



## **Chantier 3 « Comment fait évoluer la rémunération des agents publics ? » : réunion d'ouverture**

Cette réunion de lancement du lundi 28 mai 2018 était présidée par Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la Fonction publique. Deux intervenants étaient invités : Stéphane Jacobzone, conseiller à la direction de la gouvernance publique de l'OCDE, et Paul Peny, DRH de la Caisse des dépôts et consignations.

**Point d'actualité** : le projet de loi Avenir professionnel est examiné à l'Assemblée cette semaine. Le Gouvernement a déposé des amendements de forme suite aux observations émises par le Conseil d'État. Une vingtaine d'amendements ont été déposés par des parlementaires (OETH, apprentissage...). Un tableau récapitulatif sera adressé aux organisations syndicales.

Le rendez-vous salarial pourrait se tenir le 12 juin, sous réserves liées au calendrier parlementaire.

Après les deux présentations de MM Jakobzone et Peny, les organisations sont intervenues. L'essentiel des propos de la CFDT ont été les suivants :

### **Intervention de la CFDT**

Tout d'abord, les deux présentations qui viennent de nous être faites nous amènent à interroger les limites et inconvénients du statu quo tout autant qu'elles nous invitent à ne pas tomber dans le panneau des discours sur la performance, sur le mérite, sur l'individualisation. Il a été beaucoup question des collectifs de travail. Le collectif n'existe pas seulement parce qu'il y a au moins deux personnes dans un service mais aussi parce qu'il y a de la cohérence et de la cohésion.

- 1) La CFDT est attachée au principe de carrière, qui est l'un des éléments de l'attractivité au même titre que le niveau de rémunération comme vous l'avez mentionné.
- 2) Nous rappelons aussi notre engagement dans le protocole PPCR : qui actait un rééquilibre des rémunérations, qui posait la question de l'attractivité sous toutes ses formes, et ne remettait pas en cause l'existence de la part indemnitaire. Le même protocole s'intéressait aux mobilités choisies et aux freins à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 3) Enfin, il actait un certain nombre d'éléments de méthode sur la négociation salariale, y compris en intégrant des éléments de contexte économique et budgétaire.
- 4) Aujourd'hui, si la notion de carrière devait être interrogée ce n'est pas pour être remise en cause mais pour tenir compte des évolutions constatées des parcours professionnels de plus en plus mixtes.

- 5) Si la part indemnitaire doit être interrogée, ce ne peut être avec l'objectif de la développer mais avec celui de l'harmoniser entre les versants, mais au sein même des versants et entre les corps et cadres d'emplois.
- 6) Votre document de présentation de la réunion de ce jour envisage nos prochains travaux sous les angles multiples du pouvoir d'achat, de l'attractivité, des fonctions, du mérite.
- 7) Vous l'avez mentionné, les éléments constitutifs du pouvoir d'achat ne se limitent pas à la rémunération. Vous parlez d'action sociale, permettez-nous de parler aussi de protection sociale complémentaire. Nous sommes toujours dans l'attente d'une date pour la présentation du rapport en cours.
- 8) La question de l'attractivité ne peut s'envisager sans tenir compte de sa complexité. Le niveau de la rémunération au moment du recrutement est importante mais aussi la visibilité offerte par la carrière. Quelle serait la conséquence de la fin de la carrière sur les niveaux de rémunérations et sur les niveaux de dépenses publiques ?
- 9) Sur les dispositifs indemnitaires : depuis de nombreuses années, nous appelons à une convergence des montants servis entre employeurs, entre établissements, entre ministères, entre versants. Car les écarts indemnitaires sont l'un des obstacles à la mobilité. Nous appelons aussi à la transparence ! Combien d'employeurs sont-ils capables d'être transparents sur les règles d'attribution et les montants ?
- 10) Le Rifseep permet de tenir compte des fonctions et de l'engagement professionnel. Alors même que son déploiement n'est pas achevé, il est peut-être temps d'ouvrir un dialogue social sur sa mise en œuvre et son impact sur les fonctionnements des collectifs, sur l'évaluation chantier jamais abouti (et la fin de la notation que nous appelons de nos vœux ne réglera pas tout).
- 11) La CFDT s'opposera à une décision qui entraînerait des disparités accrues liées aux marges budgétaires des employeurs davantage qu'à un « mérite » qui n'est pas défini et donc pas mesurable. Nous rappelons aussi que la part indemnitaire individualisée accroît les inégalités entre les femmes et les hommes. En revanche, il doit être possible de réfléchir à des dispositifs qui seraient en cohérence avec l'organisation et la qualité des services auxquelles les agents concourent collectivement, dès lors que critères et enveloppes en seraient connus.

Suite aux différentes interventions, Olivier Dussopt a précisé que la première réunion qui aura lieu fin juin sera l'occasion de poursuivre le diagnostic. L'objectif est certes d'interroger la rémunération, et il n'est pas de créer un système concurrentiel entre les agents mais de mieux reconnaître leur implication.

Le chantier pourra se poursuivre au-delà du mois d'octobre.

**Délégation CFDT** : Mylène Jacquot (Uffa), Monique Gresset (Interco), Christophe Huguel (Sgen), Stéphane Boutorine (FGTE).