

## *Conférence sur les perspectives salariales*

La Conférence a abordé quatre thèmes :

- L'attractivité de la Fonction publique ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les carrières et les rémunérations ;
- Les contractuels.

Pour l'UNSA Fonction Publique, ces thèmes sont largement liés.

Elle regrette que ces thèmes n'aient pu être approfondis car ils n'ont fait l'objet que de cinq réunions collectives de deux heures. Elle considère toutefois que ces échanges ont permis de dresser un état des lieux sur lequel la négociation appelée par l'UNSA pourrait s'appuyer pour redonner de l'attractivité à la fonction publique en améliorant les rémunérations des agents publics.

### L'attractivité de la Fonction publique

Le dernier rapport annuel établi par la DGAFP fait un constat net de la perte d'attractivité de la Fonction publique. « *Depuis 2013, le taux de sélectivité recule d'année en année. Entre 2013 et 2018, il diminue de 10,9 points pour les recrutements de catégorie B et de 14,9 points pour ceux de catégorie C sur concours* ». De même, la sélectivité des concours de catégorie A est plus faible que celle des B et C et a décliné depuis 2012. Les concours enseignants ne font plus le plein depuis plusieurs années.

Le rapport annuel fait le lien avec l'activité économique ; l'emploi public étant en quelque sorte un refuge en période de difficulté d'emploi. Cette observation d'une attractivité par défaut renforce l'analyse que fait l'UNSA Fonction Publique sur la baisse de l'attrait des carrières de fonctionnaires.

Pour l'UNSA Fonction Publique, des raisons fondamentales l'expliquent : la faiblesse des rémunérations, la détérioration des conditions d'emploi et de travail, la persistance de contrats précaires, la perte de sens de certaines missions et le dénigrement permanent dont les fonctionnaires sont l'objet, le contexte de réforme quasi permanente depuis quinze ans.

Par exemple, la pandémie a (dé)montré l'affaiblissement de l'hôpital public, l'insuffisance des effectifs et les conditions de travail dégradées.

### **Améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail**

L'UNSA Propose d'améliorer les conditions de travail et d'exercice des missions avec une amélioration des moyens.

### **Améliorer la formation professionnelle tout au long de la carrière et les mobilités choisies**

Tous les agents publics le disent, l'attractivité de la fonction publique s'améliorera s'ils ont de réelles perspectives d'évolution de leur carrière dans le temps. Ces perspectives passent par une meilleure formation continue tout au long de la carrière et par la possibilité de mobilités professionnelles au sein de la fonction publique, entre ministères, entre versants de la fonction publique, entre collectivités et entre établissements. L'allongement des carrières renforce la nécessité d'évolutions dans ce domaine.

## Améliorer l'attractivité territoriale

L'UNSA est attachée à la présence de la fonction publique sur tous les territoires.

### *Propositions de l'UNSA Fonction Publique*

- L'UNSA Fonction Publique propose d'évaluer les dispositifs récents comme la mise en place de concours locaux, le versement de primes d'attractivité ou les dispositifs d'avancement de carrière sous condition de durée d'exercice dans certaines zones géographiques.
- Elle appelle à une réelle convergence des régimes indemnitaires et au maintien de leur niveau en cas de mobilité.
- Elle propose d'améliorer les prestations d'action sociale et d'ouvrir notamment le chantier du logement des agents publics.

## Améliorer les conditions de rémunération des agents

L'élévation des conditions de recrutement et de formation des agents publics ne s'est pas accompagnée d'une requalification suffisante des emplois, même si PPCR et, plus récemment, le Ségur de la Santé, ont fait avancer les choses. Cela induit un sentiment de dévalorisation et de déclassement alimenté par la stagnation du point d'indice.

Le gel de la valeur du point d'indice a en effet conduit à une dépréciation globale des métiers. En 10 ans, le point d'indice s'est déprécié de près de 12% !

La reprise et l'accélération de l'inflation ont déjà effacé les revalorisations issues de PPCR, qui ne se concevait qu'avec une réévaluation régulière de la valeur du point d'indice.

Face à ce choix de non-réévaluation de la valeur du point d'indice, l'obligation (nécessaire) de revalorisation du minimum de traitement de la Fonction publique a provoqué le tassement de toutes les grilles de catégorie C et atteint aujourd'hui le B. C'est toute la hiérarchie des grilles de rémunération qui est par conséquent impactée.

Le gel du point d'indice provoque la baisse du pouvoir d'achat des agents, dont les néo recrutés, et donc affecte l'attractivité des métiers. Cela est accru dans les territoires où les difficultés d'accès au logement sont les plus criantes (offre, coûts...).

### *Propositions de l'UNSA Fonction Publique*

L'UNSA Fonction Publique demande que la première mesure du nouveau gouvernement, quel qu'il soit, porte une réévaluation significative de la valeur du point d'indice, applicable dès 2022 et a minima à la hauteur de l'inflation évaluée depuis la date de sa dernière revalorisation (1<sup>er</sup> février 2017).

## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle passe par l'égalité des rémunérations. Les accords signés en 2013 et 2018 sont une étape. En particulier, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique impose aux employeurs publics des plans d'action qui doivent notamment contenir des mesures de résorption des écarts salariaux constatés entre les femmes et les hommes.

### *Propositions de l'UNSA Fonction Publique*

- L'UNSA porte l'exigence d'une mise en œuvre intégrale de l'ensemble des actions identifiées dans l'accord de 2018 et l'affirmation du rôle du dialogue social pour ce faire.

- Un bilan d'étape du traitement des écarts de rémunération dans les plans d'action doit être effectué régulièrement.
- Un plan national d'amélioration des rémunérations des filières les plus féminisées doit pallier les carences constatées.

### Les carrières et les rémunérations

L'UNSA Fonction publique est attachée à une Fonction publique de carrière avec séparation du grade et de l'emploi qui sont la base des corps et cadre d'emplois.

Le traitement indiciaire doit rester la partie principale de la rémunération fondée sur le corps ou le cadre d'emplois dont il structure les grilles de référence.

Avec le temps, les revalorisations du SMIC, l'évolution des qualifications et des niveaux de recrutement ont fragilisé les catégories telles que définies jusqu'alors. Pour l'UNSA Fonction Publique, une réflexion doit donc être menée sur la requalification des emplois.

La partie indemnitaire s'est fortement développée depuis 2008 au détriment de la partie indiciaire, à l'exception notable de la transformation primes-points survenue à l'occasion du protocole PPCR et que l'UNSA a approuvée. Pour l'UNSA Fonction Publique, la réflexion ne peut pas ignorer l'incidence de la part croissante des régimes indemnitaires sur le niveau des pensions.

La composante indemnitaire attribuée en fonction de sujétions spéciales, des fonctions ou de l'expertise concentre beaucoup de critiques. A fonction équivalente, elle est très inégale d'un versant à l'autre comme d'un service de l'Etat à l'autre. L'UNSA fonction Publique a toujours demandé plus de cohérence, de transparence et d'équité sur les dispositifs indemnitaires.

Par ailleurs, l'UNSA Fonction Publique revendique de véritables négociations salariales annuelles en amont des débats budgétaires.

Le débat ne doit pas être restreint au seul pouvoir d'achat. Trop souvent on oppose aux demandes formulées des indicateurs qui traduisent l'évolution de la carrière ou d'autres facteurs tels que l'action sociale ou l'actualisation des frais de déplacement. Le maintien du pouvoir d'achat affiché se fait alors au détriment de la progression de la carrière qui apparaît le plus souvent stagnante compte tenu de la détérioration de l'attractivité de la grille.

L'UNSA Fonction Publique n'a jamais remis en cause la notion de « valeur professionnelle » inscrite dans le statut général et déclinée dans les statuts particuliers. Elle a, en revanche, contesté l'introduction de la notion de « mérite » qui, pour elle, recouvre des éléments périphériques ou parfois extérieurs au métier, qui peuvent conduire à la subjectivité voire à l'arbitraire.

Pour l'UNSA Fonction Publique, le point d'indice doit demeurer la base de calcul des rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Cet outil est nécessaire et constitue une garantie pour faciliter les mobilités inter-versants.

#### *Propositions de l'UNSA Fonction Publique*

- L'UNSA Fonction Publique a proposé un « Grenelle de la Fonction Publique ». Ce « Grenelle » devrait être une négociation, non seulement sur les grilles de rémunération et les autres composantes de la rémunération mais aussi sur les conditions d'emploi et de travail dans la fonction publique. Pour l'UNSA cette négociation doit s'ouvrir avant la fin de l'année 2022, pour une mise en œuvre dès 2023. Durant cette négociation, l'UNSA Fonction Publique portera :

- L'exigence d'un rééchelonnement des grilles indiciaires qui permette un déroulement de carrière avec de réelles perspectives d'évolution (déplafonnement, passage d'échelon plus rapide, ...).
- L'UNSA Fonction Publique demande d'une étude approfondie sur les temps non-complets (subis), les temps partiels et leurs conséquences.
- L'UNSA Fonction Publique considère qu'une réflexion doit avoir lieu pour mieux prendre en compte l'ensemble de la rémunération pour la retraite.
- L'UNSA Fonction Publique propose la création d'un mécanisme d'indexation des salaires sur l'inflation, permanent, effectif, systématique tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels.

### Les contractuels

Les agents contractuels sont de plus en plus nombreux et la loi de transformation de la fonction publique favorise leur recrutement. Souvent, ils sont recrutés en CDD pour une période pouvant aller jusqu'à 3 ans, renouvelable une fois (soit 6 ans) avant de pouvoir, éventuellement, bénéficier d'un CDI. Pour l'UNSA, ils ont besoin de réelles perspectives.

#### *Propositions de l'UNSA Fonction Publique*

L'UNSA Fonction Publique constate que les contractuels vivent des conditions d'exercice différentes des agents titulaires, souvent avec une rémunération inférieure.

- Elle demande une réévaluation de leur salaire annuellement et l'ouverture de discussions pour améliorer ces mêmes rémunérations avec en perspectives :
  - Une revalorisation des rémunérations des CDD de moins de 3 ans.
  - Des mécanismes de progression systématique pour les contractuels en CDD de 3 à 6 ans et pour les CDI sans grille.
- Elle propose que l'indemnité de fin de contrat d'un CDD de moins d'un mois soit étendue à tous les agents en CDD.
- Elle propose d'améliorer leur couverture en droits à congés de maladie.
- Elle souhaite la limitation et le strict encadrement du recours aux contrats courts qui, dans les trois versants, concernent le plus souvent les femmes et génèrent précarité, conditions de travail dégradées et absence de perspectives.

L'UNSA Fonction Publique demande que les agents contractuels puissent accéder à un plan de titularisation (concours revus, sur dossier, (automatiques sur demande au bout de 10, 15, 20 ans ?) et de cédésation avec une prise en compte de leur ancienneté et leur de l'expérience antérieure et de la reconnaissance des compétences et des qualifications qui ont généré le recrutement.

Enfin, l'UNSA Fonction Publique propose que la possibilité pour des mobilités soient réellement ouvertes aux contractuels.

### En conclusion :

L'UNSA Fonction Publique est prête à participer à de futures négociations autour des sujets ouverts par la conférence sur les perspectives salariales.

Cependant, elle fixe une condition sous forme de garantie nécessaire : les travaux ne doivent en aucun cas conduire à la détérioration ni de la **rémunération** actuelle, ni des **perspectives** actuellement existantes pour l'ensemble des agents publics.