



Compte-rendu de la réunion du 27 octobre 2021 de la « Conférence sur les perspectives salariales » sur l'attractivité de la Fonction publique

Le mercredi 27 octobre s'est tenue la première d'un cycle de 5 réunions, prévu pour aller jusqu'en février 2022 :

- 27 octobre : attractivité de la Fonction publique ;
- 19 novembre : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'équité de rémunération entre métiers et filières ;
- 13 décembre puis 18 janvier : le système de carrière et le déroulement de carrière ;
- 15 février : les contractuels.

Etaient présents, les « deux garants » de la conférence sur les perspectives salariales, Paul Peny et Jean-Dominique Simonpoli, ainsi que Mme Livia Saurin de la Cour des Comptes pour le soutien à cette mission des « garants », Mme Colin directrice de la DGAFP, et pour présenter le rapport de juillet 2021 sur « l'attractivité des territoires pour les fonctionnaires de l'Etat » Mme Desforges de l'inspection générale de l'administration (Intérieur) et M. Deniau de l'inspection générale des finances.

M. Peny a été directeur de la DGAFP de 2005 à 2009, puis DRH de la RATP et depuis DRH de la Caisse des Dépôts, établissement qui se caractérise par une coexistence entre contractuels de droit privé et fonctionnaires. M. Simonpoli fut, il y a longtemps, secrétaire général de la fédération CGT des Banques avant de devenir directeur de l'association « Dialogues » (social bien sûr), et d'être nommé par ce gouvernement en 2020 Directeur de l'Institut national du Travail.

Les objectifs de la conférence

Dans sa présentation des objectifs de la conférence, M. Peny insiste sur la neutralité des garants, sur le fait que ce n'est ni une négociation ni une concertation, mais un moment d'échange d'analyse pour aboutir, si possible, à des diagnostics partagés, ou, au plus possible, d'axes de convergences entre représentants du personnel et employeurs. Le cadre posé par la conférence salariale pourra être utilisé par le gouvernement en place après les prochaines élections. Dans ce cadre, il n'y aura pas obligatoirement des préconisations, c'est la conférence qui en décidera elle-même. Pour lui, l'objet en est comment articuler une politique de rémunérations et une politique RH, sur la base de quelles compétences recherchées.

En liminaire, la CGT a à la fois « fait part de sa disponibilité de principe pour participer à un bilan objectif de la politique salariale des 20 ou 30 dernières années dans la Fonction publique, qui n'a jamais eu lieu et qui manque fortement, et exprimé ses doutes vis-à-vis d'un exercice dont l'objet reste incertain alors qu'il se tient à quelques mois des élections présidentielles.

Si la CGT n'a pas d'a priori, sur le plan de la méthode il est absolument nécessaire qu'une plus grande clarté soit faite sur le thème de l'exercice, et sur l'héritage qui sera laissé à la future majorité de gouvernement. A quoi souhaite-t-on parvenir, à un document, à des contributions, ou pas ?

Il est nécessaire pour la CGT que toutes les thématiques puissent être abordées sur le fond et que les conclusions de la conférence n'en soient pas connues avant la fin. Participe à notre circonspection - et

même à notre réserve - le fait que la lettre de mission de la ministre aux « garants » de la conférence ne nous soit ni connue ni transmise, si elle existe bien après avoir été annoncée.

L'attractivité de la Fonction publique est certes un sujet et l'égalité femmes/hommes pour la rémunération est incontournable, mais pourrions-nous véritablement réfléchir globalement au système de rémunération, et regarder les conséquences de la politique salariale en embrassant les trois versants de la Fonction publique sur des séquences longues ?

Pendant les réunions des éléments doivent être abordés : la valeur du point d'indice, la grille unique et la cohérence entre les trois versants, la carrière dans une fonction publique de carrière, la place des primes et l'accroissement de leur poids dans la rémunération, les outils pour appréhender les rémunérations. ? Quels sont les outils les plus pertinents pour appréhender l'évolution des rémunérations, le revenu moyen des personnels en place (RMPP) ? le salaire moyen par tête (SMPT) ? l'ITB-GI (indice de traitement brut grille indiciaire) ? Quel système de rémunération pour les contractuels, quel danger d'un statut-bis avec des grilles transversales à la Fonction publique les concernant ? Or, tout cela à ce stade ne semble pas à l'ordre du jour des débats. C'est incompréhensible pour une séquence supposée sans tabou ni a priori et, pour la CGT, cela augure mal de l'exercice.

Nous avons besoin d'asseoir la méthodologie en tout début de conférence pour savoir dans quoi on est. »

Pour l'essentiel les autres syndicats ont aussi exprimé leur volonté de travailler à un véritable bilan de la politique salariale et de ne pas être piégés par des conclusions s'insérant dans la campagne présidentielle du printemps 2022. L'urgence d'une mesure de hausse du point d'indice a été répétée.

La directrice de la DGAFP a donné comme objectif à la conférence celui de construire les termes du débat pour de futures négociations sur les rémunérations, postérieures aux prochaines échéances électorales, en particulier sur des sujets aussi essentiels que les composantes de la rémunération, point de vue approuvé par M. Peny.

Le rapport sur l'attractivité

Un rapport commun de l'IGF et de l'IGA sur « l'attractivité des territoires pour les fonctionnaires de l'Etat », terminé en juillet 2021 et toujours pas publié, a été transmis aux syndicats et présenté par Mme Desforges et M. Deniau. Le rapport porte 19 propositions, l'objet de la conférence n'étant d'ailleurs pas de les discuter dans le détail.

Les rapporteurs ont insisté sur le fait que les principales difficultés d'attractivité sont localisées sur certains métiers, que les outils de GRH pour favoriser l'attractivité sont nombreux mais mal employés, sans échanges entre les ministères. Pour eux les dispositifs statutaires sont inefficaces, en particulier l'ASA (avantage spécifique d'ancienneté). Ils sont favorables à un développement de dispositifs indemnitaires, en particulier l'indemnité temporaire de mobilité, qu'ils jugent sous-utilisée. Ils promeuvent une réforme de l'indemnité de résidence et de la prime spécifique d'installation. Ils considèrent que l'action sociale doit être plus développée, en particulier pour le logement des fonctionnaires, l'aide au déménagement et qu'un accompagnement à l'emploi du conjoint doit être organisé par les ministères. Ils envisagent de développer la pratique des durées minimales sur un poste.

La directrice de la DGAFP a, à la suite, proposé qu'une concertation soit organisée pour passer en revue l'ensemble des dispositifs statutaires et indemnitaires et voir comment les faire évoluer.

La CGT a regretté que contrairement à l'intitulé de la conférence il n'y ait aucune articulation entre la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, en particulier en début de carrière, et la question de l'attractivité de la fonction publique. Quand la rémunération indiciaire (ITnet-GI) décroche depuis 2007 de plus de 10 points sous l'inflation et des salaires du privé de plus de 15 points, l'attractivité de la Fonction publique est obligatoirement attaquée.

Le fait de cibler certaines fonctions pour renforcer l'attractivité, d'envisager des recrutements de contractuels accrus sur ces fonctions, et des supports de rémunération supérieurs pour ces contractuels à la grille des fonctionnaires, serait l'inverse de ce que propose la CGT, qui veut une cohérence entre la rémunération des contractuels et des fonctionnaires.

La CGT n'a pas rejeté une proposition de concertation sur l'attractivité en général, et dans un tel cadre elle porterait des propositions de dispositifs statutaires plutôt qu'indemnitaires pour améliorer l'attractivité, puisque le principe du statut est qu'il existe pour que les agents soient là où sont les besoins. Concernant l'Indemnité de Résidence (IR), la CGT a rappelé que deux concertations commencées en 10 ans n'ont pas abouti pour des raisons strictement budgétaires, et que concernant le logement des fonctionnaires les syndicats ont fait de nombreuses propositions, par le CIAS pour les logements sociaux et par les investissements des caisses de retraite (Erafp et Ircantec) pour les autres logements, alors que la DGAFP n'a pas assumé son rôle de pilotage stratégique global sur ce sujet.

Pour sa part, la fédération hospitalière de France représentant les employeurs (FHF) a recentré le débat sur l'existence d'un marché du travail et sur la concurrence entre public et privé dans le domaine de la santé, où la qualification est désormais mieux rémunérée dans le privé.

M. Peny considère que la rémunération est une des composantes de l'attractivité, de ce qui pousse une personne à faire le choix d'entrer dans l'administration. Selon lui, pour que l'administration ait la capacité à attirer les compétences dont elle a besoin, elle doit trouver son propre compromis entre cohérence et différenciation au sein de la Fonction publique, en particulier pour les métiers en tension, dans le cadre d'une « course aux compétences » entre public et privé.

Le responsable du bureau statistiques de la DGAFP a insisté sur le fait que la rémunération n'est pas le seul sujet d'attractivité dans la Fonction publique mais qu'elle a un lien direct avec le marché du travail. La Fonction publique n'est pas compétitive sur les emplois qualifiés de B et de A par rapport au privé. Les différences de compétences recrutables selon les territoires valent à la fois pour le public et pour le privé. Par ailleurs, du fait du nombre de contractuels qui deviennent titulaires par concours externes ou internes, les concours de recrutement deviennent de plus en plus un élément de promotion interne dans la Fonction publique.

La CGT a réaffirmé que dans l'attractivité la question des recrutements des jeunes sans qualifications comptait aussi et qu'elle était favorable à l'ouverture d'un « sas citoyen » pour des recrutements sans concours pour les futurs agents sans diplômes, en lieu et place du recrutement sans concours au 1^{er} grade de la catégorie C. La CGT a reposé la question de ce qu'on va faire de ces débats qui pris isolément peuvent être légitimes, et a répété que le gouvernement doit maintenant exposer clairement le débouché qu'il compte donner à la conférence salariale.

En conclusion, M. Peny a refait une démonstration sur la nécessité de faire la distinction entre ce qui relève d'un besoin d'unité de la Fonction publique et ce qui relève de sa diversité, ce qui pour la CGT donne l'impression qu'il voulait dire que la rémunération ne doit pas seulement être envisagée sous l'angle de la grille indiciaire unique de la Fonction publique mais qu'elle aussi doit aussi prendre en compte la rémunération du marché du travail métier par métier.

La directrice de la DGAFP a conclu sur un engagement à organiser une concertation sur les dispositifs d'attractivité.

La CGT reste persuadée que le gouvernement a une politique salariale cohérente qui vise à marginaliser le point d'indice et la grille indiciaire qui rémunère la qualification, et qu'il cherche à construire un système de rémunération rémunérant les « compétences » plutôt que la qualification, en développant les primes ainsi que tous les éléments variables de rémunération.

Le gouvernement devra sortir à court terme de l'ambiguïté sur le rôle qu'il compte faire jouer à la conférence salariale dans cette période précédant les prochaines échéances électorales.