



**Protocole relatif à « l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » dans la fonction publique**  
**Pourquoi FO est CONTRE !**

Le 17 juillet 2015, la Ministre de la Fonction Publique a adressé à l'ensemble des fédérations syndicales de fonctionnaires, un « *projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* ».

Après l'avoir analysé sur sa partie RH et avoir produit les grilles de reclassement (C, B et A), FO a consulté l'ensemble de ses structures syndicales jusqu'à mi-septembre. Les instances respectives de nos fédérations concernées se sont positionnées le 21 septembre 2015 en annonçant que FO ne signerait pas cet accord.

La CGT et Solidaires ont également pris la même décision faisant que les parties signataires (FSU, CFDT, UNSA, CFTC, CGC et FA-FP) n'ont pas réussi à représenter 50% des personnels, l'accord est donc devenu nul et non avenu.

Pour autant, faisant fi des accords de Bercy (que nous n'avons pas signés), et niant ainsi le principe des accords majoritaires dans la fonction publique ; le Premier Ministre a décidé de manière unilatérale d'appliquer ce protocole, imposant comme l'a dit FO, un 49-3 du dialogue social.

Le document suivant a pour objet d'expliquer les raisons de notre désaccord.

**« De PPCR à Avenir de la Fonction Publique »**

Après 2 années (2013-2015) de discussions puis de prétendues négociations, un projet de protocole nous est soumis visant à une refonte des grilles indiciaires et à définir des règles en matière de gestion des ressources humaines et de carrières des fonctionnaires.

Le Ministère a choisi de mêler deux sujets : la gestion des ressources humaines (en lien avec les restructurations en cours et à venir) et le renouvellement des grilles indiciaires et des carrières.

Cependant l'enveloppe financière (dont nous n'avons pas connaissance précisément, la Ministre ne souhaitant pas nous la communiquer) n'a été arbitrée que fin 2014. De l'aveu même de la Ministre, les marges de manœuvres sont très étroites et les crédits très faibles, moins de 1 milliard d'euros, soit l'équivalent de 0,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice !

Au final la Ministre a souhaité requalifier l'appellation de l'accord PPCR devant être considéré comme trop « austère », elle l'a rebaptisé « Avenir de la Fonction Publique » titre plus ronflant...mais qui explique clairement que cet accord va bien au-delà de quelques maigres points d'indice supplémentaires distribués dans la grille indiciaire en préparant des modifications statutaires fortes facilitant la mise en œuvre de la Réforme territoriale.

## Le contexte de l'austérité

Ce projet de protocole s'inscrit dans un contexte, qui tout au long de la négociation, a pesé :

- Une réduction des dépenses publiques : baisse de 50 milliards d'euros des budgets publics entre 2015 et 2017 (dont 18 milliards pour l'État, une réduction de 11 milliards des dotations aux collectivités, un plan d'économie de 3 milliards pour les hôpitaux - l'équivalent de 22 000 postes supprimés-). Cette réduction sert à financer le pacte de responsabilité et à la réduction des déficits publics.
- Des réformes telles que la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, la réforme territoriale, le projet de loi de modernisation de la santé ont pour effet d'affaiblir le service public, la République.
- Enfin, un gel de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires et agents publics depuis 2010, plusieurs déclarations de la Ministre de la Fonction publique et du Premier ministre laisse entendre que ce gel pourrait se prolonger en 2016 et même 2017. La baisse du pouvoir d'achat s'élève depuis le gel du point à près de 8 % et depuis 2000 à presque 20% (ne pas oublier par exemple l'impact de la hausse des cotisations retraites) !

Il convient donc d'appréhender le contenu de ce protocole en prenant en compte ces éléments (et la liste n'est pas exhaustive) ainsi que la situation au quotidien des personnels de la fonction publique (fonctionnaires et agents publics) en terme de condition de travail, d'exercice et de reconnaissance professionnelle, de respect des statuts, de droit à la retraite.

## Sur le préambule :

FO tient à préciser qu'il n'y a pas eu de véritables négociations telles que Force Ouvrière les entend, à savoir projet de l'administration face aux revendications syndicales. Nous n'avons pu que nous exprimer et amender le projet présenté par le gouvernement.

De plus, la DGAFP a également refusé de livrer des données essentielles comme la pyramide des âges permettant d'évaluer le nombre de bénéficiaires de telle ou telle mesure, ou les moyens alloués au financement des mesures. Cependant, la délégation UIAFP-FO est restée à la table des discussions tout au long de ce processus, portant et défendant systématiquement le statut et le pouvoir d'achat des agents sur la base de nos revendications.

FO a maintes fois revendiqué qu'une distinction soit faite entre la revalorisation de la grille indiciaire et les mesures RH contenues dans l'accord qui n'ont aucun lien. Le gouvernement n'a jamais voulu scinder l'accord en deux parties indiquant que la revalorisation de la grille était une contrepartie aux mesures RH négatives.

Pour FO, cet accord n'est pas à la hauteur des objectifs affichés par le gouvernement, ni de nos revendications, ni des attentes des personnels.

FO affirme que cet accord a principalement pour objectif d'accompagner les restructurations et les mobilités forcées imposées par la Réforme de l'Etat, la Réforme territoriale et le projet de Loi Santé, ainsi que d'encadrer la maîtrise budgétaire de la Fonction publique territoriale.

## **Axe 1 point 1.1 « Adapter le statut »...du bla-bla car le projet de Loi est en discussion au Parlement**

Cet axe, au prétexte de vouloir renforcer des dispositions existantes comme la séparation du grade et de l'emploi, ne fait qu'enfoncer des portes ouvertes et surtout occulte le fond. Le gouvernement a déposé au Parlement un projet de Loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, en fait, des modifications du statut général de 1983. Présenté au CSFPE il y a plus d'un an, FO avait voté CONTRE car il engageait déjà l'unicité des 3 versants de la Fonction publique. De fait quasiment tout ce qui est inscrit dans cet axe est inutile car le projet de Loi est déjà ficelé.

En revanche le point concernant la liste d'aptitude dans la Fonction publique territoriale et la problématique des reçus/collés restent entiers. En effet, de nombreux agents territoriaux qui sont promus sur liste d'aptitude ne peuvent en réalité bénéficier de leur promotion, notamment parce qu'ils ne trouvent pas un poste correspondant. L'engagement d'étudier un bilan et d'en discuter au CSFPT sont largement en deçà des attentes des personnels et de plus n'apportent aucune garantie aux agents sur leur future promotion. FO va continuer de peser sur ce point afin qu'une vraie promotion soit offerte à ces agents.

## **Axe 1 point 1.2 « Renforcer l'unité de la fonction publique » : ou plutôt supprimer les spécificités des 3 versants ;**

FO confirme sa totale opposition à l'instauration de statuts communs à plusieurs corps et cadres d'emploi. De plus, ce qui prévaut aux dispositions proposées, c'est la facilitation des mobilités imposées aux agents dans le cadre des restructurations en cours et à venir. Dès le début des négociations, FO a indiqué que ce point était un obstacle majeur à tout accord et en a demandé le retrait.

Même si le terme de cadres professionnels communs aux 3 versants de la fonction publique a été retiré, la volonté reste la même quand le gouvernement indique : « *des dispositions 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 missions, en concertation avec les signataires du présent accord ...* ». Ou encore « *les fonctionnaires qui relèveront de ces mêmes dispositions statutaires communes bénéficieront de règles favorisant leur mobilité* »

Ces futurs cadres statutaires communs remettraient en cause les statuts particuliers de corps et les cadres d'emploi de la territoriale pour tendre vers le statut unique pour les 3 versants (Etat, Territorial et Hospitalier) niant les spécificités de chaque secteur.

Le lien pour faciliter la mobilité doit être lié à la Réforme territoriale que FO combat. Personne n'est dupe et chacun sait que la mobilité choisie est devenue quasi impossible, à l'inverse de la mobilité forcée qui va s'accroître avec la réforme territoriale et la fusion des régions et services de l'Etat.

## **Axe 1 point 1.3 « Simplifier l'architecture statutaire » ou plutôt supprimer les statuts particuliers et bloquer le GVT (Glissement Vieillesse Technicité)**

Ce point ne fait que perpétuer la politique suivie notamment depuis 2012 de fusions de corps et de création de corps interministériel. Niant ainsi la spécificité de statuts particuliers et le rôle des CAP (Commissions administratives paritaires), la création de CIGeM sert en premier lieu à piloter la masse salariale en imposant le ratio pro/pro à l'ensemble des ministères.

Le projet de Loi de finances 2016 (paru depuis) confirme cet état de fait avec la volonté de supprimer 14 corps de secrétaires administratifs dans la FPE dès 2016 en créant le CIGeM des Secrétaires administratifs

### **Axe 1 point 2 « Mieux répondre aux besoins du service public »... en les supprimant avec la réforme territoriale !**

Il est louable de vouloir garantir la présence de services publics sur tout le territoire et d'assurer une égalité des usagers devant le service public. Pour FO, cela suppose qu'un terme soit mis à la suppression des services publics tant en zone rurale qu'en zones urbaine et péri-urbaine. Le gouvernement fait malheureusement exactement l'inverse avec la réforme territoriale et notamment la fusion des régions mais aussi les métropoles et les futurs groupements territoriaux hospitaliers qui réduisent la présence du service public et entraînent des mobilités forcées pour les personnels.

Faire croire aux agents que la mobilité choisie (ou volontaire) va être renforcée dans ce cadre c'est oublier les suppressions de postes, les fermetures de services et la disparition du service public de proximité... FO ne tiendra pas ce double discours aux agents.

### **Axe 1 point 2.1 « Mieux répondre aux besoins du service public » en détricotant les règles de gestion ???**

Il faut rappeler que le premier projet de protocole souhaitait l'introduction d'un « *droit souple* » qui se serait traduit par des instructions locales de gestion au détriment des règles nationales, permettant ainsi une gestion territoriale interministérielle voire inter fonctions publiques.

Cette partie a été retirée mais il est évident que le renvoi de l'avenir des CAP vers une réflexion au sein du CCFP (donc sur les 3 versants) pour discuter « *des axes de modernisation et simplification* » n'a rien de rassurant.

FO rappelle son attachement fort aux CAP et CCP, garantes de l'égalité de traitement qui doivent conserver leurs compétences et prérogatives sur tous les actes majeurs de gestion dans la carrière des agents.

La réforme territoriale et le plein pouvoir donné aux préfets de région et aux nouveaux exécutifs territoriaux tend vers une gestion locale de la mobilité notamment.

### **Axe 1 point 2.2 « Assurer un service public de qualité » en gelant le point d'indice et en supprimant certaines indemnités...**

FO est particulièrement soucieuse de l'attractivité de l'emploi public. C'est dans cette optique que nous avons préparé un projet ambitieux de refonte et revalorisation de la grille indiciaire sur lequel malheureusement ni le cabinet de la Ministre ni la DGAFP n'a souhaité débattre.

Une rémunération adaptée, des carrières attractives, de la mobilité choisie, le tout accompagné de mesures sociales notamment en termes de logement, crèches et restauration administrative doivent être les éléments incontournables pour donner de l'attractivité à la Fonction publique.

Ce paragraphe est donc très loin de porter ses enjeux.

Pire si on relie ce protocole au récent rapport de la Cour des comptes qui propose de supprimer le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence (sauf pour l'Île de France) et revoir la prime de cherté de la vie pour l'Outre-mer, on peut que s'inquiéter de la proposition de « *réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence* ».

**Axe 1 point 2.3 « Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences » FO a une autre solution, c'est augmenter immédiatement la valeur du point d'indice...**

Sur les 2 points évoqués, FO rappelle que :

- Seul le diplôme doit permettre la classification dans une catégorie (C, B et A) et en aucun la mission ou les responsabilités. Dans le cas contraire, s'engagerait une fonction publique de métiers que nous rejetons.
- Les organisations syndicales n'ont pas vocation à faire de la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences) qui ne serait qu'en cogestion de la misère en période de suppression de postes et de réforme territoriale.

**Axe 2 point 1.1 « Harmoniser les carrières et les rémunérations » en les allongeant et en généralisant le RIFSEEP, pour FO c'est NON !**

FO rappelle son attachement indéfectible à la grille unique ainsi qu'au principe suivant : à diplôme égal, grille équivalente.

Comme nous le revendiquons, FO est favorable à l'intégration des primes statutaires dans le traitement. De même, nous rappelons l'impérieuse nécessité de revaloriser au minimum la valeur du point d'indice par une indexation annuelle sur l'inflation. Cela permet à la fois le maintien du pouvoir d'achat des grilles indiciaires mais aussi garantit le niveau des pensions. Les propositions ponctuelles d'intégration de primes du gouvernement sur ce point sont ridicules (3 points pour la catégorie C, 4 points pour le B, et 6 points pour le A).

Concernant l'égalité salariale Femme/Homme, et dans la continuité de l'accord que nous avons signé, FO exige que les filières majoritairement féminines soient à parité salariale avec celles majoritairement masculines.

L'allongement de la durée des carrières soi-disant proposé pour être en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle est en fait la conséquence de l'allongement de la durée de cotisations pour percevoir une retraite à taux plein. Conséquences des contre réformes successives de tous les derniers gouvernements que FO a combattues. C'est pourquoi FO ne peut pas être favorable à un quelconque allongement des carrières.

Le dernier point de cet axe sur le paysage indemnitaire ne peut s'entendre sans évoquer le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). FO qui a voté contre ce texte en demande l'abrogation et revendique l'instauration d'un nouveau système qui maintient le lien entre l'indemnitaire et les grades. On relèvera l'hypocrisie du gouvernement qui dit vouloir « clarifier le paysage indemnitaire » alors qu'il a imposé, contre l'avis de toutes les organisations syndicales de fonctionnaires, le RIFSEEP...

**Axe 2 point 1.2 « Harmoniser les déroulements de carrières »...mais sans améliorer les ratios pro/pro ou pire en supprimant les réductions d'ancienneté**

FO est évidemment favorable à ce qu'un agent déroule sa carrière sur plusieurs grades mais pour cela il faut prioritairement lever les freins à l'avancement. La mise en œuvre d'un principe de carrière doit être un droit réel et non un droit formel. Enfin, garantir simplement un déroulement de carrière sur 2 grades alors même que la grille indiciaire de chaque catégorie (C, B et A) est construite sur 3 grades risque de réduire davantage encore les possibilités de promotion. Un vrai paradoxe quand ce gouvernement allonge les durées de carrière. Il faut



remarquer que rien n'est dit sur la promotion entraînant changement de corps, ou cadres d'emplois...

Même si l'inscription des ratios pro/pro dans les décrets statutaires a été retirée sous notre pression le problème reste entier. Le dernier rapport de la Cour des comptes n'est pas là pour nous rassurer. Depuis 2012, les ratios pro/pro sont en chute, les corps interministériels déjà créés les figent encore plus. FO attend principalement des engagements forts sur le maintien du GVT et l'amélioration des ratios pro/pro.

Concernant la suppression des réductions d'ancienneté et un éventuel nouveau système inconnu à ce jour, FO ne signera pas un chèque en blanc au gouvernement. De plus, la suppression de la durée minimale d'avancement d'échelon et des durées intermédiaires, dans la fonction publique territoriale comme dans la fonction publique hospitalière, aura pour conséquence d'allonger la durée entre deux échelons.

**Axe 2 point 2 « Améliorer la rémunération des fonctionnaires »...mais après 6 ans de gel de la valeur du point d'indice et une perte sèche de 8 % depuis 2010, la proposition est insuffisante !**

FO considère la proposition du gouvernement sur la revalorisation des grilles comme insuffisantes. L'amplitude et la masse indiciaires de chaque catégorie doivent être considérablement augmentées notamment par une plus grande intégration des primes. Le calendrier de mise en œuvre s'avère trop étendu dans le temps. De plus, l'UIAFP-FO constate que les propositions de revalorisation des grilles sont autofinancées par l'allongement des durées de carrière, la manière de distribuer les points et le transfert de primes en points. L'effort est du côté des agents, pas du gouvernement.

Le tassement de la grille sera de fait toujours présent, la paupérisation des agents de catégorie C aussi, et l'attractivité de la fonction publique ne fait pas encore rêver....

Les revendications de FO sont connues sur ce point notamment par :

- Démarrage de la grille indiciaire à 120 % du SMIC
- Coefficient multiplicateur égal à 6 entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé.
- Intégration d'une part plus importante des primes dans le traitement

Concernant l'encadrement, FO regrette la non-prise en compte de sa revendication de la création d'une 4<sup>ème</sup> catégorie A+ qui aurait consolidé l'encadrement supérieur et ouvert des perspectives aux corps de A type.

FO regrette que les modalités de revalorisation de la grille de catégorie A ne s'applique qu'aux corps types. Même si le gouvernement semble s'engager à attribuer les mêmes bornages aux corps atypiques (par exemple les enseignants), il n'apporte aucune indication sur le nombre de grades, la cadence des échelons, etc.

Concernant la filière sociale, FO précise que la reconnaissance du diplôme justifiant l'accès la catégorie A ne peut en aucun cas être soumise au chantage à la signature d'un protocole. Cette revalorisation statutaire doit être immédiatement actée, répondant ainsi à une demande forte des personnels que FO soutient depuis de nombreuses années.

En voulant rendre pérenne des négociations salariales, cet accord met encore plus en avant l'inanité des engagements pris depuis des années après les accords de Bercy et la Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. L'article 8 bis du statut donne déjà compétence aux organisations syndicales pour participer aux discussions salariales. Le comble, c'est que depuis 2010, date de cette modification de la loi, le gel de la valeur du point d'indice a été maintenu par tous les gouvernements. Nous proposer cela dans une période confirmée de gel de la valeur du point d'indice pourrait porter à sourire si la situation des agents n'était pas aussi difficile !

De plus, nous refusons de lier l'exercice budgétaire triennal aux négociations salariales qui doivent avoir un lien annuel au regard de l'inflation.

C'est pourquoi, nous ne partageons pas la volonté affichée de s'appuyer sur des indicateurs multiples mélangeant des éléments de rémunération et de carrière, nous revendiquons à minima l'indexation du point d'indice sur l'évolution des prix.

## **CONCLUSION**

FORCE OUVRIERE, après le vote unanime des différentes instances de fonctionnaires concernées, a donc décidé de ne pas parapher cet accord. Tant sur sa partie « gestion » qui développe les corps interministériels, entraînent de nouvelles fusions, remet en cause les prérogatives de CAP que sur sa partie « carrières » qui supprime les réductions d'ancienneté, qui allonge les durées de carrière et qui n'engage qu'une intégration indigente des primes dans le traitement, tout en maintenant le gel de la valeur du point d'indice, les contreparties proposées par l'attribution de quelques maigres points d'indice dans la grille actuelle étaient largement insuffisantes.

De plus, FO maintient que ce gouvernement manque de courage et de crédibilité en s'engageant sur la période 2017-2020 ne sachant pas s'il sera encore au pouvoir à cette date. Le calendrier des mesures est donc trop éloigné et trop étalé dans le temps. Forte de ses mandats et de son cahier de revendications, FO, maintient sa demande déjà déposée auprès de la Ministre de relancer les discussions et négociations pour améliorer le pouvoir d'achat et les carrières des fonctionnaires.

Lors d'une audience en bilatéral avec la Ministre de la Fonction publique le 13 octobre 2015, la délégation FO a eu confirmation qu'il n'y aurait pas de comité de suivi pour la mise en place du protocole. La Ministre de la Fonction publique doit annoncer mi-novembre les conditions exactes des discussions et préciser ainsi les thèmes qui pourront être encore négociés au-delà du protocole.

Les différents points évoqués dans le protocole seront donc renvoyés aux réunions programmées dans le cadre de l'agenda social 2016 auxquelles FO sera conviée.

Dans l'immédiat, FORCE OUVRIERE renouvelle son exigence d'une revalorisation urgente de la valeur du point d'indice.