



MÉTHODE ET PROGRAMME DE NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE PARCOURS PROFESSIONNELS, DE CARRIÈRES ET DE RÉMUNÉRATIONS, AINSI QUE D'ACTION SOCIALE

19 avril 2013

La feuille de route définie par le Premier ministre à l'issue de la grande conférence sociale de juillet 2012 prévoyait de réaliser, dans le cadre d'une concertation, un bilan sur les carrières et les parcours professionnels dans la fonction publique, permettant d'ouvrir une négociation de méthode identifiant les axes de travail à conduire en 2013.

A l'issue du bilan approfondi engagé à l'automne et conformément aux engagements pris par la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique le 7 février dernier, le gouvernement propose aux organisations syndicales d'engager une négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, ainsi que sur l'action sociale.

Cette négociation s'inscrit dans un contexte budgétaire marqué par la priorité donnée au redressement des finances publiques, condition nécessaire au redémarrage de la croissance et au développement de l'emploi. Elle doit permettre d'aborder de manière large et cohérente l'ensemble des questions liées à la rémunération des agents, aux carrières et aux parcours professionnels ainsi qu'à l'action sociale.

Elle a pour ambition d'engager une nouvelle phase de modernisation de la fonction publique, pour en garantir l'efficacité et la réactivité, à partir du bilan réalisé, et en particulier :

- de réaffirmer l'unité de la fonction publique par une plus grande harmonisation des parcours professionnels et des carrières entre les trois versants ;
- de revoir les critères actuels des classements statutaires que sont les niveaux de qualifications et les missions ainsi que l'organisation en trois catégories, qui ne suffisent plus à caractériser les différents niveaux de fonction et de qualifications de la fonction publique ;
- de remédier au tassement des grilles indiciaires qui ne permettent plus des déroulements de carrière satisfaisants ;
- d'améliorer la mobilité, notamment fonctionnelle, des fonctionnaires dans et entre les trois versants de la fonction publique ;
- de simplifier et d'alléger la gestion statutaire, devenue complexe, lourde et peu déconcentrée, pour donner une place accrue à une gestion qualitative et personnalisée des agents, permettant le développement des parcours de carrière et des qualifications.

Dans cette perspective globale, les négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, ainsi que sur l'action sociale, pourront se dérouler selon le rythme et les modalités suivants.

I - ORGANISATION, RYTHME ET CHAMP DE LA NEGOCIATION

Les négociations, associant l'ensemble des employeurs publics, portent sur les trois versants de la fonction publique en tenant compte, pour la transposition des mesures, des spécificités respectives de chaque versant.

Elles intègrent :

- l'ensemble des questions liées à la rémunération des agents qu'elle soit de nature indiciaire ou indemnitaire ;
- l'ensemble des questions liées aux carrières et aux parcours professionnels soit l'évolution des corps et cadres d'emplois et leurs modalités de gestion, la prise en compte des qualifications, les politiques de promotions, la formation professionnelle, et le développement de la mobilité.

Il est proposé en outre d'y adjoindre l'action sociale.

Le calendrier des négociations doit articuler les mesures faisant l'objet de discussions annuelles, celles relevant d'un rythme pluriannuel tenant compte des programmations budgétaires et celles qui, au regard du bilan dressé à l'automne 2012 et de l'ambition d'inscrire la fonction publique dans un nouveau cycle de modernisation, requièrent un calendrier de plus long terme.

Il s'organisera ainsi en deux volets :

- Une négociation tous les deux ans, qui fera l'objet d'un rendez-vous à mi-parcours pour dresser un premier bilan de la mise en œuvre des mesures et définir, le cas échéant, les mesures d'ajustement à apporter.
- Une négociation portant sur la rénovation de l'architecture statutaire, dont la mise en œuvre sera pluriannuelle.

La première négociation sera ouverte immédiatement ; la seconde le sera à l'automne.

II – PROGRAMME DE TRAVAIL DE LA NEGOCIATION POUR 2013 ET 2014

Cette négociation a pour objectifs prioritaires l'amélioration de la situation des agents de la catégorie C et la réduction des inégalités.

En fonction de l'évolution de la situation économique du pays et de la trajectoire de redressement de ses finances publiques, des mesures générales pourront être examinées, notamment celles relatives à l'évolution de la valeur du point, lors du rendez-vous à mi-parcours en 2014.

2.1 – L'amélioration des carrières des fonctionnaires de catégorie C

Le décontingement de l'accès à l'échelon spécial de l'échelle 6 de rémunération pour tous les fonctionnaires de catégorie C qui y sont soumis

Conformément à l'engagement pris par la ministre de la fonction publique le 7 février 2013, le contingentement de l'échelon spécial de l'échelle 6 de rémunération sera abrogé, pour tous les fonctionnaires de catégorie C qui y sont soumis.

Un décret statutaire, abrogeant ce dispositif et comportant des mesures transitoires permettant d'articuler dans le temps la suppression de ce dispositif et la mise en œuvre de l'échelon de droit commun et un décret de nature indiciaire remplaçant dans chaque versant de la fonction publique l'échelon spécial par un échelon de droit commun sera soumis aux instances compétentes au printemps 2013. Leur publication interviendra le plus rapidement possible.

La rénovation de la grille indiciaire des agents de catégorie C

Sous l'effet des revalorisations régulières du SMIC, la grille de la catégorie C ne comporte plus l'amplitude nécessaire à un déroulement satisfaisant de la carrière de ces fonctionnaires.

Sans attendre les orientations qui seront retenues dans le cadre de la réforme de l'architecture statutaire, il est décidé d'engager immédiatement la révision de la grille de la catégorie C applicable dans l'ensemble de la fonction publique.

Les textes d'application de cette réforme mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2014.

2.2 – La simplification des régimes indemnitaires : substituer à la prime de fonctions et de résultats un nouveau dispositif indemnitaire

Si la PFR a permis de réduire le nombre de régimes indemnitaires à l'Etat et de progresser dans l'harmonisation des barèmes applicables à des corps comparables, elle est marquée par une part « résultats » disproportionnée qui en a fait le symbole de la rémunération à la performance quantitative, inadaptée aux enjeux actuels de management des agents.

Il est donc proposé de remplacer la PFR par un nouveau dispositif indemnitaire transversal destiné à accompagner les parcours professionnels et à reconnaître l'engagement professionnel collectif. Ce nouveau régime devra permettre de prendre en compte les fonctions ainsi que la manière de servir.

Il a vocation à être mis en œuvre avant la fin de l'année 2013.

2.3 – La modernisation de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

En s'appuyant sur les travaux déjà engagés, ces deux dispositifs doivent être revus, pour les recentrer sur leur vocation initiale et en améliorer le caractère redistributif.

Pour ce qui concerne l'indemnité de résidence, l'objectif est d'assurer une prise en compte plus appropriée du coût du logement.

Le SFT doit quant à lui pouvoir évoluer pour être mieux adapté à l'évolution des charges éducatives.

2.4 La rénovation de l'action sociale

Dans la suite des travaux déjà engagés avec les organisations syndicales, une négociation sur la rénovation de l'action sociale dans la fonction publique de l'Etat sera engagée.

Elle portera à la fois sur l'organisation et la gouvernance de l'action sociale, ainsi que sur la définition des priorités à retenir pour mettre en œuvre les différents dispositifs qu'elle recouvre.

Elle sera précédée d'un état de lieux de l'action sociale dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique.

III – LA NEGOCIATION RELATIVE A LA RENOVATION DE L'ARCHITECTURE STATUTAIRE

S'inscrivant dans les perspectives mentionnées dans l'introduction du présent document, la négociation portera sur la rénovation des grilles indiciaires de la fonction publique, ainsi que sur la simplification et la modernisation de ses modes de gestion, pour en améliorer la qualité et l'efficacité.

Pour la préparer, une mission sera confiée à une personnalité. Après avoir consulté les organisations syndicales et les employeurs publics, cette mission établira un diagnostic et proposera plusieurs scénarios d'évolution, permettant d'éclairer les discussions à venir.

Après communication de ces travaux, qui n'engageront que la mission, une négociation sera engagée avec les organisations syndicales à compter de l'automne 2013 sur les axes de réforme à retenir. Sa mise en œuvre sera pluriannuelle.

4° - CALENDRIER

Dans le cadre de la négociation biennale, il est proposé de tenir une première série de réunions, jusqu'à l'été prochain, sur les thématiques suivantes :

- Réforme de la catégorie C
- Refonte des régimes indemnitaires
- Réforme de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement
- Rénovation de l'action sociale

Les différentes thématiques seront traitées de manière alternée dans le calendrier de l'agenda social.