



Analyse de l'UIAFP-FO

Accord relatif à « l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » dans la fonction publique

Le 17 juillet 2015, la Ministre de la Fonction Publique a adressé à l'ensemble des fédérations syndicales de fonctionnaires, un « *projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* ».

Les organisations syndicales ont jusqu'à la fin du mois de septembre pour faire connaître à la Ministre leur position en faveur ou contre le projet.

Dès réception, nous avons transmis ce document aux membres de nos instances décisionnelles en vue de deux réunions du bureau fédéral de la FGF-FO (le 14 et le 21 septembre 2015) et du comité national de la fédération des SPS-FO (le 15 septembre 2015). A l'issue de ces réunions, l'Union Interfédérale des agents de la fonction publique FO communiquera la position de notre organisation à la Ministre.

« De PPCR à Avenir de la Fonction Publique »

Après 2 années (2013-2015) de discussions puis de négociations, un projet de protocole nous est soumis visant à une refonte des grilles indiciaires et à définir des règles en matière de gestion des ressources humaines et de carrières des fonctionnaires.

La Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique, Marylise Lebranchu a présidé la réunion conclusive concernant cet accord le 9 juillet 2015.

Les premières discussions se sont basées sur les conclusions du rapport Pêcheur. Elles ont été rejetées tant elles constituaient un recul inacceptable.

Le Ministère a choisi de mêler deux sujets : la gestion des ressources humaines (en lien avec les restructurations en cours et à venir) et le renouvellement des grilles indiciaires et des carrières.

Cependant l'enveloppe financière (dont nous n'avons pas connaissance précisément, la Ministre ne souhaitant pas nous la communiquer) n'a été arbitrée que fin 2014. De l'aveu même de la Ministre, les marges de manœuvres sont très étroites et les crédits très faibles, moins de 1 milliard d'euros, soit l'équivalent de 0,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice !

Au final la Ministre a souhaité requalifier l'appellation de l'accord. PPCR devant être considéré comme trop « austère », elle l'a rebaptisé « Avenir de la Fonction Publique » titre plus ronflant...

Le contexte de l'austérité

Ce projet de protocole s'inscrit dans un contexte, qui tout au long de la négociation, a pesé :

- Une réduction des dépenses publiques : baisse de 50 milliards d'euros des budgets publics entre 2015 et 2017 (dont 18 milliards pour l'État, une réduction de 11 milliards des dotations aux collectivités, un plan d'économie de 3 milliards pour les hôpitaux - l'équivalent de 22 000 postes supprimés-). Cette réduction sert à financer le pacte de responsabilité et à la réduction des déficits publics.
- Des réformes telles que la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, la réforme territoriale, le projet de loi de modernisation de la santé qui ont pour effet d'affaiblir le service public, la République.
- Enfin, un gel de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires et agents publics depuis 2010, plusieurs déclarations de la Ministre de la Fonction publique et du Premier ministre laisse entendre que ce gel pourrait se prolonger en 2016 et même 2017. La baisse du pouvoir d'achat s'élève depuis le gel du point à près de 8 % et depuis 2000 à presque 20% (ne pas oublier par exemple l'impact de la hausse des cotisations retraites) !

Il convient donc d'appréhender le contenu de ce protocole en prenant en compte ces éléments (et la liste n'est pas exhaustive) auxquels il convient d'ajouter la situation au quotidien des personnels de la fonction publique (fonctionnaires et agents publics) en terme de condition de travail, d'exercice et de reconnaissance professionnel, de respect des statuts, de droit à retraite.

Sur le préambule :

L'UIAFP-FO tient à préciser qu'il n'y a pas eu de véritables négociations telles que Force Ouvrière les entend, à savoir projet de l'administration face aux revendications syndicales. Nous n'avons pu que nous exprimer et amender le projet présenté par le gouvernement.

De plus, la DGAFP a également refusé de livrer des données essentielles comme la pyramide des âges permettant d'évaluer le nombre de bénéficiaires de telle ou telle mesure, ou les moyens alloués au financement des mesures. Cependant, la délégation UIAFP-FO est restée à la table des discussions tout au long de ce processus, portant et défendant systématiquement le statut et le pouvoir d'achat des agents sur la base de nos revendications.

L'UIAFP-FO a maintes fois revendiqué qu'une distinction soit faite entre la revalorisation de la grille indiciaire et les mesures RH contenues dans l'accord qui n'ont aucun lien. Malheureusement le gouvernement n'a jamais voulu scinder l'accord en deux parties indiquant que la revalorisation de la grille était une contrepartie aux mesures RH.

Pour l'UIAFP-FO, cet accord n'est pas à la hauteur des objectifs affichés par le gouvernement, ni de nos revendications, ni des attentes des personnels.

Tant dans sa partie RH que dans l'harmonisation des grilles indiciaires, l'UIAFP-FO affirme que cet accord a principalement pour objectif d'accompagner les restructurations et les mobilités forcées imposées par la Réforme de l'Etat, la Réforme territoriale et le projet de Loi Santé, ainsi que d'encadrer la maîtrise budgétaire de la Fonction publique territoriale.

Les accords n'ont aucune portée juridique contraignante dans la Fonction publique comme l'a récemment rappelé le conseil d'Etat dans sa décision du 22 mai 2013. L'Etat employeur reste donc souverain sur les décisions à prendre, lui seul porte la responsabilité de faire évoluer la situation des agents publics.

Dans ce cadre, l'UIAFP-FO ne peut accepter la pression faite par le gouvernement qui indique ne pas vouloir mettre en œuvre les grilles indiciaires proposées si l'accord n'est pas signé majoritairement par les organisations syndicales. Si cela était le cas, le gouvernement portera seul son choix de ne pas revaloriser les carrières des agents.

Axe 1 point 1.1 « Adapter le statut »

L'UIAFP-FO a systématiquement réaffirmé son attachement au statut général des fonctionnaires, aux statuts particuliers de corps et cadres d'emplois et ainsi qu'à l'indépendance des 3 versants (Etat, Territorial et Hospitalier).

Nous avons défendu sans réserve la Fonction publique de carrière, en particulier la séparation du grade et de l'emploi. De même, nous affirmons que l'emploi afférent aux grades doit rester défini par les statuts particuliers.

Nous avons ainsi pu faire retirer de l'accord toutes les mises en place de filières métiers ou autres systèmes remettant en cause les statuts ou le concours comme mode principal de recrutement.

Concernant plus précisément le point lié à la liste d'aptitude des concours de la Fonction publique territoriale renvoyé à un groupe de travail ultérieur, l'UIAFP-FO maintient qu'aucune garantie n'est apportée aux agents qui auraient bénéficié d'une promotion et qui risquent de continuer à ne pas trouver le poste correspondant.

Axe 1 point 1.2 « Renforcer l'unité de la fonction publique »

L'UIAFP-FO confirme sa totale opposition à l'instauration de statuts communs à plusieurs corps et cadres d'emploi. De plus, ce qui prévaut aux dispositions proposées, c'est la facilitation des mobilités imposées aux agents dans le cadre des restructurations en cours et à venir. Depuis le début des négociations, l'UIAFP-FO a indiqué que ce point était un obstacle majeur à tout accord et en a demandé le retrait.

Même si le terme de cadres professionnels communs aux 3 versants de la fonction publique a été retiré, la volonté reste la même quand le gouvernement indique : « *des dispositions communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront en mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de missions ...* ». Sont ainsi remises en cause les spécificités de chaque corps particulier ou cadres d'emploi pour tendre vers le statut unique pour les 3 versants (Etat, Territorial et Hospitalier).

Axe 1 point 1.3 « Simplifier l'architecture statutaire »

Concernant la Fonction publique de l'Etat, l'UIAFP-FO regrette l'engagement non respecté par la Ministre de revenir sur les fusions de corps incomparables telles celles de corps administratifs et de contrôle. L'UIAFP-FO confirme son opposition à de nouvelles fusions de corps et développement de CIGeM dont le seul objet est la maîtrise de l'avancement dont les ratios promus/promouvables et en aucun cas l'amélioration des mobilités ou la diversification des carrières comme cela est affirmé par le Ministère.

Axe 1 point 2 « Mieux répondre aux besoins du service public »

Il est louable de vouloir garantir la présence de services publics sur tout le territoire et d'assurer une égalité des usagers devant le service public. Pour l'UIAFP-FO, cela suppose qu'un terme soit mis à la suppression des services publics tant en zone rurale qu'en zones urbaine et péri-urbaine. Le gouvernement fait malheureusement exactement l'inverse avec la réforme territoriale et notamment la fusion des régions mais aussi les métropoles et les futurs groupements territoriaux hospitaliers qui réduisent la présence du service public et entraînent des mobilités forcées pour les personnels.

Axe 1 point 2.1 « *Mieux répondre aux besoins du service public* »

L'UIAFP-FO se félicite d'avoir fait échouer l'introduction d'un « *droit souple* » qui se serait traduit par des instructions de gestion locales au détriment des règles nationales.

L'UIAFP-FO rappelle son attachement fort aux CAP et CCP, garantes de l'égalité de traitement qui doivent conserver leurs compétences et prérogatives sur tous les actes majeurs de gestion dans la carrière des agents.

C'est pourquoi, nous resterons extrêmement vigilants sur les axes de modernisation et de simplification que le gouvernement mettra au débat au CCFP concernant la consultation des CAP, comme indiqué en dernier point de cet axe 2.1.

Axe 1 point 2.2 « *Assurer un service public de qualité* »

L'UIAFP-FO est particulièrement soucieuse de l'attractivité de l'emploi public. C'est dans cette optique que nous avons préparé un projet ambitieux de refonte et revalorisation de la grille indiciaire sur lequel malheureusement ni le cabinet de la Ministre ni la DGAFP n'a souhaité débattre.

Une rémunération adaptée, des carrières attractives, de la mobilité choisie, le tout accompagné de mesures sociales notamment en termes de logement, crèches et restauration administrative doivent être les éléments incontournables pour donner de l'attractivité à la Fonction publique. Ce paragraphe est donc très loin de porter ses enjeux.

Concernant plus particulièrement l'indemnité de résidence, L'UIAFP-FO en demande depuis des mois sa revalorisation pour tenir compte du coût de la vie, et notamment du logement.

Axe 1 point 2.3 « *Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences* »

Sur les 2 points évoqués, l'UIAFP-FO rappelle que :

- Seul le diplôme doit permettre la classification dans une catégorie (C, B et A) et en aucun la mission ou les responsabilités. Dans le cas contraire, s'engagerait une fonction publique de métiers que nous rejetons.
- Les organisations syndicales n'ont pas vocation à faire de la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences).

Enfin, un des facteurs d'attractivité est la garantie qui devrait être accordée aux agents d'une évolution de leur pouvoir d'achat par une revalorisation annuelle de la valeur du point d'indice correspondant au minimum à l'évolution du coût de la vie.

Axe 2 point 1.1 « *Harmoniser les carrières et les rémunérations* »

L'UIAFP-FO rappelle son attachement indéfectible à la grille unique ainsi qu'au principe suivant : à diplôme égal, grille équivalente.

Comme nous le revendiquons, l'UIAFP-FO est favorable à l'intégration des primes statutaires dans le traitement. De même, nous rappelons l'impérieuse nécessité de revaloriser au minimum la valeur du point d'indice par une indexation annuelle sur l'inflation. Cela permet à la fois le maintien du pouvoir d'achat des grilles indiciaires mais aussi garantit le niveau des pensions. Les propositions ponctuelles d'intégration de primes du gouvernement sur ce point sont ridicules (3 points pour la catégorie C, 4 points pour le B, et 6 points pour le A)

Concernant l'égalité salariale Femme/Homme, et dans la continuité de l'accord que nous avons signé, l'UIAFP-FO exige que les filières majoritairement féminines soient à parité salariale avec celles majoritairement masculines.

L'allongement de la durée des carrières soi-disant proposé pour être en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle est en fait la conséquence de l'allongement de la durée de cotisations pour percevoir une retraite à taux plein. Conséquences des contre réformes successives de tous les derniers gouvernements que l'UIAFP-FO a combattues. C'est pourquoi l'UIAFP-FO ne peut pas être favorable à un quelconque allongement des carrières.

Le dernier point de cet axe sur le paysage indemnitaire ne peut s'entendre sans évoquer le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). L'UIAFP-FO qui a voté contre ce texte en demande l'abrogation et revendique l'instauration d'un nouveau système qui maintient le lien entre l'indemnitaire et les grades.

Axe 2 point 1.2 « *Harmoniser les déroulements de carrières* »

La construction d'une Fonction publique plus unifiée peut être entendue par Force ouvrière dans la mesure où elle s'inscrit dans une notion de parité entre les grilles indiciaires des mêmes catégories et cadres d'emploi comparables. Mais en aucun cas, l'UIAFP-FO ne partage la notion de filière telle que portée par le rapport de Bernard Pécheur.

L'UIAFP-FO est évidemment favorable à ce qu'un agent construise sa carrière sur plusieurs grades mais pour cela il faut prioritairement lever les freins à l'avancement. La mise en œuvre d'un principe de carrière doit être un droit réel et non un droit formel. Enfin, garantir simplement un déroulement de carrière sur 2 grades alors même que la grille indiciaire de chaque catégorie (C, B et A) est construite sur 3 grades risque de réduire davantage encore les possibilités de promotion. Un vrai paradoxe quand ce gouvernement allonge les durées de carrière. Il faut remarquer que rien n'est dit sur la promotion entraînant changement de corps, ou cadres d'emplois...

L'UIAFP-FO se félicite d'avoir fait retirer l'inscription des ratios pro/pro dans les décrets statutaires. Par ailleurs l'UIAFP-FO souligne que les ratios existants sont notoirement insuffisants pour permettre des promotions à la hauteur du nombre de promouvables.

L'UIAFP-FO est également opposée à la suppression des réductions d'ancienneté donc de la durée minimale d'avancement d'échelon et des durées intermédiaires. Dans la fonction publique territoriale comme dans la fonction publique hospitalière, cela aura pour conséquence d'allonger la durée entre deux échelons.

Enfin l'éventuel système proposé est totalement inconnu, s'engager à supprimer les réductions d'ancienneté sans le connaître serait donner un blanc-seing au Gouvernement

Axe 2 point 2 « *Améliorer la rémunération des fonctionnaires* »

L'UIAFP-FO considère la proposition du gouvernement sur la revalorisation des grilles comme insuffisantes. L'amplitude et la masse indiciaires de chaque catégorie doivent être considérablement augmentées notamment par une plus grande intégration des primes. Le calendrier de mise en œuvre s'avère trop étendu dans le temps. De plus, l'UIAFP-FO constate que les propositions de revalorisation des grilles sont autofinancées par l'allongement des durées de carrière, la manière de distribuer les points et le transfert de primes en points. L'effort est du côté des agents, pas du gouvernement.

Le tassement de la grille sera de fait toujours présent, la paupérisation des agents de catégorie C aussi, et l'attractivité de la fonction publique ne fait pas encore rêver....

Les revendications de l'UIAFP-FO sont connues sur ce point notamment par :

- Démarrage de la grille indiciaire à 120 % du SMIC
- Coefficient multiplicateur égal à 6 entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé.
- Intégration d'une part plus importante des primes dans le traitement

Concernant l'encadrement, l'UIAFP-FO regrette la non-prise en compte de sa revendication de la création d'une 4^{ème} catégorie A+ qui aurait consolidé l'encadrement supérieur et ouvert des perspectives aux corps de A type.

L'UIAFP-FO regrette que les modalités de revalorisation de la grille de catégorie A ne s'applique qu'aux corps types. Même si le gouvernement semble s'engager à attribuer les mêmes bornages aux corps atypiques (par exemple les enseignants), il n'apporte aucune indication sur le nombre de grades, la cadence des échelons, etc.

Axe 2 point 3 « *La négociation salariale* »

En voulant rendre pérenne des négociations salariales, cet accord met encore plus en avant l'inanité des engagements pris depuis des années après les accords de Bercy et la Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. L'article 8 bis du statut donne déjà compétence aux organisations syndicales pour participer aux discussions salariales. Le comble, c'est que depuis 2010, date de cette modification de la loi, le gel de la valeur du point d'indice a été maintenu par tous les gouvernements. Nous proposer cela dans une période confirmée de gel de la valeur du point d'indice pourrait porter à sourire si la situation des agents n'était pas aussi difficile !

L'UIAFP-FO se félicite pour autant de la « terminologie employée » car l'accord parle dorénavant de négociations salariales annuelles et non d'un rendez-vous salarial.

Néanmoins, nous refusons de lier l'exercice budgétaire triennal aux négociations salariales qui doivent avoir un lien annuel au regard de l'inflation.

C'est pourquoi, nous ne partageons pas la volonté affichée de s'appuyer sur des indicateurs multiples mélangeant des éléments de rémunération et de carrière, nous revendiquons a minima l'indexation du point d'indice sur l'évolution des prix.

CONCLUSION

Même si l'UIAFP-FO a réussi sur de nombreux points à faire reculer le gouvernement par rapport au projet initial, cet accord contient toujours des reculs importants pour les fonctionnaires tant en terme de durée de carrière que de changements d'échelons mais aussi il est loin de répondre aux attentes en terme de revalorisation de la valeur du point d'indice et de la grille indiciaire telles que FORCE OUVRIERE les portent. Enfin, demeure aussi l'inconnue de la validité et de la crédibilité du calendrier des mesures à mettre en œuvre qui s'étale jusqu'en 2020 alors que des élections présidentielles et législatives interviendront en 2017...

