



# Si nous parlions RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ?

## La cgt des cadres et techniciens

Après des années successives de « modération salariale », le gouvernement a décrété unilatéralement (l'année même de la promulgation de la loi sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique), un gel des salaires sur la période 2011-2013.

Ce gel, qui vient d'être confirmé pour 2012, va se conjuguer à l'augmentation progressive du taux de cotisation retraite (+ 3,7 % pour les fonctionnaires), conduisant à de nouvelles pertes de pouvoir d'achat. En incluant les 0,5 % de revalorisation en 2010 et jusqu'au 31 décembre 2013, la chute au regard de l'indice des prix à la consommation se situerait aux environs de 6 % sur les quatre années considérées. En prenant en compte la hausse de 0,27 % par an de la cotisation retraite, la perte pourrait atteindre 7 %.

Ce gel des salaires trahit, sur le fond, la volonté gouvernementale d'en finir une fois pour toutes avec le principe d'augmentations générales des salaires au profit d'un indemnitaire de plus en plus individualisé et complexe, de la NBI d'hier à la PFR d'aujourd'hui ou son équivalent.

Le présent dossier, réalisé par la CGT des cadres et techniciens de l'Équipement-Environnement, contenant des analyses et propositions, vise à reprendre l'offensive sur la question salariale. La reconnaissance des qualifications n'est-elle pas au cœur des enjeux d'une Fonction publique de qualité ?

## La smicardisation des débuts de carrière

En France, le salaire moyen tend à se rapprocher du SMIC, alors même que le niveau de qualification s'élève. Qu'en est-il de la Fonction publique ?

C'est dès janvier 1984 qu'a été mise en place la désindexation des salaires. Depuis cette date, les réévaluations de la valeur du point d'indice ont décroché par rapport à l'indice des prix

à la consommation calculé par l'INSEE.

C'est ainsi que le point d'indice a perdu 23,5 % de sa valeur. Rien que pour la période 2000-2011, la perte mensuelle de pouvoir d'achat s'élève à 204 € pour une secrétaire administrative ou un contrôleur au dernier échelon, à 512 € pour un administrateur civil hors classe au 8ème échelon.

Perte mensuelle de pouvoir d'achat au dernier échelon entre 2000 et 2011	
SAE classe normale / contrôleur 1 <sup>er</sup> grade	204 €
TSE principal ou géomètre principal	242 €
SAE classe exceptionnelle / contrôleur divisionnaire	249 €
Attaché d'administration / ingénieur TPE / ITGCE	319 €
Attaché d'administration principal / IDTPE	379 €
Administrateur civil hors classe	512 €

À la désindexation se sont conjugués les bricolages de la grille par injection de points d'indice ici et là en lieu et place d'une réelle réforme de l'ensemble de la grille. Le résultat est là : un tassement de la grille, une smicardisation des débuts de carrière.

C'est si vrai que suite à la réévaluation - au demeurant plus que modeste - du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le gouvernement a été obligé d'en tirer la conséquence en attribuant en bas de grille de 1

à 3 points indiciaires, dont 1 point pour le 1<sup>er</sup> échelon du B type (ex : SAE) !

Si le salaire de départ de la catégorie B type s'élevait en 1983 à 33 % au-dessus du SMIC, il n'est plus aujourd'hui qu'à 1 % supérieur à celui-ci.

Le salaire d'entrée pour la catégorie A type (ex. Attaché) qui représentait 1,75 fois le SMIC en 1983, n'est plus en 2011 qu'à 18 % au-dessus de celui-ci.

Évolution de l'indice : salaire indiciaire début de carrière / SMIC			
Années	Catégorie C	Catégorie B type	Catégorie A type
1983	115	133	175
1990	103	123	158
2000	100	113	137
2010	100	102	120

## Un feu « d'artifices »

Pour tenter de donner le change, les gouvernements successifs ont inventé des instruments dont la logique est de faire entrer dans l'estimation de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires, les effets de carrière (avancements d'échelons et de grades, changements de catégorie...) et de vieillissement de la population : salaire moyen par tête (SMT), rémunération moyenne par personne en place (RMPP), glissement vieillesse technicité (GVT). Opération camouflage qui a ses limites. C'est ainsi que le gouvernement a été obligé de reconnaître des pertes de pouvoir d'achat pour des agents bloqués depuis plus de quatre ans au sommet de leur grade ou corps en instituant une « garantie individuelle de pouvoir d'achat » (GIPA) reposant sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu sur une période de référence glissante<sup>1</sup> de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Jamais à court d'idées, le gouvernement a aussi inventé la monétisation du Compte Epargne Temps (CET) en dépit de l'attachement, en particulier des cadres, à cet acquis comme en attestent encore plusieurs sondages récents.

Introduite en 2007, de façon limitée, cette possibilité de monétisation a été généralisée en 2009<sup>2</sup>.

Celle-ci ressemble fort à un marché de dupes. D'un côté c'est une nouvelle attaque contre la RTT, d'un autre les montants forfaitaires prévus (125 € pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B) sont loin de faire le compte !

Enfin, dernière en date, il a pensé à l'intéressement. Malgré l'absence d'accord avec les organisations syndicales, il a introduit<sup>3</sup> la possibilité d'indemnités liées à la « performance collective des services ». Intéressement dont on a déjà un avant-goût avec le soi-disant « donnant-donnant » actuel, à savoir le retour de la moitié des économies liées aux suppressions d'emplois en mesures catégorielles. Si chacun a pu constater l'ampleur des baisses d'effectifs tout au long de ces dernières années, on attend toujours le bond en avant en matière catégorielle ! Qui plus est, le dernier rapport de la Cour des comptes préconise à propos des fonctionnaires de « réduire la part des économies qui leur est réservée lorsque des postes sont supprimés ».

### Jeunes diplômés : la double ou triple peine

**Prisonniers d'un dumping social, la plupart se retrouvent dans des corps ne correspondant pas à leur niveau de diplôme.**

**Recrutés à un niveau salarial indigent, sans visibilité sur le montant des primes qui leur seront versées à un taux inférieur à 1, sans compter les retards de paiement, ils ont pourtant à faire face à d'importantes dépenses comme celles liées à la recherche d'un logement.**

### L'indemnitare prend le pas sur le salaire

Le total des traitements bruts entre 2006 et 2009 recule de 2,32 milliards, tandis que les primes et indemnités progressent de 800 millions dans la Fonction publique<sup>4</sup>.

Les changements structurels dans la rémunération des agents de l'État s'accélérent. Ainsi, sur 100 € globalement perçus en 1992, 83,2 € l'étaient au titre du traitement brut et 17,8 € au titre des primes et indemnités.

En 2000, 80,5 € relevaient du traitement brut et 19,5 € des primes pour s'établir en 2009 à 76 € de traitement brut et 24 € de primes.

Dans notre administration, la part des primes dans la rémunération totale a globalement suivi ce mouvement et peut représenter jusqu'à la moitié de cette dernière, cette part augmentant en moyenne plus on s'élève dans la hiérarchie des corps et des niveaux de qualification.

Part relative moyenne des primes dans la rémunération totale selon les grades (1)			
Directeur AC et chefs de service (2)	47 à 50 %	TSE	20 à 24 %
Adm. civil	44 à 45 %	CTT	19 à 23 %
IPC (aujourd'hui IPEF)	37 à 40 %	SAE	17 à 26 %
Inspecteurs de l'administration	30 à 38 %	CAM	18 à 25 %
AUE	28 à 30 %	CTRL	16 à 24 %
ITPE	28 à 37 %	IPCSR	18 à 21 %
Attaché	25 à 34 %	ASS	20 à 21 %
Inspecteurs Affaires Mar.	22 à 28 %		
DPCSR	23 à 28 %		
CED	21 à 31 %		
CTSS	24 %		

1 - bilan social du ministère 2009  
2 - hors prime de performance

On observe le même mouvement en ce qui concerne la fourchette des écarts.

### Fourchette des écarts de primes par rapport au taux moyen de 1

0,67	-	1,33	IGPC et IPC (1)
0,735	-	1,225	IPC et ITPE (1)
0,85	-	1,15	ITPE (1)
0,90	-	1,10	TSE (1) CTRL, IAM (2), IPCSR, DPCSR, CTT
0,80	-	1,20	Adm. Civil, Attaché, CED
0,80	-	1,20	CAM, SAE, CTSS, ASS
ou 0,90	-	1,10	en AC en SD

(1) pour la partie ISS

(2) sans modulation

C'est dire si la part de l'indemnitaire dans la rémunération totale peut être forte tandis que le niveau de primes peut aller jusqu'à varier du simple au double dans le cas des ingénieurs en chef et ingénieurs généraux.

Cette part croissante des primes conduit à une précarisation de la rémunération tout comme de la retraite, puisque seule une portion est soumise à cotisation dans une majorité de

cas pour nos catégories (assiette plafonnée à 20% du traitement indiciaire) et avec un faible taux de rendement.

L'opacité qui règne autour des primes est massivement reconnue : période de référence, montant moyen réel, compléments exceptionnels, conditions d'attribution...

Quant au site de la DRH, s'il donne des chiffres... c'est pour l'année 2007. Tout un symbole !

## Femmes diplômées : une égalité salariale sur le papier

- Elles sont majoritaires dans la filière administrative la moins bien payée.
- Ce sont elles qui recourent le plus au travail à temps partiel.
- Ce sont elles aussi qui sont le plus touchées par des interruptions de carrière.

## Quand la rémunération devient récompense !

Qui n'a pas entendu parler de la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) ? Celle qui, pour un temps, peut nourrir « le rêve modeste et fou » de voir son travail enfin reconnu, celle qui peut surtout faire des dégâts dont on ne peut à ce jour avoir qu'un avant goût.

La création en 2006 d'une « indemnité de performance » pour les directeurs d'administration centrale avait ouvert la voie<sup>5</sup>.

Introduite par un décret de 2008<sup>6</sup> pour la filière administrative, ce dispositif a été complété en 2009<sup>7</sup> pour d'autres personnels et a trouvé son équivalent pour le nouveau corps des IPEF sous forme d'une indemnité de fonctions et de résultats : l'IPF des IPEF !<sup>8</sup>

La PFR, qui a pour vocation de se substituer à la plupart des régimes indemnitaires actuels, comprend deux parts cumulables et modulables :

- Une part fonctionnelle modulable de 1 à 6 censée tenir compte des responsabilités du niveau du poste et des sujétions liées aux fonctions exercées (pour les attachés, l'administration a choisi de coter les postes de 2,5 à 5).
- Une part individuelle modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la « performance » et de la manière de servir de l'agent.

Dans la pratique, ce sont les attachés et d'autres corps assimilés qui ont essuyé les plâtres en 2010 et les SAE et corps assimilés vont suivre en 2011 en vue d'une généralisation.

Toutefois 2010 a été une année « blanche » pour les attachés qui ont vu leur montant indemnitaire reconduit de 2009 sur 2010 avec une hausse de la dotation unitaire. C'est en fin d'année que les effets vont vraiment se faire sentir.

Alors que quatre organisations syndicales<sup>(1)</sup> sont signataires au niveau de la Fonction publique, du volet « carrière et indemnitaire » du relevé de conclusion du 21 février 2008 portant sur le pouvoir d'achat et introduisant, entre autres, la PFR, c'est dans l'unité que les syndicats ont fait face à l'administration du MEDDTL qui fait preuve de beaucoup de zèle pour mettre en place cette PFR.

Si cette mobilisation a permis d'obtenir une voie de recours en CAP ou une bonification pour les agents percevant à ce jour la prime informatique, notre opposition à la PFR reste entière pour deux raisons majeures :

- Par sa variabilité annoncée, elle précarisera plus encore la rémunération.
- Elle fait de la mise en concurrence des agents un principe de performance alors même que ce mode de management issu du privé et qui se généralise aujourd'hui est en cause : destruction des collectifs de travail et de l'esprit d'équipe, sens du travail et de l'intérêt commun, priorisation du court terme, souffrance au travail et désengagement des salariés.

Au risque de s'enfoncer dans ces ornières, il est grand temps de réhabiliter le salaire comme paiement de la qualification dans un temps de travail donné.

1 Le mécanisme a été institué pour la période 2003-2007 avec un versement en 2008 et reconduit depuis. Les agents (ex. OPA) non indicés en sont écartés de même que les cadres A et B sur statut d'emploi et ceux dont l'indice du grade sommital dépasse le « hors échelle B » (HEB). Les non-titulaires en ont été exclus sur la période de référence 2006-2009 versée en 2010 sous des prétextes fallacieux. Ce dispositif devrait être reconduit jusqu'en 2013, soit sur l'ensemble de la période de gel annoncé.

2 Le décret 2009-1005 du 28 août 2009 introduit 3 possibilités des jours RTT stockés : sous forme de jours, d'une monétisation ou d'une prise en compte au sein du Régime Additionnel des Retraites de la Fonction publique.

3 Loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

4 Rapport annuel 2009-2010 sur la Fonction publique.

5 Décret n°2006-1019 du 11 août 2006.

6 Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

7 Décret n° 2009-1211 créant une PFR pour les chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projets.

8 Décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010.

9. UNSA, CFDT, CGC, CFTC.

# NOS PROPOSITIONS

## Sécuriser la rémunération

Les avancements d'échelon et de grade doivent représenter une progression de carrière et non pallier les pertes de pouvoir d'achat comme aujourd'hui. La ré-indexation des salaires, c'est-à-dire de la valeur du point Fonction publique, est une exigence.

Il faut dès maintenant, comme le souhaitent une majorité de nos catégories - *tous les sondages en attestent*- réduire la part variable de rémunération au profit de la part fixe. La complexité de la situation actuelle dans la Fonction publique eu égard aux disparités en matière de primes entre corps et départements ministériels ne saurait justifier un quelconque *statu quo*.

Un plan pluriannuel d'intégration progressive des primes, du moins d'une majorité d'entre elles, à l'exception de celles correspondant à une sujétion particulière, devrait être négocié au niveau de la Fonction publique comme à celui de chaque ministère. Il se traduirait par des revalorisations successives de la valeur du point et des grilles indiciaires elles-mêmes.

## Reconnaître les qualifications

La qualification comprend à la fois le niveau des diplômes possédés, l'expérience professionnelle acquise dans les différents postes de travail ou antérieurement à l'entrée dans l'administration, la formation professionnelle, ce qui suppose un droit effectif d'accès à cette dernière.

Les corps et leur dimensionnement devraient être repensés en fonction de ce que sont aujourd'hui les besoins réels de qualification dans la Fonction publique au regard de ses missions dans les différents métiers, filières et types de services.

L'éventail des corps devrait couvrir tous les niveaux de diplômes nationaux requis pour l'accès à la Fonction publique par concours externe soit pour nos catégories Bac, Bac + 2, licence, master, doctorat. L'expérience professionnelle antérieure à l'entrée dans la Fonction publique devrait intégralement être prise en compte sous forme de gain d'échelons.

Sur la base d'un Smic revendiqué à 1 600 € bruts mensuels pour un salarié sans qualification particulière, la Cgt propose des salaires d'embauche correspond à ces différents niveaux de recrutement allant de 1,4 fois le Smic pour un recrutement niveau Bac, jusqu'à 2,3 fois le Smic pour un recrutement à Bac + 8 (*hors cadres dirigeants*) ainsi qu'un doublement de la rémunération sur l'ensemble de la durée de carrière (*voir tableau joint*). Une grille unique de la Fonction publique (*tous versants confondus*) devrait être reconstruite sur cette base :

<i>Niveau de recrutement des corps par concours externe</i>	<i>Traitement brut mensuel revendiqué</i>	
	<i>En début de carrière</i>	<i>En fin de carrière</i>
Bac	1,4 Smic soit 2 240 €	2,8 Smic soit 4 480 €
Bac + 2	1,6 Smic soit 2 560 €	3,2 Smic soit 5 120 €
Bac + 3	1,8 Smic soit 2 880 €	3,6 Smic soit 5 760 €
Bac + 5	2 Smic soit 3 200 €	4 Smic soit 6 400 €
Bac + 8	2,3 Smic soit 3 680 €	4,6 Smic soit 7 360 €

## Garantir un déroulement de carrière

Offrir à tous une perspective minimum de déroulement de carrière est indispensable à toute gestion dynamique de la Fonction publique, c'est aussi un socle nécessaire à une reconnaissance de chacun qui ne soit pas de la monnaie de singe.

Si le statut général des fonctionnaires prévoit un droit au déroulement de carrière, ce dernier est loin d'être effectif aujourd'hui. L'évolution de la pyramide des âges avec le tarissement des recrutements et les suppressions massives d'emplois l'ont profondément mis à mal.

Un tel droit devrait se traduire par l'assurance pour chaque fonctionnaire recruté en pied de corps de pouvoir atteindre le dernier échelon de grade le plus élevé au terme d'une carrière de l'ordre de 30 à 35 ans selon les corps.

Il convient pour cela d'aller vers des regroupements de grades, un grade ne se justifiant que s'il représente un niveau distinct de qualification et de fonctions, ce qui est loin d'être toujours le cas aujourd'hui.

Un dispositif de passage automatique au grade supérieur pour tous les agents bloqués depuis une certaine durée, par exemple 5 ans dans le dernier échelon du grade, pourrait être instauré.

Atteindre un tel objectif nécessiterait de réévaluer en conséquence les taux promus/promouvables dans les différents corps conjointement à un dispositif transitoire négocié de reclassement permettant de résorber les goulots d'étranglement.

Dès lors, les dispositions du statut général lui-même (bonification d'ancienneté, diversité des voies de promotion...) permettraient une reconnaissance de l'investissement personnel dans le travail. La Cgt Fonction publique propose que cette reconnaissance se traduise par une accélération de carrière qui réduirait au maximum d'1/3 la durée de déroulement de carrière dans un corps donné par rapport à la durée maximale.