



FICHE 1 : RENOVER LE CADRE DE LA NEGOCIATION SALARIALE

1- Le contexte

La rémunération des fonctionnaires, dans ses différentes composantes (traitement indiciaire, SFT, indemnité de résidence, primes et indemnités, remboursement domicile travail...), est fixée, comme l'ensemble des règles de gestion de leur carrière, à partir de dispositions statutaires et réglementaires arrêtées par la puissance publique. Elle ne relève pas d'une logique de négociation collective comme dans le secteur privé.

La rémunération des fonctionnaires et des agents non titulaires constitue à la fois un élément majeur de la dépense publique et une rétribution du service réalisé par les agents. Il appartient à l'administration d'en assurer l'évolution au regard de préoccupations d'intérêt général et de celles des agents.

Pour autant, le dialogue social et une approche partagée n'ont pas réellement pris forme sur ce champ malgré la législation : le statut général prévoit en son article 8 de la loi de 13 juillet 1983 que « ...les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à l'évolution de la détermination des rémunérations... ». Cette question sera bien sûr également évoquée dans le cadre de la conférence consacrée au « dialogue social ».

Quel est l'état de la négociation salariale sur les dix dernières années ?

- Un cadre qui ne produit plus d'accords salariaux globaux depuis 9 ans, en raison notamment d'une cristallisation de la discussion sur la valeur du point d'indice, alors même que plusieurs milliards d'euros abondent chaque année les crédits de rémunération.
- Des discussions salariales qui ne sont pas porteuses d'une politique d'ensemble de rémunération, même si des négociations ont pu aboutir sur certains déterminants du pouvoir d'achat. En effet, faute d'accord, l'articulation des évolutions des différentes composantes de la rémunération est insuffisante et ne permet pas d'accompagner de manière cohérente les politiques de gestion des ressources humaines (GRH).
- Des débats insuffisants sur les mécanismes de la rémunération et sur les outils (RMPP/SMPT/...) qui ne permettent que partiellement d'assurer la lisibilité de l'évolution des rémunérations dans la fonction publique.

.....

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les employeurs, ni pour les personnels, dès lors qu'elle contribue à des incohérences observées dans la hiérarchie et la structure des salaires, qu'elle empêche la politique de rémunération de jouer son rôle de valorisation de l'effort collectif et individuel des agents. Cette faiblesse explique en large partie la difficulté des chantiers de modernisation de la fonction publique.

.....



2- Les enjeux

A l'heure d'exigences accrues d'une meilleure utilisation de la dépense publique, et donc des impôts des Français, d'une plus grande valorisation des agents, qu'ils soient titulaires ou non et de leur travail, il convient aujourd'hui d'ouvrir le débat sur une approche d'ensemble de la rémunération en distinguant bien tout ce qui en relève.

Il est nécessaire de s'accorder sur les outils pertinents pour assurer le suivi global du pouvoir d'achat des agents publics et l'identification d'évolutions particulières (titulaires et non-titulaires, hommes-femmes, métiers...).

Cette nouvelle approche devrait conduire à faire évoluer les discussions salariales d'une approche seulement égalitaire en niveau, vers une approche plus qualitative des rémunérations au sein et entre grandes filières professionnelles ou secteurs de l'administration.

Elle doit être l'occasion de mieux définir les objectifs de politique de ressources humaines ainsi que l'articulation entre les niveaux inter fonction publique, interministériel, ministériel ou local.

3- Éléments soumis à la réflexion

Comment faire vivre la négociation salariale ?

- Suivre la distribution et l'évolution du niveau de rémunération des agents : quels indicateurs retenir ou, le cas échéant à inventer ? Quel rythme de suivi et quels acteurs en charge de son élaboration ?
- Comment élargir la négociation salariale à l'ensemble des instruments pouvant concourir au pouvoir d'achat : adaptations de la grille de rémunération, fondements et principes directeurs de la politique indemnitaire, introduction de mécanismes d'intéressement collectif ou individuel, régimes d'heures supplémentaires ou de rémunérations accessoires, action sociale et niveau d'abondement des employeurs à la protection sociale complémentaire, mesures générales, etc. ... ?
- Comment mieux articuler les négociations inter-fonctions publiques, interministérielles avec les négociations ministérielles et locales ?
- Dans quel calendrier inscrire les négociations, en fonction notamment des discussions budgétaires ? Quelle place pour la pluriannualité ?