

FONCTION PUBLIQUE

## Marylise Lebranchu précise les grandes lignes de sa réforme de la fonction publique

Agathe Vovard | A la une emploi | A la Une RH | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Publié le 10/03/2015 | Mis à jour le 13/03/2015

**Les organisations syndicales se sont vu préciser, le 10 mars, les grandes lignes du futur accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, qui devrait engager les pouvoirs publics sur plusieurs années (peut-être jusqu'en 2020-2021) et être soumis à la signature le 2 juin.**



« La ministre nous a assuré avoir reçu l'aval de Bercy sur les enjeux de cette négociation, ce qui est rassurant pour la suite », note Guy Barbier, secrétaire général de l'Unsa – fonction publique.

« Toute négociation a un coût. Nous allons étaler le coût de celle-ci pour qu'il puisse être absorbé », a assuré la ministre Marylise Lebranchu.

Fonction publique de carrière - Lors de cette réunion d'étape, cette dernière a notamment réaffirmé le principe d'une fonction publique de carrière, avec des catégories, des concours, des grades, des échelons, etc. Des cadres statutaires inter-fonctions publiques devraient être créés, pour les ingénieurs, les bibliothécaires et les agents d'accueil par exemple. « L'idée est séduisante en théorie mais l'Etat n'est pas capable de faire de tels cadres uniques au niveau interministériel », souligne Guy Barbier.

Fin de l'avancement d'échelon au « mini » - Cette volonté de favoriser la mobilité s'accompagnera en outre d'une harmonisation des rémunérations, et notamment des règles d'avancement. L'avancement d'échelon au minimum, de mise dans la territoriale en général, serait remis en cause. Les syndicats ont à ce propos rappelé que le système actuel permet d'aider les agents percevant des bas salaires, nombreux dans la FPT.

Ratios promus/promouvables - Sur la gestion des carrières, une révolution importante pour la territoriale se profilerait. La ministre a évoqué une réforme concernant les promotions de grade. Ainsi, les ratios promus/promouvables seraient inscrits dans les décrets statutaires, ce qui constituerait une remise en cause de la liberté des collectivités en la matière.

4, 6 et 9 points - Une part du régime indemnitaire devrait en outre être intégrée dans le traitement de base : quatre points pour les « C », six pour les « B » et neuf pour les « A », selon des chiffres évoqués devant certains syndicats. « Après la réforme des catégories C et B, il ne faut pas oublier les autres agents, notamment le reste des « B » et les « A », qui vont devenir une priorité », a indiqué la ministre.

Les indices bruts et hors échelle seront supprimés pour tout exprimer en indices majorés, indique aussi la CFDT

fonctions publiques dans un communiqué du 10 mars

« Sur le thème des perspectives de carrières, nous aurons aussi à répondre sur l'attractivité des métiers de catégorie A. 1,3 Smic, cela ne correspond pas à ce que ces agents sont en droit d'attendre, et si l'on compare à ce à quoi ils pourraient prétendre dans le privé avec ce niveau de connaissance et de qualification », a également expliqué Marylise Lebranchu.

Attractivité des territoires - « Il est également très important de faire des carrières attractives sur tous les territoires », a-t-elle soutenu.

La ministre souhaite également « développer des politiques partagées entre les Direccte, les Dreal et les directions de collectivités pour favoriser les parcours professionnels et la mobilité ».

Allongement des durées de carrière - L'amélioration des carrières s'accompagnera enfin d'un allongement des carrières (35 ans au lieu de 25-26 ans en moyenne).

Au total, les syndicats indiquent qu'ils seront attentifs quant aux contreparties prévues. « Une de nos revendications, en cas d'allongement des carrières, sera notamment un doublement des rémunérations entre le premier échelon et le dernier échelon du dernier grade », indique Eric Dorn de la CGT.

La CFDT souligne également « qu'elle sera particulièrement attentive à ce que l'ensemble des agents soient gagnants ».

« Nous voulons une réforme qui améliore la situation des agents. Nous veillerons au grain pour qu'au final les agents n'y perdent pas », prévient encore Eric Dorn.

Recrutements sans concours des « C » - Parmi les autres sujets qui seront évoqués dans le cadre de cet accord qui se veut global (mais pourrait aussi prendre la forme de plusieurs sous-parties que les organisations syndicales pourraient ainsi signer partiellement) : les recrutements sans concours des catégories C, la ministre évoquant la possibilité d'avoir recours à une personnalité extérieure dans les jurys.

Sur ce sujet, elle a souhaité que la fonction publique « continue de jouer le rôle de deuxième chance » et insisté sur le fait que « les métiers de catégorie C attirent aussi des sur-diplômés. Il faudra examiner cette question. »

Une dizaine de réunions sont prévues d'ici le 2 juin, date à laquelle est programmée une réunion conclusive de signature du ou des projets d'accords. De nombreuses réunions bilatérales sont également planifiées, « notamment pour évoquer les spécificités de chaque versant, telles que la question des reçus-collés par exemple », précise Eric Dorn.

Tout en affichant son optimisme sur la possibilité de parvenir à un accord, Marylise Lebranchu a reconnu que « c'est vrai que la crispation du point d'indice est peut-être celle qui va emporter l'adhésion » des syndicats.

« Nous souhaitons que les conditions de représentativité d'un accord ou d'un non-accord soient clairement énoncées », précise aussi Guy Barbier, qui craint un échec comme dans le cas de l'accord qualité de vie au travail <sup>[3]</sup> qui n'a pour l'instant pas recueilli les signatures nécessaires pour être considéré comme valide selon les règles des accords de Bercy.

