

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

Le gouvernement et les signataires du présent accord souhaitent renforcer le modèle de fonction publique de carrière en réaffirmant ses principes fondamentaux.

Plus de 30 ans après l'adoption de la loi du 11 juillet 1983, le statut général des fonctionnaires et ses déclinaisons dans chacun des trois versants de la fonction publique ont démontré leur pertinence en permettant à l'action publique de s'adapter aux évolutions de la société et aux besoins nouveaux des usagers du service public.

Ils affirment leur attachement aux valeurs et aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires, qui sont au cœur du modèle républicain. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la nécessaire continuité du service public et sa mutabilité, constituent les fondements de la fonction publique de carrière. Ces principes garantissent l'accès de tous au service public et l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers. Ils obligent les administrations publiques comme les fonctionnaires à une adaptation permanente.

Le présent accord constitue une nouvelle étape qui conforte et modernise le statut général des fonctionnaires. **Il résulte de la volonté de ses signataires d'assurer la pérennité du statut général et de préparer la fonction publique à l'action publique du XXI^{ème} siècle.**

L'égal accès des citoyens à la fonction publique doit être garanti et repose sur le principe du recrutement par la voie du concours. Afin de renforcer ce principe, les employeurs publics s'engagent à mettre en place des procédures garantissant la transparence des recrutements et

l'absence de discrimination. Les signataires du présent accord estiment que, par ailleurs, la fonction publique doit contribuer à l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications.

Dés ce paragraphe il ressort que selon le protocole, seuls les signataires se préoccuperaient de la pérennité du statut !

Vous constaterez d'ailleurs qu'à plusieurs reprises il est laissé entendre que pour toutes les questions relevant du protocole seules les organisations signataires seront habilitées à poursuivre les discussions. Ainsi tout ce qui concerne le statut, les carrières, la rémunération ne sera débattu que par les signataires du présent accord !

Solidaires a dénoncé ce « chantage » et critique le fait que le comité de suivi soit le seul à pouvoir suivre l'ensemble des sujets traités !

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

L'unité de la fonction publique, qui avait justifié en 1983 la création du statut général et de ses déclinaisons dans les trois versants, doit être renforcée.

Plus de 30 ans après l'adoption de ces lois, les liens entre l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, sociaux et medico-sociaux se sont renforcés. Assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les fonctions publiques territoriale, de l'Etat et hospitalière.

Le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents, répondant à leurs aspirations et permettant le développement d'une culture commune de l'action publique. Afin de garantir la présence de fonctionnaires compétents et formes sur l'ensemble des territoires, attractifs et moins attractifs, et de répondre aux besoins diversifiés des services publics et des usagers, les employeurs publics s'engagent à reformer les règles afférentes à l'attractivité territoriale.

Ces évolutions doivent également s'accompagner d'une modernisation de la gestion des ressources humaines. Le développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi public et des métiers, la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents et la transparence des régimes indemnitaires doivent être au cœur de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égalité de traitement

La qualité du service public repose en premier lieu sur les compétences et les qualifications des fonctionnaires qui le mettent en œuvre. La fonction publique se doit à cet effet de rester attractive en offrant à ceux qui choisissent d'exercer des missions de service public des parcours de carrière diversifiés valorisants, une **formation initiale et continue adaptée** ainsi que des rémunérations reconnaissant leurs qualifications et leur investissement.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord décident également de reformer la politique de rémunération de la fonction publique afin de

Interministérialité, CIGEM (corps interministériels à gestion ministérielle), statuts « trans fonction publique » génèrent **dilution des identités professionnelles et des compétences.**

La déconcentration de la gestion des agents est source d'arbitraire, et ne permet pas le respect du principe d'égalité de traitement. Pour Solidaires Fonction Publique, l'unicité de la fonction publique passe par **l'harmonisation par le haut des régimes indemnitaires et des règles de gestion**, ce que l'administration n'a pas accepté d'intégrer

Nous sommes d'accord avec cette conception. Solidaires a particulièrement insisté pour qu'apparaisse explicitement la notion de formation initiale et continue.

Là encore seuls les signataires auraient la capacité à « réformer » la

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

satisfaire cet objectif. Les dispositifs de rémunération n'ont pas été revisités en profondeur depuis plus de 20 ans. Durant ces deux décennies, le système de rémunération des fonctionnaires s'est complexifié, les écarts entre les catégories se sont réduits et les durées et déroulements de Carrière ne sont plus en adéquation avec la durée effective de la vie professionnelle. Il est devenu peu lisible pour les agents et **a entraîné des inégalités, particulièrement entre les femmes et les hommes.** Les signataires du présent accord s'engagent, conformément à l'accord du 8 mars 2013, à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pose les nouveaux principes de la politique de rémunération dans la fonction publique. Il met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en oeuvre de 2016 à 2020 afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire, en engageant un premier mouvement de transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles.

Ils conviennent de procéder régulièrement à des négociations salariales en matière d'évolution des rémunérations des fonctionnaires. **A cet égard, la première négociation salariale se tiendra en février 2016 et sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice.**

politique de rémunération ! Solidaires a clairement demandé que toutes les questions relevant des négociations salariales soient sorties du projet de protocole. Ce n'est malheureusement pas le cas.

Cela pose le problème des primes soumises à modulation et des filières particulièrement féminisées.

Voir plus haut et en fin de protocole, le commentaire sur les signataires.

AXE 1

***RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE
POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION***

Adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique

Au service des usagers, la fonction publique se doit d'être exemplaire et en capacité de s'adapter aux besoins de la société.

Pour répondre à ces enjeux, les recrutements des fonctionnaires, fondés sur le principe du concours, doivent non seulement garantir l'apport des qualifications et compétences nécessaires au bon fonctionnement du service public mais aussi assurer la constitution d'une fonction publique à l'image de la diversité de la société et plus à même d'en comprendre les attentes.

Les principes qui avaient présidé à la création du statut général en 1983 doivent, dans ce cadre, être renforcés. Il en résulte que les parcours professionnels des fonctionnaires doivent être construits au regard des évolutions de l'action publique et du nécessaire développement d'une culture commune.

Diversifier et rendre plus transparents les recrutements dans la fonction publique

Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principaux fondements de la fonction publique de carrière. Il garantit un recrutement fondé sur les seules compétences et qualifications des agents et l'embauche de fonctionnaires répondant aux besoins du service public.

Mettant en oeuvre le principe de l'égal accès de tous aux emplois publics, le recrutement doit être exempt de toute discrimination.

Plusieurs adaptations seront ainsi apportées aux règles de recrutement afin de

OK- Le **principe du recrutement par concours** est réaffirmé : il permet un recrutement non discriminant et transparent selon des critères objectifs, pour une fonction publique ouverte à tous et compétente.

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

répondre à ces objectifs :

- Pour **lutter contre les principales formes de discrimination**, les procédures de recrutement seront évaluées. Les organisations membres du CCFP seront associées aux travaux de recherche et d'évaluation conduits dans ce cadre.

-La **rénovation des épreuves des concours** sera poursuivie pour mieux les adapter au niveau des qualifications et des compétences attendues et mieux tenir compte des aptitudes et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis au recrutement. Ces épreuves doivent également tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi et du fait que les fonctionnaires recrutés dans un grade ont vocation à occuper différents emplois afin d'assurer la meilleure adéquation des fonctionnaires aux besoins des services.

- Les listes d'aptitude des concours de la fonction publique territoriale ont fait l'objet d'un groupe de travail en Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, qui a dégagé plusieurs mesures de nature à renforcer la gestion de ces listes. Ces mesures seront mises en oeuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats. Un bilan d'étape sera présenté en 2016 aux signataires du présent accord puis aux membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le recours aux concours sur titres sera développé dans les corps et cadres d'emplois relevant de professions réglementées, afin de mieux adapter les épreuves aux besoins des services et de simplifier les passerelles entre les trois versants de la fonction publique.

- Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, afin d'introduire une plus grande transparence, de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics et de favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi.

Pour lutter contre les discriminations, il faut des mesures. A quoi sert une évaluation des procédures de discrimination, si ce n'est à éviter d'en prendre ? L'objet d'un protocole, pour Solidaires Fonction Publique est d'arrêter des décisions améliorant la situation des agents. La lutte contre les discriminations passe avant tout par le respect du recrutement par concours.

Les termes « rénovation des épreuves des concours » masquent mal la recherche par l'administration de la **professionnalisation des concours**, ce qui réduit la variété des parcours professionnels ouverts aux agents.

Le protocole ne précise en fait aucune mesure pour remédier au **non-respect du principe du recrutement par concours dans la fonction publique territoriale**. Dans ce versant un agent sur deux est recruté sans concours ! Les élus locaux ont trop souvent tendance à procéder à des recrutements contractuels à des fins clientélistes. Résultat : **un nombre important de reçus/collés : ces lauréats du concours n'ont pas été recrutés** par les collectivités locales. Pour Solidaires Fonction Publique, tous les lauréats aux concours doivent être nommés, au besoin en emploi mobile de titulaire. Solidaires Fonction Publique préconise d'interdire sous peine de sanction financière, de recourir au recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent de titulaire de la fonction publique territoriale, s'il reste des lauréats sur une liste d'aptitude ou si les postes ne sont pas ouverts au concours. Solidaires Fonction Publique exige la mise en place d'une procédure spécifique de référé pour statuer sur les illégalités en matière de recrutement. Ces propositions concrètes n'ont pas été retenues.

Solidaires Fonction Publique revendique à titre marginal, une voie de recrutement pour les sans diplôme, pour une fonction publique ouverte à tous, selon des critères et des modalités objectifs et

<p style="text-align: center;">- Renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant</p> <p>L'unité de la fonction publique constitue une des principales novations de la construction statutaire issue des lois de 1983, 1984 et 1986, dans le respect des spécificités propres à chacun des versants de la fonction publique.</p> <p>Cette unité, constituée d'un ensemble de dispositions législatives et réglementaires communes, s'est trouvée renforcée par les évolutions du service public. Les lois de décentralisation ont ainsi modifié en profondeur les modalités d'exercice de l'action publique, les collectivités publiques sont désormais appelées à collaborer entre elles, les fonctionnaires y exercent en outre souvent des métiers comparables.</p> <p>Les mobilités, entre les trois versants, des fonctionnaires souhaitant enrichir leur parcours professionnel, sont pourtant encore difficiles en raison de l'existence de disparités entre les versants et de la complexité des procédures.</p> <p>Les fonctionnaires doivent bénéficier de règles simplifiées, harmonisées, respectueuses des identités professionnelles et des missions exercées, leur permettant de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés.</p> <p>Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission, en concertation avec les signataires du présent accord</p> <p>Elles comporteront:</p> <p style="text-align: center;">- Des règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique. Les corps et cadres d'emplois concernés bénéficieront de</p>	<p>transparents.</p> <p>Sur ce point, Solidaires FP très critique sur la réforme territoriale, s'est prononcé contre les corps « trans fonction publique »</p> <p>Solidaires FP s'est battu pour que la notion d'identité professionnelle soit réaffirmée.</p> <p>Attention danger ! les règles statutaires communes signifient un statut commun « trans fonction publique (voir plus haut !)</p>
--	---

la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en oeuvre des réformes à date unique.

- Des démarches de mutualisation (organisation de concours uniques ou communs, mise en place de formations initiales et/ou continues communes) seront développées pour renforcer les identités professionnelles partagées.

- Les fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes bénéficieront de règles facilitant leur mobilité.

-Simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants

Dans la fonction publique de l'Etat

Après présentation d'un bilan sur les fusions de corps et concertation avec les signataires du présent accord, le Gouvernement arrêtera un programme de simplification statutaire, respectant les identités professionnelles et les missions exercées.

La mise en oeuvre de ce programme interviendra, dans le respect du dialogue social ministériel et interministériel, par des rapprochements de corps, ainsi qu'en développant, lorsque c'est pertinent, des corps interministériels et des spécialités au sein des corps.

Dans la fonction publique territoriale

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale produira, sous la forme d'un livre blanc, un état des lieux de l'ensemble de la fonction publique territoriale, en métropole et dans les outre-mer, comportant notamment un

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

diagnostic des filières professionnelles.

Mieux répondre aux besoins du service public

Le modèle de fonction publique de carrière est réaffirmé et doit être conforté. Il permettra ainsi de mieux répondre encore aux attentes de la société sur l'ensemble du territoire, notamment grâce au principe de séparation du grade et de l'emploi.

Favoriser les mobilités volontaires pour offrir des parcours professionnels diversifiés

La mobilité doit tout à la fois permettre de répondre aux légitimes souhaits d'évolution professionnelle des fonctionnaires et d'assurer de manière efficace la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

Pour répondre à ces objectifs, les mesures suivantes seront mises en œuvre

-La création, dans la fonction publique de l'Etat, de la possibilité pour le ministre d'établir et de publier des orientations nationales de gestion concertées avec les partenaires sociaux. Ce nouveau dispositif permettra d'arrêter les orientations de gestion devant être suivies par les services et de les faire connaître aux agents. En matière de mobilité, il rendra plus transparentes pour les fonctionnaires et sécurisera sur le plan juridique les règles appliquées dans le respect du principe d'égalité de traitement.

-Des règles de mobilité simplifiées, notamment en matière de détachement, doivent, par ailleurs, contribuer à l'arrivée rapide de fonctionnaires sur les emplois

Nous sommes d'accord ! et c'est en contradiction avec les paragraphes ci-dessus qui tentent de « professionnaliser ».

Nous sommes d'accord ! Solidaires FP est attaché à la mobilité choisie. Le mot Volontaire a été rajouté par les organisations syndicales !

Pour Solidaires FP il faut recruter avant d'évoquer la notion de mobilité !

OK. **Solidaires Fonction Publique s'est prononcé contre la déconcentration de la gestion du personnel**, source de déréglementation et de traitement à géométrie variable des fonctionnaires. Solidaires Fonction Publique a revendiqué, pour les trois versants, des règles nationales de gestion, établies selon des critères objectifs, faisant l'objet d'une publication, pour une opposabilité à tous, en toute transparence. Solidaires Fonction Publique a rejeté l'élaboration de règles élaborées au niveau déconcentré des chefs d'établissement hospitaliers et des exécutifs des collectivités locales : un maire d'une petite collectivité serait le roi dans son royaume ... Dans le protocole, on peut regretter que le territorial et l'hospitalier ne bénéficient pas de règles nationales de gestion harmonisées.

Pas d'accord. Il s'agit en fait ici de réduire le rôle des CAP, derrière la « simplification ». L'administration envisage de supprimer la

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

vacants et limiter le recours à des agents places en situation de précarité.

Dans la fonction publique hospitalière, les règles de mobilité entre établissements publics seront clarifiées. Une concertation sera conduite avec les membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour fixer les conditions de mise en place d'un droit de mutation entre établissements.

Les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique seront facilités : la mobilité entre employeurs sera fluidifiée par une plus grande transparence des vacances d'emplois, les bourses d'emplois seront articulées entre les versants de la fonction publique, les dispositifs de conseil carrière et conseil mobilité seront généralisés.

Dans le cadre du chantier de l'agenda social sur la qualité du dialogue social, les axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP, notamment en matière de mobilité, seront concertés avec les organisations membres du CCFP.

Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire

Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin – que ces territoires soient urbains, péri urbains ou ruraux - les fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles, constitue l'un des enjeux auxquels la fonction publique doit répondre pour garantir l'égalité d'accès au service public, satisfaire les attentes des usagers et afin de lutter contre les inégalités sociales.

Les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires sont anciens, leur efficacité n'est plus avérée. Un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP sera instauré pour examiner l'ensemble de ces

consultation des CAP pour les détachements

OK Le **droit de mutation entre établissements hospitaliers** (en lieu et place de la démission/recrutement dans un nouvel établissement) est déjà le cas en pratique depuis longtemps. Il s'agit d'une simple mise en conformité des textes. Il ne s'agit pas d'une nouvelle mesure...

Cela doit nécessiter une formation professionnelle développée et adaptée (voir commentaire plus haut). Les mots « parcours facilités » et « mobilité fluidifiée » masquent la remise en cause du rôle des CAP : l'administration cherche à promouvoir les bourses d'emploi, dont le fonctionnement est opaque. **Solidaires Fonction Publique a au contraire revendiqué le renforcement des CAP.** L'administration cherche à faciliter l'aménagement territorial de l'Etat et les mobilités trans fonction publique dans les mains du préfet de région.

Pour Solidaires FP, pour tout ce qui concerne les questions d'attractivité, les choses ne se règlent pas uniquement avec de l'argent. Certes nous exigeons des mesures concrètes et immédiates pour les personnels concernés mais aussi une volonté accrue d'accompagner ces affectations avec un renforcement du logement social, de la création de crèches et de tout ce qui peut permettre une vie harmonieuse.

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

dispositifs en vue de les rénover et notamment :

De créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrèle à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs

De réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonctions.

D'étudier des actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement.

Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin.

Un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en oeuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux

employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences. Les actions engagées à cette fin sont de plusieurs natures.

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.

Faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un véritable objet de dialogue social en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la fonction publique. La formation spécialisée compétente du Conseil

Cependant, ce dispositif n'y répond pas. Il n'y a aucune certitude de bénéficier d'un avancement. De surcroît, c'est une véritable « usine à gaz ». Il faudrait gérer un taux particulier d'avancement pour ces zones peu recherchées .

L'indemnité de résidence fera l'objet d'un examen en raison de la mise en place de l'ATE. Ce pose également la question pour les QPV (Quartier prioritaire de la ville ex ZUS). Solidaires a demandé la revalorisation de ce dispositif. Ainsi que sa réactualisation.

commun de la fonction publique sera saisie afin d'approfondir cette thématique.

Axe II

Amélioration la politique de rémunération de la fonction publique

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaire conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération, afin de redéfinir une politique plus cohérente et plus lisible, plus attractive, exemplaire en termes de ressources humaines et redonnant des perspectives de carrière.

Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Les axes de la politique de rémunération

Cette politique doit prendre en compte l'ensemble des règles ayant un impact sur la rémunération des fonctionnaires.

Elle doit bien évidemment s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.

La rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a

Solidaires constate que la part croissante de l'indemnitaire est surtout due au refus des différents gouvernements successifs de répondre favorablement aux revendications portant sur des revalorisations indiciaires. Pour éteindre les conflits au cours desquels les agents exigeaient la reconnaissance des qualifications et des technicités, ces gouvernements ont parfois répondu par de l'indemnitaire. Cette solution ponctuelle et ciblée leur permettait ainsi de ne pas prendre de mesures indiciaires générales qui auraient alors concernées l'ensemble des fonctionnaires.

Solidaires Fonction Publique est bien évidemment favorable au rééquilibrage progressif de l'indiciaire. Il faut toutefois déplorer que c'est une mesure minimaliste (conversion primes points) qui est décidée par le Gouvernement dans le cadre du protocole.

Attention, s'agissant d'un transfert d'une rémunération indemnitaire vers la rémunération indiciaire, cette opération ne procurera aucune augmentation du traitement net et donc du pouvoir d'achat. Il s'agit en fait d'une opération blanche pour les « actifs » mais qui permettra une augmentation de la pension lors du départ à la retraite.

Catégorie C : augmentation du traitement indiciaire de 4 points = augmentation de 222 euros annuellement (18.50 euros mensuellement) et diminution de la part indemnitaire de l'équivalent de 3 points

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

Les priorités suivantes seront fixées à la politique de rémunération :

Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire

une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée. Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite.

Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques.

Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti. Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat. Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

La nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : conformément à l'accord du 8 mars 2013, une

d'indice = diminution 166.50 euros annuellement (13.88 euros mensuellement).

La différence d'un point lors du « transfert » est réputée compenser l'assujettissement aux cotisations sociales des points indiciaires.

Catégorie B : *augmentation du traitement indiciaire de 6 points = augmentation de 333 euros annuellement (27.75 euros mensuellement) et diminution de la part indemnitaire de l'équivalent de 5 points d'indice = diminution 277.50 euros annuellement (23.13 euros mensuellement).*

La différence d'un point lors du « transfert » est réputée compenser l'assujettissement aux cotisations sociales des points indiciaires.

Catégorie A : *augmentation du traitement indiciaire de 9 points = augmentation de 499.50 euros annuellement (41.63 euros mensuellement) et diminution de la part indemnitaire de l'équivalent de 7 points d'indice = diminution 388.5 euros annuellement (32.38 euros mensuellement).*

La différence de deux points lors du « transfert » est réputée compenser l'assujettissement aux cotisations sociales des points indiciaires.

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

analyse approfondie, basée notamment sur les travaux de recherche, sera menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines, en comparant, notamment, à niveaux de qualification égaux, les différences de rémunération. Ces travaux seront examinés par la formation spécialisée du CCFP avant la fin de l'année 2016 une action sera conduite sur cette base afin de corriger les écarts constatés.

La nécessaire restauration des grilles indiciaires : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

Un groupe de travail sera mis en place avec les signataires du présent accord sur la simplification de la rémunération indiciaire, afin d'examiner la perspective d'une suppression des références aux indices bruts au profit d'une référence aux seuls indices majorés.

La nécessité de clarifier le paysage indemnitaire : une plus grande transparence des régimes indemnitaires sera mise en oeuvre. Lancée par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base l'évolution de ces régimes sera encadrée par les principes suivants : 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.

L'harmonisation des déroulements de carrière

Selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exercent le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne trouvent évidemment pas leur origine dans les grilles indiciaires. Les différences qui existent se retrouvent dans certaines filières (ex : filière sociale) et dans les régimes indemnitaires lorsque ceux-ci sont modulables. Solidaires Fonction Publique, opposé à la rémunération au mérite, continue d'exiger la non modulation des régimes indemnitaires.

En ce qui concerne la restauration des grilles indiciaires, Solidaires Fonction Publique est opposé à l'allongement des carrières qui ne font que retarder l'accès aux échelons sommitaux. Pour Solidaires Fonction publique ce n'est pas parce que les responsables politiques décident de retarder l'âge de départ à la retraite que la durée de la vie professionnelle augmente (l'âge moyen des fonctionnaires recrutés avoisine actuellement les 28 ans).

La recherche de clarification du paysage indemnitaire (style RIFSEEP) n'est semble-t-il que le prétexte à une uniformisation dans le but de faciliter la mobilité des fonctionnaires entre les trois versants de la Fonction Publique.

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixe par arrêté ministériel pour les versants de l'Etat et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

Les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient.

Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en oeuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés.

Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels compétentes. Le comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera réuni afin d'examiner les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

Concernant les taux de promotion qui permettent d'établir les tableaux d'avancement de grade au sein de chaque catégorie A, B et C, les responsables de la Fonction Publique ont mis en exergue les différences de traitement, notamment entre les trois versants.

Il a été notamment déploré l'absence notoire de perspective de promotion dans la Fonction Publique territoriale. En effet, beaucoup d'agents recrutés dans le premier grade de la catégorie C y demeurent jusqu'à leur départ à la retraite.

Pour pallier cette « injustice » l'Administration avait prévu, pour « forcer » les promotions dans la Territoriale de faire figurer ces taux de promotions dans les statuts particuliers alors qu'actuellement ils sont fixés par arrêtés ministériels ou par les délibérations des collectivités pour la Territoriale. De ce fait pour les trois versants, la DGAFP proposait de graver dans le marbre des statuts les taux de promotions « plafond » pouvant être appliqués.

En définitive, lors de la dernière séance de négociations du 9 juillet, et devant la contestation des représentants des employeurs de la territoriale, la Ministre a fait in extremis marche arrière en décidant que la Fonction Publique Territoriale serait exonérée de cette contrainte (alors que c'est le manque de perspective de déroulement de carrière dans ce versant qui était soi-disant à l'origine de cette proposition). Elle n'a pas manqué de déclarer que cette mesure serait applicable dans les deux autres versants.

Pour Solidaires Fonction Publique, cette « manœuvre » bien orchestrée se traduira sans aucun doute par une baisse sensible des taux de promotions dans certains ministères de la FPH et FPE (harmonisation oblige).

Solidaires Fonction Publique exige la mise en place de carrières linéaires revalorisées. Solidaires Fonction Publique est donc opposé au système des ratios pro/pro qui ont pour seul but de freiner, voire bloquer, les agents dans leur déroulement de carrière.

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront reformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présente en comite de suivi du présent accord.

Un groupe de travail du comite de suivi réunissant les signataires du présent accord sera mis en place des l'automne 2015 pour définir, avant la fin de l'année 2015, un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique la valeur professionnelle des fonctionnaires qui s'appliquera de façon différenciée entre les catégories, concernera chacune de ces catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés

Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.

Concernant la prise en compte de la valeur professionnelle et malgré une rédaction du protocole qui laisse entrevoir de possibles discussions ouvertes, force est de constater que la DGAFP et le Gouvernement ont déjà arrêté leur décision. En effet lors des négociations, l'Administration a déploré les conditions d'application du dispositif actuel et formalisé ses propositions de manière très claire :

- **L'entretien d'évaluation ne sera plus annuel**
- **Les conditions d'attribution des réductions de cadence sont totalement revues.**

Un tiers seulement des agents participeront chaque année à l'entretien d'évaluation. 25 % de ces agents pourront bénéficier d'une réduction de cadence de 8 mois !

Rappel des dispositifs précédents :

- **Décret de 2002 : tous les agents participent à l'entretien d'évaluation et 20 % d'entre eux peuvent bénéficier d'une réduction de 3 mois et 30% d'une réduction d'un mois. Le nombre de mois à répartir est calculé en fonction du nombre d'agents dans chaque corps (90 mois pour 100 agents)**

Exemple : 300 agents dans un corps procurent 270 mois de réductions de cadence. 20% d'entre eux peuvent avoir une réduction de trois mois soit (300 X 20% = 60 agents X 3 mois = 180 mois). Les 90 mois qui restent (270 - 180) peuvent être répartis entre les autres agents (1 mois maxi par agent soit 90 agents x 1 mois = 90 mois).

	<p>En pratique sur les 300 agents, 150 agents pouvaient bénéficier d'une réduction (de trois mois ou d'un mois). Les 150 autres agents ne pouvaient bénéficier d'aucune réduction.</p> <p>Ce dispositif était fortement contesté par les agents et les évaluateurs dans la mesure où il obligeait à faire ressortir une « élite » limitée ce qui ne correspondait pas à la réalité de la vie des services.</p> <ul style="list-style-type: none">- Décret de 2010 : le décret de 2010 est venu un peu assouplir le dispositif de 2002 dans la mesure où seul le volume de mois à répartir est défini (90 mois pour 100 agents). En pratique, cette nouvelle disposition pouvait aller jusqu'à faire bénéficier 90 % des agents d'une réduction d'un mois.- Nouvelle proposition 2015 : L'Administration estimant sans doute que la tenue des entretiens annuels est chronophage chamboule totalement le système :<ul style="list-style-type: none">. seul 1 tiers des agents participeront à l'entretien d'évaluation (et donc un entretien tous les trois ans). 25 % de ces agents pourront bénéficier d'une réduction de cadence de 8 mois. <p>Exemple : 300 agents dans un corps :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 100 agents passent à l'entretien l'année N et 25 d'entre eux peuvent avoir 8 mois de réduction (soit 25 X 8 mois = 200 mois)▪ 100 autres agents passent à l'entretien l'année N + 1 et 25 d'entre eux peuvent avoir 8 mois de réduction (soit 25 X 8 mois = 200
--	---

<p style="text-align: center;"><u>Améliorer la rémunération des fonctionnaires</u></p> <p>Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en oeuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020. Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A selon les proportions définies à l'annexe 3 du présent accord.</p> <p>Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1er janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1er janvier 2020. Les textes portant revalorisation prévoiront, dès leur première modification, la montée en charge des grilles selon le calendrier mentionné en annexe 2.</p> <p>Le présent accord détaille les conditions d'application de ces revalorisations aux</p>	<p>mois)</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Les 100 derniers agents passent à l'entretien l'année N + 2 et 25 d'entre eux peuvent avoir 8 mois de réduction (soit 25 X 8 mois = 200 mois)▪ NB : aucune réduction ne peut être attribuée les 6 premières années de fonctions dans un corps. <p>Sur les 300 agents seuls 75 d'entre eux pourront donc bénéficier d'une réduction très importante. Pour les 225 autres : RIEN</p> <p>Le gouvernement propose des modifications dans les grilles de rémunération.</p> <p>Une partie très minime du régime indemnitaire est transférée en indiciaire.</p> <p>L'architecture globale des grilles de rémunération n'est pas modifiée hormis pour la catégorie C qui passe de 4 grades à 3 grades.</p> <p>Les opérations s'étaleront de 2016 à 2020 selon la catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none">○ - 1^{er} janvier 2016 : revalorisation 6 points de la grille des agents de catégorie B par transfert de l'équivalent de 5 points d'indemnitaire (opération neutre pour le net à payer), rien pour le C, rien pour le A ;○ - 1^{er} janvier 2017 : reclassement dans la nouvelle carrière B, reclassement dans la nouvelle carrière C,
--	---

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

<p>corps et cadres d'emplois « type » de la filière administrative (adjoints administratifs, secrétaires/rédacteurs administratifs et attaches d'administration).</p> <p>Ces revalorisations seront transposées, dans les trois versants de la fonction publique, à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau.</p> <p>Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est strictement alignée sur les grilles de rémunération « type » bénéficieront de mesures de revalorisation identiques.</p> <p>Pour les autres corps et cadres d'emplois, les modalités de transposition feront l'objet d'une concertation en comité de suivi réunissant les signataires du présent accord. Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques</p>	<p>reclassement dans la nouvelle carrière A et revalorisation de 4 points de la grille par transfert de l'équivalent de 3 points d'indemnitaire (opération neutre pour le net à payer) ;</p> <ul style="list-style-type: none">○ - 1^{er} janvier 2018 : dernière revalorisation de la grille B, revalorisation de la grille C, revalorisation 5 points de la grille des agents de catégorie A par transfert de l'équivalent de 4 points d'indemnitaire (opération neutre pour le net à payer) ;○ - 1^{er} janvier 2019 : revalorisation des grilles C et A○ - 1^{er} janvier 2020 : dernières revalorisations des grilles C et A <p>Nous vous laissons le soin de prendre connaissance du détail des opérations en consultant les documents ci-joints.</p> <p>Il faut noter que Solidaires Fonction Publique a été la seule organisation syndicale à dénoncer les modalités de reclassement dans les nouvelles carrières. En effet, les dispositifs mis en œuvre ressemblent à une véritable usine à gaz qui va entraîner des inversions de carrière, des pertes d'ancienneté et donc des injustices (voir lettre du 2 juillet).</p> <p>Par ailleurs, certains documents de l'Administration font état de revalorisations en points d'indice et donc en euros. Attention, l'Administration oublie de préciser dans ses tableaux que les gains en euros doivent être minorés du fait de la diminution des régimes indemnitaires.</p> <p>En fait les montants annoncés doivent être diminués de :</p> <ul style="list-style-type: none">- 166 euros pour la catégorie C ;
---	---

<p>La restructuration de la catégorie C</p> <p>Les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les adjoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours n'auront donc désormais plus qu'à bénéficier d'une seule mesure d'avancement de grade, au lieu de deux, pour atteindre l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois.</p> <p>Ces nouvelles carrières, qui débiteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées ainsi qu'il suit :</p>	<ul style="list-style-type: none">- 227 euros pour la catégorie B ;- Et de 388 euros pour la catégorie A. <p>Pour Solidaires Fonction Publique, les revalorisations proposées sont loin de répondre à un début de reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents.</p> <p>Nous précisons également qu'il ne faut pas se laisser tromper par les illusions d'optique que laissent supposer la mise en oeuvre des nouvelles carrières.</p> <p>Le protocole constitue un paquet global avec les grilles mais aussi ... tout le reste.</p>
--	---

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles		Bornes indiciaires des Nouvelles échelles de rémunération	
Echelle 6 :	IB 364-IB 543 IM 338- IM 462	C3	IB 380-IB 558 IM 350- IM 473
Echelle 5 :	IB 348-IB 465 IM 326- IM 407	C2	IB 356-IB 486 IM 332 – IM 420
Echelle 4 :	IB 342-IB 432 IM 323 -IM 382		
Echelle 3 :	IB 340-IB 400 IM 321-IM 363	C1	IB 354-IB 432 IM 330 –IM 382

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1er janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majeures).

Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concerné.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois bénéficiant d'une borne sommitale correspondant aux bornes des corps et cadres d'emplois « types » verront le sommet de leur

carrière porte au même niveau. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans des nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des grades types et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

La revalorisation des grilles de catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières, qui débiteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

	Bornes indiciaires en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
B3	IB 404-IB 675 IM365 – IM562	IB 446-IB 707 IM392 – IM587
B2	IB 350-IB 614 IM 327 -IM 515	IB 389-IB 638 IM 356 –IM 534
B1	IB 348-IB 576 IM326 –IM 486	IB 372-IB 597 IM 343 –IM 503

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1er janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés

avec la transformation de 277,80 euros de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois constitués de deux grades et dotes des homes indiciaires allant de l'IB 350 à l'IB 675 verront ces bornes portées aux IB 389 et 707, selon le même calendrier.

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des corps « types » et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. A compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale.

La revalorisation de la catégorie A

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attaches d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Pour ces grades les bornes indiciaires seront les suivantes

Cela revient à classer les agents de la filière sociale dans le petit A.

Solidaires a porté dès le début la revendication de les intégrer directement en catégorie A dès 2017.

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR

	Bornes indiciaires actuellement en vigueur	Nouvelles bores indiciaires
2eme grade	IB 504-IB 966 IM 434 –IM 783	IB 593-IB 1015 IM 500 –IM: 821
1er grade	IB 404-IB 801 IM 365 –IM 658	IB 444-IB 821 IM 390 –IM 673

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1er janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, au 1er janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 euros de primes en points d'indice (soit 4 points majores).

Les conditions d'accès à la hors classe des attaches d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser -restant à déterminer au vue de la situation démographique du corps

ou cadre d'emplois considéré - aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer clans les viviers actuels de promotion.

La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement

de grade sera par ailleurs supprimée.

La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attaches d'administration de l'Etat sera mise en oeuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attaches d'administration territoriale et hospitalière.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Corps et cadres d'emplois comparables au corps des attaches d'administration :

Les corps enseignants bénéficieront de revalorisations analogues à celles dont bénéficieront les attachés.

Une hors classe bénéficiant des mêmes bornes indiciaires que celle de la hors classe des attachés d'administration (Hors échelle lettre A en échelon spécial et IB 1027 pour tant dernier échelon) et dotées de caractéristiques analogues sera étudiée et, le cas échéant,

adaptée aux spécificités des autres corps et cadres d'emplois de même niveau y compris pour les corps enseignants. Les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attaches d'administration seront transposées aux corps et cadres d'emplois techniques comparables (ingénieurs des travaux) et aux corps enseignants. Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spécifiques d'avancement et à l'existence ou non d'un examen professionnel d'accès au deuxième grade.

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois d'attachés.

Autres corps et cadres d'emplois de catégorie A

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois de toutes les filières, dont la structure de carrière est différente seront revalorisées.

Les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois dont l'indice

terminal est inférieur à l'IB 966 feront l'objet d'une concertation dans le cadre du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord, au 1er semestre 2016.

Une première revalorisation des corps et cadres d'emplois paramédicaux (infirmiers de catégorie A des trois versants et assimilés) interviendra le 1er janvier 2016 après une concertation dans le cadre du comité de suivi précité.

De même, un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord examinera les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur. Ce groupe de travail se réunira à compter du deuxième semestre 2016.

Les négociations salariales

La revalorisation des grilles portée par le présent accord vise à redonner sens et cohérence à la rémunération des fonctionnaires et à mieux reconnaître leurs qualifications et compétences.

Pour maintenir sur le long terme les nouveaux équilibres ainsi créés, des négociations salariales doivent se tenir à échéances régulières. Elles permettront de dresser une analyse de l'évolution des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires et d'adopter, le cas échéant, de nouvelles mesures.

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique.

Les principes suivants sont retenus :

Des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Elles aborderont :

Comme évoqué dans le préambule, Solidaires se félicite que le principe de négociations salariales soit enfin évoqué ! Nous rappelons que rien ne s'est produit depuis cinq ans dans ce domaine !

Pour autant Solidaires FP juge inconcevable que cette question soit du domaine réservé des seuls signataires de ce protocole.

Quelle que soit l'issue de notre consultation, il n'est pas imaginable qu'une organisation syndicale représentative (quelle qu'elle soit) puisse être écartée de ces négociations tant revendiquées au prétexte qu'elle ne serait pas signataire de ce protocole.

L'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières ;

-L'évolution de la rémunération indemnitaire ; les conditions de mise en oeuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique.

Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en oeuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-economiques (taux d'inflation ; croissance du PIB, évolution des salaires...)

Ces négociations triennales et annuelles s'appuieront notamment sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations.

Une négociation salariale se tiendra dès février 2016. Elle sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques.

METHODE ET CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Un comité de suivi sera institué avec les signataires du présent accord. Réuni à échéances régulières, il sera le garant de la pleine application des engagements pris.

Toutefois, certains travaux d'approfondissement annoncés dans le présent accord ont vocation à être conduits avec l'ensemble des organisations membres du CCFP, dans le cadre de

l'agenda social de la fonction publique ou dans le cadre de chaque Conseil supérieur, s'agissant de questions spécifiques à l'un des versants.

Pour Solidaires, la négociation salariale ne saurait se cantonner à la seule revalorisation valeur du point d'indice.

Elle doit s'attacher à réduire les inégalités entre versants, entre les femmes et les hommes et entre catégories.

Elle doit au préalable avoir pour objectif de rattraper les pertes de salaires suite au décrochage de notre traitement par rapport au coût de la vie et non au regard des seuls indicateurs économiques .

Cela passe nécessairement par une augmentation uniforme en points.

--	--

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE : Analyse commentée du Protocole PPCR
