels ou dans certains territoires, ou encore à certains niveaux hiérarchiques, particulièrement chez les cadres comme l'ont largement montré les réponses au questionnaire mis en ligne par le MTFP au printemps 2021.



Les conséquences de ces conditions de travail et d'exercice sont connues, elles sont visibles sur des territoires et/ou des secteurs entiers comme celui de l'hôpital et de tout le versant hospitalier dans lequel le taux de sinistralité est supérieur à celui du secteur du bâtiment.

La CFDT attend donc -entre autres choses- que la mise en œuvre du plan santé au travail (PST) fasse l'objet de la plus grande attention et soit opérationnel dans les plus brefs délais. C'est aussi par la négociation, y compris en proximité, que les conditions de travail pourront être améliorées. Il est impératif que les conditions d'exercice professionnel soient négociées au plus près du terrain. Il faudra s'en donner les moyens, tant pour traiter la thématique que pour construire les solutions indispensables à un service public de qualité, car le lien avec la qualité de vie au travail est indéniable :

- Passer par la négociation locale de Plans « Santé au travail » pour aboutir à des mesures contraignantes, dans le cadre fixé par l'ordonnance du 17 février 2021
- Poursuivre la mise en place négociée du télétravail, améliorer ses accompagnements managériaux et matériels, augmenter les dispositifs de prise en charge des surcoûts (indemnisation, chèques déjeuner, ...)
- Négocier des accords sur l'organisation et la qualité de vie au travail en proximité.
- Ouvrir et déployer des espaces de dialogue et de co-construction pour les agents.

Sur les **mesures d'accompagnement** des agents :

- Réorganiser la gouvernance de l'action sociale pour lui donner toute la place qu'elle mérite à un niveau plus politique. En établir le budget en pourcentage de la masse salariale.
- Les questions de logement devront faire l'objet de politiques renouvelées, et mieux adaptées aux attentes et besoins des agents.
- Encourager l'utilisation de modes de transports permettant de réduire la consommation d'énergies fossiles (co-voiturage pour celles et ceux qui n'ont pas accès aux transports collectifs, indemnité kilométrique vélo, transports collectifs, ...) A titre d'exemple, il serait utile d'envisager de ne plus limiter à 86,16 euros mensuels la participation des employeurs aux abonnements de transport, de revaloriser le forfait mobilités durables, de développer des parcs de véhicules électriques ou hybrides, ...



## Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La CFDT tient à rappeler son engagement de longue date sur l'ensemble des sujets en lien avec les droits des femmes, parmi lesquels celui de l'égalité salariale. La CFDT a pour ambition de poursuivre le travail d'identification des vecteurs d'inégalités afin de proposer et co-construire des solutions opérationnelles.

L'égalité entre les femmes et les hommes a déjà avancé, grâce au dispositif de nominations équilibrées, puis aux accords de 2013 et surtout ceux de 2018, plus engageants :

- La CFDT revendique que l'égalité professionnelle soit l'un des thèmes soumis à négociation obligatoire.
- La CFDT appelle l'ouverture de travaux sur l'extension de l'index à la Fonction publique, dans le cadre du dialogue social et incluant le sujet des sanctions.
- La CFDT serait favorable à ce que des pistes soient aussi ouvertes pour valoriser les bonnes pratiques et les bons résultats. Les sanctions ne doivent pas exclure les « bonus ». Il faut de la transparence, de la publicité des résultats et donc de la valorisation des bons résultats.
- L'utilisation des fonds dédiés à l'égalité professionnelle doit être soumise au dialogue social.

Pour alimenter l'**index**, la CFDT revendique :

- L'extension du dispositif de nominations équilibrées. Dès lors que les dispositifs de cotations de postes se sont élargis, et presque généralisés, la CFDT appelle de ses vœux un travail pour mettre en œuvre des nominations équilibrées sur l'ensemble des postes, notamment ceux soumis à cotation.
- La vérification de la répartition équitable entre femmes et hommes des responsabilités ouvrant droit à rémunération (un exemple simple : professeur principal).

La **qualité de l'emploi** doit être enfin traitée : combien de femmes subissent une addition de précarités (familiales, sociales, professionnelles, ...) ?

- La CFDT souhaite que la question des temps incomplets trouve des solutions visant à les limiter drastiquement, et en cas d'impossibilité de temps complet : mise en œuvre de dispositifs tels que les groupements d'employeurs, ou autour de la désignation d'un employeur principal.
- Sur les temps partiels prétendument choisis : la CFDT demande que s'ouvre un chantier pour trouver les voies et moyens d'encourager une meilleure répartition des tâches familiales (et pas seulement parentales).



La **mixité des métiers** est un levier probablement trop faible pour arriver à l'égalité, mais il convient d'y travailler, d'avancer, car ce sera l'un des éléments à même de garantir une égalité réelle et pérenne.

La prise du **congé parental de 28 jours** doit être fortement encouragée, voire rendue obligatoire : dans certains milieux professionnels, prendre ses 28 jours de congé parental dénote un certain courage et c'est regrettable.

En plein accord avec la **logique intégrée** qu'elle porte, la CFDT est convaincue que **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** ne peut se dissocier totalement des sujets plus larges : qualité de l'emploi (cf supra), classifications ou classement hiérarchique, ...

- La CFDT continue d'appeler à une étude qui examine le lien entre grille de rémunérations et répartition sexuée des effectifs. Sur ce point, d'ailleurs, l'accord de 2018 prévoyait qu'« *une attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* ».
- La CFDT appelle à un travail de même ampleur sur les parcours professionnels : quelle progression dans la carrière ? A quel âge ? Quelle sécurisation ? Quelle répartition sexuée des effectifs en fonction des types de contrats (CDD ou CDI) et des durées des CDD ?
- Les travaux sur l'égalité salariale devront prévoir de corriger les effets de la maternité sur les carrières et rémunérations.

Enfin, et même si les obstacles juridiques sont nombreux, **la CFDT revendique des mesures de rattrapage** :

- Sur les grilles, comme cela a débuté avec PPCR puis s'est poursuivi et amplifié avec le Ségur, mais on est encore loin du compte.
- Sur les déroulements de carrière et les avancements.
- Sur les parts indemnitaires.



## Carrières et rémunérations

**Les règles d'évolution des rémunérations doivent être placées au cœur des travaux qui nous attendent, que l'on parle des fonctionnaires ou des contractuels.**

Outre les effets particuliers du contexte sur le système de rémunération dans la Fonction publique, l'actualité et ses conséquences en matière d'inflation, notamment sur les matières premières et les énergies, le confirment : il faut améliorer le système actuel échelon / points / valeur du point. Comment prendre en compte de manière automatique l'inflation, l'ancienneté en pourcentage régulier, et instaurer des augmentations liées aux avancements, promotions, ... ?

Seuls les débats, les confrontations d'idées et de propositions que nous aurons dans le cadre du dialogue social pourront faire émerger des solutions. Chacune d'elle devra faire l'objet d'une évaluation de ce qu'elle induira avant que sa mise en œuvre soit décidée. La CFDT restera vigilante sur le maintien du socle commun de rémunération et s'opposera à toute tentation de décorrélation entre les versants.

Tout pousse à interroger les classements hiérarchiques (catégories A, B, C). Mais quelle piste retenir ? La CFDT est prête à participer à des travaux d'ampleur à condition que l'ensemble des interlocuteurs disposent d'éléments de bilan, de comparatifs avec certaines dispositions existant dans le secteur privé, et de garanties fortes pour les agents. Il conviendra de veiller particulièrement aux concordances et parallélismes, par exemple entre emploi civil et militaire. En tous cas, la CFDT observe que la réalité des rémunérations globales n'est plus toujours liée à ces classements hiérarchiques, particulièrement en raison des additions de mesures catégorielles. La CFDT s'opposera à leur remise en cause, mais revendique la correction des inégalités induites par leur application parfois inéquitable (exemple du CTI, sur le versant territorial notamment).

Trois exigences fortes formulées par la CFDT sur les éléments de la rémunération principale :

- Construire un dispositif pérenne et régulier permettant de tenir compte des évolutions de l'inflation ;
- Construire un dispositif pérenne et régulier de prise en compte des montées en compétences liées à l'ancienneté, tout au long de la carrière ;
- Construire un dispositif valorisant plus fortement et rapidement les montées en qualifications et responsabilités.

Ces exigences renvoient à la part indemnitaire, les seuls éléments variables (hors sujétions particulières), qu'ils soient individuels et/ou -de préférence- collectifs.



### Revendications CFDT sur les carrières :

- Sur les **amplitudes de carrière** : arriver à une amplitude minimale de 2 entre le 1er indice d'une catégorie et le dernier de la même catégorie.
- **Écarts significatifs à rétablir** entre les différents niveaux de recrutements A, B et C (Smic x 1,2 pour le 1er indice en B ; Smic x 1,4 pour le 1er indice en A) et niveaux de qualifications.
- **Mieux valoriser les avancements** en étendant le dispositif assurant un gain minimum de points d'indice à toutes les promotions de corps (quel qu'en soit le mode), et même à tous les avancements de grade.
- **Les déroulements de carrières** doivent être plus réguliers : un certain nombre de corps présentent ce que l'on pourrait appeler des « faux-plats » auxquels il faut remédier. Il faut aussi fluidifier les parcours de carrières : les ratios doivent impérativement être revus à la hausse -et même supprimés- pour permettre une gestion des carrières, des compétences qui ne soit pas que budgétaire. L'engagement de PPCR à permettre des déroulements de carrière sur au moins deux grades doit être mis en œuvre.
- **Les reclassements et reprises d'ancienneté** après des carrières dans le privé doivent être plus engageants. Il faut mieux tenir compte de l'ensemble des années d'expérience, à tous les niveaux hiérarchiques. Les mobilités ne doivent plus être pénalisantes, y compris dans les modalités de calcul de la pension.
- Les **mobilités** au sein de la Fonction publique, y compris inter-versants, et les mobilités entre privé et public doivent être facilitées, et valorisées, mais aussi faire l'objet de tous les contrôles déontologiques indispensables.
- De nombreux agents ne bénéficient pas aujourd'hui de débouchés de carrières. La CFDT souhaite que les dispositifs de **conseil en évolution professionnelle**, de « conseil carrières » leur soient rendus accessibles, quel que soit leur niveau hiérarchique, y compris pour les agents de catégorie C qui en sont trop souvent exclus.
- Toutes les **étapes de la carrière** devront être dans le champ des travaux : modernisation des recrutements, facilitation et encouragement des mobilités professionnelles, promotion des dispositifs de reconnaissance et de développement des compétences, promotion de la reconversion professionnelle et de tous les dispositifs d'accompagnement pour le maintien dans l'emploi.



### Sur les composantes de la rémunération :

- La CFDT revendique la poursuite **du rééquilibrage entre les parts indiciaires / parts indemnitaires** (ou part fixe/part variable) initié par PPCR et le transfert primes-points et réaffirme son attachement à ce que les parts fixes soient intégrées le plus possible à la rémunération indiciaire.
- La CFDT demande que la **dimension collective** des parts variables fasse l'objet d'un travail prioritaire.
- La CFDT revendique que les attributions de parts variables fassent l'objet d'une **objectivation** améliorée, ce qui passe notamment par un accompagnement fort des cadres appelés à mener les évaluations.
- La CFDT revendique que **l'ensemble des politiques indemnitaires** -dont les critères d'attribution- fassent l'objet d'un véritable dialogue social, loyal et transparent.
- La CFDT souhaite revoir les **indemnités statutaires : supplément familial de traitement** (revalorisation forte pour le 1er enfant, forfaitisation en fonction du nombre d'enfants et non en fonction du traitement, dispositif spécifique de soutien pour les familles monoparentales) et **indemnité de résidence**.
- La CFDT souhaite que **la NBI et ses critères d'attribution** fasse l'objet d'un travail dédié. Plus largement, toute composante liée aux conditions d'exercice (comme le CTI) devra faire l'objet d'une application à tous les agents concernés, quel que soit leur filière professionnelle et/ou leur employeur, d'une définition précise et d'une réflexion sur sa prise en compte dans le calcul de la pension.

### Sur les indemnités :

- La CFDT revendique une **revalorisation forte des sujétions** telles que les horaires atypiques (travail de nuit, ou de dimanche). Les conséquences du travail régulier en horaires décalés doivent aussi faire l'objet d'une prise en compte dans le cadre d'un chantier attendu sur la **pénibilité**.
- La question de la **prise en compte des parts indemnitaires dans le calcul des pensions** devra être posée et traitée pour améliorer les taux de remplacement (pour certaines catégories d'agents, le taux de remplacement après une carrière complète est plus proche de 50% que de 75%).
- La **convergence indemnitaire** amorcée dans l'administration territoriale doit se poursuivre et passer une nouvelle étape : la convergence doit dépasser les frontières des corps en tenant compte des emplois occupés. Les écarts entre corps ou cadres d'emplois techniques / administratifs ne sont plus acceptables.



## Les contractuels

La CFDT réaffirme son double attachement :

- A l'emploi titulaire et au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.
- A la construction des droits et garanties renforcés pour les agents contractuels et la sécurisation de leurs parcours.

Pour la CFDT, limiter le recours au contrat, conforter l'emploi statutaire et renforcer les droits et garanties des contractuels ne sont pas contradictoires.

La CFDT rappelle que la catégorie des « contractuels » recouvre des réalités très diverses (en nombre, en qualité d'emploi, en niveau de formation, en niveau de rémunération, et en proportion d'effectifs dans les services ou territoires). Ce constat appelle à affiner et compléter les données existantes, y compris qualitativement. Par ailleurs, des données affinées devront porter aussi sur les motifs de recours aux contractuels, dont les « saisonniers », cas de recours permettant d'éviter le versement de l'indemnité de fin de contrat.

Les revendications de la CFDT portent sur plusieurs éléments constitutifs des parcours : qualité de l'emploi, droits collectifs, parcours de carrière, et évidemment rémunérations.

***En raison de la spécificité du versant hospitalier et de l'impact des crises sanitaires sur la structure et la qualité des emplois, la CFDT joint une contribution spécifique en annexe de cette contribution générale.***

Sur la **qualité de l'emploi**, la CFDT revendique :

- La limitation des temps non-complets (par leur limitation drastique, et en cas d'impossibilité avérée de temps complet : par le biais de regroupements d'employeurs, de mobilisation des centres de gestion, ....)
- La limitation des contrats courts (par exemple en mutualisant les effectifs de remplacement).
- L'élargissement de la prime de fin contrat à tous les CDD, quelle que soit leur durée.
- Un meilleur encadrement du recours aux contrats de projet, en faire des CDI et soumettre la possibilité d'y recourir à un accord majoritaire négocié.



Sur les **droits collectifs et parcours de carrière**, la CFDT revendique :

- Une parité des droits avec les agents titulaires (congrés familiaux, accès à la formation, ...).
- Une meilleure portabilité des droits.
- Un accès facilité à l'emploi titulaire de manière pérenne (sans exclure un dispositif du type « plan de titularisation »), sur la base du volontariat.
- Un accès mieux encadré et facilité au CDI.
- Des possibilités de mobilités, et d'évolutions professionnelles qui ne privent pas les titulaires de leurs droits.
- L'obligation pour les employeurs publics de pratiquer la subrogation en cas d'arrêt de travail.

Sur les **rémunérations**, la CFDT revendique :

- Une clarification des composantes de la rémunération des contractuels, notamment entre part principale et indemnitaire, aux montants similaires à ceux perçus par les titulaires exerçant sur les mêmes fonctions.
- L'élaboration de règles plus homogènes et partagées pour fixer les rémunérations au moment du recrutement, en lien avec les niveaux de rémunérations des titulaires
- L'établissement de règles collectives d'évolutions des rémunérations sur la base de négociations et d'accords majoritaires, plus favorables que la « réévaluation triennale » qui n'est en rien synonyme de « revalorisation ». Par ailleurs, le rythme triennal est pénalisant pour nombre de contractuels dont les contrats sont d'une durée inférieure à trois ans ou qui cumulent des contrats courts successifs.