



# L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE :

LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS,  
DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS



***Un groupe de travail au sein des Fonctions publiques CFE-CGC***

***Piloté par***

***Nathalie MAKARSKI,***

***Secrétaire Générale SNAPATSI***

***Catherine GILLES,***

***Présidente du SNADIGE CFE-CGC***

**LE CONSTAT**

Après des dizaines de réunions de concertation et négociation au conseil commun de la fonction publique, sur les thèmes de la gestion des emplois, la rénovation et la simplification de l'architecture statutaire, la simplification des règles et dispositifs de gestion, les grilles et les rémunérations, le projet de protocole et les grilles rénovées sont tombés le 15 juillet 2015.

Les Fonctions Publiques CFE-CGC ont été très actives sur ce dossier pour défendre les intérêts de tous les agents y compris de l'encadrement souvent la seule, et proposer de réformer en profondeur pour redonner de la dynamique et la motivation à tous les agents publics au premier rang des acteurs économiques.

Il n'y aura pas de grand soir mais de réelles avancées sont proposées à la signature des organisations syndicales représentatives. Ces mesures sont insuffisantes et même totalement absentes sur le haut de la grille des catégories A et nous continuerons de faire des propositions pour éviter cet écrasement et les aberrations d'enjambement et de reclassement. Les Fonctions Publiques CFE-CGC souhaitent tirer vers le haut et non niveler par le bas, elles souhaitent que la prise de responsabilité et de risque soient reconnues et plus équitablement rémunérées.

Le contexte est celui de la morosité et d'une attente des agents publics suite aux annonces

faites au démarrage pour redonner des perspectives et rompre avec dix années de traitement des agents publics comme des variables d'ajustement budgétaires. Des améliorations des carrières pour tous sont nécessaires à un moment, de plus, où la réforme territoriale va entraîner de nombreux changements et où l'on a besoin du soutien indispensable des agents publics et en particulier de l'encadrement. Les mesures de la ministre sont tombées brutalement le 13 avril supprimant l'indemnité exceptionnelle, et tout particulièrement pour les cadres les plus primés les A et A+ et les métiers à risque, afin de financer ce dossier n'a pas été de bon augure et il faut cesser de prendre aux uns pour donner aux autres.

Le calendrier est trop étalé dans le temps et dépasse trop largement la mandature (2020).

Les propositions faites sont très en deçà de ce que l'on est en droit d'attendre après plus de 10 ans de pauses salariale et statutaire dans bon nombre de secteurs. La grille a été totalement écrasée au fil des ans et on a besoin d'un renouveau sur lequel les Fonctions Publiques CFE-CGC ont des propositions très concrètes : le dossier complet sur les filières de métiers qui véritablement permettrait de décloisonner la fonction publique, la mobilité, la valorisation des compétences, l'ajustement des ressources aux besoins.

# AXE 1

## RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE



1/3

### CE QUE LE PPCR VA CHANGER

#### ADAPTER LE STATUT AUX BESOINS DE LA SOCIETE AUXQUELS DOIT REpondRE L'ACTION PUBLIQUE

##### DIVERSIFIER ET RENDRE PLUS TRANSPARENTS LES RECRUTEMENTS

Le recrutement par concours constitue l'un des fondamentaux de la fonction publique de carrière.

Les procédures de recrutement seront évaluées afin de lutter contre la discrimination, les organisations membres du CCFP y seront associées.

Les épreuves des concours seront modifiées en adéquation avec les besoins des services.

Le recours aux concours sur titres sera développé dans le corps et cadres d'emplois relevant de professions réglementées.

*Un bilan d'étape sera présenté en 2016 sur le recrutement effectif dans la FPT (les reçus-collés).*

Harmonisation des procédures de recrutement des C dans les 3 versants de la fonction publique.

##### RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place, sur les métiers comparables aux 3 versants de la fonction publique afin :

- D'harmoniser l'architecture de carrière, les grilles indiciaires et les références indemnitaires,
- De mutualiser l'organisation de concours, la mise en place de formations initiales et continues,
- De faciliter la mobilité.

### CE QUE NOUS EN PENSONS

Les fonctions publiques CFE-CGC ont redit leur attachement au **recrutement** par concours qui est le seul mode juste et équitable. La RAEP et VAE doivent aussi être développées et la formation continue sans exclure un point de vigilance en veillant à ne pas exclure d'agents.

Les études nombreuses existent sur le sujet il manque dans cet accord des mesures concrètes pour corriger les **discriminations**.

Nous sommes bien d'accord que la **catégorie B**, une fois encore est **sacrifiée** et pourtant constitue un niveau d'encadrement intermédiaire clé de plus en plus qualifié au recrutement.

# AXE 1

## RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE



2/3

### CE QUE LE PPCR VA CHANGER

#### SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE AU SEIN DE CHAQUE VERSANT

La fonction publique d'Etat après un bilan des fusions de corps présentés aux OS signataires va mettre en œuvre un programme de rapprochement de corps ou de corps interministériels avec spécialités au sein des corps.

Dans la FPT un état des lieux des filières professionnelles sera produit sous la forme *d'un livre blanc*.

### MIEUX REpondre AUX BESOINS DU SERVICE PUBLIC

#### FAVORISER LES MOBILITES VOLONTAIRES POUR OFFRIR DES PARCOURS PROFESSIONNELS DIVERSIFIES

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

- Possibilité, pour les ministres de la fonction publique d'Etat, d'établir et de publier des orientations nationales de gestion concentrées avec les partenaires sociaux,
- Simplifier les règles de mobilité, notamment en matière de détachement,
- Dans la FPH, les règles de mobilité entre établissements seront clarifiées avec un droit commun de mutation,
- Fluidifier la mobilité entre employeurs d'une même zone géographique,
- Concertation du CCFP pour moderniser l'organisation et la consultation des CAP notamment pour les mobilités.

### CE QUE NOUS EN PENSONS

Les Fonctions Publiques CFE-CGC demandent que les **fusions de corps** soient étudiées au cas par cas en conservant les spécialités et les métiers

La **mobilité** doit être choisie et non subie. Les mobilités, en cas de restructuration, doivent faire l'objet de dispositifs renforcés d'accompagnement notamment dans le cadre de la réforme territoriale. Des dispositifs de fin de carrière doivent être remis à l'ordre du jour ainsi que la gestion des seniors toujours laissée de côté pourtant de plus en plus cruciale.

# AXE 1

## RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE



3/3

### CE QUE LE PPCR VA CHANGER

#### ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Les outils statutaires et indemnitaires sont anciens. Un groupe de travail avec le CCFP examinera l'ensemble de ces dispositifs en vue de les rénover notamment :

- Créer un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs,
- Réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence, avec garantie des droits des agents en fonction,
- D'étudier des actions complémentaires (accès au logement)

#### ATTIRER, DEVELOPPER ET MIEUX RECONNAITRE LES COMPETENCES ET LES QUALIFICATIONS DONT LE SERVICE A BESOIN

Confirmer que le niveau hiérarchique d'un corps et cadre d'emploi est lié au diplôme et à la qualification requise et au niveau des missions à accomplir.

La fonction publique dans les 3 versants, afin d'optimiser son service public, fera de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un outil de dialogue social dans les comités.

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaires conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération.

### CE QUE NOUS EN PENSONS

Les Fonctions Publiques CFE-CGC demandent le maintien des **dispositifs Zus** et leur réelle application. Le dispositif proposé est en contradiction avec celui des Zus. Les Fonctions Publiques CFE-CGC proposent un avancement de grade à la sortie de la zone après 5 années passées dans celle-ci. Il s'agit d'éviter d'enkyster des agents dans des zones difficiles et de recréer d'autres problèmes notamment par l'absence de renouvellement des agents.

Les Fonctions Publiques CFE-CGC **s'opposent** encore une fois à prendre aux uns pour donner aux autres.

Le **dispositif des bonifications** proposé d'examen par roulement triennal nous paraît compliqué et problématique. En effet du fait des mobilités, des avancements intervenus dans l'intervalle, de la nécessité d'outils RH performants, de droit à l'oubli en cas de problème ponctuel, ce dispositif serait difficilement compréhensible et inapplicable. Les Fonctions publiques proposent un dispositif annuel, d'application immédiate, plus ciblé qu'actuellement de 4 mois et sur 25% des effectifs.

Le seul moyen de progresser est le **changement de grade** ou de corps et donc le GVT (promotion, avancement etc...) est le seul moyen de compenser la perte de pouvoir d'achat, le nombre croissant d'éligibles à la GIPA le montre et c'est la négation de la carrière donc de la prise de responsabilité et de l'expérience professionnelle.

## AXE 2

# AMELIORER LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



1/4

### CE QUE LE PPCR VA CHANGER

#### HARMONISER LES CARRIERES ET LES REMUNERATIONS DANS LES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

##### LES AXES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

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

- Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire : une première étape de transformation de primes en point d'indice sera engagée (*entre 2016 et 2018*).
- Privilégier les revalorisations de nature indiciaire,
- Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (*ces travaux seront examinés fin de l'année 2016*),
- Restaurer les grilles indiciaires et les écarts entre catégories,
- Simplifier la rémunération indiciaire avec un groupe de travail (suppression des indices bruts),
- Clarifier le paysage indemnitaire entre les 3 versants (*état des lieux en cours depuis 2014*).

### CE QUE NOUS EN PENSONS

On pourrait proposer une NBI fonctionnelle qui prenne en compte les niveaux de primes importants liés au risque et à la prise de responsabilité notamment. On peut aussi abonder les IMT (indemnité mensuelle de technicité) créés dans certains secteurs pour de bonnes raisons historiques (métiers, excellence, risque technicité). Nous demandons aussi par ailleurs le déplafonnement progressif du RAFP. Le seul moyen de ne plus avoir des **régimes indemnitaires** très divergents est bien de reconnaître par la catégorie ces différences en changeant de catégorie de C en B, de B en A, de A en A+ etc...

L'intégration de **primes en point d'indices** est une bonne chose mais demeure une amorce très insuffisante qui doit se poursuivre plus largement.

Nous sommes aussi d'accord sur le fait que les **régimes indemnitaires** sont injustes, complexes, extrêmement hétérogènes et devenus incompréhensibles pour les agents

## AXE 2

# AMELIORER LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



2/4

### CE QUE LE PPCR VA CHANGER

#### L'HARMONISATION DES DEROULEMENTS DE CARRIERE

- Chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories. Des taux d'avancement seront fixés sur cette base, et un comité de suivi des signataires en examinera les critères de fixation,
- Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les 3 versants de la fonction publique, après un bilan présenté aux signataires,
- Un groupe de travail des signataires préparera les modalités de différenciation entre les agents et selon les catégories, de leur valeur professionnelle permettant une accélération de carrière,
- Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon (*une disposition législative sera prise fin 2015*).

#### AMELIORER LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires sera mise en œuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020, sur la base des grilles types A, B et C (cf. annexe 3).

*Un comité de suivi des signataires* examinera la transposition aux autres corps et cadre d'emploi.

### CE QUE NOUS EN PENSONS

Tout agent qui déroule une carrière normale doit aller au minimum au bout des **3 grades** et avoir hors concours la reconnaissance par une promotion de corps ou de classe exceptionnelle

Si une énième réforme sur **l'évaluation des agents** doit être conduite, il est impératif de simplifier et surtout d'exploiter les informations collectées sur la mobilité et la formation.

La rémunération d'entrée est **proche du Smic** pour toutes les catégories y compris la catégorie A, il n'y a donc plus de juste reconnaissance des diplômes et difficultés des concours passés. Et la progression de la grille ne donne pas assez d'amplitude.

## AXE 2

# AMELIORER LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



3/4

### CE QUE LE PPCR VA CHANGER

Les fonctionnaires bénéficieront en :

2017 : revalorisation des grilles indiciaires A, B et C,

2016 pour les B, 2017 à 2018 pour les A et C : revalorisation avec transformation d'une partie des primes en points d'indices.

Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1er janvier 2020.

#### RESTRUCTURATION DE LA CATEGORIE C

Le nombre de ces grades sera réduit à trois (C1, C2 et C3 cf. annexe3), par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération.

Ces nouvelles carrières seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

L'avancement de grade se traduira par un reclassement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Transposition aux corps et cadres d'emplois atypiques dans les mêmes proportions et avec un gain moyen analogue.

#### REVALORISATION DE LA CATEGORIE B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé (B1, B2 et B3 cf.annexe3).

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

Transposition aux corps et cadres d'emplois atypiques dans les mêmes proportions et avec un gain moyen analogue.

### CE QUE NOUS EN PENSONS

Les **grilles proposées** devraient être appliquées progressivement en cas d'accord en 2016, 2017, et 2018 pour les B, en 2017 pour les C et à partir de 2017 et jusqu'à 2020 pour les A. Il s'agit d'étaler quelques points sur 4 ans, la belle affaire ! Le calendrier aurait dû être ramené à la mandature à savoir 2016, 2017 et 2018 à la toute limite. Quelles garanties auront nous au-delà ?

Pour la **catégorie C**, cette réforme est proposée avec comme base argumentaire que les agents ont bénéficié récemment de mesures en 2014 et 2015. Rappelons les propos de la Ministre en février 2013 qui l'avait présentée comme « mesures d'urgence sociale ». A l'époque, l'objectif était de régler l'effet des revalorisations du SMIC qui tasse habituellement les grilles indiciaires. Résultats : un rattrapage de 6 à 15 points majorés selon les échelons des échelles 3,4,5 et 6 et sur le début du B répartis entre le 1er janvier 2014 et au 1er janvier 2015. Le problème est le manque de revalorisation par le haut et celui des taux de promotion qui en contrepartie ont été parfois réduits de manière drastique ce qui atténue les effets dans la durée.

Les Fonctions Publiques CFE-CGC ont souligné que **les mesures sur le B** ont l'avantage d'être plus immédiates mais elles sont aussi très insuffisantes. L'amplitude est encore réduite (indices bas grille/haut grille réduit et trop limité). La durée dans les échelons de 4ans est trop longue et le gain entre 2 échelons est trop faible.

## AXE 2 AMELIORER LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



4/4

### CE QUE LE PPCR VA CHANGER

#### REVALORISATION DE LA CATEGORIE A

Le nombre de grade est de 3 (A1, A2 et A3 cf.annexe3). 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.

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

Transposition aux corps et cadres d'emplois atypiques dans les mêmes proportions et avec un gain moyen analogue.

Un groupe de travail des signataires examinera aussi *la transposition et les revalorisations des corps et cadres d'emploi supérieurs* au 1er semestre 2016.

#### LES NEGOCIATIONS SALARIALES

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique analysant les différentes composantes de la rémunération.

Les principes suivants sont retenus :

- Des négociations se dérouleront tous les 3 ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières,
- Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales sur la base des données statistiques et des ajustements éventuels.

*Une négociation salariale avec revalorisation du point d'indice se tiendra dès février 2016.*

### CE QUE NOUS EN PENSONS

Les **hauts de grilles** des A doivent être revalorisés. Au-delà des 3 catégories A (A1, A2 et A3) doivent être créés les catégories A supérieures A4 et A5 respectivement HEC et HEE et la catégorie A dirigeant A6 correspondant à HEG.

L'ouverture de discussion sur la **A supérieur** au 2ème semestre de 2016 est trop tardive car les mesures sur le A dès 2017 vont créer des situations aberrantes d'enjambement.

Les Fonctions publiques CFE-CGC qui avaient signé cette partie de **l'accord en 2008** regrettent que celui-ci n'ait pas été honoré depuis 2010. Quel crédit peut-on accorder à un nouvel accord, s'il y a, compte tenu de cette absence de Rendez-vous triennal et annuel qui nous convenait ?

Le **dossier statistique** DGAFP est très complet. Il manque une information sur les agents dont la rémunération est bloquée (ni GIPA ni GVT).

Seules les revalorisations en **points d'indices** sont équitables et permettront de conserver aux nouvelles grilles leur cohérence.