

FICHE N° 8



Élections professionnelles 8 décembre 2022



L'INDIVIDUALISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES

La recherche de la performance ?

Gestionnaires de la pénurie, les cadres sont les premières victimes du système de gestion financière des ressources humaines. Les collectifs de travail sont balayés au profit des logiques individuelles. La compétitivité des territoires génère une mise en concurrence des cadres qui sont victimes de l'arbitraire accompagnant la rémunération « au mérite », au détriment de la reconnaissance des fonctions d'expertise et de la technicité, mais aussi de la neutralité de l'action publique et de la défense de l'intérêt général.

La revalorisation du point d'indice, annoncée lors des élections présidentielles ne trompe personne sur son caractère électoraliste. Le gouvernement s'y était jusque-là toujours opposé. Le candidat Macron a d'ailleurs déclaré qu'il entendait lier le dégel du point « à une réforme en profondeur que je veux mener sur les rémunérations... ». Il faut comprendre par là le développement d'un système de rémunération identique à celui du privé (part fixe/part variable liée à la « performance » et au « mérite », tel le RIFSEEP).

En attendant, le gel du point d'indice engendre un tassement jamais vu des grilles indiciaires des cadres d'emploi et de l'écart entre le début et la fin de carrière puisque l'on doit se contenter de compléments indiciaires pour rattraper le niveau du SMIC, quand le traitement d'un cadre de catégorie A se situe seulement 14 % au-dessus de ce dernier.

Ce phénomène de « déclassement » des cadres territoriaux accentue la perte d'attractivité de la fonction publique, si bien que l'administration peine à recruter certains profils.

RÉMUNÉRATION DES CADRES : CHANGEMENT DE PARADIGME

Aujourd'hui, la rémunération des cadres repose sur un trépied libéral : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSC) et l'entretien annuel. C'est une rémunération au mérite totalement discrétionnaire.

Le RIFSEEP, basé sur une cotation des postes de travail, accroît les inégalités entre les agent·es et les collectivités, et favorise la recherche de la « performance » individuelle et non plus l'intérêt collectif et, de fait, contribue au clientélisme. Il remet en cause la fonction publique de carrière. Sa part variable, le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), est censée reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agent·es. C'est ce que l'on peut qualifier de « prime au mérite ».

Le PIPSC, créé en 2012 par le gouvernement Fillon, est typiquement un système conçu pour le privé que

l'on essaie de transposer aux services publics. Il est basé sur des objectifs annuels ou pluriannuels, des résultats à atteindre et des indicateurs de mesure. Peu utilisé par les collectivités, il a été relancé en 2019 par le gouvernement Philippe. Il remet en cause le statut collectif des rémunérations, basé sur une grille indiciaire et le point d'indice. Il accroît lui aussi la part des primes dans le traitement des agent-es, ce qui minore notamment le montant des pensions de retraite.

L'évaluation des compétences, notamment dans le cadre de l'entretien annuel, doit se faire au regard des perspectives professionnelles et non uniquement sur une valeur professionnelle ou des critères de «savoir-être» impossibles à évaluer. L'attaque des valeurs collectives (mise en cause du statut, individualisation de la rémunération par l'attribution de primes, accès limité à la formation) n'a pour objectif que de restreindre la contestation.

Ainsi, ce sont bien les cadres, avec une rémunération de plus en plus individualisée, qui sont particulièrement percuté-es par ce changement de paradigme. Le développement de ces différentes primes constituent des outils pour assujettir les cadres à l'asphyxie financière des services publics et contribuent à la perte de sens et d'intérêt général et du service public.

La reconnaissance des qualifications, de l'expertise et de l'exercice des responsabilités nécessite une remise à niveau de l'ensemble des salaires, à commencer par ceux des jeunes diplômé-es.

La qualification est celle de l'emploi ou de la fonction et indirectement celle du-de la fonctionnaire, dans la mesure où le concours d'accès exige un niveau de formation ou de certification de la personne.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- L'abrogation de la loi Dussopt dite de «transformation de la fonction publique»;
- Une revalorisation immédiate du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes accumulées;
- Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière;
- L'abrogation des décrets sur l'intéressement collectif et sur le RIFSEEP;
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire et une amplitude de grille indiciaire de 1 à 4,6;
- La reconnaissance des années d'études dans le calcul des retraites;
- Pour chaque filière, la référence à deux niveaux de qualification à Bac+3/Bac+5 et Bac+5/Bac+8;
- La reconnaissance de la fonction d'expertise dans le déroulement de carrière des catégories A, B et des agent-es de maîtrise;
- La reconnaissance des qualifications qui permet :
 - d'augmenter les salaires et de stopper l'individualisation des rémunérations accessoires,
 - d'ouvrir des perspectives d'emplois statutaires notamment aux jeunes diplômé-es,
 - de gagner l'égalité salariale femmes-hommes, prioritairement par la revalorisation des filières féminisées.