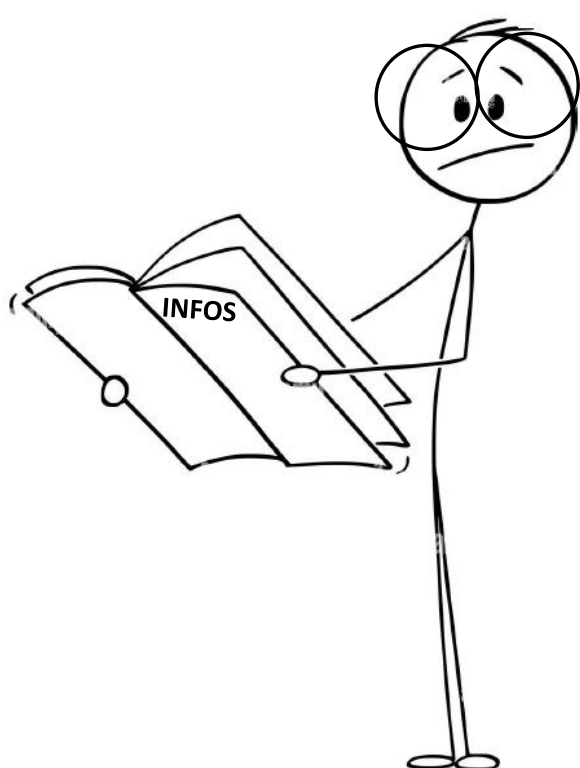




CE QU'ON NE
VOUS DIT PAS EN
MATIERE



DE MESURES MINISTERIELLES CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Lors de la présentation du budget 2023, la Direction Générale des Services à laisser sous-entendre qu'une revalorisation du point d'indice était possible dans le courant de l'année.

Le **SNT** à chercher à savoir si cette information était dans les cartons du Ministère de la Fonction publique, mais il semblerait que non.

Stanislas GUERINI a fermé la porte à toute mesure générale de revalorisation du point d'indice avant l'ouverture du chantier sur les rémunérations le 1^{er} février (source AEF info).

Mais quel est donc ce chantier sur les rémunérations ?

CE QUE DIT LE MINISTRE..

"Il ne peut pas y avoir de mesure sur le point d'indice" préalablement à l'ouverture du chantier sur les parcours et les rémunérations, a déclaré le 1er février 2023 à AEF info le ministre de la Fonction publique Stanislas GUERINI, rappelant avoir été clair avec les syndicats. Ces derniers ont été plusieurs à lui demander l'ouverture d'une négociation salariale et de nouvelles mesures générales avant le lancement de ce chantier. Le ministre a souligné sa volonté de "remettre à plat la question des rémunérations".

Selon le ministre de la Fonction publique, procéder à une mesure générale en amont reviendrait à nier les aspects structurels de la rémunération tels que "le resserrement des grilles" ou "la question des perspectives d'évolution".

"Dans le cadre de cette réforme accès-parcours-rémunérations, je veux qu'on puisse remettre à plat la question des rémunérations. Je le ferai en réaffirmant le cadre statutaire de la fonction publique. Le système de rémunération actuel connaît des limites indéniables, a-t-il souligné. **Disons les choses en face, c'est très difficile de parler d'attractivité de la fonction publique quand un agent de catégorie C, avec l'écrasement des grilles, va franchir des échelons sans augmentation de sa rémunération.**"

Le ministre a également rappelé son intention de "récompenser l'engagement et la performance, individuels et collectifs, qui n'est pas un gros mot dans [sa] bouche mais la mesure de notre efficacité au service de l'intérêt général".

CE QUI VA ETRE ENCLENCHÉ

Ce travail de "refondation" du système de rémunération et des parcours de carrière vise à "renforcer l'attractivité et la dynamique" tout "en restant dans le cadre statutaire".

Il poursuit deux objectifs – "mieux reconnaître et valoriser les filières professionnelles, les métiers et les responsabilités" et "mieux récompenser l'engagement individuel et collectif" et s'articulera autour de trois axes

- une revalorisation plus dynamique des métiers,
- la mise en œuvre d'un système de garanties socle ;
- la reconnaissance de l'engagement via des "accélérateurs de carrière" et des "leviers managériaux".

Ce projet de refonte, que plusieurs organisations syndicales appellent de leurs vœux dont le **SNT** au travers de ses contributions, est né d'un constat dressé depuis plusieurs années et qui avait déjà motivé le protocole PPCR en 2015, à savoir le caractère complexe et peu lisible du **système de rémunération au sein duquel la part indemnitaire ne cesse de croître**, malgré l'amorce de transfert primes-point engagée par PPCR.

"Au fil du temps, ce système de rémunération est devenu multiforme, et des dispositifs salariaux de nature statutaire, indemnitaire se sont superposés les uns aux autres, rendant peu lisible la politique salariale pour les agents et complexe et coûteuse en gestion pour les employeurs" (Stanislas GUERINI)

Le rapport remis en mars dernier par Paul PENY et Jean-Dominique SIMONPOLI dresse ainsi une série de "**constats partagés**" sur les limites du système actuel :

- "Le tassement des grilles indiciaires, en lien avec les revalorisations des indices minimums sous l'effet de la hausse du Smic sans revalorisation du reste de la grille ;
- la structure des grilles ne permettant pas dans certains cas [comme la catégorie B] de prendre en compte toute l'amplitude de carrière ;
- l'impact sur les droits à retraite des composantes de la rémunération et de leur évolution (sujet de la non-cotisation des primes et de la dégradation du taux de remplacement que peuvent induire certains choix salariaux) ;
- le besoin de pouvoir mieux répondre à des besoins particuliers en termes d'attractivité sur des métiers, secteurs ou périmètres en tension ;
- la prise en compte insuffisante du niveau de qualification réel pour exercer les métiers et du niveau de responsabilité exigé ;
- la nécessité de mieux reconnaître les compétences requises ou développées par les agents publics de mieux valoriser leur parcours, leur expérience et leur engagement."

De ce rapport plusieurs pistes de négociations vont voir le jour courant 2023 :

Sur les carrières :

Corps et cadres d'emplois : lorsque cela est utile et nécessaire, fusionner les corps ou cadres statutaires selon des critères communs (logique métiers/filières, employeurs...) afin de favoriser la mobilité ; améliorer la gouvernance (meilleure association des employeurs des employeurs territoriaux et hospitaliers aux décisions salariales) ; assurer des perspectives de carrière (s'inspirer des

principes retenus pour le corps des administrateurs de l'État ; créer une véritable politique salariale pour les contractuels et assurer sa cohérence avec celle des fonctionnaires).

Catégories hiérarchiques : substituer une approche par familles de métiers au sein desquelles des niveaux pourraient être définis ; mieux valoriser la réalité des niveaux de recrutement actuels et les expériences antérieures.

Échelons : redonner des perspectives de progression sur les grilles (possibilités d'accélération) ; dynamiser les carrières (introduire des cadencements différenciés en fonction de l'expérience, de la mobilité) ; recréer des leviers managériaux (prendre en compte les résultats professionnels via des coefficients de progression) ; permettre une gestion de la carrière plus personnalisée et moins automatique ("à l'ancienneté").

Grades : Simplification (réduction du nombre de grades, décorrélation du grade et de l'accès à certains postes de responsabilité/lisibilité) ; redonner de la lisibilité (faire de la promotion professionnelle un véritable levier managérial, repenser le mécanisme de promotion (dispositif des ratios promus/promouvables)).

Promotions de grades et de corps : permettre des déroulements de carrière adaptés à chaque univers professionnel en fluidifiant les parcours professionnels (réduire le nombre de phases d'accès aux niveaux supérieurs).

Sur les primes et indemnités

- **Valorisation des missions et des sujétions** : repenser l'articulation entre statutaire et indemnitaire, en lien le cas échéant avec l'assujettissement aux cotisations retraites ; rationaliser les mécanismes hybrides (intégration du complément de traitement indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire dans le traitement ou dans les indemnités) ; poursuivre la convergence indemnitaire, facteur d'équité et de facilitation des mobilités.
- **Part variable collective et individuelle** : reconnaître la performance Individuelle et collective ; construire une véritable culture de l'évaluation.
- **Mécanismes d'attractivité et de familiarisation** : supprimer le supplément familial de traitement au profit de l'action sociale interministérielle ; adapter les mécanismes de compensation de la cherté

de la vie (indemnité de résidence, sur-rémunérations outre-mer) ; développer et rationaliser les outils d'attractivité, en cohérence avec l'action sociale (prime d'installation, indemnité temporaire de mobilité, indemnité de changement de résidence, indemnité de sujétion géographique).

CE QU'EN DIT LE SNT

A la lecture de ces informations de profonds changements du statut sont certainement à venir dans le courant de l'année 2023.

Au **SNT nous pensons qu'une nouvelle refonte des grilles va avoir lieu**. Certainement sous le même format que la PPCR de 2015. Pour ceux qui s'en souviennent, il y avait eu à l'époque une revalorisation substantielle des salaires mais surtout un rallongement du temps passé d'un échelon à l'autre et un rallongement des grilles avec une reprise partielle de l'ancienneté...

Certes, il y a urgence de remédier à l'absurdité de fonctionnement de la première grille de rémunération des catégories C où un agent qui entre en début de grille se voit gratifié d'une augmentation de rémunération de **0€ pendant 9 ans**. Et oui il y a nécessité aussi de revoir les grilles de catégorie B pour améliorer le déroulé de carrière dans ce grade. Mais **nous espérons que le fruit de ces réflexions ne sera pas, à nouveau, une usine à gaz** ne répondant pas aux enjeux que sont l'attractivité de la fonction publique et la rémunération des agents.

Nous allons rester attentifs à toutes les publications sur ce sujet et **nous vous informerons**, car, les possibilités d'accélération sur les grilles de rémunération, introduire des cadencements différenciés en fonction de l'expérience, de la mobilité, décorrélérer le grade et l'accès à certains postes de responsabilité/lisibilité, ou encore supprimer le supplément familial de traitement **sont des décisions qui nous impacteront tous** de façon significative le reste de notre carrière.

Toutes les concertations ou négociations que nous porterons auprès de la collectivité seront en lien étroit avec la réalité des mesures gouvernementales à venir.