



Paris, le 04 juillet 2018

Chantier « rémunération »

Pour refonder le contrat social avec les agents publics.

27 juin 2018 : Une 2^{ème} réunion.... pour rien !

Une fois de plus, la DGAFP suit à la lettre la méthode « Macron » du dialogue social : Amuser la galerie par des réunions à n'en plus finir, des bilans déjà largement connus pour mieux camoufler des décisions déjà prises et sans appel.

Le Gouvernement tait sciemment ses véritables intentions en matière de politique salariale. Et pour cause, la future rémunération des agents publics dépendra directement de la réforme des retraites en préparation.

Pour la FGF-FO, la retraite en point n'est pas compatible avec le statut général qui distingue traitement indiciaire du grade et régimes indemnitaires. C'est pourquoi, la FGF-FO est totalement opposée à un régime universel par point, et défend de manière indéfectible le code des pensions civiles et militaires, la référence au traitement des 6 derniers mois pour le calcul de la retraite.

Une fois de plus, lors de ce chantier « rémunérations », la DGAFP entretient la confusion entre augmentation et revalorisation, entre mesure individuelle et mesure collective.

Pour FO, les éléments de la carrière (changement d'échelon, de grade, de corps) ne doivent pas être confondus avec le maintien du pouvoir d'achat du point d'indice. Quand les prix augmentent le point d'indice doit être revalorisé d'autant.

Globaliser les éléments de la rémunération (Valeur du point d'indice, rémunérations, GIPA) permet au gouvernement d'afficher une masse budgétaire forte et des soi-disant augmentations globales basés sur des critères fantaisistes (comme le graphique à un taux d'inflation moyen de 1,3% !!!?) dont le seul objectif est de perpétuer le mythe du fonctionnaire privilégié.

Chacun sait que ces chiffres jetés en pâture à la presse peuvent alimenter l'opposition orchestrée public-privé.

Dans la même présentation, ont été simplement évoqués des bilans du SFT (Supplément familial de traitement), de l'IR (indemnité de résidence) et de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) où on perçoit nettement la volonté de l'administration de réduire les droits des fonctionnaires au prétexte d'égalité avec le secteur privé.

La FGF-FO a clairement réaffirmé ses revendications et la nécessité de revaloriser la valeur du point d'indice. Pour nous l'objectif principal d'une politique de rémunération est d'assurer la cohésion entre les besoins des agents et ceux du service public. L'élément fondamental répondant à ces besoins reste le statut général des fonctionnaires qui détermine les composantes de la rémunération dans son article 20.

Pour FO, la rémunération repose sur principe d'équité à 3 niveaux :

- L'équité interne qui permet d'assurer que les traitements versés sont équivalents pour des recrutements à diplôme de même niveau,
- L'équité externe qui consiste à s'assurer que pour des emplois comparables public/privé, la Fonction publique offre une rémunération similaire au secteur privé,
- L'équité salariale dont l'objet est de corriger les discriminations notamment entre les femmes et les hommes.

En conclusion, pour la FGF-FO, la politique salariale doit avant tout s'inscrire dans le cadre du statut général des fonctionnaires, donc dans un cadre collectif et ne peut pas s'envisager sous le seul angle individuel. Elle doit donner de l'attractivité à l'emploi public et être motivante pour les agents.

La FGF-FO s'opposera à toutes volontés de mettre en place une individualisation forcée de la rémunération qui, au final, mettrait fin à toutes mesures générales.