

Extrait du Pour Info - FSU - En ligne

<http://pourinfo.fsu.fr>

Bilan annuel Fonction publique

- N°514 - Du 9 au 13 décembre - 2013 -

Date de mise en ligne : vendredi 6 décembre 2013

Pour Info - FSU - En ligne

Les problématiques salariales

1/ Bilan

" des rémunérations dégradées par l'absence de revalorisation du point d'indice depuis 2011 (et des années antérieures qui avaient vu le PI augmenté en deçà de l'augmentation des prix.) ; Avec l'augmentation artificielle de la retenue pour pension, le jour de carence, les rémunérations enregistrent une baisse nette.

" des mesures insuffisantes pour rattraper cette perte : GIPA, indemnités différentielles ou hausse du traitement minimum en cas de revalorisation du SMIC, reconstruction de la grille C...

" des mesures d'éclatement des grilles salariales : une symbolique avec fin de la publication de la mise à jour de l'annexe du décret de 1948, mise en place de la Prime Fonction et Résultats, mise en place des GRAF.

" Un accroissement considérable de l'indemnitaire dans la part des rémunérations (FPE : l'indemnitaire représente en moyenne 28% du traitement en 2011 après une augmentation de 35% en 10 ans environ). Des régimes indemnitaires extrêmement différents d'un ministère à l'autre dans la FPE, d'une collectivité à l'autre dans la FPT. Individualisation renforcée (PFR).

2/ Perspectives ouvertes par la première année du gouvernement Ayrault

Ouverture d'un cycle de négociations, sans signature d'un protocole, intitulé « parcours professionnels, carrières et rémunérations » dans lequel le ministère souhaite aborder l'indiciaire, l'indemnitaire et l'action sociale.

" L'indiciaire :

Malgré l'insistance de certaines OS dont la FSU, refus de travailler les grilles dans leur ensemble et maintien d'un objectif de mise « hors d'eau » du SMIC de la grille C. Refonte étalée jusque 2015 avec les derniers ajustements : une dernière péripétie avec proposition d'effet avant 31 décembre 2013 ce qui aurait mis en cause le versement de la GIPA pour les agents concernés, renoncement à cette hypothèse mais report de la revalo au 1er février 2014 (versement de l'indemnité différentielle en janvier 2014) ; Exclusion des non titulaires . Le bas de la grille B est percuté dès la mise en oeuvre complète des mesures en 2015 et celle de la A le serait vers 2017. La montée systématique du bas de la grille pour rester au niveau du SMIC et le tassement qui s'en suit, sont le résultat du gel du point d'indice, pour autant le gouvernement le poursuit.

La revalorisation de la catégorie C a été soumise à la concertation dans le cadre de l'agenda social. La FSU a accepté de discuter ce coup de pouce aux bas salaires tout en demandant des mesures générales sur les salaires et que soit revu dans la foulée l'ensemble de la grille (A, B et C). Le rapport annuel fait état de la situation salariale des agents de catégorie C en 2011 : ils sont sur représentés parmi les bénéficiaires de la GIPA 2012, et bien plus nombreux que précédemment à avoir vu diminuer leur pouvoir d'achat sur 4 années. Le bilan des années 2012 et 2013 devrait être encore plus lourd. Le gel du point d'indice a créé une situation d'urgence parmi les personnels de la catégorie C, fortement pénalisés par cette politique. Les revalorisations obligatoires du minimum de traitement pour le porter au niveau du SMIC, utiles pour 20% des agents, ont encore tassé la grille, réduit les progressions de carrière. La réponse proposée par la nouvelle grille est particulièrement décevante ; elle ne compense même pas

les pertes de pouvoir d'achat accumulées ces dernières années. Elle aura juste pour effet de porter le bas de la grille hors d'eau du SMIC pour deux ans. Il est urgent de changer de conception et de mettre fin à l'austérité salariale. Elle est injuste pour les personnels, inefficace pour le pays, et aggrave la crise profonde qui taraude aujourd'hui le pays.

" L'indemnitaire

Le gouvernement a assuré vouloir remettre certains mécanismes présents dans la PFR. Mais la future ISEEP corrige les défauts de la PFR pour mieux en maintenir les principes et veut prendre en compte l'expérience professionnelle alors que c'est le rôle de la carrière. Le nouveau régime abroge la PFR mais ne revient pas sur l'individualisation. Au contraire pour corriger l'obstacle que la cotation des emplois créait pour le mouvement des personnels avec en corollaire la vacance des postes les moins bien cotés, la part « fonctions » est désormais liée à l'agent qui occupe l'emploi. La FSU a dénoncé l'éclatement accru des situations, la perte de tout repère (quelle instance pour identifier les fonctions des différents emplois, quelle instance de recours pour les agents et assurer la transparence nécessaire à l'égalité de traitement ?) dans un contexte où la part de l'indemnitaire dans les rémunérations ne cesse de s'accroître. Le RIFEEP maintient la modulation des montants attribués selon la manière de servir (un complément indemnitaire annuel -le CIA- peut être prévu) et introduit la prise en compte de l'ancienneté (expertise et expérience professionnelle) dans la rémunération indemnitaire. La ministre annonce la rédaction d'une circulaire et d'un guide pour les agents.

La FSU demande l'abrogation de la PFR et attendait du travail engagé une réorientation de la politique salariale que tout justifierait. La part des primes n'a cessé de s'accroître (22,5% en 2011 contre 16,7% en 1999) ce qui devient défavorable lors de la liquidation des pensions. Le montant des indemnités perçues peut-être fort variable d'un ministère à l'autre, d'un service déconcentré à l'autre, d'une profession à l'autre. Les taux moyens sont dans chaque catégorie concernée inférieurs pour les femmes. Il est donc nécessaire de réintégrer les primes dans le traitement indiciaire et de limiter la rémunération indemnitaire à la rémunération des sujétions particulières et aux dépassements des horaires de travail, qui ne sauraient constituer la norme mais qui doivent être rémunérés s'ils se produisent. Il est impératif d'augmenter la valeur du point d'indice. L'urgence d'une mesure générale significative est plus patente de jour en jour ! Le projet n'infléchit pas la politique salariale conduite. Il prend acte de certains défauts de la PFR (des difficultés accrues de mobilité, des emplois restant vacants), mais n'en traite que pour maintenir le principe d'une individualisation toujours plus poussée des salaires. Dans les travaux suite du rapport Pêcheur, il conviendra de revenir sur le rôle et la part de l'indemnitaire. Le statut des fonctionnaires organise la rémunération de l'expérience par l'avancement d'échelon et les avancements de grade, voire de corps, doivent permettre la prise en compte de l'expertise. Cela ne relève pas de l'indemnitaire. L'indemnité IFEEP aura pour effet un éclatement complet des situations et un recul des droits et donc des obligations statutaires. Qui sera en mesure de comprendre le montant attribué à un agent, quel recours auront ceux-ci ? Le projet maintient via le complément annuel, la possibilité que le montant de l'indemnité dépende de l'entretien professionnel, lequel porte sur les « résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire ». Les personnels de la FP ont besoin d'égalité de traitement, de transparence ; c'est indispensable pour favoriser la solidarité des équipes, nécessaire à l'efficacité du service.

3 / Perspectives du rapport Pêcheur

Le rapport constate le développement d'inégalités entre agents, par exemple de salaires, mais aussi les inégalités entre les femmes et les hommes. Le rapport ne fait pas référence aux qualifications nécessaires. Il laisse à penser qu'il ne s'agit là que de questions corporatistes et non le moyen d'un service de qualité rendu au public. La FSU continue de dire que l'élévation du niveau de qualification, leur reconnaissance, sont des exigences pour remplir les missions qui doivent être celles aujourd'hui de la fonction publique (et pas seulement dans le secteur de l'éducation...). Pour la FSU, la classification dans la grille doit reposer sur les qualifications. Elle s'inquiète de tous les freins proposés par le rapport au déroulement des carrières. La FSU rappelle qu'elle est attachée à l'examen des actes individuels en CAP.

La proposition consistant à remplacer la revalorisation des bas salaires pour suivre les évolutions du Smic, par des mesures indemnitaires sur des critères restreints ne recueillerait pas notre accord, pas plus que le refus d'indexer le point d'indice sur les prix. Alors même que le rapport est pourtant clair sur le désordre introduit dans les rémunérations par la désindexation...

4/ Les questions pour la FSU

La FSU revendique pour la part indiciaire, que le point d'indice soit revalorisé et indexé sur les prix, que des mesures de rattrapage compensent les pertes de salaires occasionnées par les ajustements insuffisants et les années de gel du point. Elle revendique également la reconstruction des grilles avec pour commencer un acompte de 50 points pour tous.

Plusieurs questions reviennent dans nos débats ou dans l'actualité :

" La pérennité de la catégorie C est aujourd'hui questionnée : existe-t-il des tâches strictement d'exécution ? Est-ce-qu'il n'existe pas une propension à recruter en C par mesure d'économie et faire assurer des tâches qui relèvent de la B ? Pour autant il ne serait pas acceptable que la fonction publique n'offre plus d'emplois pour les personnes les moins diplômées...doit on imaginer un possible recrutement externe en C et organiser une évolution en interne qui permette à chacun d'être promu en B au cours de sa carrière, comment ? Quel rôle pour le travail d'équipe ?

" Quel rapport entre diplôme/catégorie ? Entre qualification et diplôme ? Les grilles doivent refléter la reconnaissance des qualifications au moment du recrutement et la reconnaissance des qualifications acquises grâce à l'expérience professionnelle (avancements d'échelons et autres promotions) . Peut-on déroger à une condition de diplôme pour être recruté (c'est possible en interne et Pêcheur propose que cela soit étendu à l'externe.) ? Combien de niveaux de recrutement (Pêcheur parle de 5) ? Combien d'échelles ? Quelles propositions avancer pour éviter la multiplication du nombre de grades proposée par Pêcheur ?

" Comment ramener l'indemnitare à son strict nécessaire : sujétions spéciales, travaux supplémentaires et ce chaque fois que possible par attribution de points d'indices de manière temporaire (bonification indiciaire).

" L'écrasement des grilles actuel n'est pas lié à une politique volontairement « égalitariste » en matière de salaires mais au refus des augmentations significatives du point d'indice. Pour autant à quel point doit-on défendre un éventail des salaires beaucoup plus élargi ? Quelles écarts entre les différents bas de grille ? Quels accès aux sommets de grilles ? Quelle ampleur de différenciation des parcours ?