

Eléments de contexte à prendre en compte avant tout positionnement sur les propositions contenues dans le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations :

Sur la révision de grilles indiciaires :

- "La participation des fonctionnaires à l'effort de redressement des comptes publics" au travers du gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 (gel toujours non levé malgré les nombreuses interventions des organisations syndicales).

Si le protocole d'accord prévoit enfin une négociation salariale en février 2016 avec examen d'une revalorisation, celle-ci ne se ferait (si elle se fait), qu'au vu des indicateurs économiques (pour info: le taux de croissance est de 0% au 2ème trimestre 2015)...et le premier ministre a déjà annoncé la poursuite du gel jusqu'en 2017.

On peut donc s'interroger sur la volonté véritable du gouvernement sur ce sujet et affirmer que sans mobilisation des personnels, il n'y aura pas de modification de posture à attendre.

Ce gel qui perdure a entraîné une baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires encore aggravé par l'augmentation annuelle du prélèvement pour pension civile qui de 2012 à 2020 passe de 7,85% à 11,10% et qui vise l'alignement avec les cotisations retraites du privé.

- L'étalement jusqu'en 2020 des révisions de grille proposées pour la filière administrative n'apporte aucune assurance quant à l'application jusqu'à son terme de ce plan de revalorisation. 2017 est une année d'élection présidentielle et en cas de changement de gouvernement, on peut s'interroger sur le devenir de ce plan.

- Le plan triennal budgétaire 2015/2017 prévoit un abaissement des mesures catégorielles dont nous ne mesurons pas encore les conséquences sur les avancements et les promotions.

Le protocole prévoit, lui, que les fonctionnaires puissent à minima dérouler leur carrière sur 2 grades et précise que ce principe sera mis en oeuvre et servira de fixation des taux d'avancement. Si pour les corps qui offrent un déroulement sur 2 grades, l'assurance d'atteindre les indices les plus élevés du corps semble acté pour l'avenir (techniciens supérieurs entrés aux 2ème grade du NES), nous n'avons aucune certitude que les taux d'accès au 3ème grade ne soient pas abaissés pour les SA, les adjoints techniques et administratifs rentrés dans le premier grade.

Pourquoi ne pas avoir simplement prévue un déroulement de carrière sur la totalité du corps et adapté les taux de promotions en conséquences?

Ou bien prévoir des corps à 2 grades seulement, cela aurait eu l'avantage de répondre à l'une de nos revendications.

Les critères utilisés pour la fixation des taux d'avancement de grade seront examinés par le comité de suivi. La mise en oeuvre de ce nouveau principe n'est donc pas pour demain et évidemment sans garantie.

- Concernant les grilles indiciaires proposées, les gains indiciaires actuels pour un déroulement de carrière sur la totalité du corps sont à comparer à ceux de demain (indice de fin - indice de début) car ils vont engager les nouveaux recrutés. Nous ne pouvons faire l'impasse sur ce point.

Pour les C : l'écart indiciaire actuel entre le début et la fin de carrière est de 141 points, il sera en 2020 de 143 points (139 si nous soustrayons la valeur des primes converties en points d'indice).

Pour les B il est de 236 point et sera en 2020 de 244 (ou de 238 hors conversion part de prime).

Pour les A il est de 418 et sera en 2020 de 431 (ou de 422 hors conversion part de primes). Ainsi, La situation pour les futurs recrutés sera quasi-identique à la notre aujourd'hui.

Des gains indiciaires plus ou moins importants, selon les corps, les grades et les échelons détenus, impacteront bien, selon les années, les personnels en place si ce plan est appliqué jusqu'à son terme.(enfin, pour ceux qui n'auront pas encore quitté leurs fonctions pour une retraite bien méritée)

Il faut porter une attention particulière au fait que le reclassement des agents ne se fait pas toujours dans la nouvelle grille à échelon identique ce qui limite fortement les augmentations salariales immédiates et rallonge la carrière.

De plus, il faut garder à l'esprit les pertes de rémunération cumulées entre gel du point et augmentation de la pension civile (4,15% du salaire brut en moins entre 2012 et 2020).

Tout ceci, permet de relativiser ces propositions.Nous attendions beaucoup de cette révision des grilles et nous restons sur notre faim.

- Ce protocole d'accord ne prévoit nullement le financement qui devrait se faire avec un montant de mesures catégorielles déjà annoncé en diminution. Pour le basculement d'une part de primes dans le salaire, le coût restera minime pour l'Etat, mais pour les révisions de grilles, il en ira autrement et il y a fort à parier qu'il y aura peu de marges pour d'autres mesures catégorielles.

- L'axe 1 de ce protocole prévoit, outre des adaptation aux règles de recrutement :

Des mesures censées renforcer l'unité de la fonction publique au travers la mise en oeuvre de règles statutaires communes pour les filières les plus pertinentes en terme de missions (entendre avec certitude la filière administrative). Ceci est prévu avec des formations et des organisations de concours communes et des règles facilitant la mobilité entre les 3 versants de la fonction publique. La continuation des fusions de corps et le développement (selon pertinence) de corps interministériels et de spécialités au sein de ces nouveaux corps.

Tout ceci suivi de mesures censées faciliter les mobilités. Il est intéressant de noter, concernant les mobilités volontaires (et non choisies, les termes employés ont leur importance) que seules sont citées les mobilités pour évolution professionnelle ou pour assurer la présence des fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

Nous vous conseillons, de lire attentivement cette partie de protocole. La recherche de mobilités plus fluides entre les trois versants de la fonction publique n'est pas nouvelle. Mais, ce ne sont pas les dispositions statutaires actuelles qui posent problème.

Les freins à la mobilité sont la conséquence du bridage de la masse salariale avec des dotations d'effectifs en diminution constante. Ces blocages ne seront pas levés par des mots mais bien par un changement de politique.

Il est donc légitime de se demander pourquoi, alors que la PNA (position normale d'activité) a été inventé par le précédent gouvernement, il est encore besoin d'insister sur le volet mobilité. Sauf à imaginer que la casse n'est pas terminée et qu'il va falloir recaser les personnels.....mais ne soyons pas mauvaise langue.

Alors, ne vous positionnez pas avant d'avoir pris connaissance du texte en entier.

Bonne lecture.