

« Modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » : l'accord que signera la CFDT

Après une phase de bilan, puis de concertation autour des mesures d'urgence pour la catégorie C (mesures mises en œuvre en 2014 et 2015), puis une grève et manifestations le 15 mai 2014, la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) s'est ouverte à l'automne 2014. La méthode et le calendrier en avaient été arrêtés au cours du printemps entre le Gouvernement et les organisations syndicales représentatives à la Fonction publique.

C'est le 17 juillet 2015 que la ministre en charge de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a soumis la version définitive du projet d'accord à la signature des organisations syndicales. Notre réponse est attendue avant le 30 septembre. Les mesures contenues dans l'accord ne seront appliquées qu'en cas d'accord majoritaire, conformément à la clause de validité d'un accord prévue par les accords de Bercy, signés par la CFDT et une majorité d'organisations syndicales, et inscrite dans la [loi du 5 juillet 2010 relative au dialogue social](#). Personne ne devrait craindre cette condition : soit l'accord est bon pour les agents et alors pourquoi ne pas l'approuver ; soit il est mauvais et alors il ne faut pas l'appliquer.

Ce projet d'accord est le fruit d'une négociation longue, parfois difficile. L'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique ont d'ailleurs été amenées à signer un courrier commun demandant au Premier ministre d'améliorer les propositions du Gouvernement. En effet, les propositions auxquelles on avait abouti dans un premier temps n'étaient pas acceptables. C'est donc bien la participation active des organisations syndicales jusqu'au terme de la négociation qui a permis d'arriver à des propositions qui, certes, ne répondent pas à l'ensemble de nos revendications mais qui sont le fruit d'exigences portées sans concessions dans un contexte économique et budgétaire tendu.

Comme elle l'a fait lors des précédents protocoles d'accord soumis à sa signature, **c'est la commission exécutive de l'Uffa-CFDT (Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés de la CFDT) qui a arrêté la position de la CFDT sur ce projet d'accord.**

Le jeudi 24 septembre, les dix fédérations qui constituent l'Uffa-CFDT (F3C, FEAE, Fep, FGA, FGTE, Finances, Interco, PSTE, Santé-Sociaux, Sgen) se sont réunies en Commission exécutive extraordinaire pour procéder à un vote par mandats. A l'issue de cette procédure, la CFDT Fonctions publiques a fait connaître sa décision à la Ministre en charge de la Fonction publique.

En préalable, chaque fédération avait arrêté le vote qu'elle émettrait lors de cette CE extraordinaire.

Les mandats détenus par les fédérations sont fonction du nombre de leurs adhérents relevant de la Fonction publique, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

[L'ensemble des documents](#) a été mis en ligne sur le site de la CFDT Fonctions publiques : le projet d'accord et ses annexes, le calendrier des mesures, les grilles des catégories A, B et C.

Axe 1 du projet d'accord « renforcer l'unité de la Fonction publique » : les principales mesures

Recrutement

Les procédures de recrutement seront évaluées et évolueront si nécessaire afin de lutter contre les principales formes de discrimination. De même, les épreuves des concours devront tenir compte des compétences et connaissances attestées par la détention du diplôme requis pour le recrutement. **Ces objectifs et la méthode ont été portés par la CFDT.**

Des travaux seront menés afin de mieux assurer le recrutement effectif des lauréats des concours dans la FPT. Le recours au concours sur titre sera développé pour les professions réglementées. Enfin, les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées en vue d'assurer davantage de transparence et de respect du fondement de ces recrutements qui est de favoriser l'insertion sociale des personnes à faible niveau de qualification ou éloignées de l'emploi. **Il s'agit là d'une revendication ancienne de la CFDT.**

Mobilité

Afin de permettre des parcours plus diversifiés répondant aux attentes des agents, des règles statutaires communes (grilles et carrière) seront élaborées pour des filières professionnelles identiques, des démarches de mutualisation (recrutement, formation) seront développées.

Parmi les mesures proposées, les règles ministérielles organisant les mobilités, concertées avec les partenaires sociaux, pourront être adoptées ce qui sécurisera les orientations de gestion et permettra de les rendre transparentes à l'intention des agents. Cette mesure est particulièrement importante pour les corps à fort effectifs. Pour les agents de la FPH, un droit de mutation (inexistant à ce jour) devra être mis en place. **La CFDT a particulièrement insisté sur cette mesure.**

Attractivité

Concernant l'attractivité des territoires, les dispositifs statutaires et indemnitaires sont anciens. Ils seront soit réexaminés (indemnité de résidence), soit complétés (par des mesures favorisant le déroulement de carrière), soit développés (accès au logement). La CFDT aurait souhaité encore davantage de volontarisme afin que l'ensemble des dispositifs existants soient réinterrogés.

Plus généralement, sur l'attractivité de la Fonction publique, la CFDT estime que cet accord ne fait qu'effleurer le sujet.

Axe 2 du projet d'accord « améliorer la politique de rémunération » : les principales mesures

Politique de rémunération

Le projet d'accord fixe les priorités de la politique de rémunération :

- rééquilibrage progressif au profit de l'indiciaire par la transformation de montant de primes en points d'indice avec compensation des écarts de cotisations sociales entre indiciaire et indemnitaire. Tous les agents bénéficieront des points d'indice supplémentaires, même s'ils ne touchent que peu ou pas de primes. **L'intégration des primes dans le traitement est une revendication ancienne de la CFDT** (partagée par d'autres organisations syndicales) qui permet leur prise en compte dans le calcul des pensions. Il s'agit d'une première étape qui devra en comporter d'autres.
- Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Restauration des écarts entre catégories, début et fin de carrière améliorés, durée de carrière pour des parcours en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.
- Simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents versants notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CFDT partage ces priorités correspondant à ses axes revendicatifs forts.

Déroulement de carrière

Les déroulements de carrière seront harmonisés par :

- La mise en œuvre du principe selon lequel chaque agent devra pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades. Les taux d'avancement seront fixés en conséquence. **C'est un progrès pour des agents qui aujourd'hui ne bénéficient d'aucune promotion de grade.**
- L'harmonisation des durées de carrière implique la mise en œuvre de l'avancement d'échelon au même rythme pour tous les agents d'un même corps ou cadre d'emplois soumis aux règles de droit commun du statut général. **C'est une revendication historique de la CFDT qui ne pourra se mettre en œuvre que concomitamment aux nouvelles grilles et à la mesure précédente.**
- Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle seront réformées pour être simplifiées et harmonisées.

Grilles indiciaires

Les modalités de transposition des mesures de revalorisation à l'ensemble des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C relèveront du comité de suivi de l'accord, qui sera composé des seules organisations signataires.

Les négociations salariales

Le projet d'accord reprend le principe de la négociation triennale avec une clause de revoyure annuelle. Cette méthode est identique à celle qui figurait dans le volet « méthode » des accords de février 2008 sur le pouvoir d'achat, signé à l'époque par la CFDT.

Mise en œuvre de l'accord : les principales dispositions

L'ensemble du processus de mise en œuvre est tout d'abord lié à la validité ou non de l'accord. S'il n'est pas majoritaire, l'ensemble des dispositions décrites est caduc. Mais si l'accord est valide, il est nécessaire de détailler les éléments de mise en œuvre.

Les mesures de revalorisation des grilles entreront en vigueur progressivement entre 2016 et 2020. **La Cfdt a demandé et obtenu que le dispositif réglementaire couvre d'emblée toute la période**, comme cela s'est fait pour les « mesures d'urgence » concernant la catégorie C : un seul texte couvrant 2014 et 2015.

Cet engagement figure en toute lettre dans le projet d'accord. Autrement dit, les revalorisations seront publiées dans des décrets avant l'échéance électorale de 2017. Une remise en cause par un nouveau gouvernement devrait donc passer par l'abrogation des décrets en cause. Mais pour tous les agents, le reclassement aura été entériné au 1^{er} janvier 2017.

Le projet d'accord étant très large, il était important de préciser la méthode retenue pour l'ensemble de sa mise en œuvre :

Tous les textes, notamment statutaires et indiciers, qui résulteront de l'accord seront soumis aux instances consultatives compétentes, Conseils supérieurs et/ou Comités techniques ministériels (la Cfdt est présente dans toutes ces instances).

Comité de suivi réservé aux seuls signataires	Conseil commun de la FP	Conseils supérieurs
<p>Garant de la bonne exécution de l'accord.</p> <p>Transposition des grilles aux corps et cadres d'emploi dont la structure de carrière est différente des « corps-types ».</p> <p>Présentation du bilan sur les recrutements FPT sur listes d'aptitudes.</p> <p>Présentation du bilan des fusions de corps et projet de simplification statutaire.</p> <p>Suppression des indices bruts (mesure de simplification).</p> <p>Critères utilisés pour la fixation des taux d'avancement.</p> <p>Bilan de l'entretien professionnel et travail sur nouveau dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle.</p>	<p>Évaluation des procédures de recrutement.</p> <p>Organisation et consultation des CAP : concertation sur la qualité du dialogue social avec les organisations syndicales membres du Conseil commun de la Fonction publique.</p> <p>Mesures concourant à l'attractivité des territoires.</p> <p>Inciter les employeurs publics à engager le dialogue sur la GPEEC.</p> <p>Examen de l'analyse des causes structurelles des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</p>	<p>CSFPT (Territoriale)</p> <p>Bilan sur les recrutements FPT sur listes d'aptitudes.</p> <p>Livre blanc : état des lieux et diagnostic de l'ensemble de la FPT, notamment sur les filières professionnelles.</p> <p>CSFPH (Hospitalière)</p> <p>Concertation avec les organisations syndicales membres du CSFPH sur les conditions de mise en place d'un droit de mutation entre établissements.</p>
<p>CCFP : Conseil commun de la Fonction publique pour tous les fonctionnaires et contractuels des Fonctions publiques de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière (FPE, FPT et FPH)</p> <p>CSFPE : Conseil supérieur de l'État pour tous les fonctionnaires et contractuels des ministères et leurs établissements publics</p> <p>CSFPT : Conseil supérieur de l'État pour tous les fonctionnaires et contractuels de la Territoriale</p> <p>CSFPH : Conseil supérieur de l'État pour tous les fonctionnaires et contractuels de l'Hospitalière</p> <p>CTM : Comités techniques ministériels pour tous les fonctionnaires et contractuels du ou des ministères concernés</p>		