

Conférence sur les perspectives salariales 6 juillet 2021 >> **Compte rendu**

Dénoté jusqu'alors *le rendez-vous salarial* cette conférence était présidée par **Amélie de Montchalin**, ministre de la transformation et de la fonction publiques

Délégation CGT : Mireille Stivala, Natacha Pommet, Jean-Marc Canon, Amar Yazid

Présence des délégations : CFDT, FO, FSU, UNSA, CFTC, Solidaires, FAFP, CGC, employeurs hospitaliers et territoriaux.

N. B. — Ce compte-rendu se veut le plus fidèle possible. Les propos des intervenants sont retranscrits sans commentaire, sauf marginalement. Une note jointe à cet envoi permet une première analyse des mesures gouvernementales.

INTRODUCTION DE LA MINISTRE AMÉLIE DE MONTCHALIN :

Amélie de Montchalin souligne que cette conférence sur les perspectives salariales dans la FP, en lieu et place des habituels rendez-vous salariaux, coïncide avec son premier anniversaire à la tête du ministère.

Amélie de Montchalin rappelle que le dialogue social est au cœur du travail de son ministère pour assurer le suivi des sollicitations. Ce fut le cas notamment sur le télétravail, dont elle souhaite la signature d'un accord le 13 juillet, la situation des agents vulnérables en ASA, l'accord sur la PSC et sa mise en œuvre dès la fin de l'année.

Amélie de Montchalin annonce la fin des habituels rendez-vous salariaux et souhaite s'inscrire dans la durée avec cette conférence sur les perspectives salariales, début d'un processus qui permettra d'aboutir à un diagnostic commun et d'élaborer des perspectives sur plusieurs années. L'ensemble des annonces de ce jour a déjà été travaillé avec les autres ministères et validé pour le budget prévisionnel 2022. L'année 2022, malgré les échéances électorales (présidentielles et professionnelles), verra le travail de réformes et de dialogue continuer.

Cette nouvelle politique salariale se veut attractive, mobilisable et fédératrice pour les agents de la fonction publique (FP), mis en lumière durant cette crise, en première ligne et pourtant faiblement rémunérés.

Amélie de Montchalin indique que la seule hausse du point d'indice ne peut être la seule réponse et elle propose donc des mesures d'urgence, en gardant à l'esprit qu'il nous faut nous préparer à de grandes réformes. Elle affirme – à tort – qu'un pour cent d'augmentation du point d'indice coûterait deux milliards d'euros.

Les mesures d'urgence sont dans la droite ligne de ce qui est engagé depuis 2017 :

- PPCR (4 milliards d'euros) dont il faudra faire le bilan
- Revalorisation de certaines professions :
 - le Ségur de la Santé avec un complément de traite-

ment indiciaire de 183 euros

- Les mesures en faveur des enseignants d'une hauteur de 100 euros par mois
- Les mesures en faveur des chargés de recherche de 1 230 euros par an.

Aux mesures générales, Amélie de Montchalin propose, selon elle, des actions concrètes et ciblées en tenant compte des contraintes budgétaires. Une hausse de la valeur du point d'indice pourrait être interprétée comme une mesure démagogique à l'approche des présidentielles (alors qu'elle affirmait plus tôt que nous devons continuer à travailler sans tenir compte des échéances électorales !). Sa priorité étant l'équité, elle veut se concentrer sur les « professions invisibles » qui n'ont bénéficié de rien depuis 2017.

Pour les bas salaires, les agents de catégories C, Amélie de Montchalin veut une meilleure reconnaissance car ils sont un rouage essentiel des services publics (SP). C'est pour cela qu'a été actée une revalorisation au niveau du SMIC en avril 2021 concernant 380 000 agents.

Considérant qu'un agent commençant au SMIC n'a pas d'évolution rapide de sa rémunération par le passage d'échelon, elle annonce une bonification d'une année d'ancienneté à tous les agents de catégorie C en 2022.

Souhaitant un régime indemnitaire harmonisé pour tous les agents, elle annonce l'extension des accords du Ségur de la Santé aux deux autres versants de la FP dès janvier 2022.

En termes de perspective d'évolution de carrière, elle annonce une augmentation de 10 000 le nombre de promotions en catégories B et C pour cette année.

Constatant que les agents lauréats des concours des écoles voient leur rémunération baisser durant leur scolarité, elle propose son maintien par un complément indemnitaire.

Afin d'atteindre l'objectif de 15 000 apprenants dès l'an prochain, elle annonce une prime annuelle de 500 euros à destination des maîtres d'apprentissage.

Enfin, il est indiqué le raccourcissement de la durée des 2 premiers grades de catégories C, les échelons d'une durée

.../...

de deux années passent à une année, faisant diminuer la durée entre le 1er échelon de C1 et le dernier de 6 années, et de 5 années pour C2 (c'est donc un retour avant l'application de PPCR). Le déroulement complet pour C1 serait donc ramené à 20 ans et à 19 ans pour C2. Les échelons et indices sommitaux ne changent pas. Il s'agit donc d'un tassement de la grille de rémunération.

Amélie de Montchalin annonce que cette conférence se déclinera en groupes de travail, qui se réuniront mensuellement jusqu'à février 2022, sur quatre thématiques de discussion :

- Le déroulement des carrières
- L'égalité salariale
- La structure des rémunérations
- Le statut des contractuels

La DGAFP produira un bilan du RIFSEEP et de PPCR, et objectivera les différences salariales F/H par la création d'un baromètre de l'égalité dans la FPE puis l'élargira à la FPH et FPT.



INTERVENTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CGT

La valeur du point d'indice a décroché de 22 % par rapport à l'inflation. Il s'agit d'une volonté politique de ne pas l'augmenter. Depuis 2000, deux fois plus d'agents sont rémunérés au niveau du SMIC à SMIC + 10 %. L'amplitude de carrière des deux premiers grades de la catégorie B est passée de 71 à 56 % et un agent de catégorie A est recruté aujourd'hui à 17 % au-dessus du SMIC contre 47 % en 2000 !

Les mesures catégorielles annoncées ce jour ne peuvent pas répondre à la majorité des besoins. Il s'agit clairement d'une position de principe, purement politique, de ne pas augmenter la valeur du point d'indice.

L'augmentation du point d'indice a comme conséquence d'augmenter les femmes et les hommes de manière égalitaire quand les régimes indemnitaires profitent plus aux hommes, accroissant les inégalités. S'agissant de l'égalité professionnelle, la CGT rappelle avoir fait des propositions qu'elle remet sur la table (cf. contribution à cette conférence).

La CGT revendique un doublement du traitement entre leur entrée dans la FP et leur échelon de sortie pour toutes les agentes et agents déroulant une carrière complète.

La CGT réclame l'indexation de la valeur du point sur l'inflation.

La CGT demande ensuite une augmentation de 5 % de la valeur du point d'indice dès cette année, puis la même hausse en 2022 avant la mise en place d'une conférence salariale, comme premières mesures de rattrapage des pertes intervenues les années antérieures.

La CGT rappelle qu'une augmentation d'un pour cent de la valeur du point d'indice ne correspond pas à 2 milliards d'euros car il faut tenir compte des recettes générées en termes de cotisations et d'impôts. Le chiffre réel est 1,2 milliard d'euros.

Des marges de manœuvre existent puisque des recettes ont été générées du fait de la baisse de 0,6 point de PIB de l'ensemble des salaires et retraites versés aux fonctionnaires ou aux ayants droit ces 15 dernières années. Ce qui représente un montant de 15 milliards d'euros. La CGT rappelle que les aides publiques aux entreprises n'ont cessé d'augmenter, bien au-delà de la moyenne des pays de l'OCDE. Ces entreprises gavées d'aides publiques n'ont fait qu'augmenter les actionnaires et les licenciements !

La CGT insiste sur la reconnaissance des agents pour la cohésion sociale.

CFDT

La CFDT indique être en désaccord depuis 2017 avec la politique salariale mise en œuvre. Elle regrette que des mesures générales d'augmentation du point d'indice et des ajouts d'indice dans la grille pour augmenter la rémunération des plus faibles ne soient pas mises en œuvre.

La CFDT se félicite des mesures « inédites » annoncées pour les agents de catégorie C, bénéficiant donc aux 75 % des agents qui se verront bonifiés d'une année d'ancienneté et d'une réduction de la durée des grades.

La CFDT constate que le PPCR a été limité du fait du gel de la valeur du point d'indice.

La CFDT dénonce le fait que les agents sous le SMIC aient subi cette situation 15 mois avant qu'une mesure interviene en avril dernier.

Faire évoluer le RDV salarial vers une conférence correspond à ce que réclame la CFDT. Elle souhaite que dans le cadre des travaux à engager, cela ne débouche pas seulement sur des bilans.

FO

FO regrette le gel du point d'indice. Le paiement d'agents en dessous du SMIC depuis de très nombreux mois rend nulle l'attractivité pour la FP.

FO insiste sur sa revendication de mesures générales, seules à même de garantir une égalité de traitement. FO revendique et réclame l'augmentation de la valeur du point d'indice et des négociations des mesures de rattrapage. En ce sens FO participera aux conférences sur les salaires.

FO demande des précisions sur les annonces faites à la télé et notamment les 40 à 100 euros mensuels annoncés.

Amélie de Montchalin répond que son passage à BFM-TV ce matin n'avait pour autre but que de valoriser le travail des agents.

UNSA

L'UNSA acte le changement de nom de ce RDV et l'ambition affichée pour les SP. Cela se concrétisera-t-il par une augmentation des budgets ?

L'UNSA participera aux chantiers proposés dans le cadre de cette conférence.

L'UNSA dénonce le gel du point d'indice, dommageable car tout le système de rémunération est basé sur la valeur du point. A minima, ce dernier doit être augmenté au niveau de l'inflation. D'autant plus que son augmentation a

.../...

mécaniquement un impact positif sur les pensions.

L'UNSA regrette qu'aucune mesure ne soit annoncée pour les contractuels.

Une diminution de la durée des carrières est positive et demande la même chose pour les catégories B. La mise en œuvre de la PSC pour 2026 est trop tardive.

L'UNSA demande que le régime indemnitaire des métiers fortement féminisés soit revu pour aller vers plus d'égalité.

La prime destinée aux maîtres d'apprentissage doit être ouverte aux apprenants afin de permettre le déploiement du plan d'apprentissage.

En lieu et place d'un simple baromètre égalité F/H, l'UNSA réclame la mise en place d'un observatoire sur les trois versants.

L'UNSA prend donc acte que les annonces vont dans le bon sens mais réclame une mesure générale d'augmentation du point d'indice.

FSU

Que veut faire le gouvernement sur les retraites ? Va-t-il y avoir des mesures paramétriques ? Cela aura un impact direct sur les pensions via la valeur du point d'indice gelé. La FP est féminisée à 62 %, l'inégalité sera alors encore plus grande.

La FSU considère que les mesures annoncées sont partielles. Elles ne peuvent se résumer à de simple augmentation du régime indemnitaire. Ces mesures engendrent un tassement des carrières.

L'augmentation de la valeur du point d'indice est une nécessité en termes de reconnaissance et d'attractivité pour les SP.

Selon Amélie de Montchalin, l'augmentation du point d'indice privilégierait les hauts grades mais pour la FSU, c'est bel et bien le régime indemnitaire qui augmente les inégalités car il profite aux plus aux hauts grades !

Les marges de manœuvre budgétaires existent. Renoncer à des mesures générales pour la fonction publique correspond à une volonté politique dogmatique.

Solidaires

Le changement de nom ne change rien à l'affaire. Solidaires demande le dégel et des mesures générales. Son gel depuis 2010, implique une accumulation de perte de pouvoir d'achat et démontre un manque de reconnaissance du travail accompli par les premiers de corvée. Solidaires exige une augmentation du point d'indice qui aura un effet immédiat sur les pensions. Les mesures catégorielles passées ont été parcellaires et produits des inégalités.

FA-FP

FA-FP demande le dégel et le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat puis rappelle ses revendications.

CGC

La CGC souhaite une reconnaissance des compétences des agents via un déroulement de carrière accéléré et une augmentation de la rémunération. Afin de rendre attrayant les postes non pourvus, la CGC propose d'élargir la prime

octroyée en Seine-Saint-Denis, pour gagner en attractivité.

CFTC

La CFTC constate la perte du pouvoir d'achat des agents et attend un geste fort du gouvernement. Il propose une augmentation immédiate de 2 % de la valeur du point en 2021, la même augmentation en 2022, puis un plan de rattrapage à hauteur de l'inflation sur les années suivantes.

Comme pour le privé, la CFTC demande l'augmentation du forfait mobilité durable à hauteur de 500 euros et la prise en charge des frais d'aménagement du lieu dédié au télétravail.



RÉPONSES D'AMÉLIE DE MONTCHALIN AUX INTERVENTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

Sur la réforme des retraites des agents de la FP, Amélie de Montchalin indique qu'il est impossible de faire cette réforme sans au préalable procéder à une refonte totale de la structure des rémunérations pour que puisse être pris en compte l'ensemble de la carrière. Même si actuellement les six derniers mois servent de base au calcul de la pension, Amélie de Montchalin indique que cela ne se fait que sur une partie seulement de la rémunération totale de la fin de carrière puisque les primes ne sont pas prises en compte. Une fois cette nouvelle structuration mise en place, une réforme des retraites serait possible.

Employeurs territoriaux

Ils rappellent qu'en grande majorité ce sont les agents des communes qui sont en première ligne lors de cette crise.

Ils indiquent que PPCR est en cours d'achèvement de mise en œuvre et il faudra en faire le bilan.

La mise en œuvre de la PSC aura un impact sur l'équilibre budgétaire des collectivités ainsi que l'augmentation de 0,1 % de la taxe d'apprentissage, la mise en place du télétravail, le Ségur, etc.

Le calendrier de mise en œuvre de la revalorisation urgente des catégories C sans passer par des hausses automatiques doit faire l'objet de négociations puisqu'il impactera les budgets des collectivités.

Employeurs hospitaliers

Le Ségur de la santé, notamment le complément de traitement indiciaire, engendre déjà un effort d'un montant de 4 milliards d'euros.

Amélie de Montchalin

L'élargissement du Ségur doit permettre qu'aucun agent ne passe entre les mails du filet.

Pour le champ territorial, le gouvernement est responsable de la partie indiciaire, les employeurs territoriaux de la partie indemnitaire.

L'ensemble des mesures annoncées sont déjà inscrites au budget prévisionnel.

Le raccourcissement de la durée des carrières et le statut des contractuels seront abordés lors des négociations sur les six mois à venir.

.../...

Présentation du PowerPoint « Données salariales relatives à la FP »



ÉCHANGES

La CGT souligne qu'au 1er janvier 2022, avec la stricte application du minimum légal, la revalorisation du SMIC sera comprise dans une fourchette de 1 à 2 %. Mécaniquement, les échelons à la base des grilles C1 et C2 bénéficieront de 5 points d'indice d'augmentation. La revalorisation annoncée ne correspond à rien de plus qu'un simple alignement sur l'augmentation du SMIC.

La CGT n'a pas signé PPCR notamment du fait de l'augmentation de la durée des carrières. Ce qui est proposé aujourd'hui est un retour avant PPCR pour les agents des catégories C. Nous demandons que ce raccourcissement de la durée des carrières s'applique aussi aux autres catégories. Enfin, les indices sommitaux n'évoluant pas, cela engendre un tassement des grilles de rémunération.

Amélie de Montchalin répond que l'inflation est estimée à 1,1 % pour 2022 et que la hausse mise en œuvre pour les échelons de bas de grille s'élève à 1,51 %. Amélie de Montchalin reconnaît que le système de grille doit être remis à plat car il est à bout de souffle. Elle insiste pour qu'une nouvelle structuration des rémunérations soit mise en œuvre avec comme échéance février 2022.

La CFDT constate que les mesures annoncées ne bénéficient pas aux deux autres versants.

FO demande que l'ensemble des corps et catégories concernés par les augmentations de promotions soit listé. FO demande que des discussions sur le RIFSEEP et sa mise en œuvre dans la FPT soient ouvertes et que l'on traite enfin de la question des contractuels totalement oubliés de cette conférence.

Amélie de Montchalin informe qu'une instruction aux préfets est en cours d'élaboration pour la mise en œuvre du contrôle de légalité sur :

- Le RIFSEEP car 13 à 14 % des collectivités n'ont toujours pas délibéré alors que la loi les y oblige ;
- Des vacataires existent encore dans les collectivités, il convient de s'assurer de la légalité de cela ;
- Que les heures complémentaires des agents en temps partiels soient bien des heures supplémentaires valorisées ;
- Que les plans égalité f/h sont bien établis et mis en œuvre.

L'UNSA demande le chiffrage précis des mesures annoncées ce jour, que l'ensemble des corps et catégories concernées soient précisément listés. L'UNSA demande que les revalorisations accordées aux filières administratives soient élargies aux autres filières. UNSA constate le tassement de la rémunération des agents de catégories C et B et demande l'ouverture de ce chantier de discussion.

Pour la prime annuelle versée aux maîtres d'apprentissage, cela concerne-t-il les trois versants ?

La question des vacataires concerne aussi l'enseignement

supérieur et un examen doit aussi être fait.

Qu'en sera-t-il de l'âge de départ à la retraite ?

La GIPA sera-t-elle maintenue pour 2022 ?

Amélie de Montchalin indique que la GIPA sera maintenue pour 2022 par rapport à l'inflation mais comme la hausse envisagée par l'ajout de point d'indice pour les bases de la grille s'élève à 1,51 %, donc au-dessus de l'inflation, la GIPA ne se mettra pas en œuvre.

Pour ce qui est de l'âge de départ à la retraite, il s'agit d'abord de mettre en place une nouvelle structure de rémunération avant. L'augmentation de l'âge de départ en retraite pose d'abord la question de permettre à ceux en âge de travailler de pouvoir travailler. Le débat ne peut donc avoir lieu tant que l'on ne parle pas de la structuration des carrières.

FSU demande que l'ensemble des données fournies soit quantifié et demande des précisions quant aux annonces de la ministre sur l'augmentation annoncée de 40 à 100 euros mensuels.

Amélie de Montchalin répond que les 100 euros correspondent à un calcul réel. L'exemple pris est celui d'un agent en catégorie C de la grille C3 au 9e échelon avec deux années d'ancienneté. En bénéficiant de l'effet mécanique de la bonification d'ancienneté d'une année, il passe donc au 10e échelon soit 26 points d'indice supplémentaire, soit 85 euros. À cela s'ajoutent les 15 euros liés à la PSC. Le total est donc bien de 100 euros.

Solidaires dénonce des mesures ciblées sur les catégories C mais de façon inégalitaire. Un grand nombre d'agents n'aura rien !

La FA-FP demande de nouveau l'élargissement aux deux autres versants de la prime annuelle dédiée aux maîtres d'apprentissage.

Les employeurs hospitaliers demandent que les nouvelles grilles de rémunération soient discutées en Conseil Sup.

Les employeurs territoriaux indiquent que les mesures d'augmentation salariale participent à l'attractivité mais demandent que cela soit planifié et chiffré.

La CGT demande la mise en place d'un baromètre-observatoire de l'égalité sur les trois versants car cette question transcende la libre administration territoriale.

Amélie de Montchalin indique que les centres de gestion (CDG) ont l'ambition de recueillir beaucoup de données. La FPE doit être en capacité de cibler les mesures et d'être efficace pour aller vers plus d'égalité.

Conclusion d'Amélie de Montchalin

Il s'agit de remettre en perspective ce qui a déjà été fait et préparer au-delà de 2022 en prenant des mesures nécessaires pour la reconnaissance salariale. Il faut poser à plat un système de rémunération devenu trop compliqué pour les agents et les employeurs. Amélie de Montchalin a proposé la méthode et des propositions fortes qui seront faites en février 2022 sans être obnubilé par les échéances électorales.

