

Avant-projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations dans la fonction publique

Remarques et reformulations proposées par la FSU

Le gouvernement et les signataires du présent accord souhaitent renforcer le modèle de fonction publique de carrière français en réaffirmant ses principes fondamentaux. Plus de 30 ans après l'adoption de la loi du 11 juillet 1983, le statut général des fonctionnaires et ses déclinaisons dans chacun des trois versants de la fonction publique ont démontré leur pertinence en permettant à l'action publique de s'adapter aux évolutions de la société française et aux besoins nouveaux des usagers du service public.

Ils affirment leur attachement aux valeurs et aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires et qui sont au cœur du modèle républicain. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la nécessaire continuité du service public et sa mutabilité, constituent les fondements de la fonction publique de carrière, **à même de garantir aux citoyens leur accès à leurs droits.** Ces principes garantissent l'accès de tous au service public et l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers **sur l'ensemble du territoire.** ~~Ils obligent les administrations publiques comme les fonctionnaires à une adaptation permanente.~~

C'est pour répondre **en partie** à ces enjeux que le Gouvernement a déposé à l'Assemblée nationale un projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Celui-ci réaffirme les valeurs portées par les agents publics et les adapte ~~aux~~ **au regard des** évolutions de la société française. Il répond à une volonté de conforter l'exemplarité de la fonction publique en renforçant les obligations déontologiques qui s'imposent aux fonctionnaires.

Le présent accord constitue une seconde étape dans la modernisation du statut général des fonctionnaires. Il résulte de la volonté de ses signataires d'assurer la pérennité du statut général et de préparer la fonction publique à l'action publique du XXI^{ème} siècle.

La fonction publique doit refléter la diversité de la société française. L'égal accès des citoyens à la fonction publique doit être garanti et repose sur le principe du recrutement par la voie du concours. Afin de renforcer ce principe, les employeurs publics s'engagent à mettre en place des procédures garantissant la transparence des recrutements et l'absence de discrimination. Les parties au présent accord estiment que, par ailleurs, la fonction publique doit contribuer à l'insertion sociale des personnes sans ou à faible qualification. **De manière complémentaire, des processus de pré recrutements seront étudiés afin d'accompagner les étudiants dans leurs projets et de constituer des viviers assurant que les postes aux concours soient pourvus.**

L'unité de la fonction publique, qui avait justifié en 1983 la création du statut général et de ses déclinaisons dans les trois versants, doit être renforcée. Plus de 30 ans après l'adoption de ces lois, dans une République dont l'organisation est devenue **plus** décentralisée, les liens entre l'État, les collectivités territoriales et les établissements de soins se sont renforcés.

Assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les fonctions publiques territoriale, de l'État et hospitalière. Les statuts doivent **permettre** ~~s'adapter pour faciliter~~ les mobilités **souhaitées par les** ~~des~~ agents et favoriser le développement d'une culture commune de l'action publique. La fonction publique doit par ailleurs contribuer à l'équilibre et l'aménagement des territoires. Afin de garantir la présence

Commentaire [Auteur in1]: L'introduction a l'avantage de réaffirmer la pertinence de la construction statutaire ; en même temps, l'exercice est difficile dans un texte général qui propose des pistes de réforme et en laisse d'autres de côté. Les modifications proposées visent à répondre à ces manques. On peut aussi faire le choix de ne traiter certains aspects que dans le corps du texte.

de fonctionnaires compétents et formés sur l'ensemble des territoires, attractifs et moins attractifs, et de répondre aux besoins diversifiés des services publics et des usagers, les employeurs publics s'engagent **s'engagent à porter les recrutements de fonctionnaires à hauteur des besoins dans l'objectif qu'aucun poste ne reste vacant et à** renforcer les règles afférentes à l'attractivité territoriale.

Ces évolutions doivent également s'accompagner d'une modernisation et d'une simplification de la gestion des ressources humaines. Le développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi public et des métiers, la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents **dans le respect de l'égalité de traitement**, la réduction du nombre de corps à l'Etat **dès lors qu'elle répond à des perspectives pour les agents et le service public** et la simplification des régimes indemnitaires doivent être au cœur de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

La qualité du service public repose en premier lieu sur les compétences et les qualifications des fonctionnaires qui le mettent en œuvre. La fonction publique se doit à cet effet de rester attractive en offrant à ceux qui choisissent d'exercer des missions de service public des parcours de carrière diversifiés et valorisants, reconnaissant leurs qualifications et leur investissement.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord décident également de réformer de la politique de rémunération de la fonction publique afin de satisfaire cet objectif.

Les dispositifs de rémunération n'ont pas été revisités en profondeur depuis plus de 20 ans. Durant ces deux décennies, le système de rémunération des fonctionnaires s'est complexifié, est devenu peu lisible pour les agents et a entraîné des inégalités, notamment entre les femmes et les hommes. Les écarts entre les catégories se sont réduits et les durées et déroulements de carrière n'ont pas été adaptés **au report de l'âge de la retraite à l'allongement de la vie professionnelle**.

Le présent accord pose les nouveaux principes de la politique salariale dans la fonction publique. Il met en place une restructuration profonde des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en œuvre de 2016 à 2020 afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter la politique salariale prioritairement sur la rémunération indiciaire en engageant un premier mouvement de transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles de rémunération.

Ils s'engagent également, conformément à l'accord du 8 mars 2013, à réduire par cette réforme les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils se donnent comme objectif de procéder régulièrement à des négociations salariales en matière d'évolution des rémunérations des fonctionnaires. A cet égard, le premier rendez vous salarial se tiendra **à l'automne 2015** ~~au printemps 2016~~.

Commentaire [Auteur in2]: Si l'âge moyen de la retraite augmente, celui du début de carrière recule beaucoup plus.

AXE 1 – RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE

1. Adapter le statut aux évolutions de l'action publique et des besoins de la société

Au service des usagers, la fonction publique se doit d'être exemplaire et en capacité de s'adapter aux besoins sans cesse renouvelés de la société.

Pour répondre à ces enjeux, les recrutements des fonctionnaires, fondés sur le principe du concours, doivent non seulement garantir l'apport des qualifications et compétences nécessaires au bon fonctionnement du service public mais aussi assurer la constitution d'une

fonction publique à l'image de la diversité de la société et plus à même d'en comprendre les attentes.

Les principes qui avaient présidé à la création du statut général en 1983 doivent dans ce cadre être renforcés. Il en résulte que les parcours professionnels des fonctionnaires doivent être construits au regard des évolutions de l'action publique et que le développement d'une culture commune de l'action publique est devenue indispensable à l'efficacité du service public.

1.1. Diversifier et rendre plus transparents les recrutements dans la fonction publique

Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des fondements de la fonction publique de carrière. Il garantit un recrutement fondé sur les seules compétences et qualifications des agents et l'embauche de fonctionnaires répondant aux besoins du service public.

Mettant en œuvre le principe de l'égal accès de tous aux emplois publics, le recrutement doit être exempt de toute discrimination.

Plusieurs adaptations seront ainsi apportées aux règles de recrutement afin de répondre à ces objectifs :

- **Une mission sera confiée à un chercheur pour évaluer les procédures de recrutement au regard de l'objectif de lutte contre les principales formes de discrimination.** Les organisations membres du CCFP seront associées aux travaux conduits dans ce cadre.
- **La rénovation des épreuves des concours** sera poursuivie pour mieux les adapter au niveau des qualifications et des compétences attendues et mieux tenir compte des aptitudes et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis au recrutement. Ces épreuves doivent également tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi et du fait que les fonctionnaires recrutés dans un grade ont vocation à occuper différents emplois afin d'assurer la meilleure adéquation des fonctionnaires aux besoins des services.
- Les **listes d'aptitude** des concours de la fonction publique territoriale feront l'objet d'un groupe de travail en Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, afin de mettre en place des dispositifs permettant ~~de favoriser~~ **d'assurer le recrutement** ~~les recrutements~~ des lauréats.
- **Le recours aux concours sur titres** sera développé dans les corps et cadres d'emplois relevant de **professions réglementées**, afin de mieux adapter les épreuves aux besoins des services et de simplifier les passerelles entre les trois versants de la fonction publique.
 - **des processus de pré recrutements seront étudiés afin d'accompagner les étudiants dans la préparation des concours et de constituer des viviers assurant que les postes aux concours puissent être tous pourvus.**

Les procédures de recrutement sans concours dans la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique afin d'introduire une plus grande transparence et de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics tout en favorisant l'insertion sociale des personnes pas ou peu qualifiées ou éloignées de l'emploi, sans mise en concurrence avec les recrutements par concours.

1.2. Renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant

L'unité de la fonction publique constitue une des principales novations de la construction statutaire issue des lois de 1983, 1984 et 1986, dans le respect des spécificités propres à chacun des versants de la fonction publique.

Cette unité, constituée d'un ensemble de dispositions législatives et réglementaires communes, s'est trouvée renforcée par les évolutions du service public. Les lois de

décentralisation ont ainsi modifié en profondeur les modalités d'exercice de l'action publique, les collectivités publiques sont désormais appelées à collaborer entre elles, les fonctionnaires y exercent en outre souvent des métiers comparables. Les mobilités entre les trois versants des fonctionnaires, **prévues dans le statut général depuis 1984**, sont pourtant encore trop peu nombreuses en raison de l'existence de disparités entre les versants et de la complexité des procédures.

Les fonctionnaires doivent bénéficier de règles simplifiées, harmonisées, respectueuses des identités professionnelles et des missions exercées, leur permettant de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés.

Des **statuts communs à plusieurs corps et cadres d'emploi** seront mis en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission en concertation avec les **organisations syndicales membres du CCFP**, **et en concertation avec les signataires du présent accord**.

Ils comporteront :

- Des **règles statutaires communes** aux filières professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique. Ces statuts communs bénéficieront de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires et des mêmes références indemnitaires et permettront une mise en œuvre des réformes à date unique.
- Des **démarches de mutualisation au sein de chacun des versants** (organisation de concours uniques ou communs, mise en place de formations initiales et/ou continues communes) seront développées pour renforcer les identités professionnelles partagées,
- Les fonctionnaires qui relèveront de ces statuts communs bénéficieront t, **sans porter préjudice aux règles de gestion propres à chaque département ministériel ou chaque versant**, de **règles de mobilité simplifiées, notamment en matière de consultation des CAP**.

1.3. Simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants

• Dans la fonction publique de l'Etat

Un **programme de simplification statutaire, respectant les identités et cultures professionnelles**, sera arrêté par le Gouvernement, après présentation ~~aux signataires du présent accord~~ **aux membres du CSFPE** d'un bilan ~~de~~ des fusions de corps et des axes de réforme proposés. Seront prioritairement examinées la situation des corps dont les membres exercent des missions comparables et évoluent, pour une partie **significative** d'entre eux, au sein des mêmes collectifs de travail et la situation des corps à faibles effectifs dont les missions justifieraient un tel rapprochement. Les identités professionnelles et les missions seront respectées, le cas échéant par le renforcement de spécialités au sein des corps. ~~Cette simplification statutaire pourra intervenir par des fusions entre corps ainsi qu'en développant les corps interministériels (CIGEM).~~

• Dans la fonction publique territoriale

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale produira, sous la forme d'un livre blanc, **un état des lieux et un diagnostic de l'ensemble de la fonction publique territoriale**. Sur la base de celui-ci, une concertation sera conduite afin d'arrêter les axes d'une réforme.

• Dans la fonction publique hospitalière

Les règles de mobilité entre établissements hospitaliers seront clarifiées. Une concertation sera conduite avec les membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour fixer les modalités de mise en place d'un droit de mutation entre établissements.

Commentaire [Auteur in3]: Le comité de suivi dont le rôle est précisé à la fin du texte ne peut avoir pour effet de dessaisir le CCFP, un conseil supérieur ou un comité technique d'une partie de ses compétences. (Jugement du TA de Paris, 13 novembre 2013). Il y a dans la prise en compte des points de vue exprimés par les organisations représentatives un enjeu démocratique et d'efficacité.

Commentaire [Auteur in4]: La formulation proposée est inacceptable. L'amendement vise à rappeler que des « règles simplifiées » ne sauraient contrevenir à celles qui ont été élaborées dans les administrations.

Commentaire [Auteur in5]: Il y a là un problème de méthode avec une orientation affirmée avant qu'un bilan contradictoire n'ait été conduit. Si cette démarche n'était pas retenue, la FSU considère que les professions réglementées du champ de la santé à l'Éducation Nationale ne doivent pas être concernées par ces fusions de corps.

Commentaire [Auteur in6]: Pourquoi i retenir cette forme ?

2. Mieux répondre aux besoins du service public

Le modèle de fonction publique de carrière est réaffirmé et doit être conforté : le principe de la séparation du grade et de l'emploi, le fait que le fonctionnaire soit placé dans une situation statutaire et réglementaire permettent de répondre aux exigences d'efficacité, d'adaptabilité et de mutabilité du service public.

Afin de permettre à la fonction publique de mieux répondre encore aux attentes de la société, des évolutions législatives et réglementaires sont nécessaires, afin de garantir la présence de services publics efficaces sur tout le territoire et d'assurer une égalité effective des usagers devant le service public.

2.1. Simplifier les mobilités

La simplification des règles de mobilité doit tout à la fois permettre de répondre aux légitimes souhaits d'évolution professionnelle des fonctionnaires qui se trouvent confrontés à la complexité des procédures et d'assurer de manière efficace la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

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

- La création de la possibilité pour un employeur (le ministre, l'exécutif de la collectivité territoriale, le chef d'établissement hospitalier) d'adopter des **instructions de gestion** concertées avec les partenaires sociaux. Ce nouveau dispositif d'instructions hiérarchiques permettra d'arrêter et de faire connaître les orientations de gestion devant être suivies par les services placés sous l'autorité de l'employeur. **En matière de mobilité, il rendra plus transparentes pour les fonctionnaires et sécurisera sur le plan juridique les règles appliquées et garantira l'égalité de traitement des agents d'un même corps et le droit à la mobilité effective des fonctionnaires sur les postes vacants. Ces instructions doivent être régulièrement publiées.**

- L'existence de règles de mobilité simplifiées doit, par ailleurs, contribuer à l'arrivée rapide de fonctionnaires sur les emplois vacants et limiter le recours à des agents placés en situation de précarité :

- **Dans les corps et cadres d'emplois homologues, la consultation des CAP sur les accueils en détachement sera allégée sur la forme et renforcée sur le fond, de même que sur les changements de ministère gestionnaire sans changement de résidence administrative des agents relevant de CIGEM. Ces dispositions assureront à tout agent en droit de candidater sur un emploi à pourvoir de la possibilité de le faire et que le départage des candidats s'opérera selon des critères objectifs et transparents.**

- **Les cas de détachement** seront simplifiés ainsi que les **règles de consultation** des CAP sur les détachements sortants.

- **Les parcours professionnels au sein d'un même bassin d'emplois seront facilités : la mobilité entre employeurs sera fluidifiée par une plus grande transparence des vacances d'emplois, les bourses d'emplois seront articulées entre les versants de la fonction publique pour permettre d'affecter un fonctionnaire sur un poste vacant après mouvement, les dispositifs de conseil carrière seront généralisés.**

- **Dans le cadre du chantier de l'agenda social sur la qualité du dialogue social, les axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP seront présentés aux organisations membres du CCFP.**

- **La formation professionnelle sera développée pour répondre tant aux besoins institutionnels qu'aux demandes des personnels.**

2.2. Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire

Commentaire [Auteur in7]: La FSU considère qu'il est nécessaire de sécuriser du point de vue juridique les circulaires et les barèmes. C'est particulièrement important dans les contextes où la gestion est fortement déconcentrée. Elle apprécie que toute référence au droit souple ait été écartée.

Commentaire [Auteur in8]: Cette arrivée est d'abord assurée par des recrutements en nombre suffisant par rapport au besoin et aux dispositions prises pour organiser le remplacement des agents absents par des fonctionnaires.

Commentaire [Auteur in9]: Il est nécessaire de clarifier le rôle des bourses d'emplois par rapport à celui du mouvement.

Commentaire [Auteur in10]: Respecter le champ des chantiers de concertation ouverts. Pour la FSU, le rôle des CAP est principal.

Assurer la présence des services publics sur l'ensemble des territoires est une obligation inhérente au statut général des fonctionnaires. **Les employeurs publics s'engagent à recruter des fonctionnaires en nombre suffisant pour pourvoir tous les postes. Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin — que ces territoires soient urbains, péri urbains ou ruraux — Afin de répondre aux situations les plus difficiles, la fidélisation des fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles, constitue l'un des enjeux auxquels la fonction publique doit répondre pour garantir l'égalité d'accès au service public, satisfaire les attentes des usagers et afin de lutter contre les inégalités sociales.**

Les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires **doivent être mobilisés** sont anciens, leur efficacité n'est plus avérée. Ces outils seront réformés :

- **En créant**, par redéploiement progressif d'outils existants (ASA) et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, **un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade** permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs. Les fonctionnaires justifiant d'une certaine ancienneté sur ces territoires **bénéficieront, après concertation selon les modalités propres à chacun des versants et en tenant compte des spécificités de chaque filière, de l'application d'un taux d'avancement de grade plus favorable**, comparativement à celui applicable aux autres membres du même corps ou cadre d'emplois ; **le dispositif de l'ASA (avantage spécifique d'ancienneté) est un outil de fidélisation des personnels dans les postes qui y ouvrent droit. Il doit être rendu lisible et devenir un outil d'attractivité en faisant correspondre les cartes de la politique de la ville et celle des actions des employeurs publics auprès des populations prioritaires.**

- **En réexaminant le dispositif de l'indemnité de résidence** pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonctions ;

- Un groupe de travail **réunissant les organisations représentées au CCFP** sera créé en comité de suivi pour examiner les mesures complémentaires qui pourraient être mises en œuvre pour faciliter la présence des fonctionnaires dans tous les territoires.

2.3. Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin

Un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en œuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences. Les actions engagées à cette fin sont de plusieurs natures.

- **Confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également comme au niveau des missions exercées, lesquelles doivent être objectivées afin de ne pas contrarier l'objectif d'égalité professionnelle.**

- **Faire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** un véritable objet de dialogue social en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la fonction publique. La formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique compétente (FS3) sera saisie afin d'approfondir cette thématique ;

- S'agissant de la fonction publique de l'État, les organisations syndicales représentées au CSFPE seront consultées sur **la mise en œuvre de la déconcentration de la gestion des fonctionnaires afin que celle-ci soit plus proche des attentes des fonctionnaires tout en respectant l'égalité de traitement** et favorise la reconnaissance de leurs compétences.

Commentaire [Auteur in11]: Pourvoir tous les postes nécessite de porter les recrutements à la hauteur des besoins. Fidéliser des fonctionnaires expérimentés sur les territoires prioritaires est un autre enjeu.

Commentaire [Auteur in12]: La FSU est opposé à la substitution à l'ASA, qui crée un droit aux fonctionnaires à partir de conditions explicites d'un nouveau dispositif dont le bénéfice ne serait pas automatique.

Commentaire [Auteur in13]: Sans financement nouveau, et dans un contexte de gel du point, le seul redéploiement de l'enveloppe consacrée à l'IR apparaît insuffisant pour financer un dispositif à la hauteur des besoins.

Commentaire [Auteur in14]: La formulation est déséquilibrée, présentant la prise en compte du niveau de diplôme comme une concession. Par ailleurs ; le niveau des missions exercées devra être objectivé sauf à participer aux représentations qui nourrissent les inégalités professionnelles, les qualités nécessaires à l'exercice des métiers masculins étant davantage valorisées que celles qui reconnues nécessaires aux professions majoritairement féminisées.

AXE 2 - RENOVER LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La situation actuelle des grilles et la place importante prise par l'indemnitaires conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération, afin de redéfinir une politique salariale plus cohérente et plus lisible, plus attractive, exemplaire en termes de ressources humaines et redonnant des perspectives de carrière.

1. Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

1.1. Les axes de la politique de rémunération

La politique salariale de la fonction publique doit prendre en compte l'ensemble des règles ayant un impact sur la rémunération des fonctionnaires.

Elle doit bien évidemment s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.

La rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

Les priorités suivantes seront fixées à la politique de rémunération :

- **Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire** : une première étape de transformation de primes en points d'indice est engagée. Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes. Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques. Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti. Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat.

10

- **La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**

conformément à l'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, une analyse approfondie, basée notamment sur les travaux de chercheurs, sera conduite sur les causes structurelles de ces écarts en comparant notamment, à niveaux de qualification égale, les différences de rémunération entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines. Ces travaux seront examinés par la formation spécialisée du CCFP. **Ils devront déboucher sur des actions de correction des inégalités.**

Indépendamment de la filière, au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, il existe également des différences de déroulement de carrière qui se traduisent par des rémunérations plus faibles pour les femmes à diplôme et niveau de recrutement équivalents. Ces inégalités doivent également être identifiées, mesurées et corrigées.

- **La nécessaire restauration des grilles indiciaires** : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

- Un groupe de travail sera mis en place avec **les organisations représentées au CCFP** les signataires du présent accord **sur la simplification de la rémunération indiciaire afin**

Commentaire [Auteur in15]: Il n'y aura rééquilibrage que s'il y a d'autres étapes, à construire sans tarder.

Commentaire [Auteur in16]: Ce qui nécessite d'agir contre les barrages que représentent les changements de grade, les jeunes générations étant recrutées en moyenne à un âge nettement plus élevé que leurs aînés.

d'examiner les modalités de mise en œuvre d'une suppression des références aux indices bruts au profit d'une référence aux seuls indices majorés.

• **La nécessité de mettre en ordre le paysage indemnitaire** : une simplification et une plus grande transparence des rémunérations indemnitaires sera mise en œuvre. Lancé par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base, l'évolution des régimes indemnitaires sera encadrée par les principes suivants : simplification et réduction du nombre de primes, harmonisation progressive des barèmes **entre les corps et cadres d'emplois** et transparence des montants servis dans les différents versants, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2. L'harmonisation des déroulements de carrière

Selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'État et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

Les rythmes d'avancement au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient. La construction d'une fonction publique plus unifiée nécessite d'accélérer la convergence entre chacun des versants.

• **Le principe selon lequel la carrière assure à chaque fonctionnaire a vocation à dérouler une carrière de parcourir complètement sur au moins deux grades, sera réaffirmé dans la loi et pris en compte pour la fixation des taux d'avancement.** Ces nouveaux taux permettront de mieux garantir l'équité des avancements entre les trois versants et à l'intérieur de chacun des versants de la fonction publique. Ils garantiront des déroulements de carrière correspondant à l'allongement effectif de l'activité professionnelle et permettant d'atteindre des indices de traitement plus élevés.

• **Les taux d'avancement de grade (pro-pro) seront fixés dans les décrets statutaires et harmonisés entre chaque versant de la fonction publique, après concertation selon les modalités propres à chacun des versants.** La mise en place de ces taux sera accompagnée de clauses de sauvegarde permettant de tenir compte de la taille de la structure d'accueil. Ils donneront lieu à consultation des instances consultatives représentatives des personnels compétentes.

• Les durées de carrière seront **harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général.** Une disposition législative sera prise dès l'automne 2015 pour procéder à cette harmonisation.

• Les modalités **d'appréciation de la valeur professionnelle** des fonctionnaires seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un **bilan de l'entretien professionnel aura été présenté comité de suivi du présent accord.**

• Un dispositif reconnaissant de manière plus juste et plus simple la valeur professionnelle des fonctionnaires **sera proposé à la concertation au sein d'un groupe de travail issu du CCFP instauré** : il s'appliquera au terme d'une période d'activité plus longue, de manière plus significative et mieux ciblée afin de mieux reconnaître la valeur professionnelle des fonctionnaires et de façon différenciée entre ceux relevant de la catégorie A d'une part, et ceux relevant des catégories B et C d'autre part. Il permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés. Un groupe de travail du comité de suivi sera mis en place dès l'automne 2015 pour en définir, avant la fin de l'année 2015, les modalités **de faisabilité et garantir une égalité pour tous les fonctionnaires en matière de déroulement de carrière.**

Commentaire [Auteur in17]: Les indices bruts sont aujourd'hui un outil pour attribuer des points additionnels sur tout ou partie de la grille. La FSU est attachée à ce que de telles mesures demeurent possibles.

Commentaire [Auteur in18]: La FSU souscrit à la nécessité d'un bilan contradictoire de l'entretien professionnel.

Commentaire [Auteur in19]: Les débats sur l'avancement d'échelon n'ont pas débouché, le projet présenté par l'administration soulevant nombre d'objections. La proposition qui n'a pas fait accord ne peut pas être ainsi avancée. La formulation proposée par la FSU acte que la loi prévoit la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon.

Commentaire [Auteur in20]: Les débats sur l'avancement d'échelon n'ont pas débouché, le projet présenté par l'administration soulevant nombre d'objections. La proposition qui n'a pas fait accord ne peut pas être ainsi avancée. La formulation proposée par la FSU acte que la loi prévoit la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon.

2. Mieux rémunérer tous les agents

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en œuvre, **à compter de 2016 et jusqu'en 2020**, selon le calendrier précisé à l'annexe 1 du présent accord. Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A **afin de corriger le tassement intervenu au sein de la grille du fait des politiques de rémunération antérieures.**

Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1^{er} janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1^{er} janvier 2020.

Le présent accord détaille les conditions d'application de ces revalorisations aux corps et cadres d'emplois « type » de la filière administrative (adjoints administratifs, secrétaires/rédacteurs administratifs et attachés d'administration).

Ces revalorisations seront transposées, dans les trois versants de la fonction publique, à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau. Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est strictement alignée sur les grilles de rémunération « type » bénéficieront de mesures de revalorisation identiques. **Pour les autres corps et cadres d'emplois, les modalités de transposition, précisées ci-dessous, feront l'objet d'une concertation en comité de suivi réunissant les organisations membres du CCFP signataires du présent accord.** Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques.

La fixation de la rémunération des contractuels est déterminée « en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». La meilleure reconnaissance des qualifications permise par les nouvelles grilles de rémunération des fonctionnaires se traduira par une évolution de même ampleur de la rémunération des agents non titulaires.

Les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A seront augmentés, selon des proportions définies à l'annexe 2 du présent accord.

➤ La restructuration de la catégorie C

Les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les adjoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours n'auront donc désormais plus qu'à bénéficier d'une seule mesure d'avancement de grade, au lieu de deux, pour atteindre l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois.

Ces nouvelles carrières, qui débiteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

(...)

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes entre ~~2017~~ **2016** et 2020.

Elle s'effectuera, en ~~2017~~ **2016**, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés). Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par

l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concerné.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois bénéficiant d'une borne sommitale correspondant aux bornes des corps et cadres d'emplois « types » verront le sommet de leur carrière porté au même niveau. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des grades types et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue. **Une attention particulière sera portée au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.**

➤ **La revalorisation des grilles de catégorie B**

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières, qui débiteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707, seront revalorisées ainsi qu'il suit : (...)

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

En 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 euros de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois constitués de deux grades et dotés des bornes indiciaires allant de l'IB 350 à l'IB 675 verront ces bornes portées aux IB 389 et 707, selon le même calendrier. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des corps « types » et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront, à compter de 2016 et au plus tard 2017 de 2018, de la reconnaissance de leurs qualifications et du niveau des missions qu'ils exercent ~~selon un modèle inspiré de celui mis en œuvre pour la filière paramédicale.~~ dans le cadre de la grille indiciaire du A type.

➤ **La revalorisation de la catégorie A**

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 permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Pour ces grades les bornes indiciaires seront les suivantes :

(...)

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de ~~2017~~ **2016** à 2020.

En **2016** ~~2017~~, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, en 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 euros de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser – restant à déterminer au vu de la situation démographique du corps ou cadre d'emplois considéré - aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer dans les viviers actuels de promotion.

La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement de grade sera par ailleurs supprimée.

La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'État sera mise en œuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

• Corps et cadres d'emplois comparables au corps des attachés d'administration :

« Une hors classe **En fin de carrière, les autres corps et cadres d'emplois de même niveau, y compris les corps enseignants, bénéficieront** des mêmes bornes indiciaires que celle de la hors classe des attachés d'administration (Hors échelle lettre A en échelon spécial et IB 1027 pour l'avant dernier échelon). La transposition sera ~~et dotée de caractéristiques analogues~~ **étudiée en tenant compte de l'existence actuelle de rythmes d'avancement d'échelon très différenciés au sein des corps enseignants et**, le cas échéant, adaptée aux spécificités des autres corps et cadres d'emplois ~~concernés de même niveau, y compris pour les corps enseignants.~~ **Pour les corps enseignants, la concertation à conduire en vue de la transposition doit être l'occasion de revoir les conditions d'avancement d'échelon. En tout état de cause, les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration seront transposées aux corps et cadres d'emplois techniques comparables (ingénieurs des travaux) et aux corps enseignants. »**

Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spécifiques d'avancement et à l'existence ou non d'un examen professionnel d'accès au deuxième grade.

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois d'attachés.

• Autres corps et cadres d'emplois de catégorie A

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois de toutes les filières, dont la structure de carrière est atypique, seront revalorisées, **pour assurer notamment la reconnaissance du doctorat.**

3. Les négociations salariales

La revalorisation des grilles portée par le présent accord vise à redonner sens et cohérence à la rémunération des fonctionnaires et à mieux reconnaître leurs qualifications et compétences.

Pour maintenir sur le long terme les nouveaux équilibres ainsi créés, des négociations salariales doivent se tenir à échéances régulières. Elles permettront de dresser une analyse de l'évolution des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires et d'adopter, le cas échéant, de nouvelles mesures.

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique.

16

Les principes suivants sont retenus :

- Des **négociations se dérouleront tous les trois ans** et auront vocation à proposer des orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Elles aborderont :
- L'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières ;
- L'évolution de la rémunération indemnitaire ;
- Les conditions de mise en œuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique.

Commentaire [Auteur in21]: Le corps des attachés étant un CIGEM les avancements d'échelon au sein des grades se font selon un rythme unique. Les avancements de grade et l'échelon spécial de la hors classe sont donc les seuls moments de la carrière dans lesquels la prise en compte de la valeur professionnelle intervient.

La transposition de la structure en trois grades dans des corps qui ne connaissent pas ce rythme unique d'avancement d'échelon n'a donc rien d'évident, particulièrement pour les corps enseignants. Au sein de la classe normale des corps enseignants, les différences de carrière selon le rythme d'avancement sont considérables (de 20 à 30 ans).

Cela invite à transposer les mesures de manière différente de celle qui est envisagée :

Pour la FSU, deux approches doivent être envisagées
Maintien de deux grades, l'actuelle hors classe se terminant par un échelon rémunéré à l'IB 1015 (IM 821) prolongé par deux échelons spéciaux (IB 1027 et HEA).

Ou suppression du rythme d'avancement le plus lent, et limitation de la durée des échelons à quatre ans maximum.

Commentaire [Auteur in22]: Il est nécessaire de préciser cette affirmation (niveau de revalorisation) en levant l'hypothèque d'une lecture restreinte des corps et cadres d'emplois concernés.

• Un **rendez-vous annuel** permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Il permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation ; croissance du PIB, évolution des salaires...)

Ces négociations, tant dans les rendez-vous triennaux qu'annuels, s'appuieront notamment sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations.

Un rendez-vous salarial se tiendra dès **l'automne 2015** ~~le printemps 2016~~. Il sera l'occasion d'examiner la ~~valeur~~ **revalorisation** du point d'indice au vu des indicateurs économiques.

METHODE ET CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Un comité de suivi sera institué avec les signataires du présent accord. Réuni à échéances régulières, il sera le garant de la pleine application des engagements pris.

Toutefois, ~~certain~~ **les** travaux d'approfondissement annoncés dans le présent accord ~~ont~~ ~~vocation à être~~ **seront** conduits avec l'ensemble des organisations membres du CCFP, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique. **Les textes réglementaires seront préparés avec les organisations représentatives du champ concerné.**

Annexes :

- 1- calendrier de revalorisation des grilles
- 2- grilles types A, B et C
- 3- méthode et calendrier de travail de mise en oeuvre de l'accord :
- du comité de suivi des signataires du présent accord
- des organisations membres du CCFP dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique