

Relevé de conclusions du
10 mars 2014

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Méthode et calendrier de la négociation

A l'issue des deux réunions de concertation des 15 et 30 janvier 2014 et de la réunion de synthèse présidée par la Ministre le 10 mars 2014, le présent **relevé de conclusions** a été arrêté et se propose de **fixer la méthode et le calendrier des négociations** qui vont être ouvertes dans le cadre du chantier « **Parcours professionnels, carrières et rémunérations** » de l'Agenda social de la fonction publique.

I – Une réforme structurelle

Le rapport sur la fonction publique remis par le Président Pêcheur a ouvert des perspectives d'évolution d'une **fonction publique de carrière** dont les **valeurs** et la **pertinence** ont été réaffirmées par le Premier ministre lors de ses vœux aux fonctionnaires le 23 janvier 2014.

Il convient désormais d'engager un processus de **négociation** à la fois sur le contenu d'une réforme structurelle de la fonction publique et sur les voies et moyens de la mettre en œuvre.

Le 9 décembre 2013, la ministre a fixé un **objectif** :

- l'amélioration de la situation des agents

et trois **priorités** :

- La réforme de l'architecture statutaire
- La réforme de l'architecture des rémunérations
- La simplification et l'amélioration de la gestion des agents

Le 14 février 2014, le Premier ministre a rappelé la nécessité d'une rénovation de notre modèle de fonction publique pour en assurer la pérennité et apporter un meilleur service aux Français. Il a souhaité que la réforme de la fonction publique soit conduite **par la voie du dialogue social** et repose sur des **engagements réciproques**, la fonction publique devant participer à l'effort de redressement de nos comptes publics.

II – Comment procéder ?

Une **première phase de concertation** sur la méthode :

- Deux réunions de concertation des 15 et 30 janvier 2014 ont permis d'identifier les **thèmes des discussions** (les « séquences ») et leur **structuration dans le temps**.
- Le présent relevé de conclusions intègre le résultat de ces concertations.

Deux réunions d'approfondissement technique sont prévues en mars et en avril 2014 sur les sujets **salariaux et statutaires**

- Une **seconde phase de négociation** à compter du mois de mai 2014 :

- sur la base d'un premier **mandat de négociation** du Gouvernement
- selon le calendrier des différentes **séquences permettant d'approfondir l'ensemble des sujets**
- **19 réunions** sont anticipées, éventuellement complétées d'études techniques ou de rapports préalables, avec **2 réunions spécifiques** à chaque versant pour la séquence 3 relative à la gestion des agents.

La dernière séquence constituera la **phase conclusive et de définition du nouveau contrat salarial**. Chacune des parties à la négociation examinera le point d'aboutissement des négociations au vu du mandat reçu en vue d'arrêter sa position définitive.

III - Les thèmes de négociation

Dans les orientations données par la ministre le 9 décembre 2013 et le Premier ministre le 14 février 2014, plusieurs **priorités** et plusieurs **chantiers** ont été identifiés.

Ils peuvent se résumer en **trois thèmes majeurs**, l'un sur les **parcours professionnels**, l'autre sur les **carrières et les rémunérations**, le dernier sur **les conclusions de la négociation et la définition d'un nouveau contrat salarial** et **cinq « séquences » de négociation** communes aux trois versants.

I - Rénover l'architecture statutaire et les grilles

- ❖ Rénover et simplifier l'architecture statutaire
- ❖ Rénover les grilles

II - Améliorer et simplifier les parcours professionnels

- ❖ Améliorer la gestion des emplois
- ❖ Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents

III – Conclure la négociation et définir le nouveau contrat de la politique salariale

Il reste de nombreux sujets évoqués dans le rapport Pêcheur qui sont pris en charge dans **d'autres chantiers de l'Agenda social** existants ou à venir :

- Contractuels
- Instances et dialogue social
- Déontologie
- ATE
- Diversité
- Gestion des âges, QVT, Formation professionnelle
- Encadrement supérieur

IV – Présentation du calendrier global

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Calendrier de la négociation (3 thèmes, 5 séquences)

Séquences	Thèmes					
	I - Améliorer et simplifier les parcours professionnels			II - Rénover l' architecture statutaire et les grilles		
1	I – 1 Améliorer la gestion des emplois	Prospective sur l'emploi public, mobilité (procédures, outils, acteurs, instances), bassins d'emploi, modalités de recrutement, attractivité des territoires	Mai-juin 2014 (3 réunions)			
2				II -1 Rénover et simplifier l'architecture statutaire	L'explicitation des catégories statutaires (niveaux, diplômes), la structuration des corps et cadres d'emplois en grades. Avancements, proprio, durée des carrières, accès aux grades d'avancement	Juillet-septembre 2014 (5 réunions)
3	I – 2 Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents	Rôle des CAP, lignes directrices de gestion, corps inter fonctions publiques <i>Et par versant :</i> Comment clarifier et simplifier notre paysage statutaire, nos structures de gestion et les responsabilités en matière de gestion des agents ? :	Octobre – novembre 2014 (3 réunions) Et une ou plusieurs réunions spécifiques à chaque versant			
4				II – 2 Rénover les grilles	De nouveaux espaces de rémunération, un nouvel équilibre entre l'indiciaire et l'indemnitaire, la transparence des régimes indemnitaires, le relèvement du SMIC.	Décembre - Février 2015 (6 réunions)
5	III – Conclure la négociation et définir un nouveau contrat de la politique salariale	Conclusion de la négociation et définition d'un nouveau cadre de la politique salariale				Février-mars 2015 (2 réunions)

Séquence 1 : Améliorer la gestion des emplois

Cette séquence ouvre la négociation sur le volet des parcours professionnels.

Problématiques

- **Comment mettre en œuvre une vision prospective de l'emploi public pour mieux répondre aux évolutions, aux missions et aux besoins du service public ? Comment renforcer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences par les employeurs publics ?**
- **Comment améliorer les possibilités de mobilité : les différentes procédures de mutation, les outils techniques (bourses et répertoire), les instruments notamment réglementaires d'accompagnement des agents (indemnitaires, entretien de formation, aide au logement, barèmes de mutation lorsqu'ils existent) et le rôle des acteurs et des instances, en cohérence avec les travaux entrepris en matière de dialogue social ?**
- **Quels dispositifs pour pourvoir l'ensemble des emplois vacants afin de renforcer pour les agents l'attractivité de certains territoires de manière à assurer un égal accès aux services publics par nos concitoyens ?**
- **Comment mieux articuler sur l'ensemble du territoire les mobilités sur des bassins d'emplois communs aux trois versants au vu des aspirations des agents ainsi que des missions et des besoins des services ?**

Calendrier

Au cours des mois de mai et juin 2014, **trois réunions** pourraient être consacrées à ces sujets.

Séquence 2 : Rénover et simplifier l'architecture statutaire

Cette séquence est relative à la négociation sur les questions structurelles qui conditionnent les chantiers de rénovation des grilles et de simplification des règles et dispositifs de gestion.

Problématiques

- **Comment redonner du sens et de la lisibilité aux classements hiérarchiques de la fonction publique afin de renforcer l'unité de ses différents versants et de garantir la comparabilité des corps et des cadres d'emplois ?**
- **Comment clarifier, en tenant compte de l'évolution de la place du diplôme dans notre pays, le lien entre classement hiérarchique et niveau de diplôme requis pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois ou pour l'exercice des fonctions ?**
- **Comment revoir la structuration des corps et des cadres d'emplois en grades, l'unité statutaire de base d'une fonction publique de carrière ?**
- **Quelles évolutions sur l'organisation de la carrière ? (avancement d'échelons, avancement de grade, propro, accès aux grades d'avancement et promotion de corps ou de cadres d'emplois)**

Calendrier

Entre les mois de juillet et de septembre 2014, **cinq réunions** pourraient être consacrées à ces sujets

Séquence 3 : Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents

Ce chantier vise à traiter dans le cadre de la négociation ouverte sur les trois versants de sujets communs mais dont certaines questions seront préalablement abordées dans des réunions de travail propres à chaque versant.

Problématiques

1) Problématiques communes :

- Comment simplifier les règles et dispositifs de gestion et rendre plus efficient le rôle des acteurs? (lignes directrices de gestion et cadrage national, rôle des acteurs, rôle des CAP en cohérence avec les travaux ouverts en matière de dialogue social)
- Quels besoins et quelle place pour des « cadres professionnels inter fonctions publiques » ?
- Comment donner une plus grande portée au principe du recrutement par concours et assurer une plus grande transparence et une plus grande équité dans les procédures de recrutements internes et externes, tout en confortant le rôle de promotion sociale de l'accès à l'emploi public ?

2) Problématiques devant faire l'objet d'un travail préalable par versant :

- Avec l'explicitation de la distinction entre **l'autorité de gestion** et **l'autorité d'emploi** pour chacun des versants

FPE :

- Comment clarifier et simplifier notre paysage statutaire : fusions de corps , CIGEM ?
- Comment stabiliser les périmètres de gestion ?
- Comment renforcer et clarifier la déconcentration juridique des actes de gestion ?
- Quel rôle pour les chefs de service en matière de gestion des agents, quel cadrage (lignes directrices de gestion) et quelles garanties pour les agents ?

FPT :

- Comment améliorer et harmoniser la gestion des agents entre les différents niveaux de collectivité et les centres de gestion ?
- Comment garantir la transparence des recrutements et simplifier les règles relatives aux concours?

FPH :

- Comment clarifier et reconnaître les responsabilités de l'établissement de référence au niveau départemental en charge des CAPD, dans la gestion des agents?
- Comment simplifier les règles relatives aux concours ?

Calendrier

Dès la rentrée 2014, au cours des mois d'octobre et de novembre, **trois réunions** pourraient être consacrées à ces sujets. Elles seront précédées d'une ou plusieurs réunions de travail par versant qui seront restituées dans une séance plénière.

Séquence 4 : Rénover les grilles

Dans le contexte de rétablissement des comptes publics, cette séquence traite de la négociation sur la rénovation des grilles et son calendrier.

Problématiques

- **Comment restaurer des espaces indiciaires entre les niveaux hiérarchiques ?**
- **Comment donner une meilleure amplitude indiciaire entre début et fin de carrière ?**
- **Comment redéfinir le rôle et la place des rémunérations indemnitaires ?**
- **Comment simplifier et rendre plus transparent le paysage indemnitaire ?**
- **Quel rééquilibrage des rémunérations indemnitaires au bénéfice des rémunérations indiciaires ?**
- **Quelles conséquences sur les cotisations sociales ?**
- **Comment assurer un traitement plus équitable de la prise en compte des évolutions du « Smic » dans l'évolution des rémunérations publiques ?**
- **Selon quel calendrier et quelle méthode rénover les grilles ?**

Calendrier

Entre les mois de décembre 2014 et de février 2015, **six réunions** pourraient être consacrées à ces sujets

Séquence 5 : Conclure la négociation et définir le nouveau contrat de la politique salariale

Cette dernière séquence permettra de conclure la négociation et de définir le nouveau cadre de la politique salariale.

Problématiques

- **Quelles modalités de mise en œuvre et de suivi des résultats de la négociation ?**
- **Comment définir le nouveau contrat de la politique salariale ?**
- **Comment traiter de façon globale les instruments et les indicateurs de la politique salariale** en vue notamment d'assurer **une plus grande équité entre les trois versants** de la fonction publique et de **simplifier** et d'**harmoniser** les politiques de rémunération ?
- **Quelle périodicité de négociation du contrat, avec quelles clauses de rendez-vous ?**
- **Quel lien entre le cadre de la politique salariale et le débat annuel sur les orientations de la politique des retraites de la fonction publique** (article 46 de la loi sur l'avenir des retraites) ?

Calendrier

En février et mars 2015, **deux réunions** pourraient être consacrées à ce sujet.

VI – Rappel sur la méthode et le calendrier

De janvier à mars 2014 : séquence de réunions ayant eu pour objectif de formaliser le présent « **relevé de conclusions** » (thèmes de travail, calendrier).

De mars à avril 2014 : deux réunions de concertation en vue de l'approfondissement technique des sujets **salariaux** (bilan des politiques de rémunération) et **statutaires** (panorama des corps et carrières).

Ces deux réunions seront complétées par un bilan du paysage indemnitaire et par un bilan de la déconcentration.

De mai 2014 à mars 2015 : cycle des **réunions de négociation** sur les différentes séquences identifiées.

En préalable de chaque séquence :

- **Echanges avec les ministères et les employeurs publics** sur les différents thèmes de travail et formalisation d'un **mandat de négociation** sur chaque thème
- Envoi de **documents de cadrage** et le cas échéant lancement **d'études complémentaires**

A l'issue des négociations, examen par chaque partie à la négociation du **point d'aboutissement** au vu du **mandat reçu** en vue d'arrêter sa **position définitive**.