



## Déclaration FSU

### Conférence sur les perspectives salariales – 6 juillet 2021

Madame la ministre,

Nous tenons d'abord à vous demander des précisions sur le sujet des retraites : si cette réunion a valeur de réunion parallèle à celle organisée avec les organisations syndicales du secteur privé, alors nous avons besoin d'en savoir davantage sur les intentions du gouvernement en matière de retraite, et a minima un calendrier de discussions si des mesures paramétriques, que nous combattons, se confirmaient. Elles auraient en effet des conséquences spécifiques dans la fonction publique. Le gel de la valeur du point a un impact sur le niveau des pensions, le niveau prévisible de la pension en pouvoir d'achat relatif est de plus en plus faible pour les fonctionnaires. Les possibilités de cessation progressive d'activité n'existent pas, or elles seraient d'autant plus urgentes à remettre en place si le gouvernement confirmait une élévation de l'âge légal de départ. Par ailleurs, la fonction publique, ce sont 62% de femmes, on sait que dans ce domaine-là aussi, les inégalités femmes hommes sont importantes.

Sur les annonces salariales que vous avez faites, nous considérons qu'elles sont partielles mais nous pensons que dans un cadre général insatisfaisant, elles ouvrent des perspectives car, enfin, elles ne traitent pas la question salariale principalement sous l'angle de l'augmentation indemnitaire comme cela a trop souvent été les cas les années précédentes mais sous l'angle du travail sur les carrières : réductions d'ancienneté, améliorations des carrières, etc. Attention cependant au phénomène de tassement des carrières et du coup les comparaisons en particulier pour les catégories B.

Les mesures que vous avez annoncées doivent aller avec une politique de valorisation du point, sans cela, ajouter des points sur les grilles, c'est faire du court terme.

Nous regrettons la fin de non-recevoir sur l'augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures générales. Or, le gel de la valeur du point entraîne en effet une perte régulière de pouvoir d'achat et une dévalorisation de l'ensemble de la grille au regard de la réalité des prix et donc du coût de la vie, pesant sur l'attractivité des métiers et la reconnaissance des agent-es et de leur travail. La Fonction publique a besoin de mesures générales concernant les rémunérations, c'est une question de reconnaissance de l'engagement des agentes et des agents, c'est une question d'attractivité des métiers de la Fonction publique, c'est donc in fine une question d'intérêt général.

Nous nous inscrivons en faux sur l'argumentation qui consiste à dire que l'augmentation de la valeur du point est trop uniforme et bénéficierait aux plus hautes rémunérations. C'est l'inverse qui se produit dans les faits puisque votre argumentation méconnaît l'augmentation concomitante des régimes indemnitaires qui bénéficient encore davantage aux rémunérations élevées, augmentant ainsi les écarts salariaux dans la Fonction publique.

Les régimes indemnitaires ont connu une véritable fuite en avant, faisant changer la structure des rémunérations des agent-es public-que-s : des primes de plus en plus nombreuses qui renforcent un système de plus en plus individualisé, mettant trop souvent en concurrence les personnels entre eux, et aggravant les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le baromètre que vous avez annoncé est un élément important, nous tenons à dire qu'il était prévu de le discuter, de le rédiger et de le mettre à disposition progressive des employeurs publics dès 2019, dans le protocole égalité professionnelle de 2018, c'est donc la traduction d'un engagement pris.

Nous actons positivement les perspectives que vous tracez afin que les filières occupées majoritairement par des femmes soient revalorisées sur le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Des mesures doivent permettre de garantir des déroulements de carrière identiques, l'accès à des postes de responsabilité, le principe d'indemnités dont le versement est lié à la performance et aux résultats doit être proscrit et remplacé par des mesures indiciaires pour toutes et tous. Enfin les causes structurelles qui affectent négativement les carrières des femmes doivent être identifiées et résolues.

Les marges de manœuvre budgétaires existent si des choix politiques sont faits pour financer les services publics à hauteur des besoins sociaux.