



**FEDERATION GENERALE DES  
FONCTIONNAIRES  
FORCE OUVRIERE**

46, rue des Petites Ecuries - 75010 PARIS

Tél : 01.44.83.65.55 - Fax : 01.42.46.97.80

E-mail : [contact@fo-fonctionnaires.fr](mailto:contact@fo-fonctionnaires.fr) - Site : <http://www.fo-fonctionnaires.fr>

**FLASH INFO → →**

Le 18 février 2014

## **LE GOUVERNEMENT JOUE LES POMPIERS INCENDIAIRES**

***Messieurs Le Roux et Peillon soutenus par le ministre du budget, Bernard Cazeneuve ont posé l'hypothèse du gel de la carrière et du régime indemnitaire des fonctionnaires.***

***Les démentis du Premier ministre n'y feront rien : le mal est fait ! L'intention existe, elle s'est exprimée.***

***Le gouvernement Ayrault veut donner des gages de bonne gestion budgétaire à la Commission européenne et aux marchés financiers en s'attaquant au premier poste de la dépense publique : les fonctionnaires. (40% des charges de l'Etat).***

***La FGF-FO combattra cette politique en commençant par participer à la réussite du 18 mars.***

Geler l'avancement des fonctionnaires, s'attaquer au GVT (glissement, vieillesse, technicité) : un ballon d'essai qui arrive à point dans le calendrier politique :

- La discussion préparatoire au budget démarre. Les ministres auditionnés samedi dernier par le Président de la République ont été sommés de rendre leur projet d'économies à Bercy.
- Le Chantier PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) s'engagera en mai après en avoir fixé la méthode.

Jeudi 13 février devait se tenir la réunion conclusive de méthode du chantier PPCR. Polluée par les provocations gouvernementales, elle a été reportée laissant place à une réaction intersyndicale (cf. communiqué du 14/02 ci-joint) après une tentative ratée d'apaisement de la ministre.

Au terme du cycle de réunion dite de méthode le secrétariat de la FGF-FO entend faire quelques constats.

### **♦ Sur la méthode**

**Les choses semblent évoluer...**

Dès le début la DGAFP a appliqué un cadre fixé par le Cabinet. En conséquence, les propositions de modifications lourdes proposées par FO, telles que le changement de calendrier (allongement) ou l'ordre des séquences de négociation furent rejetées d'office. Qui plus est, le terme « *négociations* » est vite apparu impropre.

Il s'agissait tout au plus de propositions unilatéralement avancées par le gouvernement et que les organisations syndicales étaient priées de ratifier après discussions marginales. Il n'était donc pas envisagé de négocier sur la base des revendications des organisations syndicales.

La FGF-FO reçue par la ministre le 13/02 après le démenti équivoque sur le gel de l'avancement<sup>i</sup> a entendu le contraire. Tout serait devenu négociable. Les revendications syndicales seraient même discutées !!!

Mais rappelons que la feuille de route a clairement été donnée par la DGAFP via le rapport de Bernard PECHEUR. Rapport qui a fait de la gestion des emplois et des agents, le deuxième grand thème majeur de la négociation. Thème mené en parallèle du cœur de sujet : « *La rénovation de l'architecture statutaire et la politique salariale* ».

***La méthode marque donc une approche excessivement « Ressources Humaines » en décalage avec la problématique initiale.***

Ajoutons une seconde orientation que le projet de relevé de conclusions met en évidence

#### ◆ **la maîtrise budgétaire**

La rigueur budgétaire, le calendrier politique, le maintien du gel du point (dénoncé par B. PECHEUR) conduisent le gouvernement à encadrer les revendications salariales dans un accord pluri annuel. C'est pourquoi le cabinet via la DGAFP tente d'imposer d'entrée un accord salarial compatible avec le budget triennal 2015-2017 sous prétexte de discuter de contreparties à l'amélioration des grilles.

L'obsession comptable et budgétaire a eu pour conséquence depuis une décennie de faire de la masse salariale « fonction publique », la variable d'ajustement. Avec comme traduction concrète :

- L'explosion du recours aux précaires
- Les suppressions massives de postes
- Les transferts de personnels
- Les privatisations
- Le gel du point d'indice
- L'étranglement des PRO/PRO
- La réduction des plans de requalification

Rajoutons le projet de réforme de l'indemnitaire qui, au prétexte de revenir sur la PFR, déconnecte le régime indemnitaire du grade. Donner une prime unique pour une même fonction conduira inmanquablement à baisser le niveau des primes et surtout à priver les ministères des faibles marges de manœuvres qui leur restaient.

Le triennal est un cadrage inacceptable. FO revendique des négociations annuelles obligatoires et refuse d'être enfermé dans un carcan pluriannuel.

**La FGF-FO rejette l'idée d'un pacte salarial qui tiendrait compte de la croissance, des prix et de l'évolution des salaires du privé**

**Pour la FGF-FO une négociation sur les carrières et les grilles devrait s'organiser logiquement ainsi :**

- *1° L'architecture et la gestion statutaire*
- *2° La rénovation des grilles*
- *3° Le cadre de la politique salariale*

Engager le chantier « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » par cet angle c'est hypothéquer l'avenir du statut donc de la Fonction Publique.

On ne construit pas un statut sous la pression de la conjoncture économique financière et budgétaire, qui plus est, dictée par la sphère politico financière.

Rénover le statut et les grilles c'est se projeter à 30 ans, c'est tenir compte des évolutions de la société en matière de diplômes, de parcours professionnel, c'est conforter l'adéquation entre statut et service public.

Toute vision court-termiste dans la conduite du projet ou dans ses objectifs essentiels mais conduirait dans l'impasse tellement le chantier des grilles représente un enjeu majeur de l'avenir de la Fonction publique.

## **FO REVENDIQUE CONGRES APRES CONGRES**

### **LA REFORME ET LA REFONTE DE LA GRILLE**

Le tassement, la smicardisation des bas de grilles, la perte de reconnaissance des qualifications pénalisent la Fonction publique. Les carrières sont de moins en moins attractives. L'ascenseur social est bloqué. Pire la politique salariale engagée par le gouvernement Fillon - gel du point d'indice - est poursuivie par le gouvernement Ayrault.

La MAP supprime autant d'emploi que la RGPP.

Le chantier PPCR pourrait représenter une opportunité pour sortir de cette impasse qui détruit de la valeur dans le service public.

Or la méthode qui nous est proposée ne suit pas ce chemin. Cela pour plusieurs raisons : La volonté affirmée de traduire les préconisations du rapport pêcheur et un plan de travail qui mélange les problématiques et les priorités.

***L'urgence pour Fo, c'est :***

- *Augmenter immédiatement la valeur du point d'indice*
- *améliorer les grilles notamment en ouvrant des perspectives de carrières intéressantes et réalisables*
- *conforter le lien entre traitement indiciaire et pension*
- *prendre en compte les niveaux de qualification*
- *garantir la progression professionnelle et personnelle ; et non définir les niveaux de gestion des agents, cela même si le sujet est d'importance dans l'organisation statutaire.*

**L'objectif pour nous est clair : consolider le statut pour réaffirmer les principes qui régissent l'emploi public. Le statut fait sens au profit de la mission du service public. Ne l'oublions jamais !**

2013 a célébré les 30 ans de la loi Le Pors. Le chantier PPCR devrait tracer la route pour les 30 prochaines années (au moins).

Le calendrier trop court (mai 2014-février 2015), encadré par une saignée de la dépense publique, de l'économie, de 53 milliards d'euros... fait que ce chantier part dans les pires conditions.

***Rénover les grilles ne saurait être un enjeu de politique salariale. C'est un projet d'avenir. Il doit absolument être déconnecté des pressions conjoncturelles.***

***Aussi nous ne pouvons accepter d'être enfermés de quelque manière que ce soit dans un plan ou un accord budgétaire triennal.***

- **Oui, nous revendiquons des négociations salariales annuelles**
- **Non, nous n'accompagnerons pas la rigueur salariale et la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires.**

Les agents publics en ont assez d'être la variable d'ajustement budgétaire des gouvernements successifs.

Nous avons déjà marqué notre opposition à cautionner l'obstination du gouvernement dans sa réforme du régime indemnitaire malgré le rejet massif des syndicats.

Nous ne voulons pas traiter de la pénibilité dans la Fonction publique sans que le service actif soit au centre des discussions.

***La FGF-FO refusera tout chantage, tout encadrement, toute contrepartie à la rénovation et la revalorisation des grilles.***

***La FGF-FO continuera donc à construire et porter sa revendication d'une réforme et une refonte des grilles pour***

- ***un meilleur traitement***
- ***des carrières attractives***
- ***une retraite décente***

***La FGF-FO prendra donc ses responsabilités si le gouvernement s'obstine à conduire la rénovation des carrières et la revalorisation de la grille indiciaire contre les revendications portées par les représentants du personnel. Nous le dirons le 18 mars en exigeant déjà la revalorisation immédiate du point d'indice.***

---

<sup>i</sup> Bernard Cazeneuve a voulu rassurer les fonctionnaires, qui « ont déjà fait beaucoup d'économies » mais a estimé essentiel d'« associer les fonctionnaires à ce mouvement, parce (...) qu'ils sont désireux de participer à une réforme de l'Etat qui fasse monter en gamme le service public » selon Le Figaro  
J-M Ayrault a indiqué « qu'il y a des sujets qui sont sur la table dont peut-être celui-là », tout en précisant être personnellement « défavorable » à cette solution. L'entourage du président affirmait « qu'aucune décision n'est prise », mais le premier ministre s'est montré plus catégorique jeudi matin au micro d'Europe 1: « Ce n'est pas vrai... Pourquoi annoncer de fausses nouvelles? [...] **Je ne suis pas favorable à une baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires** ». Cette dernière affirmation reste pleine d'ambiguïté et de menaces.



**13 février 2014**

## **Déclaration unitaire des syndicats de la Fonction publique**

**Carrières et rémunérations, les organisations syndicales interpellent**

**le Premier ministre**

L'ensemble des organisations syndicales\* de la Fonction publique est disponible et demande des négociations sur les « parcours professionnels, carrières et rémunérations » pour les agents de la Fonction publique.

En revanche, le contexte actuel marqué par les déclarations médiatiques contradictoires des derniers jours ne crée pas les conditions propices à la poursuite des discussions préparatoires à la négociation.

Les organisations syndicales attendent un courrier du Premier ministre affirmant que le gouvernement n'envisage pas le gel des avancements et des primes des agents de la Fonction publique.

C'est sur cette base que les discussions pourront reprendre.

\* CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC, FAFP

Relevé de conclusions du 13 février 2014

## ***Parcours professionnels, carrières et rémunérations***

### **Méthode et calendrier de négociation**

A l'issue des deux réunions de concertation des 15 et 30 janvier 2014 et de la réunion de synthèse présidée par la Ministre le 13 février 2014, le présent **relevé de conclusions** a été arrêté et se propose de **fixer la méthode et le calendrier des négociations** qui vont être ouvertes dans le cadre du chantier « **Parcours professionnels, carrières et rémunérations** » de l'Agenda social de la fonction publique.

#### **I – Une réforme globale**

---

Le rapport sur la fonction publique remis par le Président Pêcheur a ouvert des perspectives d'évolution d'une **fonction publique de carrière** dont les **valeurs** et la **pertinence** ont été réaffirmées par le Premier ministre lors de ses vœux aux fonctionnaires le 23 janvier 2014.

Il convient désormais d'engager un processus de concertation puis de négociation à la fois sur le contenu d'une réforme structurelle de la fonction publique et sur les voies et moyens de la mettre en œuvre.

Le 9 décembre 2013, la ministre a fixé un **objectif** :

➤ l'amélioration de la situation des agents

et trois **priorités** :

- La réforme de l'architecture statutaire
- La réforme de l'architecture des rémunérations
- La simplification et l'amélioration de la gestion des agents

Le Premier ministre a souhaité que cette réforme soit une occasion historique de conduire une **transformation globale** visant à **conforter dans la durée notre modèle** de fonction publique par un **accord largement majoritaire**

#### **II – Comment procéder ?**

---

Une **première phase de concertation** sur la méthode :

- Deux réunions de concertation des 15 et 30 janvier 2014 ont permis d'identifier les **thèmes de discussions** (les « séquences ») et leur **structuration dans le temps**.
- Le présent relevé de conclusions intègre le résultat de ces concertations.

**Deux réunions d'approfondissement technique** sont prévues en mars et en avril 2014 sur les sujets **salariaux et statutaires**

Une **seconde phase de négociation** à compter du mois de mai 2014:

- sur la base d'un premier **mandat de négociation** du Gouvernement
- négocier selon le calendrier prévu les différentes **séquences**
- **19 réunions** sont anticipées, éventuellement complétées d'études techniques ou de rapports préalables, avec **2 réunions spécifiques** à chaque versant pour la séquence 4 relative à la gestion des agents.

Une **phase conclusive** où chacune des parties à la négociation examinera le point d'aboutissement des négociations au vu du mandat reçu en vue d'arrêter sa position définitive.

### III - Les thèmes de négociation

Dans les orientations données par la Ministre le 9 décembre 2013, plusieurs **priorités** et plusieurs **chantiers** ont été identifiés.

Ils peuvent se résumer en **deux thèmes majeurs** l'un sur les parcours professionnels, l'autre sur les carrières et les rémunérations et **cinq « séquences » de négociation** communes aux trois versants.

#### ➤ I - Rénover l'architecture statutaire et la politique salariale

- ❖ Le cadre de la politique salariale
- ❖ L'architecture et la gestion statutaire
- ❖ La rénovation des grilles

#### ➤ II - Améliorer et simplifier les parcours professionnels

- ❖ La gestion des emplois
- ❖ La gestion des agents

Il reste de nombreux sujets évoqués dans le rapport Pêcheur qui sont pris en charge dans **d'autres chantiers de l'Agenda social** existants ou à venir :

- Contractuels
- Instances et dialogue social
- Déontologie
- ATE
- Diversité
- Gestion des âges, QVT, Formation professionnelle
- Encadrement supérieur

### IV – Présentation du calendrier global

Parcours professionnels, carrière et rémunération

Calendrier de la négociation (2 thèmes, 5 séquences)

Séquences	Thèmes					
	I - Rénover l'architecture statutaire et la politique salariale			II - Améliorer et simplifier les parcours professionnels		
1	I - 1 Le cadre de la politique salariale	Cadre triennal	Mai 2014 (2 réunions)			
2				II - 1 La gestion des emplois	Prospective sur l'emploi public, mobilité (procédures, outils, acteurs, instances), bassins d'emploi, modalités de recrutement	Jun 2014 (3 réunions)
3	I - 2 L'architecture et la gestion statutaire	L'explicitation des catégories statutaires (niveaux, diplômes), la structuration des corps et cadres d'emplois en grades. Avancements, propro, durées des carrières, accès aux grades d'avancement	Juillet-Octobre 2014 (5 réunions)			
4				II - 2 La gestion des agents (3 FP)	Rôle des CAP, attractivité des territoires, lignes directrices de gestion, corps inter fonctions publiques <i>Et par versant :</i> Comment clarifier et simplifier notre paysage statutaire, nos structures de gestion et les responsabilités en matière de gestion des agents ?	Octobre - Novembre 2014 (3 réunions) Et 2 réunions spécifiques à chaque versant
5	I - 3 La rénovation de grilles	De nouveaux espaces de rémunération, un nouvel équilibre entre l'indiciaire et l'indemnitaire, la transparence des régimes indemnitaires, le relèvement du	Décembre - Février 2015 (6 réunions)			

**Séquence 1 : Le cadre de la politique salariale**

Cette séquence aura pour objet de converger vers un « cadre triennal » pour fixer les **lignes directrices** de la politique salariale.

Ce cadre a vocation à être élaboré en cohérence avec la définition d'un **nouveau budget triennal 2015-2017** et donnera lieu à des rendez vous annuels.

**Problématiques**

---

- **Comment traiter de façon globale les instruments et les indicateurs de la politique salariale** en vue notamment d'assurer **une plus grande équité entre les trois versants** de la fonction publique et de **simplifier et d'harmoniser** les politiques de rémunération ?
- **Comment articuler un chantier de moyen ou de long terme** à caractère transversal avec **des mesures catégorielles** (indiciaires, indemnitaires ou requalification) **ou à caractère transversal de court terme** d'évolution des rémunérations ?
- **Quel lien entre ce cadre de la politique salariale et le débat annuel sur les orientations de la politique des retraites de la fonction publique** (article 46 de la loi sur l'avenir des retraites) ?

**Calendrier**

---

Dès le mois de mai, **deux réunions** pourraient être consacrées à ce sujet.

**Séquence 2 : La gestion des emplois**

Cette séquence ouvre la concertation sur le volet des parcours professionnels.

**Problématiques**

---

- **Comment mettre en œuvre une vision prospective de l'emploi public pour mieux répondre aux évolutions, aux missions et aux besoins du service public ? Comment renforcer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences par les employeurs publics ?**
- **Comment améliorer les possibilités de mobilité : les différentes procédures de mutation, les outils techniques** (bourses et répertoire), **les instruments notamment réglementaires d'accompagnement des agents** (indemnitaires, entretien de formation, aide au logement, barèmes de mutation lorsqu'ils existent) **et le rôle des acteurs et des instances, en cohérence avec les travaux entrepris en matière de dialogue social ?**
- **Comment donner une plus grande portée au principe du recrutement par concours et assurer une plus grande transparence et une plus grande équité dans les procédures de recrutements internes et externes, tout en confortant le rôle de promotion sociale de l'accès à l'emploi public ?**
- **Comment mieux articuler sur l'ensemble du territoire les mobilités sur des bassins d'emplois communs aux trois versants au vu des aspirations des agents ainsi que des missions et des besoins des services ?**

**Calendrier**

---

Au cours du mois de juin, **trois réunions** pourraient être consacrées à ces sujets.



### Séquence 3 : L'architecture et la gestion statutaire

Cette séquence traite de questions structurelles qui conditionnent les chantiers de rénovation des grilles et la simplification de la gestion.

#### Problématiques

---

- **Comment redonner du sens et de la lisibilité aux classements hiérarchiques de la fonction publique afin de renforcer l'unité et la comparabilité de ses différents versants ?**
- **Comment clarifier, en tenant compte de l'évolution de la place du diplôme dans notre pays, le lien entre classement hiérarchique et niveau de diplôme requis pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois ou pour l'exercice des fonctions ?**
- **Comment revoir la structuration des corps et des cadres d'emplois en grades, l'unité statutaire de base d'une fonction publique de carrière ?**
- **Quelles évolutions sur l'organisation de la carrière ?** (avancement d'échelons, avancement de grade, propro, accès aux grades d'avancement et promotion de corps ou de cadres d'emplois)

#### Calendrier

---

Entre les mois de juillet et d'octobre, **cinq réunions** pourraient être consacrées à ces sujets

### Séquence 4 : La gestion des agents (3 FP)

Ce chantier vise à traiter dans le cadre de la concertation ouverte sur les trois versants de sujets communs mais dont certaines questions seront préalablement abordées dans des réunions de travail propres à chaque versant.

#### Problématiques

---

##### 1) Problématiques communes :

- **Quels dispositifs pour pourvoir l'ensemble des emplois vacants afin de renforcer pour les agents l'attractivité de certains territoires de manière à assurer un égal accès aux services publics par nos concitoyens ?**
- **Comment simplifier la gestion et rendre plus efficient le rôle des acteurs ?** (lignes directrices de gestion et cadrage national, rôle des acteurs, rôle des CAP en cohérence avec les travaux ouverts en matière de dialogue social)
- **Quels besoins et quelle place pour des « cadres professionnels inter fonctions publiques » ?**

##### 2) Problématiques devant faire l'objet d'un travail préalable par versant :

- **Comment clarifier et simplifier notre paysage statutaire : fusions de corps (FPE, FPH), comparabilité des corps et des cadres d'emplois (FPE, FPT, FPH), CIGEM (FPE) ?**
- **Comment stabiliser les périmètres de gestion ? (FPE) Comment améliorer et harmoniser la gestion des agents entre les différents niveaux de collectivité et les centres de gestion ? À la suite des**

différentes opérations de transferts de compétence ? (FPT) Dans le cadre des directions communes d'établissements (FPH) ?

➤ Comment renforcer et clarifier la déconcentration juridique des actes de gestion ? (FPE) Quel rôle pour les chefs de service en matière de gestion des agents, quel cadrage (lignes directrices de gestion) et quelles garanties pour les agents ? (FPE) Avec l'explicitation de la distinction entre l'autorité de gestion et l'autorité d'emploi pour chacun des versants

#### Calendrier

---

Dès la rentrée 2014, au cours des mois d'octobre et de novembre, **trois réunions** pourraient être consacrées à ces sujets. Elles seront précédées d'une ou plusieurs réunions de travail par versant qui seront restituées dans une séance plénière.

Séquence 5 : La rénovation des grilles
----------------------------------------

Malgré des contraintes budgétaires et juridiques importantes, cette dernière séquence constitue un chantier particulièrement attendu.

#### Problématiques

---

- Comment restaurer des espaces indiciaires entre les niveaux hiérarchiques ?
- Comment donner une meilleure amplitude indiciaire entre début et fin de carrière ?
- Comment redéfinir le rôle et la place des rémunérations indemnitaires ?
- Comment simplifier et rendre plus transparent le paysage indemnitaire ?
- Quel rééquilibrage des rémunérations indemnitaires au bénéfice des rémunérations indiciaires ?
- Quelles conséquences sur les cotisations sociales ?
- Comment assurer un traitement plus équitable de la prise en compte des évolutions du « Smic » dans l'évolution des rémunérations publiques ?

#### Calendrier

---

Entre les mois de décembre et de février 2015, **six réunions** pourraient être consacrées à ces sujets

## VI – Rappel sur la méthode et le calendrier

---

**De janvier à février 2014** : séquence de réunions ayant eu pour objectif de formaliser le présent « **relevé de conclusions** » (thèmes de travail, calendrier).

**De mars à avril 2014** : deux réunions de concertation en vue de l'approfondissement technique des sujets **salariaux** (bilan des politiques de rémunération) et **statutaires** (panorama des corps et carrières).

Ces deux réunions seront complétées par un bilan du paysage indemnitaire et par un bilan de la déconcentration.

**De mai 2014 à février 2015** : cycle des **réunions de négociation** sur les différentes séquences identifiées.

En préalable de chaque séquence :

- > **Echanges avec les ministères et les employeurs publics** sur les différents thèmes de travail et formalisation d'un **mandat de négociation** sur chaque thème
- > Envoi de **documents de cadrage** et le cas échéant lancement **d'études complémentaires**

**A l'issue des négociations**, examen par chaque partie à la négociation du **point d'aboutissement** au vu du **mandat reçu** en vue d'arrêter sa **position définitive**.