



COMPTE-RENDU DE LA REUNION PPCR

Avenir de la fonction publique (parcours professionnel, rémunération, carrière)

DU 13 JANVIER 2015

La réunion du 13 janvier est la dernière réunion de la séquence « Rénover et simplifier l'architecture statutaire ».

Pour mémoire les travaux de PPCR sont répartis en 5 séquences :

Séquence 1 – Rénover et simplifier l'architecture statutaire

Séquence 2 – Améliorer la gestion des emplois

Séquence 3 – Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents

Séquence 4 – Rénover les grilles

Séquence 5 – Conclure la négociation et définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.

L'objectif de ces réunions, avant de rentrer dans le « dur » de la réfection de la grille indiciaire, est de faire le tour des points de vue respectifs.

Quatre questions étaient abordées :

- L'avancement d'échelon au sein d'un grade.
- Les critères de constitution d'un corps ou d'un cadre d'emploi.
- La comparaison entre corps et cadres d'emplois.
- Des cadres statutaires communs à plusieurs versants de la fonction publique ?

La directrice adjointe de cabinet a réaffirmé l'engagement du gouvernement à disposer de marges budgétaires pour cette négociation, dans le cadre d'une mise en œuvre sur 5, ou 7 ou 10 ans. Il est inutile de répéter trop longuement dans ce compte-rendu qu'un engagement pour les prochains gouvernements ne nous apparaît pas « coulé dans le béton armé ».

a) Les mécanismes d'avancement au sein d'un grade

Il s'agit, des réductions d'ancienneté d'échelon liées à l'évaluation, et de la répartition du gain indiciaire entre échelons.

Pour les réductions d'ancienneté, le contingent de 90 mois pour 100 agents n'existe que dans l'Etat, les deux autres versants ayant la possibilité de faire avancer tous leurs agents à la durée minimale sans aucun contingentement.

Dans l'Etat plusieurs systèmes coexistent :

- une modulation diversifiée entre agents (par exemple 1 mois, ou 3 mois, ou rien suivant l'évaluation),
- une modulation uniforme pour tout le monde,
- une modulation fixe de 1 mois pour tous sans contingentement, inscrite dans les décrets des corps interministériels,
- une seule réduction par échelon pour les personnels enseignants, au « grand choix » (durée minimum), « petit choix » (durée réduite) ou ancienneté (durée statutaire).

Pour la CGT une première question est celle du contenu de l'évaluation. C'est comment un agent met en œuvre la mission publique qui doit être évalué, et non la personne sous l'intitulé du « mérite », voire de la « manière de servir ». Une note d'analyse de la DARES de janvier 2015 (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-003.pdf>) met en lumière pour les salariés du privé qu'à la fois l'absence d'évaluation et une évaluation fondées sur des objectifs chiffrés aggravent les risques psycho-sociaux (organisationnels).

Une deuxième question est que, au-delà de la diversité de mise en œuvre des réductions d'ancienneté, la liaison automatique entre évaluation et raccourcissement de la durée d'échelon crée un gain de pouvoir d'achat pour les agents, sans prise en compte de la politique budgétaire du moment. Des propositions, telles celles de la Cour des comptes, de mettre fin aux réductions d'ancienneté, et de budgéter les gains ainsi faits pour les consacrer à d'autres mesures, comme accroître le nombre de promotion promus/promouvables, est la voie la plus rapide pour voir tout simplement disparaître cette dépense salariale obligatoire pour les employeurs publics.

Sous le vocable GVT (glissement vieillesse technicité), la répercussion des réductions d'ancienneté est présentée par les partisans de l'austérité comme une cause majeure de « dérive » des coûts salariaux dans la Fonction publique. C'est une excellente raison pour défendre ce système.

Concernant l'hospitalière et la territoriale, une remise en cause de la possibilité de changer d'échelon sur la durée minimum, avec un alignement sur la pratique de l'Etat d'un contingentement du nombre de mois possible de réduction, serait pour la CGT une ligne rouge empêchant toute discussion sur ce sujet. Les pratiques et les volumes de promotion sont aussi très différents de ceux de l'Etat, et les réductions d'ancienneté sont trop souvent les seules accélérations de carrière possibles. Les gains indiciaires par échelon des nombreux agents de catégorie C sont d'ailleurs ridicules jusqu'en milieu de carrière.

Concernant les gains indiciaires entre échelons au sein d'un grade, la CGT propose des grilles sur deux grades par corps pour toutes les catégories, avec des carrières allongées jusqu'à 30 ou 35 ans.

Les grilles CGT ne comportent pas, ou peu, de chevauchements entre grade, ce qui permet un gain d'autant plus élevé que le passage au deuxième grade a lieu plus tôt.

Les gains indiciaires par échelon sont égalisés pour chaque grade dans cette proposition. La durée d'échelon est plus courte en début de carrière et plus longue en fin, les gains indiciaires sont donc plus rapides en début et milieu de carrière.

La CGT est donc favorable dans le cadre de la reconstruction des grilles à éliminer les trop grandes différences de gain indiciaire entre échelon.

b) Les critères de constitution d'un corps ou d'un grade

La DGAFP a présenté une note très technique présentant 4 critères de constitution d'un corps, en dehors du niveau de qualification définissant la catégorie :

- le lieu d'exercice des fonctions pour les corps ministériels, directionnels ou d'établissement public ;
- la nature des fonctions exercées et la qualification pour les corps transversaux, interministériels ou à statut commun (corps d'administration générale, des filières

sociales ou paramédicales), et pour les corps et cadres d'emplois des versants hospitaliers et territoriaux de la fonction publique ;

- l'autorité de rattachement (université ou établissement) pour les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche (ITA/ITRF), qui sont regroupés dans un support statutaire commun puis répartis par branches d'activité professionnelle (BAP) ;
- la sujétion, pour les corps de police ou d'administration pénitentiaire par exemple, qui sont classés en service actif et sous « statut spécial ».

La CGT conteste cette présentation purement technicienne, qui accompagne la politique du chiffre de la fusion des corps dans l'Etat, et ne permet pas de discriminer le bien-fondé, ou pas, des fusions de corps opérées.

Pour la CGT c'est la mission publique qui détermine l'existence d'un corps. Le choix de créer un corps transversal regroupant des fonctions proches, ou de regrouper une grande diversité de fonctions dans un seul corps, est un choix d'opportunité des employeurs publics. Le bon critère est celui de savoir si un seul ou plusieurs corps permet mieux ou moins bien de mettre en œuvre la mission publique.

La peu nombreuse administration des Douanes exerce des fonctions très diverses, mais le fait de disposer d'un seul corps par catégorie permet une homogénéité qui assure mieux la mission publique. Les ministères de l'Ecologie, des Transports et du Logement ont, eux, besoin de disposer de plusieurs corps, techniques et administratifs, pour mieux mettre en œuvre leurs missions.

Ainsi, les informaticiens des Finances publiques et ceux de l'Intérieur peuvent exercer la même fonction, les uns dans le corps d'informaticiens du ministère de l'Intérieur, les autres dans le très diversifié corps spécifique aux Finances publiques, mais dans le cadre de missions publiques différentes.

La CGT n'est pas favorable à un alignement de l'architecture statutaire dans l'Etat sur celle de la territoriale et de l'hospitalière, avec un regroupement de la totalité des agents dans des corps transversaux par fonctions proches.

Peu importe à la CGT que les corps soient interministériels, ministériels, directionnels ou d'établissement, peu importe qu'ils aient 300.000 ou 300 agents, c'est la spécificité de la mission qui justifie l'existence d'un corps.

La CGT n'est pas non plus favorable à la mise en place de corps interministériels s'ils sont artificiels et n'apportent rien. Créer un corps interministériel de 70.000 secrétaires administratifs ou de 125.000 adjoints administratifs, alors qu'existe un statut commun qui assure l'homogénéité entre ces corps, ne peut correspondre qu'à une volonté de faciliter les restructurations et les reclassements par bassin d'emploi local.

La CGT est favorable par contre à construire des transversalités, pour la mobilité en facilitant par exemple l'intégration directe entre corps à statut commun, ou, pour des fonctions partagées entre plusieurs corps, par un travail ensembles sur leur évolution, comme pour les fonctions d'informaticien.

c) La comparaison des corps et cadres d'emplois

La CGT conteste la création des cadres d'emplois dans la territoriale par la loi Galland du 13 juillet 1987, qui revient sur la création de corps par le statut de 1984.

La nomination des fonctionnaires territoriaux relevant exclusivement des collectivités locales, la nomination dans un grade ne suffit pas, et son bénéfice disparaît si l'agent n'est pas recruté sur un emploi relevant de ce grade. Les "reçus collés", perdant le bénéfice d'un concours ou d'une promotion, sont une particularité de la fonction publique territoriale.

Les différences entre corps et cadres d'emploi se concentrent sur les questions de nomination et, en conséquence, de formation et de mobilité, comme le montre le document élaboré par la DGAFF. Il est donc parfaitement possible de revenir aux corps établis en 1984, donnant un rôle plus important aux centres de gestion dans la carrière des fonctionnaires territoriaux.

Le statut de 1984 rapprochait explicitement les deux versants territoriaux et d'Etat de la fonction publique, établissant un principe de parité destiné à faciliter la mobilité entre les deux versants.

La CGT a donc renouvelé sa demande de revenir sur la loi Galland et de rétablir des corps dans fonction publique territoriale.

d) Des cadres statutaires communs à plusieurs versants de la fonction publique ?

La volonté de la CGT de reprendre la marche vers un statut plus unifié des fonctionnaires lui fait considérer qu'il est possible et souhaitable d'établir des statuts communs entre versants de la Fonction publique, pour certains corps relevant de missions et de fonctions communes.

Des corps totalement communs semblent par contre n'être ni nécessaires ni possibles.

Une réflexion de même type existe au ministère de la fonction publique et fait partie des propositions du rapport Pêcheur du 29 octobre 2013 (Des cadres professionnels communs pour certaines professions « trans-fonctions publiques ».)

Un texte de la Fonction publique explore la possibilité juridique d'établir un statut commun inter-versants par décret en Conseil d'Etat, décliné ensuite dans le cadre de corps par versants, eux-mêmes dotés de leur décret particulier.

La CGT a ré-affirmé son appui à ce que le travail avance concrètement sur ce sujet, pour les fonctions pour lesquelles cette démarche peut être pertinente (filiale sociale, paramédicale, bibliothèque, administration générale,...).

Pour la CGT la déclinaison au sein de l'Etat peut se faire tant au sein de corps ministériels qu'interministériels, les corps à statut commun existant déjà dans ce versant, avec un décret cadre interministériel et des décrets particuliers aux corps ministériels (secrétaires administratifs, adjoints administratifs et techniques, infirmières,...).

La CGT a particulièrement insisté sur la nécessité que la formation inter-versants se développe. Il est par exemple inacceptable que la formation des attachés d'administration soit d'un an dans l'Etat et d'une semaine dans la territoriale. Il est parfaitement possible de créer un IRA (Institut Régional d'Administration) par région, et d'y former la totalité des attachés des trois versants pendant un an.

La réunion du 22 janvier sera consacrée à la 2ème réunion de la séquence 2 « Améliorer la gestion des emplois », sur le thème « Mobilité et attractivité de tous les territoires ».