



Négociation Avenir de la Fonction publique : parcours professionnels, carrières, rémunérations.

Réunion du 10 mars 2015, présidée par la ministre.

Compte rendu FSU

Intervention de la ministre, Marylise Lebranchu

Il s'agit aujourd'hui d'avoir un point d'étape de la négociation sur avenir de la Fonction publique-PPCR, à mi parcours. Elle veut préparer la réunion conclusive du 2 juin, à partir des réactions syndicales.

L'accord proposé réaffirmera les principes qui font vivre le modèle de Fonction publique auquel nous sommes attachés : l'égalité dans les procédures de recrutement et dans le déroulement des carrières ; la séparation du grade et de l'emploi, la prise en compte de la valeur professionnelle dans les déroulements de carrière, les affectations sur l'ensemble du territoire y compris les moins attractifs, la mobilité entre les 3 versants, l'unité de la FP.

Des travaux de mise en perspective des principes ont été conduits, c'est important car même si on le sait peu, il y a trente ans que cela n'avait pas été fait. A cette étape, il s'agit de faire le bilan des travaux, de débattre des orientations portées par le gouvernement et des propositions sur les séquences consacrées à la gestion des emplois et à l'architecture statutaire. Ensuite, le travail portera sur la rénovation des carrières et des rémunérations.

Pour conforter le modèle de FP, elle propose de confirmer les catégories, le classement en fonction du niveau de qualification et de celui des missions, les grades et échelons.

Le recrutement sans concours reste réservé au bas de la grille de catégorie C en améliorant la procédure ; il faudra renforcer l'unité de la FP en créant de nouveaux espaces communs plus larges : dans une même filière, il s'agit d'élaborer des statuts communs pour des règles identiques, facilitant les mobilités sans remettre en cause les spécificités. Dans ces cadres, il y aura des statuts particuliers dans chaque versant. Cela ne se fera que dans les seules filières où cela paraît pertinent et par la concertation.

Dans l'objectif d'harmoniser les parcours de carrière les taux promus/promouvables seront fixés par décret dans les 3 versants, avec des clauses de sauvegarde. On cherche un dispositif plus significatif d'avancement d'échelon. La carrière minimale dans la FPT sera supprimée ainsi que les réductions d'ancienneté ; il s'agit de mesures d'équité.

Comment apprécier la valeur professionnelle ? On fera le bilan de l'évaluation en vue de son évolution, dans le cadre de l'agenda social en dehors de cette négociation.

L'objectif de la présence des services publics sur tous les territoires en y garantissant la présence de personnels qualifiés est réaffirmé ; les outils statutaires sont anciens et ont perdu de la pertinence, il faudra avancer sur ces sujets à l'issue de la négociation.

Il y a des problématiques propres à chaque versant. Elles seront abordées en mars avec l'objectif de simplifier la gestion. Dans la FPE, les sujets sont ceux de la fusion des corps dans le respect des métiers, du développement des CIGEM (faire le bilan et améliorer en vue d'une extension), de la déconcentration de la gestion des personnels. Les « lignes directrices » de gestion sont un instrument pour fluidifier les mobilités choisies et renforcer le dialogue social. Dans la FPT, les sujets sont ceux de la moralisation du recrutement sans concours (obligation de publier les emplois vacants, mise en place de comités de sélection avec au moins une personne extérieure à la collectivité qui recrute), des reçus collés et des concours sur titres pour les professions réglementées.

Pour la séquence 4 : l'enjeu est de guider les agents dans la construction d'un parcours valorisant pour toute la durée de leur vie professionnelle. Il faut redonner une nouvelle amplitude indiciaire dans chaque catégorie, une durée de 30 à 35 ans, transformer des primes en points d'indice dès la première revalorisation en compensant le différentiel de rémunération induit par les cotisations différentes. Pour une application au-delà de 2017, conclure la négociation et établir un calendrier d'étalement en définissant les priorités. Pour garantir une plus grande transparence, les indices bruts et les « hors échelle » seront supprimés.

La ministre vise une réforme équilibrée, ambitieuse, lisible pour tous les employeurs publics et pour la population afin de rendre la FP attractive. Elle s'appuiera sur les propositions syndicales. Elle n'a pas de mandat pour augmenter le point d'indice mais elle en a un pour conduire la négociation ; la réforme aura un coût de court, moyen et long termes. A étaler.

Il faut parvenir à un projet d'accord cadre redéfinissant les politiques salariales, un accord permettant que les conclusions restent. La ministre n'a pas encore travaillé sur les dispositions qui seraient prises en cas de défaut d'accord majoritaire. Elle souhaite un débouché le plus clair possible pour inscrire cette programmation.

La CGT évoque une situation très dégradée, le besoin que la négociation débouche sur de réelles avancées de carrière. Dans ce contexte elle met en garde sur l'annonce de la suppression de la carrière minimale dans la FPT qui sera prise comme un simple allongement de la carrière. Elle relève quelques évolutions marquantes depuis 20 ans : augmentation de la proportion des agents rémunérés au SMIC, amplitudes des carrières réduites, doublement de la part des primes, ... Avant de nouvelles fusions, il y a besoin d'un bilan contradictoire. Il y a besoin de débattre du rôle des organismes représentatifs ; la CGT est défavorable à la réduction des prérogatives des CAP. Elle accepte un plan pluri annuel, en même temps elle souligne que le poids des rémunérations et des pensions dans le PIB a reculé depuis 20 ans. En comparaison, il manque 10 Mds d'euros.

La CFDT ne souhaite pas traiter ici des compétences des CAP. Au-delà des questions de mobilité, il faut traiter de l'attractivité des territoires et prendre en compte en matière de déroulement de carrière, la situation de tous les agents. L'avancement de grade traduit une montée en compétences donc il se base sur la valeur professionnelle. La CFDT est favorable à une évaluation sur un rythme bisannuel. Sur l'allongement des carrières, la CFDT sera vigilante. Elle est favorable à une programmation pluri annuelle dans la mesure où elle attend des mesures d'ampleur. Il faut donc débattre des priorités en regardant les catégories qui n'ont bénéficié récemment d'aucune mesure.

Pour FO, les pistes annoncées ne sont pas celles que FO favorise le plus (cadres communs, fusions des corps). Il y a besoin de bilan et de revoir ce qui a été fait d'incohérent. Elle souligne le gel du point jusqu'en 2017. On sort de la réunion avec peu d'éléments, en dehors des suppressions de réduction d'ancienneté, des carrières de 30 à 35 ans, même si la négociation n'est pas finie. Les revendications, FO les porte dans les réunions bilatérales. Elle souhaite que les séquences soient regroupées car il est difficile de réagir sur des aspects éclatés.

UNSA : souligne les attentes des personnels alors que le pouvoir d'achat recule. L'augmentation du point d'indice est une mesure générale, qui doit répondre aussi à la perte d'attractivité. L'UNSA apprécie le rééquilibrage entre indiciaire et indemnitaire mais la faiblesse de l'indemnitaire chez certains bloque. L'enjeu est d'aller vers une moindre inégalité entre les agents.

Sur la mobilité des agents, un bilan d'étape est nécessaire car les obstacles se multiplient, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) ne facilite pas et le repli ministériel est la règle.

L'UNSA redit son attachement à la FP de carrière, l'enjeu est d'en mieux clarifier l'organisation et de simplifier (3 grades en C). Accord pour un bilan des reçus collés. S'agissant de la valeur professionnelle, sa mesure pose problème et son effet sur les carrières est difficile à traduire. Sur les lignes directrices de gestion, il y a besoin d'approfondir car la notion de chef de service n'est pas opérationnelle ici. En relation avec le rôle des organismes consultatifs, la remise en cause permanente des CAP est problématique. Le 2 juin, il faudra savoir ce que la puissance publique fera d'un accord ou d'un non accord.

FSU : intervention de Bernadette Groison.

Le rendez-vous d'aujourd'hui est important car il doit nous permettre de mesurer l'engagement du gouvernement dans ces négociations à améliorer effectivement la situation de la Fonction publique et de ces agents. Vous proposez pour cela qu'elles permettent de conforter et moderniser la Fonction publique de carrière, de mieux faire vivre ses principes et d'assurer la présence des services publics sur l'ensemble du territoire. Un cadre de négociations intéressant mais qui doit maintenant être défini.

D'autant que le contexte n'est pas vraiment propice à la fonction publique et nous tenons à vous redire que le projet du gouvernement n'est pas clair sur ce sujet. Les différentes réformes engagées (réforme de l'Etat, réforme territoriale, revue des missions de l'Etat), le retard pris pour l'examen par le Parlement du projet de loi déontologie ne favorisent pas la visibilité du projet gouvernemental sur la fonction publique.

Ces négociations sont donc une opportunité pour le gouvernement de dévoiler ses intentions en la matière et répondre aux revendications que nous posons, notamment pour corriger des années de dégradation dans la Fonction publique, en terme d'amélioration des déroulements de carrière, de reconnaissance des qualifications, d'amélioration des conditions de travail, mais aussi d'emploi et de salaires. La FSU a déjà fait part de son analyse et de ses propositions.

Et elle rappelle son exigence de mesures immédiates de revalorisation des salaires qui passent par le dégel du point d'indice et l'ouverture de négociations.

Les attentes sont fortes. Les mesures qui seront prises doivent également permettre d'assurer des services de meilleure qualité, les missions sur tout le territoire et rendre la Fonction publique plus attractive. Ce sont aussi des attentes des usagers.

La FSU attend que ces négociations apportent de véritables améliorations pour tous les agents : perspectives de carrière, gain conséquent en termes de rémunérations, de réduction des inégalités notamment entre les femmes et les hommes, d'amélioration des conditions de travail...

Pour aboutir, les sujets ne doivent pas être traités par un seul angle gestionnaire ou technique mais se préoccuper de mesures qualitatives : accompagnement des agents, formation, attractivité...

A propos du bilan des discussions engagées sur les séquences 1 et 2, la FSU acte favorablement que vous maintenez les 3 catégories, les corps, cadres d'emploi et échelons et le recrutement par voie de concours (sauf sur le bas du C).

Il est possible de discuter du renforcement de l'unité des 3 versants de la Fonction publique par une approche de « statuts communs » ou encore de tous les sujets évoqués comme celui des fusions - mais cela renvoie au sens du travail, des déroulements de carrière –mais le travail fait doit permettre de revenir sur les dérives managériales. Sur les grades et échelons, la question des articulations, des amplitudes et des modalités est déterminant. Nous avons besoin pour cela de connaître maintenant vos propositions concrètes. Il faut partir de la réalité, vous évoquez un allongement des carrières ; l'âge d'entrée dans la FP recule, la question du classement au moment du recrutement se pose.

Sur la FPT, vous dites vouloir plus de transparence et de qualité en ce qui concerne les recrutements sans concours, vous ouvrez le sujet des reçus/collés, la FSU est prête à en discuter et rappelle qu'elle a demandé que soit abordée la question de l'affiliation de tous les employeurs aux centres de gestion.

Des questions n'ont pas été encore suffisamment approfondies et font débat. Citons celles de la reconnaissance de la valeur professionnelle, du nombre des grades, des lignes directrices de gestion, de la mobilité...

La séquence 4 est une séquence très attendue. Vous nous parlez de « nouvelle amplitude indiciaire » et de la transformation de primes en indice, ce à quoi nous sommes favorables mais la aussi, il nous faut très vite les schémas que vous proposez.

La mise en œuvre par un plan pluri annuel s'entend si des améliorations suffisamment conséquentes sont engagées. La reconstruction de la grille demande du temps. C'est pourquoi aussi nous continuons de demander des mesures immédiates par l'attribution de points d'indice.

Nous redisons enfin que ces mesures doivent s'adresser à tous les agents. Nous entendons votre volonté d'introduire ici ou là des priorités pour rétablir de la justice et particulièrement pour la catégorie C mais les autres catégories, et donc aussi la A, ne doivent pas être oubliées. Et poser un plafond indépassable créerait des difficultés.

Nous vous alertons sur les délais courts de négociation puisque vous prévoyez la réunion conclusive le 2 juin prochain. Il faut donc exposer maintenant vos propositions et commencer à en débattre.

Solidaires : Garantir une enveloppe non quantifiée pose problème, dans le contexte du gel du point d'indice. Solidaires s'oppose à la construction de corps trans-FP, il y a un risque de perte d'identité professionnelle. Apprécie le maintien des catégories, du recrutement par concours. Voudrait voir le nombre de grades limité à deux maximum. La prise en compte du « mérite » remet en cause les équipes. L'attractivité ne peut se limiter à une simple approche indemnitaire.

La gestion des agents de la FPT doit être soustraite de la libre administration des collectivités.

Sur la séquence 4, pour intégrer une partie de l'indemnitaire dans les traitements, une seule mesure limitée ne pourra suffire. Solidaires verra avec ses mandants s'il poursuit la négociation car le risque existe que les espoirs soient douchés par l'austérité.

La CFTC souligne le besoin d'amélioration significative des rémunérations et des carrières. Elle souhaite mener des négociations au sein de chaque versant. La libre administration limite l'attribution des primes, crée un fléau avec les reçus collés. Elle souligne la situation anormale des agents de maîtrise (FPT) et dénonce la perte de pouvoir d'achat.

Pour la CGC, il est important de rappeler principes et valeurs. Elle se retrouve dans les conclusions des différentes séquences et apprécie l'ouverture annoncée sur la déconcentration de la gestion. Sur les reçus collés, c'est bien que le sujet soit abordé mais l'allongement de la durée d'inscription sur la liste d'aptitude ne répond pas aux besoins. La CGC est favorable à l'étalement si les mesures planifiées sont ambitieuses. Elle est en phase avec les propos des autres organisations.

Pour la FA-FP, le gouvernement mène une politique d'austérité, c'est un fait. Les contre clichés existent (mesures catégories C, QVT,..). La confortation des principes s'y inscrit. L'allongement des carrières oblige à poser les questions de pénibilité, la notion de parcours professionnels devient indispensable. La FA-FP souhaite que l'on regarde comment élaborer un socle commun de garanties pour les agents. La libre administration des collectivités entraîne des in-équités ; il faut se poser de nouveau la question.

Les représentants des employeurs (sont présents FHF, CSFPT, AMF) n'ont pas de mandat pour s'exprimer et se contentent de demander une enquête au sujet des reçus – collés.

Les réponses de la ministre

Elle comprend que l'annonce de la suppression des carrières minimales faite de manière isolée pose des difficultés. Mais c'est un dysfonctionnement, une injustice vis-à-vis de la FPE. La ministre doit prendre ce risque. Il faut agir pour contrer cette opacité des recrutements sans concours. Recruter des personnes sur diplômées pose des difficultés ; il n'est pas simple de les promouvoir. Il en a été question au sein du comité interministériel du 6 mars. Elle fera des propositions. L'apprentissage dans la FP peut rendre service mais ce ne sera pas une voie d'entrée dans la FP.

La libre administration des CT dans la constitution crée des difficultés. On ne peut pas y revenir mais il faut voir comment on fait. On va chercher des chiffres sur les reçus collés.

Elle est agacée quand on reparle du management ; il fallait se saisir du protocole sur la qualité de vie au travail (QVT). Elle reconnaît que sur les lignes directrices de gestion, il faut approfondir.

Sur la formation professionnelle, l'amélioration souhaitée doit pouvoir se faire à budget constant. Il s'agit de donner des objectifs pour les agents.

Toutes les catégories doivent être concernées par les mesures. Elle note que l'on se retrouve sur les objectifs, ce qui a été dit a été plutôt bien entendu.

Sur la revue des missions de l'Etat, c'est très difficile à faire. La revue montre que l'on peut garder les missions. Elle permet non pas de supprimer mais de dire ce qui sera mieux fait en termes de contrôle, pour retrouver l'Etat garant. Elle reconnaît que ce travail se fait avec peu de concertation. Mais il est temps de voir que les rectorats sont éloignés des réalités, qu'il est difficile de lire leurs politiques.

Elle assure que pour l'avenir, cela vaut le coup d'inscrire des mesures sur la grille.