



## Compte rendu FSU de réunion PPCR du 21 avril 2015 Séquence 4 – Rénover les grilles

**La réunion a surtout porté sur la catégorie C, faute de temps pour aborder l'ensemble de la grille. Toutefois, une présentation générale a décrit le projet pour les 3 catégories.**

### **Déclarations préalables**

FSU : les propositions faites au moment d'ouvrir vraiment les discussions sur la grille indiciaire ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées par le gouvernement. Tout au plus, elles paraissent maintenir l'existant en matière de pouvoir d'achat si l'on prend en compte les premiers éléments de séquençage envisagé. Il faut que les éléments de calendrier d'application soient précisés. Le projet ne redonne pas l'amplitude nécessaire aux carrières. La possibilité de dérouler une carrière complète n'est pas éclaircie : si la suppression d'un grade en catégorie C est un aspect positif, elle ne peut être appréciée qu'en fonction des ratios promus/promouvables. L'enjeu est de revaloriser des grilles « à bout de souffle » et de leur redonner de l'amplitude. En l'état du projet, l'espérance de vie en bonne santé des grilles proposées ne dépasse pas de beaucoup la période d'application : à l'issue de l'application, nous serons dans une situation similaire à celle d'aujourd'hui. Et l'on assiste à de nouveaux tassements : pour la catégorie C, pour un agent qui entre par concours, l'amplitude de la grille est de 41% dans le projet, contre 43% aujourd'hui. Enfin, pour le passage d'échelons, la FSU est favorable à un rythme unique. La question du reclassement est complexe et mérite d'être analysée plus avant.

CFDT : ce sont les toutes premières propositions. Elles doivent être améliorées car elles sont insuffisantes. C'est bien une négociation : la CFDT espère que les premiers documents n'inscrivent pas a priori la conclusion. La question du reclassement est complexe et demande à être travaillée davantage. Pour la catégorie A, un travail spécifique doit être fait.

UNSA : Les propositions sont très insuffisantes dans le cadre du calendrier fixé. L'effet fiche de paye est nul dans le cadre de l'intégration d'une partie de l'indemnitaire dans l'indiciaire. En C le reclassement est problématique. Les premières mesures en A sont prévues pour 2019 : c'est inadmissible.

FO : quels sont les sujets ouverts à la négociation ? Quel cadencage et nombre de points ? En l'état, cela n'est pas suffisant. Quelle est l'enveloppe de la ministre ?

Solidaires : les propositions sont très loin du compte en particulier par rapport aux déclarations de la Ministre. D'un côté on octroie 100 millions aux entreprises, et de l'autre pas grand-chose pour les agents. La fusion des échelles 3 et 4 est une bonne chose, mais pour le reste cela ne va pas.

CFTC : Il y a des mesures envisagées qui sont non négligeables mais le calendrier n'est pas acceptable. Et la catégorie A est traitée en catimini.

CGC : « espoir déçu » : il faut garder des marges de manœuvre pour les A et A+.

### **Réponse de l'administration**

La DGAFP a répondu que c'est une négociation et que les éléments sur la table sont une base de discussion. L'enjeu est bien d'aller le plus loin possible dans le cadre des contraintes du mandat de la ministre. Concernant la transposition de l'indemnitaire dans l'indiciaire, il y a des limites structurelles (notamment compte-tenu des différences d'attribution indemnitaire entre FPE et FPT) à l'échange primes/points. C'est un premier rééquilibrage dans la rémunération. Sur le calendrier de la négociation : on prendra le temps qu'il faudra. S'il faut de nouvelles réunions après celle du 5 mai, il y en aura de programmées. On ne commence jamais une négociation en dévoilant une enveloppe budgétaire.

### **Réponse du cabinet de la Ministre**

C'est bien une négociation et la ministre a bien un mandat y compris budgétaire. Il sera programmé autant de réunions que nécessaire, y compris en bilatérales avec le cabinet. Sur le calendrier : si les négociations le permettent, il est envisageable d'aller un peu au-delà du 2 juin mais la conclusion doit intervenir avant l'été. Il y a du côté du gouvernement une vraie volonté d'accord. Mais si celui-ci n'est pas majoritaire, le gouvernement prendra ses responsabilités et prendra unilatéralement une décision. Mais un accord « préempte » sur la prochaine législature et engage au-delà des échéances électorales. Il est regrettable que les documents de

travail de la négociation aient été publiés dans la presse avant même la réunion. La ministre est disponible et à l'écoute.

### **Réactions des organisations syndicales**

Les organisations syndicales ont souligné qu'il ne saurait être acceptable de faire peser sur la négociation ce qui pourrait être compris comme une sorte de « chantage ».

La CGT indique donner un accord pour un plan pluriannuel mais pose la question des rythmes des mesures qui doivent avoir des effets sensibles rapidement : elle ne donne pas a priori de blanc-seing à un accord.

La CFDT, comme les autres OS, fait part de leur accord avec les remarques de la CGT.

La FA-FP indique sa volonté d'aboutir et précise qu'un échec de la négociation serait négatif pour les agents.

### **Concernant la catégorie C**

La DGAFP indique que la réduction du nombre de grades s'opérerait par la fusion des échelles 4 et 5 (les deux étant accessibles par concours) et l'intégration des agents de l'échelle 3 dans une nouvelle échelle 4. Il n'y aurait donc pas de mélange des voies de recrutement à la différence du « Jacob ». L'enjeu est d'avoir une carrière standardisée et comparable d'une catégorie à l'autre en terme de structure. Cela permettrait une amélioration d'amplitude entre les débuts et les fins de grade de 13 à 16% pour l'échelle 4 et de 18 à 26% pour l'échelle 5. La fusion des échelles 4 et 5 et la conversion indemnitaire interviendrait en 2017 ; les autres mesures en 2018, 2019, 2020, et 2021...

CGT : Le caractère pluriannuel obère certains éléments du dossier. Il y a deux approches à combiner : celle pour les agents du « stock » et celle pour le futur « flux ». Il y a un problème d'amplitude des échelles et le glissement vieillesse-technicité échelle 4, et même avec une promotion en échelle 5, est insuffisant. L'étalement des mesures pose problème par rapport à l'évolution du SMIC.

La CFDT ajoute qu'il faut poursuivre le rééquilibrage entre indemnitaire et indiciaire. Elle précise qu'il faut bien distinguer deux étapes : la fusion des échelles 4 et 5 d'une part et l'intégration de l'échelle 3 dans la nouvelle échelle 4. Elle souligne également que les amplitudes indiciaires sont régressives. Elle rappelle que les durées d'échelons doivent se faire au même rythme.

Pour FO, concernant la fusion des échelles, le piège réside dans le taux pro/pro. Et le rééquilibrage indemnitaire/indiciaire n'aura aucun effet en termes de pouvoir d'achat. Le calendrier pose le problème de l'attractivité des carrières à long terme.

L'UNSA indique que les documents sont « illisibles » pour apprécier la portée du projet. Elle souligne que l'amplitude de grade est très limitée et que la question de la valeur du point d'indice est prioritaire, la GIPA le montre très bien. L'échelle 4 manque d'ambition. Les indices de pied de grille restent trop faibles.

FSU : en complément de la déclaration liminaire, le projet manque d'éléments probants concernant les indices des échelles de la catégorie C. Les pieds de grille seront rattrapés par le SMIC avant le terme du calendrier d'application. La question du pouvoir d'achat n'est pas résolue pour les agents recrutés et de la carrière pour les futurs agents (à peine plus de 620 euros d'amplitude en valeur absolue pour un agent recruté par concours déroulant la totalité de la carrière). La question du dégel point d'indice est urgente et liée à ces discussions. La suppression de l'échelle 3 est un premier pas, mais l'ambition d'aboutir à deux grades reste notre revendication. D'autre part la FSU regrette que les agents de la FPT soient « montrés du doigt » sur la question de l'avancement d'échelon à la durée minimum dans ce qui est présenté comme un avantage exorbitant par rapport aux agents des autres versants de la FP. La FSU regrette également les propos tenus par la Ministre dans une interview du 20 avril à la *Gazette des Communes* qui laisserait à penser que tous les agents territoriaux bénéficient des « 10 jours de congés supplémentaires du Maire » ce qui est loin d'être le cas : ce motif étant invoqué pour justifier une mission sur « le temps de travail dans la Fonction Publique ».

SOLIDAIRES : rappelle ses revendications d'une vraie revalorisation et d'une carrière linéaire. Le point d'indice doit être dégelé. L'échelle 4 est inacceptable et doit être revue. Le déroulement de carrière est trop faible. Le cadencage pose problème. Lors de la fusion échelles 4 et 5, des agents risquent de perdre de l'ancienneté.

La CFTC partage l'ensemble des remarques déjà faites. Le bas de la catégorie C reste au niveau SMIC et l'on assiste à un allongement de la durée de carrière. Le projet à améliorer.

La CGC : la fusion échelle 4 et E5 est « pas mal ». Mais l'amplitude trop limitée et les gains en points d'indice sont dérisoires en pied de grille de l'échelle 4.

FA-FP : la suppression de l'échelle 3 et l'amorce de transfert primes/indice sont des premiers points positifs. Mais cela reste insuffisant et la valeur du point d'indice doit être au cœur de la négociation.

**La DGAFP conclut** en notant un accord pour la suppression de l'échelle 3 et la nécessité d'expliquer le reclassement. Elle prend acte des remarques concernant le manque d'amplitude. Elle souligne que l'intégration d'une partie des primes en points d'indice est pérenne. Elle convient que la question des taux pro/pro est au cœur des négociations. Elle ajoute que la valeur professionnelle et sa reconnaissance dans la carrière doit être également prise en compte dans les discussions. Concernant l'équité entre versants, il faudra trouver un équilibre global : c'est un sujet pour la séquence 5. Une réunion technique pour la catégorie C (reclassement) est à prévoir.

La discussion se poursuivra le 5 mai. Il y a un accord global pour une réunion technique sur le reclassement en catégorie C. A programmer dans la semaine du 5 mai.