



Ordre du jour

Examen des données statistiques actualisées sur les rémunérations

Séquence 5 sur la négociation salariale

Trois fiches ont été adressées (méthodologie de la négociation ; les primes ; la GIPA)

Interventions liminaires

FSU : quelles suites sont données au courrier commun adressé le 13 mai au premier ministre ? Nous avons besoin de connaître la programmation des réunions à suivre.

Réponses de la DGAFP : l'ordre du jour de la présente réunion ne porte pas sur la grille. Il n'est pas exclu qu'il y ait une réponse à la lettre commune. Il faudra plusieurs séances au moins de juin, notamment sur le protocole d'accord.

Réponses du cabinet : nous sommes en train de travailler, vous serez informés par le premier ministre.

Éléments statistiques sur l'évolution des rémunérations dans la FP.

Présentation de l'administration

Mise en œuvre du cahier des charges statistiques : on cherche à disposer

- de statistiques homogènes au sein du secteur public et avec le secteur privé.
- des moyennes et éléments de distribution (niveaux et évolutions).
- en distinguant les évolutions moyennes et les dispersions des évolutions.

La couverture statistique est maintenant quasi complète (Mayotte reste en dehors du champ). On parvient à réduire les délais de production, encore en voie d'amélioration.

→ Evolution en 2013 des salaires moyens

« Ralentissement en valeur nominale mais une légère hausse en pouvoir d'achat pour la RMPP (rémunération moyenne des personnes en place¹) » ; s'agissant des salaires nets moyens l'évolution est défavorable ; on note une croissance plus rapide pour les femmes que pour les hommes.

Pour les catégories² intermédiaires et employés et ouvriers, le salaire moyen est légèrement plus élevé dans la FP que dans le secteur privé ; pour les cadres (sauf médecins) les rémunérations sont plus faibles dans la FP.

La progression de la rémunération s'explique surtout par des mesures individuelles (pour 2/3). La part des primes a tendance à s'accroître, mais on note une stabilisation depuis 2011. Les versements de la GIPA³ continuent de progresser (FPE).

La dépense salariale totalisée sur les trois versants de la FP représente 220 Mds € en 2013.

D'ici la fin 2015, on disposera du détail des rémunérations de 2013, de la distribution des salaires 2013, et des dépenses des comptes nationaux. Cela permettra une présentation plus homogène dans le prochain rapport annuel.

La DGAFP note que l'on connaît une période sans précédent : gel du point, décélération des mesures catégorielles, mais préservation des catégories C quand d'autres stagnent s'agissant des rémunérations indiciaires.

Réactions des organisations syndicales

- S'il est nécessaire de disposer de statistiques, est-ce le moment d'en traiter ?

On est à un mois de la conclusive ; et on est inquiet en terme de méthode si on doit finir en trois semaines. Quelle leçon vous tirez de ces éléments ? (FSU) Attention à ne pas interpréter de manière incorrecte des données incomplètes (CFDT). Il y a des instances pour cette analyse (UNSA). On a besoin des statistiques, mais aujourd'hui on n'est pas venu pour cela (Solidaires). Quand est-ce que l'on commence les négociations sur les salaires ? (CFTC). Quelle exploitation des statistiques par le politique ? (CGC)

¹ RMPP : cette mesure moyenne annule l'effet de noria (remplacement des personnes partant en retraite par le recrutement de personnes en début de carrière, moins bien rémunérées).

² CSP INSEE

³ Garantie individuelle de pouvoir d'achat.

- Les remarques sur les statistiques présentées

Pour la FSU, il faudrait approfondir l'évolution différenciée F/H (en 2013 fin de loi TEPA –elle avait accru les écarts F/H au détriment des femmes-, possible effet de structure) et analyser la progression de la GIPA. Comment on construit les « enveloppes catégorielles⁴ » ? Est-il prévu que l'on dispose de suivis de cohortes : on en a besoin en distinguant pour la catégorie A les enseignants des autres cadres.

La CGT note que des indicateurs construits pour être positifs passent en négatif. Elle propose l'indicateur du point d'indice, « le reste est trop compliqué pour être honnête ».

La comparaison public / privé prend elle en compte la protection sociale complémentaire ? (CFDT) ; PSC ; épargne salariale –il y a déjà un gouffre (CGT)

L'UNSA n'est pas d'accord pour que les rémunérations englobent la PSC et l'AS. La FSU indique que les questions de l'action sociale et de la PSC doivent être abordées, dans une autre négociation que la salariale.

Pour la DGAFP, il s'agissait de donner les éléments récents disponibles. Les agents de la FP ont consenti un effort important ces dernières années, il fallait le rappeler pour préparer l'issue de la négociation. Elle n'a rien de scandaleux. L'élément « primes » est dans le paysage.

Faut il piloter les enveloppes catégorielles, cela n'a pas été fait en dehors des mesures prises ces dernières années pour les bas salaires ? Il est utile de connaître les différentes composantes pour conduire une politique salariale, objectif dont on s'est écartés du fait de la rigueur. Il faudra vérifier l'existence d'un travail de l'INSEE sur le déroulement de carrières ?

Sur la méthode des négociations.

Présentation de l'administration

Le cadre des négociations posé en 2008 prévoit une périodicité de trois ans (mesures générales et grilles) avec un rendez vous annuel, et a proposé un enrichissement du contenu de la négociation selon trois principes directeurs (rééquilibrage indemnitaire, réduction écarts F/H, transparence et lisibilité des régimes indemnitaires). Sont ils pertinents, en faut il d'autres ?

Sur les primes : une dispersion importante entre les administrations de l'État, entre les versants de la Fonction publique. Le plan de simplification invite à plus de lisibilité, à réduire les coûts de gestion et à supprimer les dispositifs obsolètes. L'administration avance des éléments de réponse : ciblage sur les sujétions et le dépassement des horaires de travail ; la généralisation d'un dispositif transversal apportant une cohérence interministérielle. Faut il encadrer les « enveloppes catégorielles » ?

Une fiche propose un questionnement sur la GIPA, initialement envisagée pour trois années, elle a été reconduite depuis, le dernier texte étant intervenu pour 2015.

Réactions des organisations syndicales

- **L'accord de 2008 ne s'est jamais appliqué.**

Commençons à négocier et on regardera (CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CGC).

La valeur du point doit être discutée de manière annuelle (FO). Tous les autres rappellent son rôle.

- La négociation salariale n'est pas exclusive des négociations spécifique sur les autres dispositifs (action sociale, PSC) (CGT, CFDT, FSU)
- La GIPA : il faudrait ne plus en avoir besoin mais elle est encore utile quand la valeur du point est gelée (UNSA, CFTC, CGC). Si on avance, une des conséquences sera la disparition de la GIPA (CGT, CFDT, FSU, Solidaires).
- Politique indemnitaire : il y a besoin d'une rupture, la proposition de transfert ne sera pas comprise comme cela (CGT, Solidaires)

La FSU revient sur la formule « les agents ont consenti un effort ». Non ils l'ont subi. La négociation salariale n'est pas scandaleuse. On peut mettre en avant l'utilité sociale des agents de la FP. Les bas salaires il y avait besoin de les revaloriser. Affirmer l'objectif d'améliorer la situation de tous et d'aborder les sujets de fond (reconnaissance des qualifications, déroulements des carrières). Sur l'indemnitaire, on s'est déjà exprimé.

⁴ Les enveloppes catégorielles apparaissent en loi de finances dans chacun des programmes installés par la LOLF et doivent couvrir le coût des mesures nouvelles pour les personnels.

Les enveloppes catégorielles : on sait d'où vient cette construction, ses limites. La réduction de ces enveloppes en 2015 devait servir à PPCR. La question à poser est celle de l'identification par ministère des besoins par rapport à une politique générale.

Réponse de la DGAFP : ces sujets ont été posés pour dessiner le cadre d'ensemble de la politique salariale, intégrant la valeur du point. Les conclusions d'une négociation doivent durer un certain temps et il est proposé d'intégrer cela de manière principielle pour s'accorder sur une méthode de négociation. Le transfert de primes en points d'indice à hauteur de 4⁵, 6, 9 points c'est seulement une étape.

Dans les négociations, le terme « rémunération » convient à tous, il y a besoin d'un focus sur l'égalité professionnelle. Note que l'action sociale est un sujet à part et que la PSC est un sujet important de la négociation dans les entreprises et si on l'aborde, ce ne sera pas un sujet complètement déconnecté du sujet « rémunérations ».

Le protocole d'accord aura pour objet de fixer des orientations directrices des politiques de rémunération.

⁵ Respectivement en catégorie C, B et A