



Extrait du UNSA Fonction publique

<http://www.unsa-fp.org/?Bilan-d-etape-Marylise-Lebranchu>

Bilan d'étape : Marylise Lebranchu précise ses intentions

- Actualités -



Date de mise en ligne : mardi 10 mars 2015

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

La ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu a présidé la réunion de bilan, à mi-parcours, des négociations « Avenir de la Fonction publique-PPCR » (Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations) dont la réunion conclusive est prévue le 2 juin 2015.

La ministre a confirmé, d'une part, qu'elle avait bien un mandat du Gouvernement pour négocier, et, d'autre part, qu'elle disposait d'une enveloppe financière (non communiquée). Sans dévoiler toutes ses propositions (la négociation va commencer vraiment, notamment sur les questions de grille indiciaire), la ministre a indiqué de premières précisions, notamment sur les principes, qui permettent à l'UNSA d'envisager positivement la poursuite de la négociation.

L'UNSA Fonction publique a, pour sa part, rappelé quelles étaient ses orientations et ses demandes et souligné un certain nombre de points qui nécessitaient des clarifications. Son Bureau national se réunira le 12 mars pour apprécier l'ensemble des éléments.

<dl class='spip_document_605 spip_documents spip_documents_right' style='float:right;'>

Discours de Marylise Lebranchu (10/03/2015:PPCR)

Nous reprenons ici de manière synthétique les annonces de la ministre et les commentaires de l'UNSA Fonction publique [1]. On trouvera ci-contre un lien vers le discours de la ministre (format PDF).

Sommaire :

- I. Les principes
- II. La structure de la grille
- III. Gestions des corps et cadres d'emplois
- IV. La question des grilles indiciaires et des carrières
- V. Conclusion

I. Les principes

La ministre a réaffirmé sa volonté de conforter une Fonction publique de carrière (y compris au-delà de 2017) fondée sur :

- **l'égalité des procédures de recrutement et de déroulement de carrière**, conditions pour elle de la neutralité et de l'impartialité des fonctionnaires. Dans ce cadre, elle a affirmé la volonté de préserver les recrutements externes par concours, à l'exception de l'« accès social » au bas de la catégorie C, mais en le verrouillant pour mettre fin aux dérives clientélistes constatées ;
- **la séparation entre le grade et l'emploi** ;
- **la possibilité de dérouler une carrière complète** dans la durée, mais en tenant compte aussi de la valeur professionnelle ;
- **l'unité de la Fonction publique** et donc le développement de la mobilité (au sein d'un versant ou entre les trois

versants).

Marylise Lebranchu a également évoqué le dossier de l'attractivité et la nécessité de recruter ou affecter des fonctionnaires là où on en a besoin, mais noté que ce débat devrait être prolongé faute d'avoir été suffisamment approfondi.

Pour l'UNSA Fonction publique, ces principes correspondent parfaitement aux mandats et aux préoccupations qui sont les nôtres, même si, sur certains points comme les mobilités « trans-versants de la Fonction publique », il faut éviter tout emballement prématuré.

II. La structure de la grille

La ministre a annoncé :

- **le maintien des trois catégories A, B et C** en excluant notamment une césure entre A et le A+ ;
- **le maintien du classement catégoriel selon le niveau de qualification requis pour le recrutement et les missions** ;
- **le maintien du recrutement externe par concours** (s'y ajoute l'hypothèse du concours sur titre pour les professions à accès réglementé) ;
- **le maintien d'une structure-type à trois grades dans chaque catégorie A, B, C, avec en catégorie C un grade « à accès social »** ouvert à des publics ciblés, mais dans le cadre d'un dispositif encadré pour mettre fin aux dérives : définition du public éligible ; publicité des offres de recrutement ; présente, dans les recrutements de la Fonction publique territoriale, d'un « extérieur » dans le comité de sélection.

Pour l'UNSA Fonction publique, ces propositions correspondent très sensiblement à nos propres mandats. Rappelons que les professions à accès réglementé sont celles pour lesquelles l'exercice est subordonné à la possession du diplôme d'État correspondant en application soit du Code de la santé publique (professions de santé), soit du Code de la famille et de l'action sociale (métiers du travail social). Concernant le recrutement « social » en catégorie C (l'accès par concours sur titres professionnels s'effectuant à ce qui sera le nouveau deuxième grade), nous avons évoqué des propositions précises que, outre les jeunes sans qualification qui avaient été évoqués, la ministre a semblé retenir comme les populations bénéficiaires de minima sociaux (trappes à non-emploi) identifiées par les CAF. Pourraient s'y ajouter des publics de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi aux caractéristiques spécifiques (attestées par cet organisme) : chômeurs de 50 ans et plus ; chômeurs de longue durée.

III. Gestions des corps et cadres d'emplois

Pour l'État, la ministre a évoqué la **relance de la fusion des corps et le développement des CIGEM** (corps interministériels à gestion ministérielle), mais évoqué un bilan demandé par les organisations syndicales (dont l'UNSA qui a évoqué les risques de « repli sur soi » ou de « patriotisme » ministériels).

Dans le même ordre d'idées, la ministre a souhaité **renforcer l'unité des trois versants en créant des espaces plus vastes correspondant à des filières professionnelles dont les règles seraient identiques (conditions de recrutement ; grilles ; régimes indemnitaires ; ratios promu-promouvables)**. Outre la conservation du patrimoine et les bibliothèques, qui avaient été évoquées, elle a mentionné les filières administrative, technique, sociale. L'UNSA, qui n'est pas fermée sur le principe en soi, a fait remarquer qu'il faudrait déjà que fonctionne de

manière satisfaisante ce qui avait une dimension interministérielle).

Marylise Lebranchu a indiqué que la question des « **reçus-collés** » serait examinée. Les organisations syndicales mais également certaines associations d'employeurs publics (AMF) souhaitent pouvoir disposer de « statistiques fiables » sur le sujet.

Sur la gestion des carrières, la ministre a évoqué plusieurs questions sous forme de propositions :

1. **inscrire des ratios promus-promouvables (promotions de grade) dans des décrets** pour les sécuriser, avec des clauses de sauvegarde pour les corps à faible effectif. Cette question nécessite au minimum, pour l'UNSA, un examen plus approfondi des conséquences.
2. **unifier les modalités d'avancement d'échelon** en mettant fin à la possibilité d'avancement au rythme minimum dans la Territoriale, source d'inégalité. Elle propose en revanche de **mieux reconnaître la valeur professionnelle par un dispositif d'avancement accéléré d'échelon**.

Les organisations syndicales ont insisté sur le fait que dans la Fonction publique territoriale, les trois quarts des agents étaient des catégories C et que ce discours seul n'était pas « audible ». L'UNSA a souligné que, dans la territoriale, certains agents de catégorie C à temps incomplet étaient déjà des « travailleurs pauvres » (au sens de l'INSEE). Il faudra donc avoir tous les éléments dans un cadre global, et notamment savoir précisément ce que seront les parcours de carrière.

L'UNSA Fonction publique, pour sa part, a rappelé que la « valeur professionnelle » était inscrite dans le statut général depuis 1983 et que c'était bien, pour elle, une notion distincte de celles de « mérite » ou de « performance » qu'elle combat. En revanche les modalités d'une reconnaissance objective de la valeur professionnelle ne vont pas de soi.

L'UNSA Fonction publique a également insisté sur le fait que les principales inégalités, dans les corps ou cadres d'emplois comme entre corps et cadres d'emploi, découlaient des régimes indemnitaires. Guy Barbier est revenu, à cette occasion, sur notre hostilité au RIFSEEP (nouveau régime indemnitaire de la Fonction publique de l'État).

3. **Sécuriser les « lignes directrices de gestion ».**

L'UNSA Fonction publique a une nouvelle fois souligné toutes les ambiguïtés de la notion (polysémique) de « chef de service ». Elle a rappelé que le discours de Nicolas Sarkozy à l'IRA de Nantes (2007) évoquait la réduction du rôle des CAP et que nous n'étions pas d'accord, déjà, sur ce point. Il y a donc des éléments à clarifier, ce qu'a admis la ministre.

IV. La question des grilles indiciaires et des carrières

Elle sera au coeur des discussions : aucune indication « indiciaire » n'a été donnée à ce stade (c'est le début de la négociation sur ce point précis !).

La ministre a évoqué les propositions suivantes pour que les personnels « puissent effectuer un parcours valorisant dans la durée de la carrière » :

- nouvelle amplitude indiciaire à définir au sein des grades et corps comme entre les catégories pour mettre fin au tassement actuel de la grille ;
- tenir compte de la réalité des carrières actuelles sur trente à trente-cinq ans ;
- transformer une partie (possible) des primes en points d'indice avec compensation en termes de cotisations sociales pour que les agents n'y perdent pas (mais nécessairement, sur la base du plus petit commun dénominateur) ;
- améliorer la lisibilité du système en supprimant les références aux indices bruts et aux échelles lettres (hors

échelle A à G) : la seule référence sera les indices nouveaux majorés (ceux qui figurent sur la fiche de traitement).

V. Conclusion

La ministre attend les propositions des organisations syndicales (mais n'a pas de mandat sur la question du point d'indice et a indiqué, d'emblée, qu'elle ne répondrait pas là-dessus). **Elle a un mandat de négociateur à court, moyen et long terme (effets « retraites »).** **Elle souhaite arriver à un accord cadre sur la politique salariale dans les prochaines années pour que nul (après 2017) ne puisse revenir dessus.**

S'il n'y a pas d'accord majoritaire (la question a été explicitement posée par l'UNSA), il faudra que les organisations syndicales sachent à quoi s'en tenir, mais elle considère que le problème ne se posera pas avant le 2 juin prochain (date de la réunion conclusive). **Elle a cependant indiqué que, sans accord majoritaire, le Gouvernement ne pourrait s'engager sur des mesures au-delà de 2017.**

L'UNSA Fonction publique a rappelé qu'il y avait deux ans qu'on parlait de « PPCR » [2] et que l'attente de solutions était grande chez les agents. Les statistiques sur les pertes de pouvoir d'achat sont hélas ! claires, avec des conséquences négatives en termes d'attractivité pour la Fonction publique.

Un certain nombre d'orientations annoncées correspondent à nos principes. Certains points demandent à être éclaircis ; quelques-uns font l'objet d'interrogations ou d'inquiétudes de notre part.

Le Bureau national de l'UNSA Fonction publique du 12 mars appréciera l'état du dossier, sachant que la prochaine période, avec un calendrier réduit, sera déterminante sur des points clés (notamment les grilles indiciaires et les carrières).

[1] La délégation de l'UNSA Fonction publique était conduite par Guy Barbier, secrétaire général, et comprenait Luc Bentz, Dawi Mario-Libouban et Patrick Campagnolo.

[2] PPCR : négociations sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations.