



Compte rendu FSU de réunion PPCR du 15 avril 2015

Séquence 4 « rénovation de la grille ».

Deux autres réunions sont programmées pour la suite de la séquence 4

21 avril : restructuration de la catégorie C en trois grades.

5 mai : grilles de catégories B et A.

Suite aux interventions, l'ordre du jour du 21 avril est complété par un examen de l'ensemble de la grille et une réunion sera programmée sur les questions d'égalité professionnelle.

A l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui, le bilan des modifications récentes de la grille en vue de définir les priorités et l'examen du transfert de rémunérations indemnitaires dans l'indiciaire.

Déclarations préalables

FSU : voir sur le site. Alerte car on ne retrouve pas dans les documents les ambitions affichées par la ministre pour PPCR en octobre. On ne peut pas faire l'impasse sur l'égalité professionnelle (filières et primes). Le classement des corps et cadres d'emploi est une dimension du travail sur la grille. La négociation doit porter sur l'ensemble de la grille, des plus faibles rémunérations aux corps et cadres d'emplois recrutés au doctorat.

Réponse de l'administration : on raisonne sur les grilles type, les déclinaisons seront vues après.

UNSA : aujourd'hui CSFPT avec des grilles cadres de santé.

CFDT : Compléter l'ordre du jour par la question de l'harmonisation en catégorie A, et celle de l'évolution de la grille en lien avec le SMIC. La cohérence et l'équité s'apprécient aussi dans les déroulements de la carrière.

La CGT est favorable à la suppression des grilles atypiques. Le mécanisme de classement des corps et cadres d'emploi dans les grilles types doit se travailler de manière transversale. Cette négociation doit servir à partager des objectifs. Les problématiques de l'égalité Femmes / hommes doivent être traitées. Les professions féminisées sous reconnues, cela existe dans la FP. La CGT a donné ses propositions, elle souhaiterait savoir ce que l'ensemble des OS porte pour négocier loyal. C'est compliqué d'aller voir nos syndicats en disant que PPCR a un intérêt.

FO : la réforme des grilles est un point nodal. Le calendrier de la négociation n'est pas compatible avec un travail de fond. Les objectifs de la ministre doivent être sincères et ambitieux. Il faut une politique salariale renouée quand aujourd'hui on constate que les grilles se sont smicardisées, que le pouvoir d'achat est dégradé. L'amplitude des carrières ne suffit pas, la mesurer aussi sur les grades. Intégrer au minimum 5 à 10% des primes. Eviter que PPCR débouche sur des effets cosmétiques.

La FA FP s'associe à la demande de temps, et à la volonté d'aller vers une normalisation. Echo au 9 avril, besoin d'augmentation des traitements.

Solidaires : quel financement ? Revendique des avancées et non des « mesurette chichement mesurées ». La date de conclusion est trop proche. Revaloriser le point d'indice. Il faut une bascule importante de l'indemnitare.

La CGC a besoin de perspectives au moment de la réforme territoriale (payer les cadres). Constat des débuts de carrière proches du SMIC. Commencer par la catégorie A, travailler aussi le A+, donner de l'air. 3, 5 ou 7 points pour la bascule des indemnités dans les grilles, c'est dérisoire.

Réponse de la directrice générale, DGAFP : les documents portaient implicitement des relevés et du discours de la ministre. Il n'y a aucune objection à remettre un document qui redise les objectifs. Sur l'égalité Femmes / Hommes, des données ont été diffusées, des études présentées. Les différences H/ F viennent de l'indemnitare et des déroulements de carrière. Sur la méthode de travail, la négociation intègre tous les corps et cadres d'emploi. Le protocole prévoira les modalités et le calendrier de transposition aux corps et cadres d'emploi qui ont des grilles atypiques. Le calendrier doit concilier deux exigences : l'analyse et les processus longs de la transposition des mesures.

Myriam Bernard, directrice adjointe du cabinet de la ministre précise que l'on est bien en négociation, la fin étant actuellement fixée début juin. La séquence 4 s'inscrit dans la suite des autres : les carrières, les corps et cadres d'emploi, il y a accord. Sur les grades nous ne sommes pas tombés d'accord ni sur la prise en compte de

la valeur professionnelle. La ministre préfère une reconstruction de la carrière ; la durée théorique doit se rapprocher de la durée réelle.

Redonner de l'air aux catégories : une mesure forte a été avancée avec les taux d'avancement de grade dans les décrets statutaires. La transformation des primes en points sera un vrai gain pour ceux qui n'ont pas de primes. La réforme a un « coût très élevé », dans la durée de 2016 à 2022.

En 2015, nous avons une priorité nouvelle celle de l'égalité professionnelle. Parcours de carrière différents, des inégalités cachées à décoder. Ce n'est pas dans le cadre de PPCR.

L'encadrement supérieur a été correctement servi ; le gouvernement n'a pas cette priorité.

Présentation de la fiche sur la « rénovation des grilles »

La ministre souhaite aboutir à un consensus sur la programmation des mesures. Les enjeux de la refonte des grilles sont

- de mieux différencier la rémunération indiciaire initiale selon les catégories. Or il y a un tassement marqué entre bas de C et de B. En A, on peut relativiser car il y a peu de personnels dans les premiers échelons.
- D'identifier les actions prioritaires en observant les indices plafonds : le sommet de la catégorie B se dégrade par rapport au SMIC.
- La remise en cohérence des durées de carrière réelles et des durées de carrière théoriques en lien avec le relèvement de l'âge de la retraite.
- D'assurer une plus grande équité des procédures d'avancement d'échelon : les situations en droit sont différentes d'un versant à l'autre.

L'analyse conduite en observant la structure démographique des corps et cadres d'emplois aboutit à traiter la catégorie B en 2016, C en 2017, et A en 2018.

La FSU regrette que les fiches soient construites pour servir une conclusion anticipée. Lorsque l'on parle des carrières réelles, il faut tenir compte du recul de l'âge moyen de recrutement de 21 ans en 1980 à 26 ans à partir de 2000. Le report de l'âge de la retraite ne signifie pas allongement de la vie professionnelle.

La FSU défend un avancement d'échelon au même rythme pour tous ; cela signifie que l'on décide d'une règle générale commune à tous les versants. Mais la bascule doit se faire en même temps que l'on prend d'autres mesures afin que personne ne perde, le gel du point d'indice renforce cette problématique.

La rénovation de la grille n'épuise pas le sujet du classement des corps et cadres d'emplois, or ce sujet semble évacué de la négociation.

Sur la programmation, il faut se mettre d'accord sur le contenu des mesures qui seront à programmer. L'étalement pourra sans doute alors être approché différemment, par une première tranche qui concerne tous les agents.

L'expression des autres organisations converge avec le point de vue défendu par la FSU sur plusieurs points : une présentation qui induit les conclusions (UNSA), la durée des carrières (CFDT, UNSA), la problématique du rythme des changements d'échelon (CFDT), l'inopportunité de dissocier les mesures entre les catégories (Solidaires), le besoin de préciser les objectifs avant de regarder le calendrier (CGT, FO).

Plusieurs reviennent sur la question de l'attractivité que la FSU a abordée dans la déclaration préalable (UNSA, CFTC). Allonger les carrières ne peut s'entendre que si l'amplitude est plus importante (CGT).

DGAFP : sur l'avancement d'échelon on a bien en tête que cela doit se faire avec d'autres mesures comme la réduction du nombre de grades en C.

M Bernard : on travaille dans le contexte que vous connaissez. Sans accord majoritaire, le gouvernement reprend ses propositions.

Présentation de la fiche « Rééquilibrage indiciaire et indemnitaire »

Les régimes indemnitaires constituent une part croissante de la rémunération ; la dépense indemnitaire progresse de 1% par an. Cela se fait avec des inégalités importantes entre professions (10,5% pour les enseignants, 45,5% pour les corps d'encadrement supérieur), des niveaux variables selon la nature des structures dans la FPT (rapport de un à trois).

Il est proposé la mobilisation partielle des indemnités en s'appuyant sur le « montant maximum mobilisable », c'est-à-dire le taux minimum des indemnités liées à l'exercice des fonctions. Cela représentera 3 points d'indice majoré en C, 5 en B et 7 en A.III

Cette mesure passe par l'adoption d'une loi.

Toutes les organisations syndicales soulignent le caractère novateur de la démarche, leur adhésion à une telle mesure et toutes indiquent que les montants sont bien trop faibles pour même engager un réel rééquilibrage et pour lutter contre les inégalités de rémunération.

Trop faibles pour compenser des points de désaccord qui se trouveraient dans le protocole (CGT), trop faible s'il s'agit d'acter des mesures pour six ans (CFDT).

La CGT souligne que c'est une affaire pour partie auto financée car intégrée dans la rénovation des grilles. Elle propose d'utiliser les avoirs de la retraite additionnelle (ERAFP ; 21 Mds).

La FSU relève qu'en fait le document s'en tient à une mesure minimum et renvoie à un moyen terme à l'issue d'un travail qui serait conduit par le ministère. C'est donc un sujet qui sort de PPCR. Pour donner de l'ampleur à une mesure novatrice, il faut y travailler de manière dynamique en se saisissant des objectifs donnés à cette séquence : *« comment redéfinir le rôle et la place des indemnités ? Comment simplifier et rendre plus transparent le paysage indemnitaire ? »*. On doit pouvoir mobiliser les montants dont il est précisé qu'ils ne sont pas dus automatiquement aux agents (les primes de performance, les montants liés à la manière de servir).

Pour Solidaires tout l'indemnitaire a vocation à être basculé en indiciaire, les indemnités aggravent les inégalités.