

## **Chantier 3 – Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? - GT 1**

Réunion du 27 juin 2018

Document support : voir document joint.

Aucune organisation n'a fait de déclaration liminaire.

Tout d'abord, la CFDT s'est interrogée sur la réelle volonté du gouvernement à entendre nos propositions alors que le document a été transmis après 18h la veille de la réunion.

Le diagnostic présenté suscite, de la part de la CFDT, des critiques de méthodologie et des critiques de fond. Sur le fond, notre critique essentielle est que les avancements de carrière (qu'ils relèvent de l'ancienneté ou de promotions) sont conçus comme une garantie de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation. Or, le principe de carrière vise à reconnaître d'abord les montées en compétences.

Si le gouvernement présente la carrière seulement comme une compensation de l'inflation, il valide la conception d'un traitement stable en euros constant. Ce qui revient, par exemple, à dire qu'en France le salaire qu'on reconnaît au travail d'un enseignant recruté avec un master est de 1600 et quelques euros.

On ne peut qu'être en désaccord avec cette conception.

Les objectifs du gouvernement ne sont pas posés clairement et ne permettent donc pas un débat très constructif.

Exemple :

- Sur le supplément familial de traitement, à plusieurs reprises au cours des vingt dernières années des échanges ont eu lieu pour le faire évoluer (le rendre forfaitaire et plus élevé pour le premier enfant). Tous les gouvernements ont renoncé. Aujourd'hui, nous restons prêts à en discuter, mais nous serons en profond désaccord si le seul objectif est de faire des économies en le supprimant au prétexte qu'il relèverait de la seule politique familiale. Les employeurs publics peuvent et doivent conserver une politique globale visant à tenir compte de la parentalité (comme cela se fait dans nombre d'entreprises du secteur privé).
- Sur l'indemnité de résidence : depuis longtemps, la CFDT souhaite que l'ensemble des dispositifs d'attractivité soient ré-interrogés et mieux adaptés aux solutions à apporter aux problèmes (d'ordre très différents, d'ailleurs...) d'attractivité des territoires.
- Sur la NBI, le débat devra être large et prendre le temps d'un diagnostic car elle a été mise en œuvre dans le temps pour des motifs très différents.
- Sur les indemnités indexées sur le traitement brut ou sur la valeur du point, tout comme sur la dé-corrélation de la valeur du point entre les versants, la CFDT n'y est pas favorable, surtout quand la plupart du temps il s'agit de rémunérer du temps de travail supplémentaire.

Quoi qu'il en soit, pour la CFDT, ce chantier est mal positionné dans le calendrier pour être l'occasion d'une réflexion et de mesures d'avenir. Alors que se profile une réforme des retraites qui doit aboutir à un système universel, la structure des rémunérations pourrait être interrogée une fois les grandes lignes de la réforme connue.

Mais, mené en 2018, ce chantier risque de ne déboucher que sur la mise en œuvre du seul refrain idéologique de l'individualisation et du mérite.

La CFDT continuera évidemment de porter une autre ambition pour des rémunérations justes et valorisantes pour l'ensemble des agents publics.

**Délégation CFDT** : Mylène Jacquot, Clotilde Cornière, Stéphane Boutorine.