

Fonction Publique : Rendez-vous salarial du 24 juillet 2020

Intervention de la CGT

Madame la Ministre, Mesdames et Messieurs

Pour la CGT Fonction publique, cette réunion doit être l'occasion d'ouvrir de véritables négociations, à l'inverse des rendez-vous salariaux des dernières années, car la période exceptionnelle que nous traversons l'exige à plus d'un titre.

D'une part, la crise sanitaire a rappelé le rôle essentiel des services publics et remis au grand jour le caractère indispensable et précieux du travail des agent.es du secteur public, sans qui, rien n'aurait été et rien ne sera possible. Nous tenons à souligner leur engagement et leur conscience professionnelle au service de l'intérêt général, des conditions de vie et de la santé de la population.

Et sans surprise, la question de la rémunération de leur travail et de la reconnaissance de leurs qualifications est, à cette occasion, revenue sur le devant de la scène. Cet enjeu n'est évidemment pas nouveau et il ne doit pas être confondu avec celui de la prise en compte des efforts et sacrifices des agent.e-s durant la crise. Il y a bien là deux sujets distincts, qui ont néanmoins un point commun s'agissant de leurs modalités de traitement, en ce sens qu'ils nécessitent des réponses générales et non parcellaires.

D'autre part, avec le gel interminable de la valeur du point d'indice et le démantèlement des carrières, vous poursuivez dans la droite ligne de la loi dite de « transformation de la Fonction publique », une politique d'austérité qui conduit à terme à la perte de l'attractivité de la Fonction publique et à l'affaiblissement du service public. Ces derniers mois ont malheureusement démontré la gravité de la situation dans des secteurs publics affaiblis, comme l'hôpital public, d'où l'urgence pour le gouvernement à rompre avec ces politiques d'austérité dans l'intérêt général de la population et des personnels.

S'agissant du Ségur de la santé, Olivier VERAN, Ministre des Solidarités et de la Santé, a été contraint de proposer des mesures salariales pour l'ensemble des personnels de la FPH mais les contreparties sont lourdes de conséquences quant aux organisations des service et du temps de travail des agent.e-s !

L'enveloppe annonce supérieures à 8 milliards pour les personnels médicaux et non médicaux ne sera effective qu'en 2022 et sera soumise à l'arbitrage de la loi de financement de la Sécurité Sociale.

L'exclusion et le renvoi à des discussions ultérieures des 40 000 agent·e·s des établissements du secteur social et médico-social de la FPH des mesures de complément de traitement indiciaire est inacceptable.

Les revalorisations de carrière prévues dans le protocole ne sont que de justes réparations des sous reconnaissances ancestrales des nombreuses professions à prédominance féminine présentes dans la FPH.

Nous sommes loin du compte des revendications des personnels et le protocole permet de continuer à mettre en place les réformes hospitalières en cours.

La CGT attend aujourd'hui du gouvernement qu'il annonce des mesures générales pour les salaires de tous les agent.e.s, titulaires et contractuel.le.s, de la Fonction publique.

Vous savez parfaitement que la politique poursuivie depuis 20 ans de décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation, et aggravée par le gel du point d'indice depuis 10 ans, ne peut plus être poursuivie.

La perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'indice des prix à la consommation s'élève à 8,27% depuis le 1^{er} juillet 2010 et est de 18% depuis le 1^{er} janvier 2000 !

En 10 ans, le point d'indice n'a évolué que de 1,20 % ! et que de 10,36% en 20 ans !

Le gouvernement a lui-même, dans le cadre du débat sur la réforme des retraites, proposé une augmentation de la rémunération des enseignant·e·s de 10 milliards et des personnels de recherche de 2 milliards, mais sur les 17 prochaines années... La Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche envisage des augmentations de rémunérations dans la recherche y compris sous la forme de réformes de la grille indiciaire. Ces secteurs sont minés par le déficit d'attractivité, la sous-rémunération et la sous-qualification dans la grille. C'est la LPPR (loi de programmation pluriannuelle de la recherche) elle-même qui décrit que 40 à 50% des technicien·ne·s et ingénieurs de recherche sont en catégorie C et doivent être requalifié·e·s de façon urgente.

La crise sanitaire a fait exploser à la vue de toute la population les questions de la rémunération des personnels de santé, de la non-reconnaissance de leur qualification, du déficit d'attractivité de leurs emplois publics. Le gouvernement lui-même reconnaît qu'on ne peut plus continuer ainsi mais il refuse d'en tirer véritablement les conséquences.

Il essaie de traiter les questions secteur par secteur. Or elles ne peuvent pas l'être entièrement. Il faut aussi prendre des mesures générales et en premier lieu, il faut revaloriser le point d'indice du niveau de l'inflation et il faut rattraper le retard pris.

Le déficit d'attractivité est aussi dû au gel du point d'indice, qui smicardise l'entrée dans la fonction publique dans toutes les catégories, et qui smicardise la catégorie C dans toute sa carrière.

Poursuivre en ce sens conduit à la paupérisation des agent.es publics et des futur·e·s pensionné·e·s et retraité·e·s.

Cela a eu pour effet de conduire, année après année, à une baisse drastique des pensions servies aux fonctionnaires qui partent à la retraite.

En 2020, le pouvoir d'achat d'un nouveau retraité sera inférieur à celui d'un retraité parti avec le même indice en 2010 !

A compter du 1er janvier 2020, le SMIC a augmenté de 1,20% soit 1 539,42 € brut mensuel et, **comme nous l'avions craint après le rendez-vous salarial de 2019**, de fait les deux premiers échelons de la catégorie C (échelle C1) et la rémunération de certain·e·s contractuel·le·s se situent alors en dessous du SMIC ! Et ce ne sont pas les faibles revalorisations du PPCR au 1^{er} janvier 2021 qui inverseront cette tendance.

C'est bien un processus de smicardisation des carrières touchant des centaines de milliers d'agent·e·s qui s'installe dans la Fonction publique ! Déjà aujourd'hui plus d'un million d'agent·e·s sont payé·e·s entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et c'est encore beaucoup moins pour celles et ceux qui sont à temps incomplet imposé). **Plus d'un million d'agent·e·s**, C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans !

- ✓ Un·e· agent·e· de catégorie A est aujourd'hui recruté·e· à peine à 20% au-dessus du SMIC. Son salaire de recrutement était 50% au-dessus du SMIC il y a 20 ans !
- ✓ Un agent·e· de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56%. C'était 72% il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue !
- ✓ Un·e· agent·e· de catégorie C déroule une carrière complète sur deux grades et bénéficie d'une amplitude de carrière de 28%. C'était 40% il y a 20 ans avec une durée de carrière plus courte de 6 ans.

Sur les primes ayant un caractère de complément salarial, nous pensons que le doublement en 20 ans de la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est une mauvaise chose.

Cet accroissement vertigineux augmente les inégalités entre les agent·e·s, constitue un frein majeur à la mobilité choisie et pose de graves problèmes s'agissant des droits à pension.

La CGT affirme de nouveau son opposition au salaire dit « au mérite », dangereux dans son principe même et adossé sur un nouvel accroissement des primes et donc des inégalités salariales.

Notre organisation observe qu'une grande part des primes n'est pas liée à des sujétions particulières et, de fait, correspond à un complément salarial.

La CGT demande donc un plan pluriannuel d'intégration dans le traitement brut par transformation en points d'indice des primes ne découlant pas de sujétions ou d'astreintes.

Concernant la prime Covid, alors qu'il s'agissait de reconnaître les efforts des personnels durant cette phase exceptionnelle, le sentiment domine que lorsqu'il s'agit de saluer le travail des agent·e·s de la Fonction publique, le gouvernement ne peut s'empêcher de mégoter, de couper les cheveux en quatre, de monter des usines à gaz, alors que dans le même temps, il n'hésite pas à dégainer en urgence des dizaines de milliards pour aider le patronat.

Le plus simple et le plus sain aurait été de procéder à une mesure générale avec bien entendu un effort particulier pour les personnels hospitaliers.

La formule choisie par le gouvernement a, une fois de plus, conduit à diviser les personnels, à aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes, à opérer des différences entre collègues, entre services, entre missions, entre territoires, entre versants de la Fonction publique, suscitant ainsi frustration et mécontentement, au détriment notamment de la cohésion des équipes.

Sur la prise en charge des frais, si nous prenons acte des revalorisations des frais d'hébergement et de l'indemnité kilométrique en 2018, puis des indemnités de frais de repas en 2019, les frais engagés par les personnels dans l'exercice de leurs missions, de leurs formations et de leurs mandats ne sont toujours pas pris en charge de manière satisfaisante.

De plus, le Décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics, les pénalise encore plus en instaurant la possibilité d'un remboursement au réel par délibération. Nous revendiquons donc l'abrogation de ce décret et de nouvelles mesures pour toute la Fonction publique afin d'aboutir à une prise en charge totale par les employeurs publics.

Quant au forfait mobilité durable, enfin mis en œuvre, cette mesure en appelle d'autres indispensables pour une politique environnementale digne de ce nom.

Concernant les pensions de retraite, nous relevons qu'à peine la crise sanitaire en voie d'achèvement, et à l'inverse de ce qu'il avait laissé entendre durant celle-ci, le gouvernement voulait s'empressement relancer la réforme des retraites massivement rejetée par la population et combattue par la grande majorité des organisations syndicales. Le Premier Ministre, lors de la réunion multilatérale du 17 juillet dernier, devant l'unanimité des organisations syndicales comme patronales de ne pas voir ce sujet comme prioritaire, a annoncé la réouverture d'une concertation au premier trimestre 2021 pour aboutir dans l'année.

La CGT demande le maintien du régime des fonctionnaires dans la sphère publique et le maintien de la responsabilité financière des employeurs publics sur son financement.

Plus qu'un report, nous demandons le retrait de ce projet de loi.

Évidemment, l'indispensable revalorisation des pensions passe nécessairement par l'amélioration dans l'acquisition des droits et les modalités de calcul. De notre point de vue, les dernières réformes ont emprunté un chemin inverse, pour tout dire hautement régressif. Celle qui s'annonce s'oriente dans la même direction.

Ceci posé, la CGT revendique le maintien et l'amélioration *du régime des fonctionnaires d'Etat et de la caisse de retraite des territoriaux et des hospitaliers, la CNRACL* avec un dispositif d'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen, des dispositions renouvelées permettant aux retraité·e·s de bénéficier des réformes statutaires des actif·ve·s (ex-péréquation) et une revalorisation du minimum garanti.

Votre « job », avez-vous dit, ce lundi, lors d'un entretien sur une radio du service public, France Inter, « c'est d'aller voir partout en France où est-ce que ça bloque (...) et de débloquer ». Et d'ajouter que l'objectif de la réunion à laquelle nous participons aujourd'hui est de « rendre les métiers de la fonction publique attractifs ».

Alors, pour en finir avec ces politiques d'austérité budgétaire, et rendre à nouveau attractives nos missions et la Fonction publique, pour une amélioration significative et pérenne du niveau de rémunération des personnels et pour reconnaître leurs qualifications, il est indispensable :

- ✓ D'une part, de procéder à des mesures de revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'indice, devant trouver sa traduction immédiate dans le PLF de 2021, ainsi que des pensions de retraites ;
- ✓ D'autre part, de revaloriser les carrières et les grilles de rémunération de tous les agent.es de la Fonction publique ;
- ✓ Et enfin, d'instaurer des mesures fortes en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes en actionnant le levier de la valeur du point plutôt que la part aléatoire de la rémunération qui, de manière constante joue en la

défaveur des femmes. L'urgence est aussi la reconnaissance des qualifications acquises dans les filières à prédominance féminine avec un budget dédié à la revalorisation des grilles indiciaires.

C'est d'abord cela qu'attendent les personnels, et c'est ce qu'ils ont exprimé avec force en particulier les 16, 30 juin et 14 juillet.

Par ailleurs, compte tenu du passif salarial, et afin d'améliorer le pouvoir d'achat des personnels, la CGT revendique :

- ✓ La prorogation du dispositif de la GIPA ;
- ✓ Une nouvelle compensation de la hausse de la CSG sur la base d'une mesure pérenne assise sur l'octroi de points d'indice car il faut le rappeler, les agent·e·s sont perdant·e·s avec le dispositif d'indemnité non pérenne mis en place ;
- ✓ Une refonte de l'indemnité de résidence, les zones définies dans le décret étant en complet décalage avec la réalité des coûts du logement
- ✓ Le droit pour toutes et tous, actif·ve·s et retraité·e·s, fonctionnaires et agent·e·s non titulaires, à la protection sociale complémentaire financée par l'employeur public.

Enfin, la CGT réitère son exigence de l'abrogation du jour de carence qui, entre autres conséquences négatives, pénalise le pouvoir d'achat des agent·e·s.

Nos revendications sont réalistes, réalisables et finançables ; c'est dans ce sens que la CGT Fonction publique a rendu publique, le 6 juillet 2020, sa contribution au titre du débat relatif au Projet de Loi de Finances et au Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2021.

C'est une véritable séance de négociation sur la base d'une revalorisation du point d'indice que nous attendons de cette réunion plus qu'un rendez-vous salarial..