ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT



RÉMUNÉRATIONS ET POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

POUR MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION SUR LES RÉMUNÉRATIONS ET LE POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES ET DES CONTRACTUELS

Dès 1983, le statut général de la Fonction publique prévoyait que «les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à l'évolution de la détermination des rémunérations...».
En 2022, le champ de cette négociation concerne, entre autres thématiques, le déroulement des carrières et la promotion professionnelle, l'intéressement collectif et les modalités de mise en oeuvre de politiques indemnitaires, l'action sociale et la protection complémentaire... Tous ces sujets qui ont trait directement ou indirectement aux rémunérations et au pouvoir d'achat.
Toutefois, et la CFDT le regrette, la rémunération ne relève pas d'une logique de négociation collective obligatoire, comme c'est le cas dans le secteur privé.
Pour autant, cela n'empêche pas la CFDT de porter des revendications nombreuses, sur des mesures générales (notamment une augmentation significative de la valeur du point), ou des mesures ciblées, qui permettent d'améliorer la situation des agentes et agents aux plus basses rémunérations, celle des femmes, ou encore celle des agentes et agents aux métiers peu valorisés (métiers du soin et de l'accompagnement, par exemple).
La CFDT construit et porte également des propositions visant à revoir en profondeur les carrières et les parcours professionnels, pour tous et toutes, titulaires et contractuel·les. Ces propositions sont publiques, transparentes, et ont été communiquées au Gouvernement pour alimenter les travaux et négociations des prochains mois.

UFFA.CFDT.FR

« LA RÉMUNÉRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE, C'EST PLEIN DE CHOSES DIFFÉRENTES »

VRAI ! La rémunération des agents publics, titulaires ou contractuels, est composée de plusieurs parts (appelées aussi « composantes »). La principale, liée au niveau hiérarchique et/ou à l'emploi, est la part indiciaire (ou part « fixe »). Pour la plupart des titulaires et des contractuels, elle est fixée par un nombre de points d'indice multiplié par la fameuse valeur du point. La part indemnitaire (ou part « accessoire ») est composée d'indemnités diverses. Deux d'entre elles sont inscrites dans le statut : l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT). Il en existe bien d'autres, ainsi que des primes spécifiques : celles liées à des sujétions, à du travail supplémentaire, à des lieux ou conditions d'exercice particulières, à des responsabilités spécifiques, etc.
Pour en savoir plus, la CFDT Fonctions publiques a dédié une rubrique à la rémunération sur son site. Découvrir la rubrique Rémunération et pouvoir d'achat.

« DANS LA FONCTION PUBLIQUE, IL N'Y A PAS DE MINIMUM DE TRAITEMENT GARANTI »

FAUX ! Aucun agent public ne doit recevoir un traitement inférieur au Smic. Dans la Fonction publique, les agents les moins bien rémunérés touchaient une indemnité différentielle pour ne pas être rémunérés en dessous du Smic. Cette indemnité évitait aux employeurs de revoir les grilles de rémunération. Après des années de bataille, en 2020, la CFDT a obtenu que l'indice le plus bas de la Fonction publique soit revalorisé afin d'arriver au niveau du Smic.

« LE POINT D'INDICE DANS LA FONCTION PUBLIQUE, C'EST IMPORTANT »

VRAI ! Le point d'indice (nombre de points et valeur du point) sert à calculer le traitement brut des agents publics. À chaque grade de la Fonction publique correspond une échelle indiciaire. À chaque échelon, auquel l'agent accède en fonction d'une cadence (durée) prédéterminée, correspondent deux indices : l'indice brut (IB : référence statutaire) et l'indice majoré (IM : référence salariale), propre à chaque agent. C'est l'indice majoré qui sert à calculer le traitement brut, soumis à cotisations sociales. Voici comment il est calculé :

Valeur du point d'indice x IM = le traitement brut.

Exemple : 352 X 4,85 € = 1 707,20 €.
La grande majorité des contractuels de droit public bénéficient d'un contrat qui fait référence à un indice, dont le nombre de points et sa valeur sont les mêmes que pour les fonctionnaires.

« TERRITORIALE, HOSPITALIÈRE OU DE L'ÉTAT : À CHAQUE FONCTION PUBLIQUE, SA VALEUR DU POINT D'INDICE »

FAUX ! Et heureusement ! La valeur du point est la même pour tous les agents de la Fonction publique, quel que soit leur employeur (4,85003 € depuis le 1er juillet 2022). La CFDT y est attachée : sans cela, c'est la porte ouverte à l'inéquité entre agents dont la part principale de la rémunération dépendrait de la taille et du budget de chaque employeur. En revanche, les primes ou indemnités diverses sont différentes d'un ministère, d'une collectivité, et d'un établissement public à l'autre.

« LA RÉMUNÉRATION ET LE POUVOIR D'ACHAT, C'EST PAREIL »

VRAI ET FAUX !

VRAI, parce que - généralement - plus la rémunération est élevée, plus le pouvoir d'achat est important. La CFDT préfère toutefois parler de **« pouvoir de vivre »**, car nos vies ne se résument pas à ce que nous pouvons acheter.

FAUX, parce que la rémunération ne constitue pas, à elle seule, notre pouvoir de vivre. Les prestations sociales que nous percevons tous et toutes, ne serait-ce que pour rembourser partiellement nos dépenses de santé, améliorent notre niveau de vie. Mais, s'y ajoutent aussi des éléments liés à notre activité professionnelle qui améliorent notre pouvoir de vivre, et, pour la CFDT, ce sont de véritables enjeux de revendications : action sociale, remboursement partiel des déplacements domicile-travail, participation aux frais de repas, indemnisation du télétravail, participation financière obligatoire des employeurs à la complémentaire santé et prévoyance, etc.

« QUAND ON PARLE DE MESURE GÉNÉRALE , ON PARLE FORCÉMENT D'AUGMENTER LA VALEUR DU POINT »

FAUX ! Une mesure générale, dans le cadre des discussions salariales, c'est une mesure qui bénéficie à tout le monde. La valeur du point, qui a été quasiment gelée pendant près de dix ans, est la mesure générale la plus symbolique. Mais ce n'est pas la seule possible. Systématiquement, la CFDT exige que ces mesures s'appliquent aux titulaires ET aux contractuels. La CFDT voudrait que des négociations annuelles ou pluriannuelles soient obligatoirement organisées sur ces questions de rémunérations. Et nous y défendrions un « mix » de plusieurs mesures générales, comme nous le faisons depuis des années, à savoir :

- augmenter la valeur du point : en sachant que plus l'indice est élevé, plus on est augmenté ; c'est une mesure qui bénéficie davantage aux rémunérations les plus élevées ;
- ajouter un nombre de points de manière uniforme à tous les agents : ce qui représente proportionnellement plus pour les agents aux plus faibles rémunérations ;

- instaurer d'autres mesures qui bénéficieraient à toutes et à tous, comme la participation forfaitaire de 15 € par mois à la complémentaire santé ; les agents de la fonction publique de l'État en bénéficient depuis le 1er janvier 2022, par exemple ;
- augmenter le remboursement des frais kilométriques, améliorer le remboursement des frais de repas, ou des nuitées pour les missions, financer les formations professionnelles.

Il est aussi possible de revoir l'ensemble des carrières pour améliorer les niveaux de rémunérations et leur progression.

« LA RETRAITE SERA CALCULÉE, COMME DANS LE PRIVÉ, SUR L'ENSEMBLE DE LA RÉMUNÉRATION »

VRAI ET FAUX !

VRAI, pour les contractuels, puisqu'ils cotisent au régime général de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale (comme un ou une salarié·e du secteur privé) sur tous les éléments composant la rémunération. Les primes sont ainsi prises en compte pour déterminer l'assiette de cotisation. Lors du départ en retraite, la pension de retraite sera calculée sur les 25 années les plus avantageuses de toute la carrière. Ils cotisent également à la retraite complémentaire de l'Ircantec. Là encore, tous les éléments composant la rémunération sont pris en compte pour déterminer l'assiette de cotisation.

FAUX, pour les fonctionnaires, puisque leurs primes sont prises en compte uniquement pour leur retraite complémentaire. Ils bénéficient de deux pensions de retraite : une retraite de base (calculée sur leur indice) et une retraite complémentaire du régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP). Les primes servent de base de cotisation au RAFP dans la limite de 20 % du montant du traitement indiciaire. Le montant de primes qui dépasse ce plafond ne donne lieu à aucune cotisation et n'est pas pris en compte pour la retraite.

POUR EN SAVOIR PLUS :

CONFÉRENCE SALARIALE 2022 – LE BILAN

RÉMUNÉRATION MESURE D'URGENCE : DU NOUVEAU POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE B