



## DYNAMISER OU DYNAMITER ?

La ministre de la Fonction Publique et de la réforme de l'État, a récemment présidé une réunion d'étape de la *« négociation sur l'Avenir de la fonction publique »*, dite "PPCR" (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) engagée depuis l'automne 2014 (réunion conclusive prévue le 2 juin 2015). Jusqu'à maintenant, il s'est plutôt agi d'un dialogue de sourds que d'une véritable négociation, ce qui n'augure pas d'une conclusion positive pour l'avenir des fonctionnaires de l'État. **FO**, 1ère organisation syndicale de la Fonction Publique d'État, avait dès le 16 avril 2014, dénoncé le fait que cette discussion se fasse sous la contrainte. En effet, il fallait que toutes les propositions s'inscrivent au regard *« d'un contexte budgétaire marqué par une priorité donnée au redressement des finances publiques, condition nécessaire au redémarrage de la croissance et au développement de l'emploi »*. Avec un tel postulat de départ, et puisque le changement n'était pas maintenant, les fonctionnaires pouvaient être certains que demain n'était pas non plus la veille de l'amélioration de leur carrière, de leur grille indiciaire et de leur traitement. **FO** avait donc rappelé sa volonté de voir s'engager un véritable travail de refonte et de revalorisation de la grille indiciaire unique et avait défendu le maintien des catégories, la référence aux diplômes pour les niveaux de recrutement, la cohérence entre les catégories. Et, t rappelé son attachement de. à la défense du Statut général, des statuts particuliers **et** à la spécificité des 3 versants de la Fonction publique. FO avait aussi revendiqué une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, valeur bloquée depuis le 1er juillet 2010.

### Une négociation sensée conforter et moderniser la fonction publique de carrière

Selon le discours ministériel, cette négociation a été engagée afin de conforter et de moderniser la fonction publique de carrière et de réaffirmer et de mieux garantir ces principes :

- l'égalité dans les procédures de recrutement qui reposent sur le principe du concours et l'égalité dans le déroulement des carrières ;
- la séparation du grade et de l'emploi ;
- la possibilité de dérouler une carrière complète dans la durée et la prise en compte de la valeur professionnelle dans le déroulement de cette carrière ;
- la nécessité d'affecter des fonctionnaires sur l'ensemble des territoires, y compris les moins attractifs,
- l'importance de la mobilité au sein de chaque versant et entre les trois versants, l'unité de l'ensemble de la fonction publique.

À l'issue de la 1ère phase de ces travaux, la ministre a proposé de confirmer les classements hiérarchiques en trois catégories (A, B et C) le classement des corps et cadres

d'emplois dans ces catégories étant fonction non seulement du niveau des qualifications requises au recrutement mais également du niveau des missions confiées aux agents.

Seront également maintenus les corps et les cadres d'emplois, ainsi que les grades et des échelons, et un recrutement sans concours en bas de la grille des catégories C. Ces premières propositions n'ont pas appelé de remarques particulières de **FO**

### Des propositions qui aboutissent à dynamiter le Statut général et les statuts particuliers

Les suites des propos ministériels ont été révélateurs du dialogue de sourds mené par ce gouvernement avec les représentants du personnel. En effet, afin de renforcer l'unité entre les 3 versants de la fonction publique, la ministre a souhaité instaurer de nouveaux espaces élargis, communs aux corps et cadres d'emplois, dont les missions relèvent de la même filière professionnelle.

Ceci conduit à mettre en place des statuts communs de corps et de cadres d'emplois entre les trois fonctions publiques, qui disposeront de règles identiques en termes de conditions de recrutement, d'architecture de la carrière, de grille de rémunération, de régime indemnitaire. Cela permettra surtout de faciliter les mobilités entre les corps et cadres d'emplois relevant de ce statut commun.

Afin de rassurer tout le monde, promis juré, il est bien entendu que ces statuts communs ne remettront pas en cause les spécificités de chaque fonction publique puisqu'ils conduiront à des statuts particuliers plus simples, pour ne pas dire simplistes, dans chaque versant.

Qui a dit que les promesses n'engageaient que ceux qui les croyaient ?

La ministre a également proposé - afin de garantir plus de justice, selon ses propres dires - d'œuvrer à l'harmonisation des parcours de carrière afin de mieux reconnaître l'expérience et la valeur professionnelle des fonctionnaires dans le déroulement de leur carrière. C'est pourquoi il est suggéré de fixer les taux d'avancement de grade dans des décrets statutaires et ce, dans les trois fonctions publiques. (Exit donc les Plans de qualification Ministériels ou PQM).

Enfin, dans le but affiché de rénover les modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle par un dispositif plus significatif d'avancement accéléré d'échelon, il faudra d'une part, allonger les carrières et, d'autre part, supprimer les réductions d'ancienneté telles qu'elles sont mises en œuvre dans la fonction publique d'État. Il risquerait donc n'y avoir d'autre avancement que la cadence normale ou la cadence augmentée.

Au cours du second semestre 2015, le ministère de la fonction Publique fera un bilan avant de mener une réflexion sur l'évolution de l'entretien professionnel, "outil aux objectifs diversifiés - de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et de son engagement au sein de son collectif de travail vail à l'évaluation de ses besoins de formation, de ses souhaits et de ses perspectives de parcours professionnels "

### Des points d'inquiétudes sur les discussions qui vont s'ouvrir



Cette réunion d'étape avait aussi pour but de permettre à la ministre de lister les points de négociation à ouvrir comme la relance d'un programme de fusion des corps, dans le respect des métiers et des identités professionnelles. Cette fusion passe aussi par le développement des Corps Interministériels à Gestion Ministérielle (CIGEM). Pour ce faire, il faudra dresser rapidement le bilan des CIGEM existants et examiner les perspectives d'amélioration de ce dispositif pour débattre de son extension. Puis de la déconcentration de la gestion des personnels.

La question du recrutement sans concours sera également mise à l'ordre du jour ainsi qu'une réflexion sur l'obligation de publication des emplois vacants et à la mise en place de comités de sélection comprenant au moins une personne extérieure à l'autorité qui recrute.

Enfin, une séquence de négociation sera consacrée à la rénovation des parcours professionnels et des rémunérations, où la ministre a déjà annoncé quelques orientations. Cette séquence devrait être l'occasion de reconstruire les parcours professionnels afin que les fonctionnaires puissent effectuer un parcours professionnel valorisant et ce, dans la durée de leur carrière. Ainsi, la question des grades au sein des corps et des cadres d'emplois, dans les trois catégories hiérarchiques, devra être posé.

Par ailleurs, une nouvelle amplitude indiciaire sera donnée au sein de chaque catégorie pour que les écarts entre catégories deviennent réellement significatifs. Il faudra allonger les carrières afin d'offrir aux agents publics des parcours professionnels mieux en adéquation avec la durée réelle des carrières. Les grilles pourraient être portées à une durée de 30 à 35 ans.

Toujours dans cette même optique d'amélioration des parcours et des rémunérations, des primes seraient transformées en points d'indice à l'occasion de la première revalorisation. Et pour qu'il n'y ait pas de perte de pouvoir d'achat, le différentiel de cotisation serait compensé.

En ce qui concerne les revalorisations de grille, elles seront étalées sur plusieurs années. Elles commenceront dès 2016 et continueront au-delà de 2017. Des calendriers d'étalement seront proposés qui pourront être différents selon les catégories. Par contre, faute de mandat, la ministre a indiqué qu'elle n'ouvrirait pas de véritable négociation sur la revalorisation du point d'indice.

### Des propositions en trompe-l'oeil

Pour faire accepter ces mesures dangereuses pour le Statut Général et les Statuts particuliers, la ministre a évoqué la transformation de primes en points d'indices et de revalorisations de grille à partir de 2016 et sur plusieurs années, mais avec un étalement différencié selon la catégorie.

Catégorie	A	B	C
Nombre de points	+7	+5	+3
+au titre de la compensation des cotisations salariales (=à l'ajout de pts)	+2	+1	+1
Total	+9	+6	+4

Par ailleurs, un projet de nouvelle grille de la **catégorie C** a été mis sur la table. Il consistera à réduire de 4 à 3 le nombre d'échelles de la catégorie par fusion de l'échelle 4 avec l'échelle 5. L'indice plancher passerait de l'IM 321 à l'IM 328 pour le 1er niveau de la catégorie recruté sans concours. L'indice de début des grades accessibles par voie de concours serait porté de l'IM 323 à l'IM 331. Dans le même temps, les durées de carrière sont portées de respectivement 22 ans pour l'échelle 3 et 26 ans pour les échelles 4 et 5 à 30 ans.

La **catégorie B** serait également concernée puisque le premier échelon du 1er grade passerait de l'IM 326 à l'IM 336 et celui du 2ème grade de l'IM 327 à l'IM 340.

Par ailleurs, le 11ème échelon du 3ème grade serait porté de l'IM 562 à l'IM 579.

NB : Tous les autres échelons de chacune des catégories C et B ne seront pas concernés par la revalorisation indiciaire.

### Pour **FO**, la problématique de la rémunération est incontournable

Pour **FO**, l'avenir de la Fonction Publique passe par une véritable politique salariale des fonctionnaires. Il faut donc d'abord traiter la problématique de la rémunération, incontournable et prioritaire.

Pour **FO**, l'objectif principal de la "négociation" PPCR est, pour le gouvernement, la maîtrise budgétaire du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) et de la masse salariale.

Or, c'est la structure de la rémunération qui devrait être la colonne vertébrale d'une vraie négociation. Comme la Ministre l'avait initialement annoncé, revoir les carrières des fonctionnaires devrait avoir pour objet de renforcer l'attractivité de l'emploi public.

Pour **FO**, cela doit aussi passer par une véritable plus-value pour les agents en termes de progression de carrière.

Au lieu de cela, le gouvernement veut :

- Allonger les durées de carrières ;
- Remettre en cause la gestion nationale des personnels pour la déconcentrer ;
- Modifier le mécanisme d'avancement d'échelon, en le rendant plus sélectif et plus flexible ;
- Revoir l'utilisation du mécanisme d'avancement promu / promouvables en complexifiant les promotions de corps.
- Faire croire que tous les fonctionnaires y trouveront leur compte alors que l'essentiel des mesures sur les 1er échelons de grades ne concerneront que très peu d'agents.
- Et bien évidemment, poursuivre le gel des rémunérations commencé depuis le 1er juillet 2010.

**FO** est en complet désaccord avec cette logique qui demande toujours plus aux fonctionnaires sans jamais leur attribuer de réelles contreparties.

**FO** condamne fermement l'absence d'une véritable politique salariale dans la fonction publique et revendique l'ouverture immédiate de véritables discussions sur les salaires et les carrières dans le respect du Statut Général et des statuts particuliers.