



PPCR
Contribution de la FSU
Séquence 1

4 février 15

Des mesures immédiates qui concernent l'ensemble des agents.

Le refus systématiquement opposé à la demande syndicale de négociations salariales, la programmation budgétaire conjuguant gel du point d'indice et augmentation de la retenue pour pension pour plusieurs années encore, font peser sur la négociation une interrogation forte sur la possibilité de déboucher. La réponse apportée d'une programmation des mesures sur plusieurs années (5 ou 10) ne peut esquiver la nécessité de mesures générales immédiates. La FSU revendique la revalorisation du point d'indice, son indexation à minima sur les prix et l'attribution uniforme à tous de 50 points d'indice.

Affirmer une rupture avec la dérive managériale

Les logiques du management public se sont faites de plus en plus prégnantes dans la Fonction publique : profilage des postes et mutations en dehors des mouvements vus en CAP, évaluation au regard des objectifs fixés à chaque agent, multiplication des lettres de mission, individualisation des rémunérations en lien avec la part croissante prise par les rémunérations indemnitaires. La FSU s'est opposée avec la quasi-totalité des autres organisations syndicales au RIFSEEP, qui est cependant en cours d'application.

La FSU attire l'attention sur la proposition de construction de cadres statutaires communs à plusieurs versants de la Fonction publique sans que l'existence des cadres d'emplois introduite par la loi Galland ne soit mise en débat. Or les garanties apportées aux personnels sont moindres dans cette construction. Si on ne traite pas cet aspect des choses, on ne répondra pas aux inquiétudes soulevées par un tel projet, renforcée par la réforme territoriale et la revue des missions de l'Etat, appréhendées comme des sources d'économies. L'approche d'épreuves communes aux concours, de formations communes permettant le respect des spécificités convient ; toutefois, cette approche ne peut pas être systématique, certaines professions connaissant des spécificités fortes selon les versants. La deuxième hypothèse, d'une formalisation des règles communes laisse penser que ces règles laisseraient des marges de manœuvre très importantes au niveau local, renforçant le poids des décisions locales dans les carrières et rémunérations.

Pour les mêmes raisons, les fusions de corps ne peuvent être envisagées qu'au cas par cas. Les missions des personnels, celles du service au sein duquel elles sont exercées donnent son sens au travail et à ce titre doivent être respectées, ne serait-ce que comme source de motivation des personnels.

Sur les carrières.

Les déroulements de carrières doivent être affranchis des dérives managériales et d'individualisation des agents auxquelles ils ont trop souvent été soumis ces dernières années. En ce sens, le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat et le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux doivent être remis à plat pour les débarrasser de tout ce qui a des conséquences

directes sur le déroulement de carrière (appréciation subjective du « mérite », accélération ou ralentissement des carrières, effet sur les procédures de promotions...).

- La durée des carrières ne peut pas être abordée sans que soient traités différents aspects de ce dossier : la révision des règles de classement au recrutement dans le corps ou cadre, la fluidité des promotions de grade, une lutte rigoureuse contre les stéréotypes qui pénalisent les carrières des femmes. Alors seulement, une durée maximum de 30 ans pourrait faire référence.

La révision des règles de classement lors du recrutement est d'autant plus nécessaire que les personnes recrutées dans la fonction publique ont souvent une expérience professionnelle dans le secteur privé ou dans la fonction publique en tant que contractuel ; l'interruption de la carrière demeure encore très majoritairement le cas de femmes qui doivent être en situation de parvenir au dernier échelon de leurs corps ou cadres d'emplois.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique retient l'orientation de faire de l'égalité une question qui irrigue tous les dossiers. Le lien réaffirmé par le gouvernement entre les résultats de l'évaluation et la rémunération, entre ces résultats et la carrière laisse perdurer le risque d'inégalité, tant il est avéré que les procédures d'évaluation ne sont pas à l'abri des stéréotypes présents dans les représentations sociales.

- Pour des carrières linéaires.

Le grade permet d'identifier les emplois que le fonctionnaire est susceptible d'occuper. Le choix de corps ou de cadres d'emplois construits selon plusieurs grades devrait renvoyer uniquement à l'organisation du service. Dans tous les autres cas, la FSU défend des corps ou cadres d'emplois en un grade.

Tel n'est pas le choix opéré jusqu'à maintenant, les dernières années marquées par l'introduction du « management » ont même vu un modèle de corps à trois grades s'imposer et des corps à 4 grades demeurer.

Pour la FSU, la négociation en cours ne saurait en aucun cas déboucher sur une augmentation du nombre de grades. Au contraire, la FSU a défendu pour la grille de catégorie C une reconstruction sur la base de deux grades maximum ; le sujet a été renvoyé à la présente négociation.

Dès lors qu'il existe plusieurs grades, le rôle du grade doit être identifié.

- Les promotions de grade débouchant sur une mobilité professionnelle liée à l'occupation d'un emploi de qualification supérieure doivent être prononcées dans des volumes adaptés aux besoins et selon des critères adaptés, objectifs et connus de tous. Tableau d'avancement et examen professionnel doivent pouvoir co-exister.

Il convient ainsi d'engager un travail ambitieux de requalification des emplois tant il est avéré que l'on exige de nombre de personnels des qualifications qui ne leur sont pas reconnues. Ce repyramidage des emplois doit intégrer les besoins de promotions des personnels, débouchant éventuellement sur une autre organisation du travail, plus collaborative et moins hiérarchique. Il doit s'accompagner de la promotion des personnels concernés. Le GRAF est de fait un contournement de la nécessité de requalifier les emplois puisqu'il conditionne la promotion à l'occupation en amont d'emplois mobilisant expertise ou responsabilité particulière, et parfois même d'emplois ne correspondant pas directement aux missions des corps concernés. La FSU est opposée aux principes du GRAF.

- Il existe cependant des situations très fréquentes dans lesquelles les promotions de grade n'entraînent pas de changement d'emploi. Elles répondent à la volonté de discriminer les carrières des personnels.

La FSU ne peut accepter que des fonctionnaires soient ainsi écartés de la promotion. Dès lors que tous ont vocation à atteindre les indices terminaux de leurs corps ou cadres d'emplois, les volumes de promotion comme les critères d'établissement des tableaux d'avancement doivent être adaptés à cet objectif. Dans ce cas, l'assiette statutaire de promouvabilité pourrait être réduite avec une élévation du rapport promu / promouvables permettant de conserver au minimum le nombre de promotions possibles.

La FSU est favorable à l'inscription du rapport promu / promouvables dans les statuts particuliers. Les représentants des personnels en CAP doivent tout particulièrement être en situation de vérifier que les projets de l'administration respectent l'égalité professionnelle.

- En catégorie C, recruter sans concours en pied de grille, par concours dans un échelon plus élevé.

La FSU n'est pas favorable au recrutement sans concours ; il lui faut cependant reconnaître que cette disposition est installée, et qu'elle permet parfois de répondre à des besoins sociaux. Afin de réduire significativement le nombre de grades en catégories C, la FSU propose que les recrutements opérés par concours, avec exigence d'une qualification professionnelle entraînent le classement des lauréats dans un échelon supérieur, correspondant à quatre années d'exercice à partir du pied de grade. Cette disposition s'entend avec une revalorisation des gains indiciaires liée à la promotion d'échelon.

- Quel gain indiciaire en cas de changement de grade ?

Pour une promotion de grade intervenant avant le dernier échelon du grade détenu, le gain indiciaire doit être inférieur à celui que procure le changement d'échelon, étant entendu que l'ancienneté dans l'échelon doit être conservée.

Lorsque le changement de grade implique une mobilité géographique, l'outil indemnitaire peut être mobilisé pour compenser les frais induits.

L'avancement d'échelon

La FSU défend l'avancement d'échelon à un rythme unique. La durée de séjour dans l'échelon souhaitable va de un an en début de carrière à trois ans maximum en fin de carrière.

Si la modulation de la durée de séjour dans un échelon devait subsister la différenciation des durées pourrait d'une part ne pas s'appliquer aux premiers échelons des grades de recrutement et d'autre part, la différenciation ne devrait pas excéder 2 mois pour une année.

A cet égard, la grille des corps enseignants avec des durées exorbitantes pour les échelons neuf et dix de la classe normale et avec des différences considérables entre le rythme le plus rapide et le plus lent doit impérativement être corrigée.

Principes pour reconstruire la grille

Des corps et cadres d'emplois de même niveau de qualification doivent relever de grilles similaires. Il convient de reconnaître cinq niveaux de qualification, à partir du niveau de diplôme requis pour le recrutement externe : le premier sans diplôme ou niveau V de qualification, le second au niveau IV avec une échelle additionnelle correspondant au recrutement à bac +2, le troisième au niveau licence et bac +3, le quatrième au niveau master et le cinquième au niveau du doctorat. Les formations dispensées à l'issue du recrutement, l'expérience professionnelle peuvent aussi fonder le classement de certains corps ou cadres d'emplois.

Le chantier de reclassification des corps et cadres d'emplois en lien avec l'allongement de la formation initiale n'est pas abouti. La FSU considère en particulier que les corps et cadres d'emplois de la filière sociale formés à bac +3 doivent être classés en catégorie A.

La FSU acte positivement l'orientation affirmée par le relevé de conclusion du 7 avril 2014 d'un « *rééquilibrage des rémunérations indemnitaires au bénéfice des rémunérations indiciaires* ». De son point de vue, la reconstruction de la grille doit opérer une réduction importante de la part des indemnités par l'intégration de l'essentiel des indemnités dans le traitement, le rôle des indemnités restantes étant limité à la prise en compte des sujétions spéciales et à la rémunération des travaux supplémentaires. Les indemnités liées à l'exercice de certaines fonctions doivent être égalisées vers le haut. Les montants traduits en points d'indice permettraient une prise en compte pour la retraite, par analogie avec la NBI.

Par rapport aux indemnités existantes, et dans ce processus d'intégration dans le traitement, la FSU rappelle son opposition à la modulation d'une partie des indemnités par le supérieur hiérarchique. Ces dispositions peuvent rendre opaques les rémunérations effectivement versées et sont source de division des personnels.

Le besoin de revaloriser les débuts de carrière doit impérativement être travaillé.

Particulièrement en catégorie C, il faut corriger le tassement de la carrière par des gains indiciaires significatifs en cas de changement d'échelon.

La carrière doit déboucher sur une augmentation du traitement de 50 à 100% entre le début et la fin de la carrière.

La différence entre les indices terminaux des différents grades d'un même corps ou cadre d'emplois doit rester dans une limite raisonnable. Il faut en effet garder à l'esprit que la différence de rémunération en fin de carrière se traduira par une différence sur la pension liquidée. Les écarts intervenant en fin de carrière doivent donc être appréhendés pour l'ensemble des conséquences qu'ils emportent.

Il convient de souligner le rôle de la valeur du point d'indice pour assurer que la cohérence redonnée à la grille soit durable. Les règles d'évolution du SMIC (inflation augmentée de la moitié de l'évolution du SMB) obligent pour maintenir la cohérence de la grille reconstruite à assurer au minimum l'indexation du point d'indice sur les prix et à compléter cette disposition de l'ajout de points sur l'ensemble de la grille.

Il y a là aussi un enjeu de solidarité intergénérationnelle.