

Ce qu'il faut retenir !

Le projet d'accord qui vise les agents des trois Fonctions publiques est dense. Nous vous présentons les principales mesures. Dans les pages 6 à 14, vous pouvez consulter l'intégralité du projet avec les commentaires de 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 des 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 toutes 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.

L'accord doit être majoritaire

Les mesures contenues dans l'accord ne devaient être appliquées qu'en cas d'accord majoritaire, conformément à la clause de validité d'un accord inscrite dans la loi après les accords de Bercy : l'accord est valide s'il est signé par des organisations syndicales représentant au moins la moitié des agents publics sur la base des dernières élections de décembre 2014 (article 8 bis de la [loi statutaire n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), loi dite loi Le Pors).

Ce projet d'accord a été 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, le 13 mai 2015, 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.

Dans [sa réponse du 28 mai](#), il indiquait qu'il avait demandé à la Ministre « d'examiner les pistes envisageables pour aller plus loin dans les propositions du Gouvernement ». Ce qui fut fait.

C'est donc bien la participation active de toutes les 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.

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 et ont décidé, lors d'un vote par mandats, [d'approuver le projet d'accord](#) (les mandats sont basés sur le nombre d'agents publics adhérents à chaque fédération).

Le projet d'accord

Le projet d'accord est constitué de deux axes précédés d'un préambule. Le préambule rappelle l'attachement aux valeurs de la Fonction publique française.

Par ailleurs, il prévoit la tenue d'une négociation salariale en février 2016 pour sortir enfin du gel de la valeur du point. Pour la CFDT, ce rendez-vous salarial est indispensable pour que les mesures concernant les grilles soient garanties par la revalorisation de la valeur du point.

L'axe I aborde les parcours professionnels, le recrutement, la mobilité, l'attractivité, etc.

L'axe II traite des rémunérations et des déroulements de carrière dont la revalorisation des grilles indiciaires pour toutes les catégories d'agents.

Les mesures décrites avec leur mise en œuvre sont celles contenues dans le projet d'accord que le Premier ministre s'est finalement engagé à appliquer en dépit d'un accord non valide.



Ce qu'il faut retenir !

Axe I : Renforcer l'unité de la Fonction publique

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 Territoriale. 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 syndicats, 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 l'Hospitalière, un droit de mutation entre établissements (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.

Axe II : Améliorer la politique de rémunération publique

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.

Ce qu'il faut retenir !

Grilles indiciaires

Toutes les grilles indiciaires seront revalorisées. Les projets de nouvelles grilles ont été publiés sur [le site de la CFDT Fonctions publiques](#).

Ces grilles s'appliquent aux carrières dites « types ». Les grilles qui n'en relèvent pas bénéficieront elles-aussi d'une revalorisation après transposition.

Mais cette opération devait s'opérer avec les organisations syndicales signataires dans le cadre d'un « comité de suivi » qui ne sera pas mis en place faute d'accord.

La CFDT entend toutefois peser pour s'assurer que la transposition s'effectue au bénéfice des agents dans des conditions identiques.

AGENTS C

Les agents relevant de la catégorie C verront leur carrière réduite d'un grade par la fusion des échelles 4 et 5.

Les agents recrutés sans concours débiteront au nouveau grade C1 et seront assurés de passer au grade supérieur C2 (s'ils ont l'ancienneté requise).

Les agents recrutés avec concours débiteront au nouveau grade C2 et pourront terminer leur carrière au grade C3, leur carrière est donc simplifiée passant à deux grades au lieu de trois.

Au 1^{er} janvier 2017, les agents des échelles 4 et 5 seront reclassés dans le nouveau grade C2 en respectant l'ancienneté acquise des agents de l'échelle 5 par rapport à celle de leurs collègues de l'échelle 4.

Nota : le projet d'accord prévoit que la grille des corps et cadre d'emplois des agents de maîtrise sera restructurée et revalorisée.

La revalorisation s'étalera de 2017 à 2020.

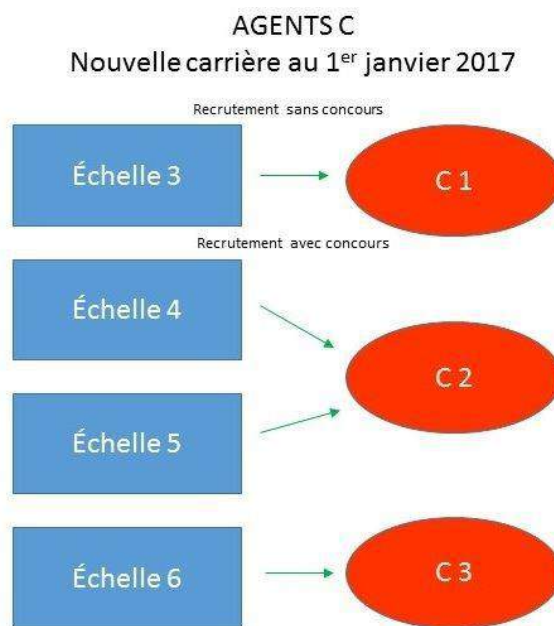
Cela vise un grand nombre d'agents de toutes les catégories des trois versants de la Fonction publique :

agents C de la maîtrise, agents B de la filière sociale que le projet d'accord prévoit d'aligner sur la filière paramédicale à compter de 2018, les agents de catégorie A dont la carrière diffère aujourd'hui de celle des attachés Cigem (filière paramédicale, enseignants, ingénieurs, inspecteurs de divers ministères...), etc.

Précisions

La valeur du point d'indice est égale à 4,63 € brut.

Les nouveaux indices figurant dans les tableaux comprennent les points indices issus de la transformation des primes en indices (voir page suivante).



Le tableau ci-contre est donné à titre indicatif.

En effet, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2020, fin de la revalorisation, un certain nombre d'agents seront passés à l'échelon supérieur, leurs gains en indice seront supérieurs à ceux indiqués.

La CFDT publiera prochainement des tableaux de reclassement affinés qui prendront en compte l'abaissement d'un an de la durée de la carrière pour les gades C1 et C2 ([décision de la Ministre de septembre](#)).

Agents de catégorie C	Indices du 1 ^{er} échelon			Indices du dernier échelon		
	Avant	2020	Gain	Avant	2020	Gain
Echelle 3 => C1	321	330	9	363	382*	19
Echelles 4 - 5 => C2	(323)/326	332	6	(382)/407	420	13
Echelle 6 => C3	338	350	12	462	473*	11

*Création d'un échelon supplémentaire

Ce qu'il faut retenir !

AGENTS B

Les agents de la catégorie B verront une partie de leurs primes transformées en points d'indice au 1^{er} janvier 2016 (voir ci-dessous).

Le 1^{er} janvier de l'année suivante ils seront reclassés dans les nouvelles grilles en bénéficiant d'un relèvement de leurs indices.

Pour le 1^{er} et 2^{ème} grade, la durée du 1^{er} échelon passe de 1 à 2 ans, celle des échelons 10 et 11 de 4 ans à 3 ans.

Le tableau ci-dessous est donné à titre indicatif. En effet, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2018, fin de la revalorisation, un certain nombre d'agents seront passés à l'échelon supérieur, leurs gains en indice seront supérieurs à ceux indiqués.

Agents de catégorie B	Indices du 1 ^{er} échelon			Indices du dernier échelon		
	Avant	2018	Gain	Avant	2018	Gain
1 ^{er} grade	326	343	17	486	503	17
2 ^{ème} grade	327	356	29	515	534	19
3 ^{ème} grade	365	392	27	562	587	25

AGENTS A

Le 1^{er} janvier 2017, les agents de catégorie A seront reclassés dans les nouvelles grilles en bénéficiant d'un relèvement de tous leurs indices.

Le 1^{er} grade ne comportera plus que 11 échelons au lieu de 12 et l'indice de cet échelon sera relevé de 25 points.

La revalorisation du 1^{er} et du 2^{ème} grade s'étalera de 2017 à 2019 sauf pour le dernier échelon du 2^{ème} grade qui passera de 783 à 821 (indice brut 1 015) soit 38 points de plus le 1^{er} janvier 2020.

Les agents A Cigem sont les attachés appartenant au corps interministériel à gestion ministérielle. Ils avaient déjà bénéficié d'une légère revalorisation notamment pour les indices de début de carrière.

Les agents de catégorie A relevant d'une grille similaire (enseignants, inspecteurs, etc.) bénéficieront de la même revalorisation (voir tableau), notamment l'indice du 1^{er} échelon de recrutement passera de 349 à 390 (+ 41 points) soit plus de 189 € brut par mois.

Agents de catégorie A	Indices du 1 ^{er} échelon			Indices dernier échelon		
	Avant	2019	Gain	Avant	2019	Gain
1 ^{er} grade CIGEM	365	390	25	658	673	15
1 ^{er} grade non CIGEM	349	390	41	658	673	15
2 ^{ème} grade	-	-	-	783	821*	38

*L'indice 821 sera appliqué au 1^{er} janvier 2020

Les agents de catégorie A relevant de grilles différentes bénéficieront des mêmes augmentations par transposition.

Transformation des primes en points d'indice

L'intégration des primes dans le traitement permet une meilleure prise en compte de la rémunération pour le calcul de la pension, les primes en étant exclues.

Les cotisations salariales sont plus élevées sur le traitement indiciaire que sur les primes. Il s'agit des [retenues pour la pension](#).

Pour compenser cet écart de cotisations, la CFDT a revendiqué une compensation qu'elle a obtenue : chaque agent aura donc un ou deux points d'indice en plus. Si l'agent ne perçoit aucune prime, il bénéficiera de ces points d'indice.

Pour les agents de catégorie C, le traitement mensuel sera augmenté, le 1^{er} janvier 2017, de quatre points (4 x 4,63 € = 18,52 € brut) pour un montant de primes

équivalent de trois points (3 x 4,63 € = 13,89 € brut). La différence compensera le montant des retenues pour pension qui sera de 10,29 % en 2017.

Pour les agents de catégorie B, le traitement mensuel sera augmenté de six points le 1^{er} janvier 2016 pour un montant de primes équivalent à cinq points.

Pour les agents de catégorie A, le traitement mensuel sera augmenté de quatre points le 1^{er} janvier 2017 pour un montant de primes équivalent à trois points et de cinq points le 1^{er} janvier 2018 pour un montant de primes équivalent à quatre points.

Cette transformation, certes encore modeste, est une première étape vers plus de justice dans la liquidation de la pension.