



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2015 - n°10
Août 2015

Spécial
**"ACCORD PARCOURS
PROFESSIONNELS, CARRIÈRES
ET RÉMUNÉRATIONS"**

URGENT :
Consultation des syndicats

A retourner avant le 25 septembre 2015



Fédération Santé Action
Sociale
263, rue de Paris
Directrice de Publication :
Amélie Vassivière

N° Commission paritaire :
0617 S 08141
ISSN 1963-2657



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

263, rue de Paris • Case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Tél. : 01 55 82 87 70 • Site internet : www.sante.cgt.fr • E-mail : com@sante.cgt.fr



CONSULTATION SUR LE PROTOCOLE PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS

Montreuil, le 22 juillet 2015

Chères camarades, Chers camarades,

Vous trouverez ci-joint :

- Le protocole d'accord PPCR et ses annexes ;
- Une note de présentation de la CGT Fonction publique ;
- Un modèle de procès- verbal de consultation à retourner avant le 25 septembre.

Nous souhaitons attirer votre attention sur, d'une part, les questions très importantes liées à ce protocole d'accord et, d'autre part, l'enjeu essentiel de la consultation des personnels pour la CGT.

En effet, il ne s'agit pas simplement d'arrêter des positions de directions syndicales, mais bel et bien de prendre l'avis du maximum d'agents de la Fonction publique, syndiqués ou pas.

Le « syndiqué acteur » ne peut demeurer une simple formule que nous ne mettrions pas en pratique. Il en va de notre conception de la démocratie que chaque syndiqué-e s'approprie ces éléments pour débattre et en faire débattre.

C'est pourquoi, nous espérons vraiment que le maximum de procès- verbaux nous remonte.

La position de tous les syndicats au niveau des trois versants de la Fonction publique doit être rendue au Gouvernement le 30 septembre, date limite.

Après ce premier envoi, que nous n'avons pas souhaité différer en dépit de la période estivale, nous referons évidemment une diffusion fin août- tout début septembre.

Tout le mois de septembre (jusqu'au 25) sera donc disponible pour les débats et la consultation.

Nos trois organisations ont décidé, compte tenu de l'importance du dossier, de sa transversalité et de notre volonté de toujours mieux travailler ensemble, de réunir nos commissions exécutives de manière conjointe le 29 septembre au matin.

Suite à cette réunion rassemblée, chacune de nos CE, enrichi de la consultation, arrêtera sa décision sur la signature ou non et la majorité qui se dégagera sera notre position commune. En vous remerciant de votre attention et de votre disponibilité.

Fraternellement.

Baptiste TALBOT
Secrétaire Général
Fédération des Services Publics

Mireille STIVALA
Secrétaire Générale
Fédération de la Santé
et de l'Action Sociale

Jean-Marc CANON
Secrétaire Général
Union Générale des Fédérations
de Fonctionnaires

ACCORD RELATIF À L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE : *La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations*

Le gouvernement et les signataires du présent accord souhaitent renforcer le modèle de fonction publique de carrière en réaffirmant ses principes fondamentaux. Plus de 30 ans après l'adoption de la loi du 11 juillet 1983, le statut général des fonctionnaires et ses déclinaisons dans chacun des trois versants de la fonction publique ont démontré leur pertinence en permettant à l'action publique de s'adapter aux évolutions de la société et aux besoins nouveaux des usagers du service public.

Ils affirment leur attachement aux valeurs et aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires, qui sont au cœur du modèle républicain. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la nécessaire continuité du service public et sa mutabilité, constituent les fondements de la fonction publique de carrière. Ces principes garantissent l'accès de tous au service public et l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers. Ils obligent les administrations publiques comme les fonctionnaires à une adaptation permanente.

Le présent accord constitue une nouvelle étape qui conforte et modernise le statut général des fonctionnaires. Il résulte de la volonté de ses signataires d'assurer la pérennité du statut général et de préparer la fonction publique à l'action publique du XX^e siècle.

Légal accès des citoyens à la fonction publique doit être garanti et repose sur le principe du recrutement par la voie du concours. Afin de renforcer ce principe, les employeurs publics s'engagent à mettre en place des procédures garantissant la transparence des recrutements et l'absence de discrimination. Les signataires du présent accord estiment que, par ailleurs, la fonction publique doit contribuer à l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications.

L'unité de la fonction publique, qui avait justifié en 1983 la création du statut général et de ses déclinaisons dans les trois versants, doit être renforcée. Plus de 30 ans après l'adoption de ces lois, les liens entre l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux se sont renforcés. Assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les fonctions publiques territoriale, de l'Etat et hospitalière. Le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents, répondant à leurs aspirations et permettant le développement d'une culture commune de l'action publique. Afin de garantir la présence de fonctionnaires compétents et formés sur l'ensemble des territoires, attractifs et moins attractifs, et de répondre aux besoins diversifiés des services publics et des usagers, les employeurs publics s'engagent à réformer les règles afférentes à l'attractivité territoriale.

Ces évolutions doivent également s'accompagner d'une modernisation de la gestion des ressources humaines. Le développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi public et des métiers, la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents et la transparence des régimes indemnitaires doivent être au cœur de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

La qualité du service public repose en premier lieu sur les compétences et les qualifications des fonctionnaires qui le mettent en œuvre. La fonction publique se doit à cet effet de rester attractive en offrant à ceux qui choisissent d'exercer des missions de service public des parcours de carrière diversifiés et valorisants, une formation initiale et continue adaptée ainsi que des rémunérations reconnaissant leurs qualifications et leur investissement.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord décident également de réformer la politique de rémunération de la fonction publique afin de satisfaire cet objectif. Les dispositifs de rémunération n'ont pas été revisités en profondeur depuis plus de 20 ans. Durant ces deux décennies, le système de rémunération des fonctionnaires s'est complexifié, les écarts entre les catégories se sont réduits et les durées et déroulements de carrière ne sont plus en adéquation avec la durée effective de la vie professionnelle. Il est devenu peu lisible pour les agents et a entraîné des inégalités, particulièrement entre les femmes et les hommes. Les signataires du présent accord s'engagent, conformément à l'accord du 8 mars 2013, à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pose les nouveaux principes de la politique de rémunération dans la fonction publique. Il met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en œuvre de 2016 à 2020 afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire, en engageant un premier mouvement de transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles.

Ils conviennent de procéder régulièrement à des négociations salariales en matière d'évolution des rémunérations des fonctionnaires. A cet égard, la première négociation salariale se tiendra en février 2016 et sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice.

AXE 1

RENFORCER L'UNITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE

1. ADAPTER LE STATUT AUX BESOINS DE LA SOCIÉTÉ AUXQUELS DOIT RÉPONDRE L'ACTION PUBLIQUE

Au service des usagers, la fonction publique se doit d'être exemplaire et en capacité de s'adapter aux besoins de la société.

Pour répondre à ces enjeux, les recrutements des fonctionnaires, fondés sur le principe du concours, doivent non seulement garantir l'apport des qualifications et compétences nécessaires au bon fonctionnement du service public mais aussi assurer la constitution d'une fonction publique à l'image de la diversité de la société et plus à même d'en comprendre les attentes.

Les principes qui avaient présidé à la création du statut général en 1983 doivent, dans ce cadre, être renforcés. Il en résulte que les parcours professionnels des fonctionnaires doivent être construits au regard des évolutions de l'action publique et du nécessaire développement d'une culture commune.

1.1 Diversifier et rendre plus transparents les recrutements dans la fonction publique

Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principaux fondements de la fonction publique de carrière. Il garantit un recrutement fondé sur les seules compétences et qualifications des agents et l'embauche de fonctionnaires répondant aux besoins du service public.

Mettant en œuvre le principe de l'égal accès de tous aux emplois publics, le recrutement doit être exempt de toute discrimination.

Plusieurs adaptations seront ainsi apportées aux règles de recrutement afin de répondre à ces objectifs :

- Pour lutter contre les principales formes de discrimination, les procédures de recrutement seront évaluées. Les organisations membres du CCFP seront associées aux travaux de recherche et d'évaluation conduits dans ce cadre.
- La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour mieux les adapter au niveau des qualifications et des compétences attendues et mieux tenir compte des aptitudes et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis au recrutement. Ces épreuves doivent également tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi et du fait que les fonctionnaires recrutés dans un grade ont vocation à occuper différents emplois afin d'assurer la meilleure adéquation des fonctionnaires aux besoins des services.

- Les listes d'aptitude des concours de la fonction publique territoriale ont fait l'objet d'un groupe de travail en Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, qui a dégagé plusieurs mesures de nature à renforcer la gestion de ces listes. Ces mesures seront mises en œuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats. Un bilan d'étape sera présenté en 2016 aux signataires du présent accord puis aux membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

- Le recours aux concours sur titres sera développé dans les corps et cadres d'emplois relevant de professions réglementées, afin de mieux adapter les épreuves aux besoins des services et de simplifier les passerelles entre les trois versants de la fonction publique.

- Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, afin d'introduire une plus grande transparence, de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics et de favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi.

1.2 Renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant

L'unité de la fonction publique constitue une des principales novations de la construction statutaire issue des lois de 1983, 1984 et 1986, dans le respect des spécificités propres à chacun des versants de la fonction publique.

Cette unité, constituée d'un ensemble de dispositions législatives et réglementaires communes, s'est trouvée renforcée par les évolutions du service public. Les lois de décentralisation ont ainsi modifié en profondeur les modalités d'exercice de l'action publique, les collectivités publiques sont désormais appelées à collaborer entre elles, les fonctionnaires y exercent en outre souvent des métiers comparables.

Les mobilités, entre les trois versants, des fonctionnaires souhaitant enrichir leur parcours professionnel, sont pourtant encore difficiles en raison de l'existence de disparités entre les versants et de la complexité des procédures.

Les fonctionnaires doivent bénéficier de règles simplifiées, harmonisées, respectueuses des identités professionnelles et des missions exercées, leur permettant de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés.

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission, en concertation avec les signataires du présent accord.

Elles comporteront :

- Des règles statutaires communes aux filières

professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique. Les corps et cadres d'emplois concernés bénéficieront de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en œuvre des réformes à date unique.

- Des démarches de mutualisation (organisation de concours uniques ou communs, mise en place de formations initiales et/ou continues communes) seront développées pour renforcer les identités professionnelles partagées.
- Les fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes bénéficieront de règles facilitant leur mobilité.

1.3 Simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants

• Dans la fonction publique de l'Etat

Après présentation d'un bilan sur les fusions de corps et concertation avec les signataires du présent accord, le Gouvernement arrêtera un programme de simplification statutaire, respectant les identités professionnelles et les missions exercées.

La mise en œuvre de ce programme interviendra, dans le respect du dialogue social ministériel et interministériel, par des rapprochements de coips, ainsi qu'en développant, lorsque c'est pertinent, des corps interministériels et des spécialités au sein des corps.

• Dans la fonction publique territoriale

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale produira, sous la forme d'un livre blanc, un état des lieux de l'ensemble de la fonction publique territoriale, en métropole et dans les outre-mers, comportant notamment un diagnostic des filières professionnelles.

2. MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DU SERVICE PUBLIC

Le modèle de fonction publique de carrière est réaffirmé et doit être conforté. Il permettra ainsi de mieux répondre encore aux attentes de la société sur l'ensemble du territoire, notamment grâce au principe de séparation du grade et de l'emploi.

2.1 Favoriser les mobilités volontaires pour offrir des parcours professionnels diversifiés

La mobilité doit tout à la fois permettre de répondre aux légitimes souhaits d'évolution professionnelle des fonctionnaires et d'assurer de manière efficace la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

Pour répondre à ces objectifs, les mesures suivantes seront mises en œuvre.

- La création, dans la fonction publique de l'Etat, de la possibilité pour le ministre d'établir et de publier des orientations nationales de gestion concertées avec

les partenaires sociaux. Ce nouveau dispositif permettra d'arrêter les orientations de gestion devant être suivies par les services et de les faire connaître aux agents. En matière de mobilité, il rendra plus transparentes pour les fonctionnaires et sécurisera sur le plan juridique les règles appliquées, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

- Des règles de mobilité simplifiées, notamment en matière de détachement, doivent, par ailleurs, contribuer à l'arrivée rapide de fonctionnaires sur les emplois vacants et limiter le recours à des agents placés en situation de précarité.

- Dans la fonction publique hospitalière, les règles de mobilité entre établissements publics seront clarifiées. Une concertation sera conduite avec les membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour fixer les conditions de mise en place d'un droit de mutation entre établissements.

- Les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique seront facilités : la mobilité entre employeurs sera fluidifiée par une plus grande transparence des vacances d'emplois, les bourses d'emplois seront articulées entre les versants de la fonction publique, les dispositifs de conseil carrière et conseil mobilité seront généralisés.

- Dans le cadre du chantier de l'agenda social sur la qualité du dialogue social, les axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP, notamment en matière de mobilité, seront concertés avec les organisations membres du CCFP.

2.2 Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire

Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin - que ces territoires soient urbains, péri urbains ou ruraux - les fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles, constitue l'un des enjeux auxquels la fonction publique doit répondre pour garantir l'égalité d'accès au service public, satisfaire les attentes des usagers et afin de lutter contre les inégalités sociales.

Les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires sont anciens, leur efficacité n'est plus avérée. Un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP sera instauré pour examiner l'ensemble de ces dispositifs en vue de les rénover et notamment :

- De créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs.
- De réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques

de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonctions.

- Étudier des actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement.

2.3 Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin

Un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en œuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences. Les actions engagées à cette fin sont de plusieurs natures.

- Confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir.
- Faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un véritable objet de dialogue social en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la fonction publique. La formation spécialisée compétente du Conseil commun de la fonction publique sera saisie afin d'approfondir cette thématique.

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaire conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération, afin de redéfinir une politique plus cohérente et plus lisible, plus attractive, exemplaire en termes de ressources humaines et redonnant des perspectives de carrière.

AXE 2

AMÉLIORER LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaire conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération, afin de redéfinir une politique plus cohérente et plus lisible, plus attractive, exemplaire en termes de ressources humaines et redonnant des perspectives de carrière.

1. HARMONISER LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

1.1. Les axes de la politique de rémunération

Cette politique doit prendre en compte l'ensemble des règles ayant un impact sur la rémunération des fonctionnaires.

Elle doit bien évidemment s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.

La rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

Les priorités suivantes seront fixées à la politique de rémunération :

- **Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire** : une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée. Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite. Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques. Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti. Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat. Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

- **La nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.**

- **La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**

conformément à l'accord du 8 mars 2013, une analyse approfondie, basée notamment sur les travaux de recherche, sera menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines, en comparant, notamment, à niveaux de qualification égaux, les différences de rémunération. Ces travaux seront examinés par la formation spécialisée du CCFP avant la fin de l'année 2016. Une action sera conduite sur cette base afin de corriger les écarts constatés.

- **La nécessaire restauration des grilles indiciaires** : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

- Un groupe de travail sera mis en place avec les signataires du présent accord sur **la simplification de la rémunération indiciaire**, afin d'examiner la perspective d'une suppression des références aux indices bruts au profit d'une référence aux seuls indices majorés.

- **La nécessité de clarifier le paysage indemnitaire** : une plus grande transparence des régimes indemnitaires sera mise en œuvre. Lancé par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base, l'évolution de ces régimes sera encadrée par les principes suivants : simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents versants, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2. L'harmonisation des déroulements de carrière

Selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'Etat et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

Les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient.

- **Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement.** Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés. Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels compétentes. Le comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera réuni afin d'examiner les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

- Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord.

- Un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera mis en place dès l'automne 2015 pour définir, avant la fin de l'année 2015, un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique la valeur professionnelle des fonctionnaires qui s'appliquera de façon différenciée entre les catégories, concernera chacune de ces catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés

- Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.

2. AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en œuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020. Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A selon les proportions définies à l'annexe 3 du présent accord.

Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1^{er} janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1^{er} janvier 2020. Les textes portant revalorisation prévoieront,

dès leur première modification, la montée en charge des grilles selon le calendrier mentionné en annexe 2.

Le présent accord détaille les conditions d'application de ces revalorisations aux corps et cadres d'emplois « type » de la filière administrative (adjoints administratifs, secrétaires/rédacteurs administratifs et attachés d'administration).

Ces revalorisations seront transposées, dans les trois versants de la fonction publique, à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est strictement alignée sur les grilles de rémunération « type » bénéficieront de mesures de revalorisation identiques.

Pour les autres corps et cadres d'emplois, les modalités de transposition feront l'objet d'une concertation en comité de suivi réunissant les signataires du présent accord. Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques.

→ La restructuration de la catégorie C

Les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les adjoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours n'auront donc désormais plus qu'à bénéficier d'une seule mesure d'avancement de grade, au lieu de deux, pour atteindre l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois.

Ces nouvelles carrières, qui débiteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles		Bornes indiciaires des Nouvelles échelles de rémunération	
Echelle 6 :	IB 364 - IB 543 IM 338 - IM 462	C3	IB 380 - IB 558 IM 350 - IM 473
Echelle 5 :	IB 348 - IB 465 IM 326 - IM 407	C2	IB 356 - IB 486 IM 332 - IM 420
Echelle 4 :	IB 342 - IB 432 IM 323 - IM 382		
Echelle 3 :	IB 340 - IB 400 IM 321 - IM 363	C1	IB 354 - IB 432 IM 330 - IM 382

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1^{er} janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concerné.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois bénéficiant d'une borne sommitale correspondant aux bornes des corps et cadres d'emplois « types » verront le sommet de leur carrière porté au même niveau. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des grades types et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

Une attention particulière sera portée aux corps et cadre d'emplois des agents de maîtrise dont la grille sera restructurée et revalorisée.

→ La revalorisation des grilles de catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières, qui débiteront à PIB 372 et culmineront à PIB 707, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

	Bornes indiciaires en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
B3	IB 404 - IB 675 IM 365 - IM 562	IB 446 - IB 707 - IM 392 - IM 587
B2	IB 350 - IB 614 IM 327 - IM 515	IB 389 - IB 638 - IM 356 - IM 534
B1	IB 348 - IB 576 IM 326 - IM 486	IB 372 - IB 597 - IM 343 - IM 503

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1^{er} janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 euros de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois constitués de deux grades et dotés des bornes indiciaires allant de PIB 350 à PIB 675 verront ces bornes portées aux IB 389 et 707, selon le même calendrier. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des corps « types » et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. A compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale.

➔ La revalorisation de la catégorie A

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Pour ces grades les bornes indiciaires seront les suivantes :

	Bornes indiciaires en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
2 ^e grade	IB 504 - IB 966 IM 434 - IM 783	IB 593 - IB 1015 IM 500 - IM 821
1 ^{er} grade	IB 404 - IB 801 IM 365 - IM 658	IB 444 - IB 821 IM 390 - IM 673

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1^{er} janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, au 1^{er} janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 euros de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser - restant à déterminer au vu de la situation démographique du corps ou cadre d'emplois considéré - aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer dans les viviers actuels de promotion.

La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement de grade sera par ailleurs supprimée.

La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'Etat sera mise en œuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Corps et cadres d'emplois comparables au corps des attachés d'administration :

Les corps enseignants bénéficieront de revalorisations analogues à celles dont bénéficieront les attachés.

Une hors classe bénéficiant des mêmes bornes indiciaires que celle de la hors classe des attachés d'administration (Hors échelle lettre A en échelon spécial et IB 1027 pour l'avant dernier échelon) et dotées de caractéristiques analogues sera étudiée et, le cas échéant, adaptée aux spécificités des autres corps et cadres d'emplois de même niveau, y compris pour les corps enseignants. Les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration seront transposées aux corps et cadres d'emplois techniques comparables (ingénieurs des travaux) et aux corps enseignants. Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spécifiques d'avancement et à l'existence ou non d'un examen professionnel d'accès au deuxième grade.

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois d'attachés.

Autres corps et cadres d'emplois de catégorie A

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois de toutes les filières, dont la structure de carrière est différente seront revalorisées.

Les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois dont l'indice terminal est inférieur à l'IB 966 feront l'objet d'une concertation dans le cadre du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord, au 1^{er} semestre 2016.

Une première revalorisation des corps et cadres d'emplois paramédicaux (infirmiers de catégorie A des trois versants et assimilés) interviendra le 1^{er} janvier 2016 après une concertation dans le cadre du comité de suivi précité.

De même, un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord examinera les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur. Ce groupe de travail se réunira à compter du deuxième semestre 2016.

3. LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

La revalorisation des grilles portée par le présent accord vise à redonner sens et cohérence à la rémunération des fonctionnaires et à mieux reconnaître leurs qualifications et compétences. Pour maintenir sur le long terme les nouveaux équilibres ainsi créés, des négociations salariales doivent se tenir à échéances régulières. Elles permettront de dresser une analyse de l'évolution des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires et

d'adopter, le cas échéant, de nouvelles mesures.

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique.

Les principes suivants sont retenus :

- Des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Elles aborderont :

- L'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières ;

- L'évolution de la rémunération indemnitaire ;

- Les conditions de mise en œuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique.

- Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation; croissance du PIB, évolution des salaires...)

Ces négociations triennales et annuelles s'appuieront notamment sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations.

Une négociation salariale se tiendra dès février 2016. Elle sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques.

METHODE ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Un comité de suivi sera institué avec les signataires du présent accord. Réuni à échéances régulières, il sera le garant de la pleine application des engagements pris.

Toutefois, certains travaux d'approfondissement annoncés dans le présent accord ont vocation à être conduits avec l'ensemble des organisations membres du CCFP, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique ou dans le cadre de chaque Conseil supérieur, s'agissant de questions spécifiques à l'un des versants.

L'annexe 1 récapitule les travaux d'application et de déclinaison de cet accord.

Annexes

1- méthode et calendrier de travail de mise en œuvre de l'accord

2- calendrier de revalorisation des grilles

3- grilles types A, B et C et tableaux de reclassement

NOTE DE PRÉSENTATION PPCR

Accord Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

Le contexte des accords dans la fonction publique.

L'accord de Bercy, signé par la CGT en 2008, transposé dans la loi 2010-751 définit les conditions de validité des accords dans la Fonction publique.

Les accords ne sont valables que s'ils sont signés par des syndicats représentants plus de 50% des voix au niveau du scrutin auquel a eu lieu la négociation, position portée par la CGT.

Pour un accord national dans la fonction publique, ce sont donc les résultats des élections du 4 décembre 2014 qui seront pris en compte.

Les 9 organisations syndicales représentatives, ayant au moins un siège au Conseil Commun de la Fonction Publique (CGT – CFDT – FO – UNSA – FSU – Solidaires – CFTC – CGC et FAFP) ont donc participé aux négociations PPCR.

Si le protocole est signé majoritairement, il se déclinera, s'il n'est pas signé majoritairement, aucune des mesures contenues ne seront appliquées. Cette situation est à prendre en compte, mais ne doit pas être l'élément essentiel de l'analyse du contenu et du choix que fera la CGT de signer ou non ce protocole.

Précision préalable sur la valeur du point

Ce protocole et cette négociation ne portaient pas sur la valeur du point d'indice.

Notre organisation s'est toujours battue -et se bat encore- pour que les éléments constitutifs de la carrière (avancements d'échelons, promotions de grade ou de corps, requalification, etc.) ne soient pas intégrés aux négociations salariales.

Cette conception, que les gouvernements successifs cherchent à nous imposer depuis des années en incluant le GVT (Glissement- Vieillesse- Technicité) dans les mesures salariales à travers des outils comme le SMT (Salaire Moyen par Tête) ou la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnes en Place), conduit à faire de la valeur du point un élément quasi marginal des évolutions salariales.

C'est si vrai d'ailleurs que lors de la première année du gel, en 2010, ces fameux indicateurs gouvernementaux indiquaient que les salaires des fonctionnaires avaient augmenté sur la même année !

Puisque, à juste titre, la CGT revendique que les négociations salariales soient séparées de celles qui portent sur les carrières, il était logique de ne pas intégrer la question essentielle de la valeur du point dans la négociation PPCR.

Mais, la vraie bataille sur la valeur du point pour obtenir son augmentation immédiate et significative, doit plus que jamais être menée, accord PPCR ou pas.

C'est ce à quoi la CGT va, plus que jamais, consacrer ses efforts.

1 - Le déroulé de la négociation

En fait, celle-ci a débuté il y a de longs mois.

Entre l'automne 2014 et début juillet, 18 réunions ont concerné toute la Fonction publique, et quelques réunions se sont tenues pour décliner des sujets spécifiques à chaque versant.

Il faut se souvenir que la Ministre, Marylise LEBRANCHU, avait commandité à Bernard PECHEUR (Conseiller d'Etat et ancien Directeur Général de la Fonction publique) un rapport sur tous ces enjeux. Ce rapport, préparatoire des futures discussions, a été remis en octobre 2013.

A l'époque d'ailleurs, il avait légitimement suscité de nombreuses interrogations et débats au sein de notre organisation syndicale.

Des camarades avaient estimé que sa mise en œuvre pourrait mettre en cause le Statut Général notamment en faisant disparaître les catégories, en supprimant les échelons, en marginalisant les recrutements par concours, etc.

Quoi qu'on puisse penser du protocole, ces dangers là n'ont fort heureusement pas été à l'ordre du jour (sans doute grâce aussi à notre engagement permanent).

A partir du second semestre 2014, les réunions se sont enchaînées pour, sur de très nombreuses questions (corps, grades, recrutements, qualifications, diplômes...), parvenir à un état des lieux ne gommant pas les positions contradictoires qui pouvaient exister.

C'est à la fin de cet exercice que la négociation proprement dite a été ouverte le 10 mars 2015.

La CGT avait d'ailleurs demandé d'inverser le calendrier des discussions afin d'être plus rapidement dans les sujets importants des carrières et de la rémunération.

Après une batterie de nouvelles réunions, des projets de grille indiciaire adossés à un plan pluriannuel allant jusqu'en 2022 ont été proposés aux syndicats fin avril. Ils ont été unanimement rejetés par une lettre unitaire au Premier ministre le 13 mai. Cela a contraint le gouvernement à prolonger les négociations pour trouver de nouveaux arbitrages afin de financer le protocole.

De fait, de nouvelles propositions d'améliorations indiciaires et de raccourcissement de la durée des échelons ont été faites à deux reprises et la durée du plan a été ramenée à un terme prévu en 2020.

La 1^{ère} version du protocole proprement dit ne nous a été communiquée que le 26 juin. Depuis lors, et après trois réunions plénières (la dernière le 9 juillet) et une bilatérale, trois autres versions nous ont été transmises avec celle, définitive, que nous vous joignons et qui nous est parvenue le 17 juillet.

Nous avons fait le choix, vu la multiplicité des versions du texte, pour la clarté du débat, de vous transmettre en même temps la version stabilisée de l'accord et la note d'accapement.

Evidemment, durant cette période, la CGT n'était pas uniquement en négociations : elle a été aussi, et à de nombreuses reprises, à l'initiative de mobilisations.

2 - Les principaux points du protocole

Nota : pour faciliter la lecture et la compréhension de chacun des points, la référence ou positionnement dans le protocole d'accord sont donnés entre parenthèses.

2.1 - L'introduction générale

Évidemment, ce sont d'abord des déclarations d'intention.

Ceci dit, des éléments positifs sont clairement présents comme la pertinence du Statut de 1983, la Fonction publique de carrière, la complémentarité des trois versants, l'égalité d'accès par le concours, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, le maintien des catégories A, B et C...

A la suite de plusieurs interventions, la CGT a obtenu que soient retirées les références à un possible allongement des carrières et à des priorités « gestionnistes » de l'administration. Reste le sujet qui ne peut nous satisfaire d'une « réunion salariale » avec « l'examen du point d'indice ». Même avancée en février (initialement, c'était le printemps) et même avec la mention explicite de « la revalorisation » (alors qu'aucune indication n'était précisée dans les premières versions du protocole), on est soit hors sujet, soit loin du compte pour la CGT.

2.2 - Listes d'aptitude dans la Fonction publique territoriale (réf. protocole : axe 1-1.1)

Il s'agit d'un point très important puisqu'il s'agit des trop fameux « reçus-collés » de la Fonction publique territoriale. C'est à dire, des personnes, qui ayant réussi un concours, ne sont pourtant jamais nommées sur un poste de fonctionnaire territorial et qui perdent, de fait, le bénéfice du concours.

Depuis des années, la CGT se bat bec et ongles contre ce phénomène entretenu par les employeurs territoriaux et qui remet partiellement en cause l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique par la voie du concours. Ce dispositif de listes d'aptitude par ordre alphabétique accentue l'emploi de contractuels, car de nombreux postes mis au concours ne sont pas pourvus par des reçus mais par des agents non titulaires !

C'est aussi grâce à la pugnacité de notre organisation (rejointe par d'autres) que cette question figure dans le protocole.

Si ce qui est écrit dans le protocole va dans le bon sens (« ces mesures seront mises en œuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats »), nous aurions souhaité que les dispositions retenues soient davantage contraignantes pour les employeurs publics (par exemple, nous avons réclamé qu'aucun poste vacant ne puisse être pourvu en dehors de la liste des lauréats à un concours, lorsque cette liste existe).

2.3 - Recrutement sans concours et « sas citoyen »¹ (réf. protocole : axe 1-1.1)

La CGT a, tout au long de la négociation, rappelé son ferme attachement aux concours comme voie permettant l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique.

Une telle position ne s'oppose pas à une nécessaire réforme des épreuves des concours qui, souvent, sont trop académiques ou trop spécialisés (favorisant ainsi le recrutement des « surdiplômés »).

Nous revendiquons une seule exception à cette règle du concours : une voie d'entrée adaptée pour les personnes sans diplôme. Assise sur un questionnaire à choix multiples, celle-ci serait réservée aux citoyens sans qualification initiale et serait contingentée.

En l'état, si la formule du protocole peut représenter un mieux par rapport à la situation actuelle, elle laisse encore exagérément la porte ouverte aux recrutements discrétionnaires sans concours dans la future première échelle de rémunération. Rappelons que cela représente 50% des recrutements dans la FPT.

2.4 - Renforcer l'unité de la Fonction publique dans le respect des spécificités (réf. protocole : axe 1-2.2)

La CGT milite depuis longtemps pour que les règles de recrutement et de gestion des carrières soient harmonisées entre les 3 versants, de manière à favoriser la mobilité volontaire et à garantir des déroulements de carrière indépendants du pouvoir politique et plus diversifiés, avec des droits acquis transférables entre versants.

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emplois seront mises en place dans plusieurs filières. Pour la CGT, cela peut aller dans le sens de sa revendication de statut unifié. La mise en œuvre sera faite dans le cadre du dialogue social : la CGT restera très vigilante sur les propositions qui en émaneront

2.5 - Corps fusionnés et interministériels dans la fonction publique de l'Etat (réf. protocole : axe 1-1.3)

Après des années de fusion des corps à marche forcée (on est passé dans la Fonction Publique d'État d'environ 900 corps il y a 20 ans à environ 300 aujourd'hui), notre organisation est hostile à de nouveaux processus en la matière. D'autant que toutes les fusions de corps n'ont pas produit des effets positifs, loin de là.

Dans les circonstances actuelles, marquées notamment par la mise en place inacceptable des directions départementales interministérielles, nous ne sommes pas favorables à de nouvelles extensions de ces dispositifs passant, en particulier, par des corps interministériels.

C'est pourquoi, depuis plus d'un an, nous réclamons un moratoire dans ce domaine afin de procéder à un véritable bilan contradictoire des mesures déjà prises.

La formulation de l'accord est sans ambiguïté sur la responsabilité exclusivement gouvernementale de cette politique et apporte une légère amélioration en stipulant que des concertations doivent avoir lieu. Cette version est moins problématique que la version initiale, grâce à l'insistance de notre organisation. Ceci étant, nous y demeurons opposés puisque de nouvelles fusions sont néanmoins à l'ordre du jour.

2.6 - Mobilité et détachement (réf. protocole :axe 1-2.1)

¹ « sas citoyen » : revendication CGT pour permettre le recrutement d'agent sans qualification.

Il fallait absolument dans ce chapitre écarter tout ce qui aurait pu servir soit aux mobilités contraintes, soit à une mise en cause des prérogatives des CAP. C'est ce qui a été obtenu.

Dès lors, la rédaction stabilisée du protocole ne pose pas de problèmes majeurs et même entrouvre de manière positive certaines portes : perspectives de vraies mutations dans la Fonction publique hospitalière (droit à la mutation mettant fin au mécanisme de démission/recrutement), arrivée plus rapide de fonctionnaires sur les postes vacants (les délais actuels, parfois exagérément longs sont un des prétextes principaux au recours aux non titulaires)...

Bien sûr, la plus grande vigilance demeure de mise sur les échanges prévus sur les CAP via le Conseil Commun et sur des velléités néfastes que le gouvernement pourrait remettre en avant.

2.7 - Le service public de qualité sur l'ensemble du territoire (réf. protocole : axe 1-2.2)

Des services publics mieux implantés et de manière plus homogène sur l'ensemble des territoires et, pour ce faire, des dispositifs revalorisant l'engagement professionnel dans les zones géographiques les plus délicates : on peut difficilement être contre cette déclaration de principe.

Mettre un terme aux dispositifs de primes créés pour répondre à cette exigence : la CGT, très réservée sur ces systèmes indemnitaires, ne saurait s'y opposer.

Il faudra évidemment scruter de près le détail de ce qui pourrait être proposé.

Reste que, pour notre organisation, cela passe aussi par des créations d'emplois qui ne sont toujours pas à l'ordre du jour dans de nombreux secteurs qui en ont besoin.

2.8 - Politique indemnitaire (réf. protocole : axe 2-1.1)

L'acharnement de la CGT, depuis des années, à revendiquer l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut n'est pas étranger aux propositions contenues dans ce protocole.

Disons-le clairement : ces dernières vont dans le bon sens. En intégrant une partie des primes dans le salaire indiciaire, c'est du plus pour les retraites et un recul pour le tout indemnitaire.

C'est la première fois qu'une telle inflexion arrive depuis 40 ans !

Mais, même en notant qu'il s'agit d'une « première étape », le niveau de cette intégration (4 points pour la catégorie C- soit 18,52 € bruts mensuels, 6 points pour la catégorie B- soit 27,78 € bruts mensuels et 9 points pour la catégorie A- soit 41,67 € bruts mensuels) est bien trop modeste. La CGT avait proposé que « cette première étape » soit portée à 10 points pour tous. Notons par ailleurs que pour les agents n'ayant pas de régime indemnitaire, il y aura donc un ajout de points et un gain net de pouvoir d'achat.

Précisons que pour les futurs retraités, le gain pour une pension complète sera de 14 € mensuels en catégorie C, 21 € en catégorie B et 31 € en catégorie A.

2.9 - L'égalité femmes-hommes (réf. protocole : axe 2-1.1)

Sur ce sujet très important, ce que stipule le protocole est positif et apporte une traduction supplémentaire à l'accord signé en mars 2013.

L'ensemble des propositions sur l'égalité femmes-hommes de la CGT ont été quasiment reprises intégralement et incluses dans l'accord.

La mention expressément prévue de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes au titre des régimes indemnitaires est également satisfaisante.

2.10 Les déroulements de carrière sur au moins 2 grades (réf. protocole : axe 2-1.1)

Potentiellement, c'est l'avancée majeure de ce protocole.

Pour mieux le comprendre, il est nécessaire de fournir quelques éléments sur la réalité des carrières, quelle que soit la catégorie et quel que soit le versant.

Aujourd'hui, un agent de la Fonction publique est recruté en moyenne à l'âge de 25 ans. Il a donc, toujours en moyenne, environ 37 ans de carrière avant de partir à la retraite. Il y a 10 ans, ces chiffres étaient respectivement de 24 ans et 36 ans (l'âge légal de la retraite était à 60 ans).

Or, les données statistiques sont formelles : une part importante des agents ne passent jamais, pour une carrière complète, au deuxième grade. Autrement dit, ils restent dans leur premier grade de recrutement et plafonnent au dernier échelon de ce grade durant de nombreuses années. On peut estimer, sans se tromper, que c'est le cas de 20 à 35% des fonctionnaires ayant une carrière complète. Moins de 50 % des agents, toujours pour une carrière complète, atteignent le dernier échelon du deuxième grade.

Pour l'énoncer différemment, cela signifie que :

- un adjoint administratif de 2^{ème} classe de la fonction publique territoriale recruté à l'échelle 3, a en moyenne et dans la réalité, une amplitude de carrière inférieure à 15% ;
- un adjoint des cadres de la Fonction publique hospitalière, une amplitude de carrière inférieure à 35% ;
- un enseignant certifié de la Fonction publique de l'Etat, une amplitude de carrière inférieure à 80%.

Ce qui est expressément prévu par le protocole, c'est que, demain, tout fonctionnaire effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement.

A partir des 3 exemples ci-dessous, la situation serait donc la suivante :

- un adjoint administratif aurait une amplitude minimale garantie de carrière de 27% ;
- un adjoint des cadres de 56% ;
- un enseignant de 120%.

Sans que ce soit suffisant, loin s'en faut, au regard des revendications de la CGT (en particulier pour la catégorie C et la catégorie B pour lesquelles la CGT avaient revendiqué une première étape de remise à niveau respectivement de 45 et 70 %), les progrès seraient significatifs.

2.11 - Les ratios promus-promouvables (réf. protocole : axe 2-1.2)

Clairement, la fonctionnalité nouvelle des ratios promus-promouvables est de permettre le passage de tous les agents au grade supérieur. En fonction de la grille de chaque corps ou cadre d'emploi, on peut parfaitement déterminer à partir de quel ratio promus/promouvables l'ensemble des agents accèdent tous au sommet du deuxième grade pour une carrière complète.

L'accord affirme que :

- ces taux garantiront le principe des deux grades pour une carrière complète,
- la consultation des instances représentatives sera obligatoire pour leur détermination, ce qui n'est pas le cas actuellement,
- les critères (obligatoirement transversaux) qui seront utilisés pour la fixation de ces taux seront définis après concertation du comité de suivi de l'accord PPCR.

La version définitive du projet d'accord ne contient plus l'insertion des ratios promus/promouvables dans les décrets statutaires, à la demande de la CFDT territoriale.

Pour davantage de sécurité, la CGT avait revendiqué que le principe de la fixation des taux de promus-promouvables assurant le déroulement de carrière sur deux grades minimum soit inscrit dans la loi. Nous n'avons pas obtenu satisfaction.

2.12 - Cadence pour l'avancement dans les échelons

Sous l'expression « cadence unique d'avancement d'échelon » se cache une mesure qui va remettre en cause une pratique de gestion dans la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière. Celle-ci, même si elle constitue une interprétation contestable du Statut général qui prévoit que les réductions d'ancienneté sont conditionnées par la manière de servir, permet en particulier pour une partie des agents les moins bien rémunérés de bénéficier systématiquement de la durée minimum des échelons.

C'est cette pratique à laquelle le gouvernement veut mettre un terme.

S'il est avéré que, entre le déroulement minimum sur deux grades, les nouveaux dispositifs de reconnaissance de la valeur professionnelle et les nouvelles grilles indiciaires, il n'y aura aucun recul pour quiconque, la CGT reste cependant opposée à cette mesure et avait proposé le maintien d'une dérogation pour la catégorie C, sans succès.

2.13 - La valeur professionnelle (réf. protocole : axe 2-1.2)

La notion de « valeur professionnelle » vient se substituer à

la « manière de servir » mise en place avec le statut de 1946 et confirmée lors de celui de 1983. La CGT avait proposé « manière de rendre le service public » mais n'a pas été suivie.

Pour parler clair, il s'agit du dispositif appelé à remplacer les réductions d'ancienneté pour le passage des échelons supérieurs et les évaluations qui y sont corrélées.

La CGT, très critique sur les dispositions actuelles, ne peut donc être hostile par principe à un nouveau dispositif, d'autant qu'il s'agit explicitement de permettre « une accélération des carrières des fonctionnaires concernés ».

Ceci étant, tout est renvoyé à un groupe de travail à l'automne 2015. Dès lors, on peut craindre que ce qui en sortira soit insuffisant, voire éloigné des revendications de la CGT.

FUNCTIONNAIRES
EN COLERE



2.14 - La catégorie C (réf. protocole : axe 2-2)

Au terme du plan, avec la suppression de l'actuelle échelle 3, le salaire minimum de la Fonction publique, l'actuel 1^{er} échelon de l'échelle 3, passera de l'indice majoré 321 (1 486€ mensuels brut) au

1^{er} échelon de la nouvelle échelle 4 à l'indice 330 (1 528€ mensuels bruts), soit un gain de 42€ mensuels. Le SMIC actuel est à 1 457€ mensuels bruts.

Mais, il faut se souvenir que, consécutivement aux interventions et actions de la CGT, ce salaire minimum a été revalorisé déjà deux fois au 1^{er} janvier 2014 et au 1^{er} janvier 2015. Il était jusqu'au 31 décembre 2013 à l'indice majoré 309 (1 430€ mensuels).

Le salaire du sommet de la catégorie C passera de l'indice majoré 462 (2 139€ mensuels bruts) à l'indice majoré 473 (2 189€ mensuels bruts). Il rejoint quasiment le sommet du premier grade du B actuel, puisque le premier grade du NES-B finit à 486 majoré.

Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 46€ mensuels bruts.

C'est évidemment une amélioration même si c'est encore très loin du compte. Et ce, d'autant que près du tiers de l'augmentation indiciaire provient de l'intégration d'une part des primes dans le traitement brut. Sans entrer dans une bataille de marchands de tapis, pour la CGT, il aurait fallu au moins doubler les gains pour qu'ils constituent une véritable étape dans le rattrapage nécessaire, surtout s'agissant des plus bas salaires.

Deux autres aspects méritent d'être soulignés : la réduction de la catégorie C de 4 à 3 grades et l'amélioration spécifique envisagée de la carrière des agents de maîtrise. Même si, là aussi ce n'est pas suffisant, cela va dans le bon sens.

2.15 - La catégorie B (réf. protocole : axe 2-2)

En 2018 (2 ans avant la fin globale du plan), le salaire minimum de la catégorie B passera de l'indice majoré 326 (1 509€ mensuels bruts) à l'indice majoré 343 (1 588€ mensuels bruts).

Le salaire du sommet de la catégorie B passera de l'indice majoré 562 (2 602 € mensuels bruts) à l'indice majoré 587 (2 718€ mensuels bruts).

Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 97€ mensuels bruts.

Sans être mirobolante, loin s'en faut, l'amélioration est cependant plus significative que pour la catégorie C.

Le sommet du premier grade passe de 486 à 503 majoré (17 points), et le sommet du deuxième grade passe de 515 à 534 (du sommet de la B-type antérieur au NES au sommet du CII antérieur au NES), soit 21 points.

Il est à noter que les agents de la filière sociale bénéficieront d'une revalorisation spécifique liée à une meilleure prise en compte de leur qualification. Ils seront donc repositionnés en catégorie A. Même s'il s'agit d'une catégorie A inférieure au A type (attachés d'administration par exemple), ce qui est la revendication de la CGT, le progrès est indiscutable.

En revanche, la CGT a réclamé l'avancement de la mesure en 2017, ce qui n'a pas été obtenu.

Par ailleurs, nous avons également demandé que les infirmières et les infirmiers demeurés en catégorie B lors de la précédente réforme, car ayant fait le choix de conserver le bénéfice de la catégorie active, bénéficient de ce reclassement. Nous n'avons pas été suivis.

Enfin, notre revendication que d'autres catégories de personnels (les conseillers d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire par exemple), obtiennent une mesure similaire, n'a pas obtenu de réponse favorable à ce stade.

2.16 - La catégorie A (réf. protocole : axe 2-2)

Les revalorisations s'étalent du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2019. Début 2020 sera seul revalorisé le dernier échelon du 2^e grade à l'indice 1015 brut et 821 majoré (sommet de la grille indiciaire de la Fonction publique avant les hors échelle).

L'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire pour les trois grades se fait sous la forme de 4 points en 2017 et 5 points en 2018 soit au total 9 points et 41,67 € mensuels. Le gain total moyen sur la grille est estimé par le gouvernement à 20 points d'indice pour la catégorie A.

Le salaire minimum de la catégorie A passe de 365 majoré en 2015 à 390 majoré en 2019 (de 1 690 à 1 806 € mensuels, + 116 €). Le minimum de la catégorie B étant alors à 343 majoré, et celui de la catégorie C à 330 majoré, un peu d'amplitude entre les débuts de grille est redonnée.

On a donc en 2019 en début de grille 390-A, 343-B et 330-C contre aujourd'hui 365-A, 326-B et 321-C. Le sommet du 1^{er} grade passe de 658 majoré à 673 majoré, soit 69,45 €. Tous les corps et cadres d'emplois de A-type (ingénieurs, inspecteurs et enseignants) sont alignés sur cette grille.

Le sommet du 2^e grade passe de 783 à 821, soit 175,95 €.

Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 146 € mensuels bruts.

La garantie de carrière sur deux grades aurait un effet important, et pas seulement pour les corps enseignants, qui ont le strict équivalent de la revalorisation des attachés. Le principe d'un 3^{ème} grade est acquis pour les corps et cadres

d'emplois de A-type (attachés et inspecteurs, ingénieurs et enseignants).

Le 3^{ème} grade est lui-même revalorisé en début de grade, en plus du transfert de 9 points de l'indemnitaire.

Le « petit A »

Pour les corps et cadres d'emplois de « petit A » il y a plusieurs mouvements :

-les para-médicaux (infirmiers A et assimilés) seront revalorisés dans la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} janvier 2018.

-Concertation en comité de suivi au 1^{er} semestre 2016 et revalorisation ultérieure pour les «petits A» actuels.

-Intégration en « petit A » de la filière sociale à partir de 2018, après réforme de la formation pour qu'elle délivre une licence, et revalorisation du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2020.

Corps et cadres d'emplois « de niveau supérieur »

Pour les corps et cadres d'emplois « de niveau supérieur » au A-type, une concertation se tient au 2^{ème} semestre 2016 avec une revalorisation ultérieure. Ces corps comportent des grilles finissant déjà en hors-échelle A, mais proches du A-type (comme les ingénieurs de recherche ou les greffiers en chef,...), et des corps finissant au-delà du hors échelle A.

2.17 Les négociations salariales (réf. protocole : axe 2-3)

Pour la CGT, ce chapitre n'a pas sa place dans le protocole PPCR : les négociations salariales sont un enjeu à part, essentiel, qui n'est pas lié aux qualifications, règles statutaires, déroulements de carrière...

De surcroît, ce qui est écrit correspond peu ou prou aux pratiques actuelles que nous contestons (négociations triennales au lieu d'annuelles, prise en compte des effets de carrière dans les négociations salariales...), ces dispositions n'ayant jamais été appliquées du fait du gel du point d'indice.

2.18 - La durée du plan

Il ne peut y avoir d'ambiguïté : même raccourci de 2 ans par rapport aux propositions initiales (2016 à 2020 contre 2022 auparavant), la durée du plan et son cadencement posent de sérieux problèmes et suscitent de grandes réserves.

De fait, les premières mesures importantes, concrètes et positives sont renvoyées à 2017, autrement dit, après 4 nouvelles années entières d'austérité pour les agents de la fonction publique. Un gouvernement véritablement attaché au progrès social et à la Fonction publique aurait, au plus tard après une longue négociation, pris des mesures bien avant.

Ensuite, une incertitude évidente pèse sur les années postérieures à 2017.

Enfin, la CGT, qui n'était pas opposée par principe à un plan pluriannuel, avait mis en avant une durée triennale ou, au plus, une durée quadriennale et qui, en débutant dès 2015, aurait permis que le plan soit terminé en 2017 ou 2018 au plus tard.



PROCÈS VERBAL DE CONSULTATION ACCORD PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

A retourner avant le 25 septembre 2015

Syndicat :-----

Etablissement :-----

Département :-----

Nombre de salarié-e-s :-----

Nombre de syndiqué-e-s CGT :-----

➔ TYPE DE REUNION (AG adhérents, CE de syndicat, AG ou HMI avec les salariés, ...) :

Date de la réunion :-----

Nombre de personnes présentes :-----

Résultat des votes (Pour, contre) :

➔ POSITION DU SYNDICAT :

Pour la signature :

Contre la signature :

➔ REMARQUES COMPLEMENTAIRES :

➔ Personne ayant rempli le PV de consultation :

NOM :-----

Prénom :-----

Téléphone :-----

Mail :-----

PV à renvoyer :

pour l'UGFF CGT : Gilles OBERRIEDER : goberrieder@ugff.cgt.fr

pour la Fédération CGT des services publics : fdsp@cgt.fr

pour la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale : revendic@sante.cgt.fr