

A usage unique de : Mylène JACQUOT

Arrêtons les politiques de rémunération "à la petite semaine" dans la fonction publique (Mylène Jacquot, Johan Theuret)

Après avoir appelé dans une tribune publiée dans "Les Échos" le 6 avril 2023 à "revoir d'urgence" la politique de rémunération dans la fonction publique, Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, et Johan Theuret, co-fondateur du collectif Sens du service public (1), réitèrent dans une interview à AEF info leur demande – partagée par toutes les organisations syndicales – d'une mesure salariale générale. Celle-ci est selon eux un préalable à l'ouverture du chantier "Accès parcours rémunération", alors que l'inflation n'a pas ralenti depuis un an. "Il faut trouver des réponses pour éviter de continuer d'avoir une politique de rémunération dans la fonction publique 'à la petite semaine' et qui ne répond plus aux enjeux actuels", insiste Mylène Jacquot. Pour Johan Theuret, employeurs et agents publics ont besoin de confiance et d'un minimum de prévisibilité.

AEF info : Vous avez publié une tribune commune dans "Les Échos" le 6 avril dernier appelant à une révision d'urgence de la politique de rémunération. Cette demande est récurrente de la part des organisations syndicales depuis plusieurs mois en raison de l'inflation. Qu'attendez-vous exactement du gouvernement ?

Johan Theuret : Nous attendons un signe de la part du gouvernement et du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini. On assiste à une érosion du pouvoir d'achat des fonctionnaires du fait du gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 – en dépit d'une revalorisation très significative de 3,5 % en 2022 –, en raison de l'inflation qui se maintient autour de 6 % depuis plus d'un an. Une revalorisation de la valeur du point est donc nécessaire, et ce, rapidement. Certes, un chantier sur les carrières et les rémunérations va être ouvert mais l'ambition gouvernementale sur ce dossier étant forte, cela va prendre du temps. Nous ne pouvons donc attendre la fin de ce chantier. Par conséquent, pour améliorer le pouvoir d'achat et préalablement à l'ouverture de ce chantier, nous avons besoin d'un signal positif.

Mylène Jacquot : Nous attendons que le gouvernement s'attaque enfin au chantier sur les perspectives salariales pour reprendre la terminologie utilisée il y a un an. Or depuis la remise du rapport Peny-Simonpoli en mars 2022 ([lire sur AEF info](#)), tout est en suspens et l'inflation continue sa course en particulier sur les produits alimentaires et l'énergie. Il est donc nécessaire de prévoir une mesure générale portant sur la valeur du point d'indice, qui est le symbole dont on ne peut pas s'exonérer, mais aussi l'ajout de points qui va favoriser davantage les plus faibles rémunérations, ainsi que des mesures plus ciblées. C'est la première étape indispensable tant pour répondre à la conjoncture que pour ouvrir le chantier

structurel sur les rémunérations. Chantier rendu d'autant plus nécessaire que les mesures PPCR n'ont pas produit les effets escomptés en raison de la poursuite du gel de la valeur du point. Il faut donc trouver des réponses pour éviter de continuer d'avoir une politique de rémunération dans la fonction publique "à la petite semaine" et qui ne répond plus du tout aux enjeux actuels.

AEF info : Le gouvernement a jusqu'alors fermé la porte à une nouvelle revalorisation de la valeur du point d'indice, renvoyant le sujet au chantier "Accès, parcours, rémunération" qui doit s'ouvrir prochainement dans le cadre de l'agenda social 2023 ([lire sur AEF info](#)), bien qu'ayant récemment infléchi son discours (lire encadré). Comment espérez-vous obtenir gain de cause ?

"L'enjeu de maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires relève de la responsabilité du gouvernement."

Johan Theuret, Sens du service public

Johan Theuret : La raison et la sagesse doivent l'emporter sur ce dossier. Nous entendons qu'il puisse y avoir des considérations budgétaires, mais aujourd'hui l'enjeu de maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires relève de la responsabilité du gouvernement. C'est aussi une question d'attractivité des métiers de la fonction publique. Et qui dit attractivité dit préservation de la continuité du fonctionnement des services publics. Or nombre d'emplois publics sont vacants dans la fonction publique, nombre de concours ne font plus le plein. Nous sommes en train de décrocher par rapport au secteur privé de manière préoccupante. En outre, cette question nécessite de la prévisibilité. Il sera en effet beaucoup plus coûteux de rattraper l'écart quand il sera phénoménal que maintenant. C'est donc une question de raison et de sagesse, y compris financière.

Mylène Jacquot : Le gouvernement est face à une crise sociale, démocratique et économique forte. Il assure vouloir investir sur les services publics mais cela ne peut pas se faire sans reconnaître les agents. Face à un marché de l'emploi tendu, instaurer quelques dispositifs indemnitaire sur les seuls métiers en tension ne suffit plus. Aujourd'hui, c'est toute la fonction publique qui est en tension et qui n'arrive plus à recruter. Et on ne peut pas nier que les rémunérations sont une part importante de l'attractivité.

AEF info : En même temps, lorsque des mesures de revalorisations sont décidées par le gouvernement, les collectivités territoriales, se plaignent de devoir accroître leurs dépenses de fonctionnement...

Johan Theuret : Ce que demandent les collectivités locales par la voix des élus, c'est d'avoir plus de visibilité. Elles sont aujourd'hui prises au piège car elles ne peuvent pas agir sur la part indemnitaire faute de visibilité sur le devenir de la valeur du point d'indice. Avec le maintien de l'inflation à un taux élevé, il faut définir un mécanisme d'indexation ou à minima prévoir une programmation pluriannuelle. Cela concerne aussi l'Etat, qui a besoin d'une projection de l'augmentation de la valeur du point. Depuis 2010, les trois revalorisations (2) ont été le fait du prince, mues par des considérations électorales. Ce n'est pas sérieux, a fortiori dans le contexte actuel. Les employeurs publics et les agents publics, y compris les nouveaux entrants, ont besoin de confiance et d'un minimum de visibilité.

Mylène Jacquot : Les trois dernières revalorisations ont de fait été contre-productives. Les agents l'ont très mal vécu, considérant que le gouvernement cherchait à acheter leurs voix. En 2022, il a fallu batailler pour que la revalorisation, annoncée en mars par l'ancienne ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, soit mise en œuvre, après la présidentielle, en juillet. Si cette revalorisation a été conséquente, elle s'est avérée insuffisante face à l'inflation et il n'y a plus rien eu depuis. Alors que pendant ce temps, dans les grandes entreprises, les cycles de NAO ont été plus fréquents qu'un par an.

"Il ne s'agirait pas cette fois d'annoncer une mesure unilatérale simplement dans le but de calmer les troupes."

Mylène Jacquot, CFDT Fonctions publiques

Dès lors, il ne s'agirait pas cette fois d'annoncer une mesure unilatérale simplement dans le but de calmer les troupes au moment où la réforme des retraites est très contestée et que la mobilisation, quoiqu'en dise le gouvernement, est constante. C'est un sujet que l'on souhaite voir mis en lien avec les questions du travail, de l'engagement, de la reconnaissance des montées en compétence. La rémunération est importante pour attirer mais aussi fidéliser.

AEF info : Comment anticipiez-vous le chantier "Accès, parcours, rémunération", sachant que les sujets devant faire l'objet d'une négociation n'ont pas encore été définis ?

Johan Theuret : Nous attendons de la visibilité sur les axes de travail. Ce chantier ne doit pas se transformer en enfumage. Il faut le circonscrire à des thématiques précises d'autant que le paradigme financier est important. C'est d'ailleurs le paradoxe dans lequel nous sommes : le gouvernement dit ne pas pouvoir revaloriser la valeur du point pour des considérations budgétaires mais évoque un grand soin de la rémunération. Or ce dernier relève aussi de la dimension budgétaire, la problématique essentielle de la rémunération étant aujourd'hui, plus que sa structure, son montant qui est en deçà de celui du secteur privé. Nous sommes favorables à aborder dans le cadre de ce chantier les questions de l'égalité femmes-hommes, de l'intéressement collectif, des grilles... mais ces questions s'inscrivent dans la durée. Or, nous ne pouvons pas attendre six mois ou un an sur la valeur du point. C'est la raison pour laquelle la revalorisation de la valeur du point est un préalable.

Mylène Jacquot : De plus, dans le contexte actuel, nous ne pourrons pas reprendre les discussions comme si de rien n'était, quel que soit l'avis du Conseil constitutionnel, le 14 avril, sur le projet de loi retraites. La crise est profonde. En vue de l'ouverture du chantier sur les rémunérations, il sera donc nécessaire de reconstruire la confiance ce qui implique de discuter de la méthode et de renouer le dialogue social. Certains sujets relèveront de la concertation mais d'autres exigeront de la négociation dans le cadre de l'[ordonnance du 17 février 2021](#) relative à la négociation collective. Si le gouvernement nous propose un accord de méthode, au moins sur les grandes lignes, chiche. Mais nous devons obtenir de vrais signes d'engagement de la part du gouvernement. Nous serons exigeants. Le gouvernement et les employeurs publics doivent montrer qu'ils sont prêts à s'engager sur des mesures générales.

Par ailleurs, le chantier structurel sur les rémunérations devra être accompagné de moyens et couvrir tous les agents. Nous attendons davantage de lisibilité sur les parts fixes, indiciaires et indemnитaires de la rémunération, sur leurs critères d'attribution, les conditions de réorientations de la rémunération sur la part indiciaire – comme PPCR avait commencé à le faire avec le transfert primes-points – et l'architecture de la part indemnitaire. La confiance sera à construire aussi bien sur la méthode que sur le fond.

AEF info : Quels sont les sujets qui devront, selon vous, faire l'objet d'une négociation ?

"Aujourd'hui, le dispositif est tellement à bout de souffle que les agents n'ont pas d'autre solution que de revendiquer une promotion pour répondre à la stagnation de leur rémunération."

Mylène Jacquot

Mylène Jacquot : L'évolution de la rémunération, la prise en compte de la montée en compétences au cours de la carrière, les échelons qui doivent progresser durant toute la carrière, la reconnaissance des prises de responsabilité et la mise en place d'un dispositif commun, discuté et partagé qui permette de tenir compte de l'inflation. Nous n'avons pas de recette toute faite mais nous devons absolument mettre en place un système sécurisé à même d'en finir avec les multiples mesures mises en place ces douze dernières années comme l'utilisation de tout ou partie du GVT pour couvrir l'inflation.

Aujourd’hui, le dispositif est tellement à bout de souffle que les agents n’ont pas d’autre solution que de revendiquer une promotion pour répondre à la stagnation de leur rémunération.

Johan Theuret : Ce qui n’est pas du tout sain par rapport au collectif de travail. La promotion interne n’est pas faite pour obtenir des gains de pouvoir d’achat. Cela risque de déstructurer toute l’architecture des carrières en menant par exemple à des aberrations de cotation de poste. Les choix budgétaires sont des choix politiques. Le choix a été fait pour 2023 de supprimer la CVAE et la redevance audiovisuelle ce qui équivaut à 13 milliards d’euros alors que la revalorisation de la valeur du point représente un peu plus de 7,5 milliards d’euros.

AEF info : La contestation en cours contre la réforme des retraites, quel qu’en soit le dénouement, risque-t-elle de laisser des traces et peser notamment sur la conduite de l’agenda social ?

Mylène Jacquot : Quel qu’en soit le dénouement, les traces seront profondes et ce qui s’est passé ne pourra pas être gommé. Entre les agents et leurs employeurs, tout d’abord, il faut reconnaître et entendre un certain nombre de demandes. Se pose ensuite la question du dialogue social pour laquelle les organisations syndicales ont montré leur utilité et leur capacité d’être à l’écoute des agents et de construire des réponses collectivement. Le gouvernement gagnerait donc à nous entendre ce qui signifie retenir nos propositions et être capable de les mettre en œuvre. Concernant les relations entre les organisations syndicales et les agents, ensuite, la confiance n’est jamais gagnée d’avance. Les syndicats doivent garder la capacité à être à l’écoute, à apporter des réponses, à hiérarchiser leurs revendications voire à faire émerger des intérêts communs avec d’autres associations comme nous l’avons fait en co-signant la tribune avec Sens du service public.

"Quelle que soit l’issue du conflit sur les retraites, nous allons assister à un retour des corps intermédiaires."

Johan Theuret

Johan Theuret : Quelle que soit l’issue du conflit, nous allons assister à un retour des corps intermédiaires. Cela fait des années que l’on nous explique que les corps intermédiaires sont délégitimés, non représentatifs. Or qu’il s’agisse des organisations syndicales, des associations d’élus ou de professionnels, ces corps ont une légitimité, ce qui a permis de canaliser le mouvement social. Le fait du prince ou le passage en force ne fonctionne plus. Si cela marche à court terme, les conséquences sont ravageuses à moyen terme.

AEF info : Vousappelez à renouer un pacte républicain pour refaire des services publics un vecteur de qualité de vie et l’expression des valeurs de solidarité. Comment expliquez-vous la perte d’attractivité des services publics dont le rôle a été salué durant la crise sanitaire ?

Johan Theuret : Cette problématique est multifactorielle. Le sujet de la rémunération a pris de l’ampleur avec l’inflation. La crise a certes été un moyen de freiner considérablement le fonctionnaire bashing mais celui-ci a produit des effets à long terme et la crise a mis en avant les conditions de travail non satisfaisantes dans plusieurs secteurs à commencer par le secteur hospitalier. Cela a conduit à empêcher des vocations. Le point commun à la plupart des fonctionnaires est le sens de l’intérêt général. Quand on casse en permanence cette image, on dissuade les vocations.

Mylène Jacquot : Avant la crise, il y avait un manque de confiance de la part des employeurs. Les marges de manœuvre sont rares et quand elles sont reconnues, elles le sont par les usagers, les collègues, rarement par la hiérarchie. La crise a fait exploser cette situation. Et aujourd’hui, les conditions de travail ne sont pas améliorées voire continuent à se dégrader avec une forte pression sur les effectifs, la poursuite de réorganisations, notamment dans l’administration territoriale de l’État, qui laissent entendre aux agents que leurs missions ne sont pas utiles. Résultat, les difficultés de recrutement s’aggravent dans plusieurs secteurs, notamment celui de l’enfance, difficultés auxquelles il faudra apporter des réponses même si tout ne relèvera pas du dialogue social.

Vers Une nouvelle revalorisation des bas salaires ?

Alors que le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques fermait encore la porte, début février, à toute mesure générale de revalorisation des rémunérations des agents publics ([lire sur AEF info](#)), il semble avoir légèrement assoupli sa position, face à la persistance de l'inflation et aux demandes répétées des organisations syndicales, mais sur les seules plus basses rémunérations. "Je constate qu'il y a une inflation importante, au global en train de décélérer mais qui est particulièrement accentuée sur les produits de première nécessité, notamment l'alimentaire, avec des pourcentages à deux chiffres. Ceux qui sont particulièrement impactés par cette inflation sont les bas salaires, les entrées de grilles", a-t-il constaté le 11 avril sur Public Sénat. "C'est une discussion que l'on doit avoir [avec les organisations syndicales] : comment concentrer nos efforts pour mieux accompagner ces agents qui prennent de plein fouet l'inflation. Ces questions sont sur la table", a ajouté le ministre, précisant que "tout cela nécessite discussion, concertation, peut-être négociation avec les organisations syndicales, le plus rapidement possible". Cela pourrait se faire "avant l'été".

Les bas de grille de la catégorie C ([lire sur AEF info](#)) et de la catégorie B ([lire sur AEF info](#)) ont été revalorisés en 2022. Par ailleurs, afin de faire face à l'inflation et éviter que les plus basses rémunérations ne décrochent du Smic, le gouvernement a décidé en octobre 2021 d'aligner la revalorisation de l'indice minimum de traitement sur celle du salaire minimum pour éviter d'avoir à utiliser d'autres outils ponctuellement tels que l'attribution de points d'indice ([lire sur AEF info](#)) ou l'indemnité différentielle en 2020 ([lire sur AEF info](#)). Ce minimum de traitement a ainsi été revalorisé de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021, 0,9 % au 1^{er} janvier 2022 et 2,65 % le 1^{er} mai et de 0,8 % au 1^{er} janvier 2023 (3).

AEF info est un **groupe de presse professionnelle numérique et organisateur d'évènements**. AEF info produit tous les jours une information de haute qualité qui mobilise une équipe de **80 journalistes** spécialisés permanents à Paris et en régions.

C'est un outil de travail, d'aide à la décision, d'information et de documentation utilisé tous les jours par plus de **20 000 professionnels et 2 000 organisations abonnées** (médias, institutions, collectivités territoriales, entreprises, fédérations, syndicats, associations).

5 SERVICES D'INFORMATION, 18 DOMAINES ET 2 HEBDOS

Les cinq services d'information spécialisés d'AEF info diffusent (Social RH, Enseignement Recherche, Développement durable, Habitat & urbanisme, Sécurité Globale) à leurs abonnés un service d'information continue par courrier électronique et via l'application mobile. Être abonné à ces services, c'est avoir l'assurance d'être informé rapidement, précisément et objectivement des faits essentiels.

Cliquez ici pour tester gratuitement les services d'information AEF info