



Anatomie de la chute du pouvoir d'achat des agents publics

En 25 ans, les agents publics ont perdu 25 % de leur rémunération en euros constants, principalement à cause du gel du point d'indice. C'est un constat sans appel. Les carrières de la fonction publique, grignotées par l'inflation, s'affaissent, les agents n'ont même plus de perspectives de progression même modérées.

Comment et pourquoi en est-on arrivé là ?

Ce gel n'est pas un hasard, mais un choix délibéré de se servir des rémunérations comme variables d'ajustement des déficits budgétaires.

Les ministres de la fonction publique qui se succèdent s'échinent à démontrer par une communication sophistiquée que le pouvoir d'achat des agents se maintient. Leur créativité est sans limites. Par exemple : la revalorisation du forfait mobilité est présenté comme un levier de progression salariale.

L'INSEE a récemment comparé les données salariales entre le secteur public et le secteur privé et mis en évidence une dynamique désavantageuse pour les agents publics. En l'espace de 10 ans, entre 2011 et 2021, le salaire net moyen a augmenté de 7,8 % dans le privé contre 1,2 % seulement pour la fonction publique. Avec le retour de l'inflation en 2021, c'est le dévissage.

Double peine

Des professions entières sont « sous-payées », en particulier dans les filières féminisées. Le secteur du social en est une illustration criante, mais n'est pas le seul à subir la double peine.

Alors que le gouvernement rechigne à conditionner les exonérations de cotisations des entreprises (157 milliards d'argent publics tout de même), il n'éprouve aucune pudeur à lier les compensations partielles de pertes salariales à l'acceptation de missions supplémentaires et feint de s'étonner du manque d'attractivité de nos métiers dont les conditions de travail se dégradent.

Manque de reconnaissance et de respect

Malgré les efforts de communication, la magie ne fonctionne pas et les paroles répétées dans tous les médias se transforment en provocation, voire en mépris. Oui, les agents publics souffrent d'un manque de reconnaissance, toutes les enquêtes en attestent. La

fonction publique n'attire plus, la corde de l'engagement et du sens du service public a ses limites et à trop tirer sur la corde...

Quelles sont les solutions envisagées par le ministre de la Fonction publique qui a annoncé, une future loi pour la fonction publique ? la rémunération au mérite (sic) ! A-t-il pris connaissance des bilans des pays qui l'ont adoptée et qui sont très mitigés ? De quel budget dispose-t-il pour conduire ce chantier ? En quoi la performance individuelle et la mise en concurrence des agents entre eux dans ce contexte sont-elles compatibles avec des objectifs collectifs des services publics ? Ou, ne serait-ce qu'une pénultième opération de communication ?

Quelles solutions pour l'UNSA ?

Ce projet de loi peut, aussi, être une opportunité s'il permet aux organisations syndicales représentantes des personnels d'entrer dans des négociations afin d'obtenir un mécanisme d'indexation de la valeur du point d'indice en fonction de l'inflation, une revalorisation des filières les plus féminisées, une amélioration des déroulements de carrière...

Alors que le Président de la République place l'une de ses priorités sur le pouvoir d'achat, le gouvernement doit enfin avoir le courage politique de redonner ses lettres de noblesses à la fonction publique en lui accordant un véritable crédit budgétaire dès 2024.

Priorité aux rémunérations pour renforcer l'attractivité de la Fonction Publique pour l'UNSA

Lors des discussions avec la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique sur la construction d'un agenda social, qui prolongeaient la réunion du 17 octobre dernier avec le ministre, l'UNSA Fonction Publique a posé quatre priorités :

1- rouvrir le dossier des rémunérations pour l'année 2023 alors que l'inflation ne baisse toujours pas (4,9% sur un an et autour de 20% pour l'alimentation) et que la prime « pouvoir d'achat » n'est pas versée à de nombreux agents territoriaux.

2- obtenir l'ouverture de négociations salariales pour 2024. Cette année ne doit pas être une année blanche au prétexte de discussions structurelles engagées sur les carrières et rémunérations.

3- obtenir un dispositif qui permette une augmentation annuelle des rémunérations tenant compte de l'inflation.

4- obtenir une révision des grilles de rémunération et de l'indemnitaire qui tienne compte des débuts de carrière mais aussi de l'allongement des durées de carrière lié au départ en retraite à 64 ans, et qui améliore les carrières et rémunérations des filières de métiers les plus féminisées.

Donner des perspectives aux agents contractuels

L'UNSA Fonction Publique a également proposé un plan de titularisation des agents contractuels avec la mise en place d'un système de reclassement prenant en compte toutes leurs expériences.