

Une négociation qui mêle parcours professionnels et rémunérations

Myène Jacquot

Le fonctionnaire est donc géré par un statut général qui définit, entre autres principes communs (les fameux « droits et obligations »), la rémunération. De plus, chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un statut particulier qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions et missions qui sont les siennes, ainsi que les modalités de recrutement et de carrière. Le traitement indiciaire résulte de la multiplication de la valeur du point et de l'indice de traitement de l'agent. Cet indice est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent. C'est cette dernière construction qui est communément appelée « grille de rémunération ».

Depuis le 1^{er} juillet 2010, date de la dernière revalorisation de la valeur du point, la grille subit un effet de tassement important du fait de plusieurs facteurs : gel de la valeur du point, augmentation du Smic, augmentation des retenues pour pension. Le tassement a un double effet négatif pour les agents, en réduisant les amplitudes de carrière et en minorant la valorisation des niveaux de recrutement : 8,72% séparent le premier niveau de recrutement,

sans aucune exigence de diplôme ni de qualification du recrutement en catégorie A, niveau licence voire master pour les enseignants. Enfin, pour la CFDT Fonctions publiques, il devenait urgent d'obtenir l'ouverture d'une négociation d'ampleur non seulement dans l'intérêt des agents, mais aussi afin que de retrouver l'attractivité de la fonction publique, largement en berne alors même que la situation de l'emploi est particulièrement dégradée. C'est pour traiter de cette réalité que la négociation sur les carrières et rémunérations s'est enfin ouverte à l'automne 2014, dans un contexte budgétaire et politique complexe.

La CFDT Fonctions publiques¹ est bien décidée à tout faire pour que cette négociation d'envergure ne se substitue pas à la négociation strictement salariale que nous attendons toujours depuis plus de cinq ans. Le choix est donc clair : avancer des propositions lors de la première séquence de la négociation qui porte sur l'architecture statutaire, et voir

¹ Contribution publiée dans Fonctions publiques Informations n°1, janvier 2015 http://www.cfdt.fr/portail/themes/grilles-de-remunerations/fonctions-publiques-informations-n-1-janvier-2015-srv1_243318.

ensuite dans quelle mesure les propositions de grille traduiront nos revendications, construites collectivement et tenant compte de la réalité de l'ensemble du champ couvert.

Quels choix pour la future grille ?

Pour la CFDT Fonctions publiques, l'avancement d'échelon doit reconnaître l'ancienneté, l'avancement de grade reconnaître l'expérience et la montée en compétences, la promotion de corps reconnaître l'évolution fonctionnelle. Les gains indiciaires pourraient être homogénéisés lors de chaque avancement d'échelon, tout en maintenant des avancements rapprochés en début de carrière. Les niveaux de recrutement devront assurer une reconnaissance des qualifications exigées, et l'amplitude entre les premier et dernier échelons d'un corps devrait atteindre au moins deux.

Pourquoi de telles revendications ? Il n'est d'aucun intérêt pour les agents ou pour les services de maintenir un système complexe de « réductions d'ancienneté », qui, au final, bénéficie au plus grand nombre de manière quasi égale sur le long terme. Ce système, censé récompenser la manière de servir, doit être abandonné au profit d'avancements d'échelon au même rythme pour tous, mais des avancements de grades mieux valorisés. L'avancement de grade doit concrétiser une montée en compétences liée à l'expérience, et donc se traduire par des gains indiciaires supérieurs à ce qu'aurait été un simple avancement d'échelon. Et la promotion de

corps, avec changement de niveau hiérarchique, devrait, elle, marquer une évolution fonctionnelle.

Mais une grille de rémunération sous-tendue par ces attentes ne peut se mettre en place sans être accompagnée d'un certain nombre d'autres éléments : redonner davantage de place à la part indiciaire de la rémunération (au détriment de l'indemnitaire), et mise en place d'une évaluation constructive et exigeante, débat qui reste largement à mener dans la fonction publique. Enfin, il est une question qui sous-tend la négociation : celle de l'allongement de la durée de la vie au travail. Il faudra trouver un point d'accord sur des durées théoriques de carrière (c'est-à-dire le nombre d'années qu'il faut pour atteindre le dernier échelon du corps dans lequel on a été recruté) qui permettent au plus nombre d'agents d'atteindre les échelons terminaux. En clair, il n'est donc pas question d'accepter des schémas de carrière de 42 ans qui excluraient toute possibilité de carrière complète.

Mais nos ambitions pour les agents et la fonction publique ne nous font pas perdre de vue tout réalisme. Au vu des revendications exigeantes de la CFDT, et du contexte, force est de se dire aujourd'hui que l'espoir d'aboutir est ténu, ce qui ne fait pas renoncer pour autant.

Mylène Jacquot est secrétaire générale adjointe de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés CFDT.