



**PPCR : les principales mesures
envisagées dans le projet d'accord**

Un protocole d'accord ? (1/2)



•À l'issue d'une longue négociation, il énonce des mesures que le gouvernement s'engage à transposer dans la loi et les textes réglementaires.

•Il prévoit la réunion d'un certain nombre de groupes de travail en comité de suivi, restreint aux seuls syndicats signataires, en vue d'examiner les projets de texte qui devront être publiés.

La FSU a participé aux négociations et a régulièrement publié sur son site analyses et comptes rendus.

La FSU conteste l'exclusion des organisations non-signataires du comité de suivi. Cette disposition est antidémocratique.

Un protocole d'accord ? (2/2)



- D'autres groupes de travail réuniront les organisations représentatives, sur des questions qui n'ont pas pu être abordées dans la négociation.
- La ministre soumet la mise en œuvre des mesures du protocole à une signature majoritaire.

« Les organisations syndicales ont jusqu'au 30 septembre pour signer ce texte dont les mesures ne seront appliquées qu'en cas d'accord majoritaire. » (communiqué de presse du ministère de la Fonction publique du 9 juillet 2015)

La FSU dénonce cette pression. Chacun devrait pouvoir apprécier les propositions faites sur le fond.

Pour la FSU, la signature d'un protocole comportant des avancées pour les personnels n'est qu'une étape. Son action syndicale s'inscrit dans une orientation de mobilisation et de construction des rapports de force pour défendre et faire aboutir les revendications.

Les attendus du projet d'accord



- Réaffirmation d'une fonction publique de carrière constituée autour du statut général ;
- Réaffirmation des principes (impartialité, neutralité, probité, égalité de traitement et d'accès des usagers...) ;
- Renforcement de l'unité de la fonction publique ;
- Mobilité des agents répondant à leurs aspirations et aux besoins du service public ;
- Gestion statutaire et transparence des régimes indemnitaire ; respect de l'égalité de traitement ;
- Formation initiale et continue des agents adaptée à leurs missions ;
- Rémunérations reconnaissant qualifications et investissements des personnels.

Mais regardons de plus près...

Adapter le statut aux besoins de la société :

Recrutement



L'article 13 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule que *« Les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers. »*

Dans le projet d'accord

- *« le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principaux fondements de la fonction publique de carrière ».*
- *« rénovation des épreuves »* pour mieux tenir compte de ce que *« le diplôme atteste »* et du principe *« de séparation du grade et de l'emploi ».*

Pour la FSU, le fait qu'un fonctionnaire ait vocation à occuper tous les emplois accessibles au corps auquel il appartient est une garantie du droit à la mobilité et à la carrière.

- développer des concours sur titres pour les professions réglementées.
- bilan d'étape en 2016 des mesures discutées au CSFPT devant assurer le *« recrutement effectif des lauréats »* des concours de la FPT.
- encadrer le recrutement dit *« social »* au premier grade de la catégorie C *« pour introduire une plus grande transparence »* et favoriser *« l'insertion sociale des personnes écartées de l'emploi ».*

**Pour la FSU,
le concours est la meilleure garantie de l'égalité d'accès
à la fonction publique.**

Adapter le statut aux besoins de la société « Renforcer l'unité de la fonction publique »



La loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires souligne dans son article 14 : *« L'accès des fonctionnaires de l'État, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière. »*

Un droit à la mobilité jamais réellement mis en œuvre depuis 1983, les inégalités existantes entre ministères, collectivités et l'absence de formation sont des freins réels.

Dans le projet d'accord, des *« règles statutaires communes pour les filières professionnelles identiques, respectant les spécificités de chacun des versants (...) : mêmes grilles indiciaires, mêmes références indemnitaires, date identique de mise en œuvre des réformes ».*

Exit, donc, les « cadres professionnels communs trans-fonctions publiques » proposés par le rapport Pêcheur.

Adapter le statut aux besoins de la société « simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants »



Dans le projet d'accord

FPE : bilan des fusions de corps et concertation en vue « *d'un programme de simplification statutaire respectant les identités professionnelles et les missions exercées.* »

Dans le projet d'accord

FPT : un travail devant aboutir à un état des lieux doit être engagé de l'ensemble la FPT.

La velléité de poursuivre à marche forcée un processus de fusion de corps dans un cadre interministériel est abandonnée.

La FSU s'appuiera sur un constat général : l'identité professionnelle des agents est liée au périmètre ministériel auquel appartient leur corps.

Les situations sont en effet très éclatées.

Mieux répondre aux besoins du service public : « Favoriser les mobilités volontaires »



Article 60 de la loi 84-16 (FPE)
« L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires. (...) Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. »... S'en suit un certain nombre de « priorités légales »...

Dans le projet d'accord « des orientations nationales de gestion » concertées et publiées par le ou la Ministre pour plus de transparence et dans le respect de « l'égalité de traitement ».

La justice administrative, jusqu'au Conseil d'État, annule régulièrement les barèmes de mutation ou des actes administratifs de gestion pris en application de barèmes au motif qu'ils ajoutent des critères aux priorités légales ou qu'ils ne tiennent pas compte de la « valeur professionnelle ».

Mieux répondre aux besoins du service public : « Favoriser les mobilités volontaires »



Dans le projet d'accord

- Des « règles de mobilité simplifiées (...), notamment en matière de détachement » afin de « limiter le recours à la précarité et affecter des fonctionnaires sur les emplois vacants. »
- « Articulation » des bourses d'emploi pour « faciliter les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique ».

La FSU, avec toutes les organisations syndicales, s'est opposée au fait que l'accord puisse prévoir une information *a posteriori* des CAP, ce qui aurait abouti à accepter une gestion des mobilités au fil de l'eau. Le projet d'accord prévoit que les modalités de consultation des CAP seront concertées avec les organisations syndicales.

Mieux répondre aux besoins du service public : « Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire »



L'existant

- des dispositifs indemnitaires en éducation prioritaire.
- NBI (nouvelle bonification indiciaire) et pour les personnels exerçant dans les « quartiers prioritaires » de la politique de la ville.
- ASA (avantage spécifique d'ancienneté) dans les zones violence (Éducation nationale et ministère de l'Intérieur). Ce dispositif contribue à réduire la durée de séjour dans l'échelon sans être pris sur le contingent général.

Dans le projet d'accord

- « Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin (...) les fonctionnaires les plus compétents »
- Groupe de travail en vue de « rénover les outils existants » visant à créer « un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade par redéploiement d'outils existants »

La FSU défend le maintien de l'ASA, le versement des indemnités de sujétion sous forme de points d'indice.

Mieux répondre aux besoins du service public :
« Assurer un service public de qualité sur
l'ensemble du territoire »



L'existant

L'indemnité de résidence est égale à 0%, 1% ou 3% du traitement brut selon la commune d'affectation.

Dans le projet d'accord

- « Réexaminer l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques du coût de la vie »
- « Étudier d'autres actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement ... »

Ce chantier a jusqu'ici échoué du fait d'une absence de financement.

Mieux répondre aux besoins du service public : « Mieux reconnaître les compétences et les qualifications »



Dans la loi en vigueur

« Les fonctionnaires appartiennent à des corps (...) répartis en (...) catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C (...). »
(art 29, loi 84-16)

« Les cadres d'emplois ou corps sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C »
(art 5 loi 84-53)

Dans le projet d'accord

« 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 au niveau des missions à accomplir. »

Pour la FSU, il y a derrière l'appréciation du « niveau des missions » de véritables enjeux, notamment en termes de requalification d'emplois et de reconnaissance des qualifications et des missions.

Améliorer la politique de rémunération : « Réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes »



Dans le projet d'accord

- Recherche sur *les causes des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines.*
- Passage en catégorie A de la filière sociale. La grille de la filière sociale « *revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale* ».

Ce passage en catégorie A, en réponse à la revendication de la FSU se fait, mais *a minima*.

La FSU continuera d'exiger un alignement sur la catégorie A-type.

Améliorer la politique de rémunération : « transfert primes : points »



L'existant

- Les primes prennent une place de plus en plus importante
- Et aggravent les différences de traitement entre femmes et hommes, entre professions, ministères, collectivités...

Salaires nets mensuels dans la fonction publique

(ces différences se retrouvent à tous les niveaux, dans tous les métiers et filières)

	FPE	FPT	FPH
Hommes	2670 €	1944 €	2652 €
Femmes	2270 €	1734 €	2072 €

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Dans le projet d'accord

une « nouvelle politique de rémunération privilégiera la revalorisation de nature indiciaire » par « un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire » par le transfert d'une partie des primes en points d'indice : 4 points en C, 6 en B et 9 en A (p. 8).

Sans effet sur le salaire net, ce transfert est utile pour ceux qui n'ont pas ou peu de primes et pour la retraite. D'ampleur limitée, ce doit être, pour la FSU, une première étape.

Améliorer la politique de rémunération : le déroulement des carrières



L'existant

« Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades ». (loi 84-16, art 29)

Dans le projet d'accord

le « *principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement.* »

Pour la FSU, qui revendique des carrières sans obstacle de grade, cette disposition est importante.

Améliorer la politique de rémunération : l'avancement d'échelon



L'existant

- L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.
- L'avancement d'échelon est « *fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle* » art 57, loi 84-16
- Des réductions d'ancienneté sont souvent accordées à la grande majorité des agents.
- Un système dérogatoire pour les corps enseignants : ancienneté, petit choix et grand choix.

Dans le projet d'accord

- Une « *cadence unique* » ;
- Un groupe de travail sur l'évaluation et l'accélération de la carrière des agents les mieux évalués.

La première mesure met fin aux trois rythmes d'avancement (minimum, intermédiaire et maximum) utilisés au sein de la FPT.

La réunion d'un GT montre la volonté de maintenir un dispositif d'avancement selon la valeur professionnelle. Mais les projets envisagés, aggravant la discrimination actuelle fondée sur l'entretien professionnel, n'ont pas pu être imposés.

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie C



Dans le projet d'accord

- La fusion des échelles 4 et 5 fait passer la catégorie C de 4 à 3 grades.
- Au 1^{er} janvier 2017, transfert de primes (ajout de 4 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 166 euros), classement dans les trois grades C1, C2 et C3.
- De 2018 à 2020, ajout de points sur l'ensemble de la grille.

Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :

+ 4,9% pour un agent au 6^{ième} échelon de l'échelle 3 au 1^{er} janvier 2015 (gain de 101,86€ par mois au lieu de 27,78€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 13,83 €)

+ 7,54% pour un agent au 8^{ième} échelon de E4 (gain mensuel de 162,06€ au lieu de 41,67€)

+ 1,16% pour un agent au 7^{ième} échelon de E5

+ 3,90% pour un agent au 5^{ième} échelon de E6

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie C



En perspective, un agent recruté par concours en 2020 débutera à l'indice 330 (323 actuellement) et parviendra avec un changement de grade à l'indice 473.

Actuellement, il lui faut deux changements de grade pour parvenir à l'indice 462. Dans l'hypothèse d'un seul changement de grade, sa retraite est améliorée de 16,2%.

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie B



Dans le projet d'accord

- Au 1^{er} janvier 2016, transfert de primes (ajout de 6 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 277,80 euros).
- Ajouts de points sur l'ensemble de la grille en 2017 et 2018.

Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :

+ 2,70% pour un agent au 7^{ème} échelon du 1^{er} grade (gain de 180,58€ par mois au lieu de 134,28€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 23,15 €)

+ 1,65% pour un agent au 9^{ème} échelon du deuxième grade

+ 2,97% pour un agent au 7^{ème} échelon du troisième grade

Un agent partant à la retraite au sommet du deuxième grade en 2016 voit sa pension améliorée de 1,2%

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie B



En perspective, un agent recruté en 2018 débutera à l'indice 343 (326 actuellement) ; avec un changement de grade, il parvient en fin de carrière à l'indice 534 (actuellement 515 ; 486 sans changement de grade).

Sa pension de retraite est améliorée de 3,7% ou de 9,9%).

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie A



Dans le projet d'accord

- Au 1^{er} janvier 2017, transfert de primes (transfert de primes : ajout de 4 points d'indice et diminution annuelle des indemnités de 166€) et ajout de points.
- Ajout de 5 points en 2018 (transfert de primes : moins 222,2€ de primes).
- Ajout de points en 2019.
- 2020, l'indice sommital du deuxième grade est relevé à 821.

Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :

+4,23% pour un agent au 7^{ième} échelon du premier grade (gain de 226,88€ par mois au lieu de 126,65€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 32,40 €)

+3,83% pour un agent au 6^{ième} échelon du deuxième grade.

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie A



En perspective, un agent de catégorie A recruté en 2019 le sera à l'indice 390 (actuellement 365 pour un attaché d'administration, 349 pour un enseignant). Le cumul de points sur l'ensemble du 1^{er} grade est amélioré de 4,8%.

À partir de 2020, un agent partant à la retraite au dernier échelon du 2^{ième} grade partira à l'indice 821 (+4,9%).

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie A Transposition 1/2



Dans le projet d'accord

Aux corps enseignants (PE, certifiés, PLP, P-EPS, CPE, COPsy)

Des « *gains indiciaires analogues en fixant pour chaque grade les mêmes indices minimum et sommitaux.* »

La création d'un troisième grade.

L'accès à ce grade serait ouvert aux personnels ayant exercé un certain temps dans des conditions difficiles (Éducation prioritaire par exemple), ou ayant exercé des fonctions particulières ou « *ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle* ».

Pour la FSU, il y a là un enjeu de batailles syndicales... En effet, l'appréciation par la seule hiérarchie de « la valeur professionnelle exceptionnelle » pose le problème de l'objectivité, ou *a contrario* de l'arbitraire. Le nombre de promotions est aussi déterminant.

Améliorer la politique de rémunération : « Rénovation » de la catégorie A Transposition 2/2



Dans le projet d'accord

Des groupes de travail examineront « *les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées* » aux carrières de niveau inférieur comme « *aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur* » au A type respectivement au 1^{er} et 2nd semestre 2016.

Il a fallu l'intervention résolue de la FSU pour que la nécessité de transposer ces mesures aux corps de l'enseignement supérieur et de la Recherche soit admise par le gouvernement.

Améliorer la politique de rémunération : La valeur du point d'indice



Dans le projet d'accord :

un « rendez-vous » en février 2016. Il « sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs macro-économiques »

Pour la FSU, ce rendez aurait pu se tenir dès maintenant. Il est clair que la négociation doit déboucher sur l'augmentation du point. La FSU sera intransigeante sur ce sujet.

Il faudra développer les mobilisations pour obtenir satisfaction.