

Le projet d'accord PPCR

Ce qu'il faut retenir !

Le projet d'accord qui vise les agents des trois Fonctions publiques est dense. Nous vous présentons les principales mesures. Dans les pages 5 à 13, vous pouvez consulter l'intégralité du projet avec les commentaires de la CFDT.



Après une phase de bilan, puis de concertation autour des mesures d'urgence pour la catégorie C (mesures mises en œuvre en 2014 et 2015), puis une grève et des manifestations le 15 mai 2014, la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) s'est ouverte à l'automne 2014.

La méthode et le calendrier en avaient été arrêtés au cours du printemps entre le Gouvernement et toutes les organisations syndicales représentatives à la Fonction publique.

C'est le 17 juillet 2015 que la ministre en charge de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a soumis la version définitive du projet d'accord à la signature des organisations syndicales.

L'accord doit être majoritaire

Les mesures contenues dans l'accord ne devaient être appliquées qu'en cas d'accord majoritaire, conformément à la clause de validité d'un accord inscrite dans la loi après les accords de Bercy : l'accord est valide s'il est signé par des organisations syndicales représentant au moins la moitié des agents publics sur la base des dernières élections de décembre 2014 (article 8 bis de la [loi statutaire n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), loi dite loi Le Pors).

Ce projet d'accord a été le fruit d'une négociation longue, parfois difficile. L'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique ont d'ailleurs été amenées à signer un [courrier commun](#) demandant, le 13 mai 2015, au Premier ministre d'améliorer les propositions du Gouvernement. En effet, les propositions auxquelles on avait abouti dans un premier temps n'étaient pas acceptables.

Dans [sa réponse du 28 mai](#), il indiquait qu'il avait demandé à la Ministre « d'examiner les pistes envisageables pour aller plus loin dans les propositions du Gouvernement ». Ce qui fut fait.

C'est donc bien la participation active de toutes les organisations syndicales jusqu'au terme de la négociation qui a permis d'arriver à des propositions qui, certes, ne répondent pas à l'ensemble de nos revendications mais qui sont le fruit d'exigences portées sans concessions dans un contexte économique et budgétaire tendu.

Comme elle l'a fait lors des précédents protocoles d'accord soumis à sa signature, c'est la Commission exécutive de l'Uffa-CFDT (Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés de la CFDT) qui a arrêté la position de la CFDT.

Le jeudi 24 septembre, les dix fédérations qui constituent l'Uffa-CFDT (F3C, FEAE, FEP, FGA, FGTE, Finances, Interco, PSTE, Santé-Sociaux, Sgen) se sont réunies et ont décidé, lors d'un vote par mandats, [d'approuver le projet d'accord](#) (les mandats sont basés sur le nombre d'agents publics adhérents à chaque fédération).

Le projet d'accord

Le projet d'accord est constitué de deux axes précédés d'un préambule. Le préambule rappelle l'attachement aux valeurs de la Fonction publique française.

Par ailleurs, il prévoit la tenue d'une négociation salariale en février 2016 pour sortir enfin du gel de la valeur du point. Pour la CFDT, ce rendez-vous salarial est indispensable pour que les mesures concernant les grilles soient garanties par la revalorisation de la valeur du point.

L'axe I aborde les parcours professionnels, le recrutement, la mobilité, l'attractivité, etc.

L'axe II traite des rémunérations et des déroulements de carrière dont la revalorisation des grilles indiciaires pour toutes les catégories d'agents.

Les mesures décrites avec leur mise en œuvre sont celles contenues dans le projet d'accord que le Premier ministre s'est finalement engagé à appliquer en dépit d'un accord non valide.

Ce qu'il faut retenir !

Axe I : Renforcer l'unité de la Fonction publique

Recrutement

Les procédures de recrutement seront évaluées et évolueront si nécessaire afin de lutter contre les principales formes de discrimination. De même, les épreuves des concours devront tenir compte des compétences et connaissances attestées par la détention du diplôme requis pour le recrutement. Ces objectifs et la méthode ont été portés par la CFDT.

Des travaux seront menés afin de mieux assurer le recrutement effectif des lauréats des concours dans la Territoriale. Le recours au concours sur titre sera développé pour les professions réglementées.

Enfin, les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées en vue d'assurer davantage de transparence et de respect du fondement de ces recrutements qui est de favoriser l'insertion sociale des personnes à faible niveau de qualification ou éloignées de l'emploi. Il s'agit là d'une revendication ancienne de la CFDT.

Mobilité

Afin de permettre des parcours plus diversifiés répondant aux attentes des agents, des règles statutaires

communes (grilles et carrière) seront élaborées pour des filières professionnelles identiques, des démarches de mutualisation (recrutement, formation) seront développées.

Parmi les mesures proposées, les règles ministérielles organisant les mobilités, concertées avec les syndicats, pourront être adoptées ce qui sécurisera les orientations de gestion et permettra de les rendre transparentes à l'intention des agents. Cette mesure est particulièrement importante pour les corps à fort effectifs.

Pour les agents de l'Hospitalière, un droit de mutation entre établissements (inexistant à ce jour) devra être mis en place. La CFDT a particulièrement insisté sur cette mesure.

Attractivité

Concernant l'attractivité des territoires, les dispositifs statutaires et indemnitaires sont anciens. Ils seront soit réexaminés (indemnité de résidence), soit complétés (par des mesures favorisant le déroulement de carrière), soit développés (accès au logement). La CFDT aurait souhaité encore davantage de volontarisme afin que l'ensemble des dispositifs existants soient réinterrogés.

Axe II : Améliorer la politique de rémunération publique

Politique de rémunération

Le projet d'accord fixe les priorités de la politique de rémunération :

- ◆ Rééquilibrage progressif au profit de l'indiciaire par la transformation de montant de primes en points d'indice avec compensation des écarts de cotisations sociales entre indiciaire et indemnitaire. Tous les agents bénéficieront des points d'indice supplémentaires, même s'ils ne touchent que peu ou pas de primes. L'intégration des primes dans le traitement est une revendication ancienne de la CFDT (partagée par d'autres organisations syndicales) qui permet leur prise en compte dans le calcul des pensions. Il s'agit d'une première étape qui devra en comporter d'autres.
- ◆ Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- ◆ Restauration des écarts entre catégories, début et fin de carrière améliorés, durée de carrière pour des parcours en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.
- ◆ Simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents ver-

sants notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CFDT partage ces priorités correspondant à ses axes revendicatifs forts.

Déroulement de carrière

Les déroulements de carrière seront harmonisés par :

- ◆ La mise en œuvre du principe selon lequel chaque agent devra pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades. Les taux d'avancement seront fixés en conséquence. C'est un progrès pour des agents qui aujourd'hui ne bénéficient d'aucune promotion de grade.
- ◆ L'harmonisation des durées de carrière implique la mise en œuvre de l'avancement d'échelon au même rythme pour tous les agents d'un même corps ou cadre d'emplois soumis aux règles de droit commun du statut général. C'est une revendication historique de la CFDT qui ne pourra se mettre en œuvre que concomitamment aux nouvelles grilles et à la mesure précédente.
- ◆ Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle seront réformées pour être simplifiées et harmonisées.

Ce qu'il faut retenir !

Grilles indiciaires

Toutes les grilles indiciaires seront revalorisées. Les projets de nouvelles grilles ont été publiés sur [le site de la CFDT Fonctions publiques](#).

Ces grilles s'appliquent aux carrières dites « types ». Les grilles qui n'en relèvent pas bénéficieront elles-aussi d'une revalorisation après transposition.

Mais cette opération devait s'opérer avec les organisations syndicales signataires dans le cadre d'un « comité de suivi » qui ne sera pas mis en place faute d'accord.

La CFDT entend toutefois peser pour s'assurer que la transposition s'effectue au bénéfice des agents dans des conditions identiques.

Cela vise un grand nombre d'agents de toutes les catégories des trois versants de la Fonction publique :

agents C de la maîtrise, agents B de la filière sociale que le projet d'accord prévoit d'aligner sur la filière paramédicale à compter de 2018, les agents de catégorie A dont la carrière diffère aujourd'hui de celle des attachés Cigem (filière paramédicale, enseignants, ingénieurs, inspecteurs de divers ministères...), etc.

Précisions

La valeur du point d'indice est égale à 4,63 € brut. Les nouveaux indices figurant dans les tableaux comprennent les points indices issus de la transformation des primes en indices (voir page suivante).

AGENTS C

Les agents relevant de la catégorie C verront leur carrière réduite d'un grade par la fusion des échelles 4 et 5.

Les agents recrutés sans concours débiteront au nouveau grade C1 et seront assurés de passer au grade supérieur C2 (s'ils ont l'ancienneté requise).

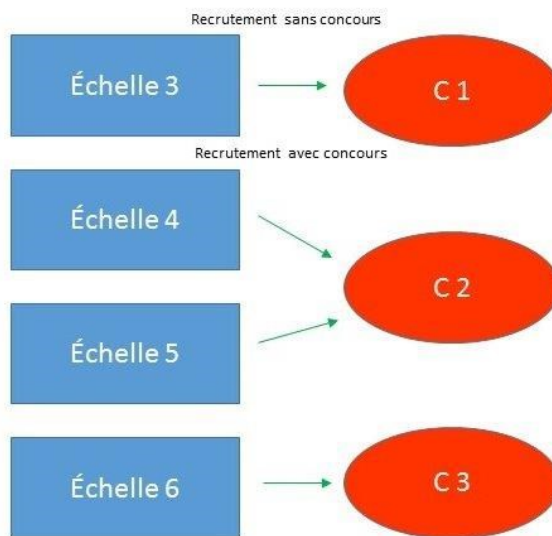
Les agents recrutés avec concours débiteront au nouveau grade C2 et pourront terminer leur carrière au grade C3, leur carrière est donc simplifiée passant à deux grades au lieu de trois.

Au 1^{er} janvier 2017, les agents des échelles 4 et 5 seront reclassés dans le nouveau grade C2 en respectant l'ancienneté acquise des agents de l'échelle 5 par rapport à celle de leurs collègues de l'échelle 4.

Nota : le projet d'accord prévoit que la grille des corps et cadre d'emplois des agents de maîtrise sera restructurée et revalorisée.

La revalorisation s'étalera de 2017 à 2020.

AGENTS C Nouvelle carrière au 1^{er} janvier 2017



Agents de catégorie C	Indices du 1 ^{er} échelon			Indices du dernier échelon		
	Avant	2020	Gain	Avant	2020	Gain
Echelle 3 => C1	321	330	9	363	382*	19
Echelles 4 - 5 => C2	(323)/326	332	6	(382)/407	420	13
Echelle 6 => C3	338	350	12	462	473*	11

*Création d'un échelon supplémentaire

Le tableau ci-contre est donné à titre indicatif.

En effet, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2020, fin de la revalorisation, un certain nombre d'agents seront passés à l'échelon supérieur, leurs gains en indice seront supérieurs à ceux indiqués.

La CFDT publiera prochainement des tableaux de reclassement affinés qui prendront en compte l'abaissement d'un an de la durée de la carrière pour les gades C1 et C2 ([décision de la Ministre de septembre](#)).

Ce qu'il faut retenir !

AGENTS B

Les agents de la catégorie B verront une partie de leurs primes transformées en points d'indice au 1^{er} janvier 2016 (voir ci-dessous).

Le 1^{er} janvier de l'année suivante ils seront reclassés dans les nouvelles grilles en bénéficiant d'un relèvement de leurs indices.

Pour le 1^{er} et 2^{ème} grade, la durée du 1^{er} échelon passe de 1 à 2 ans, celle des échelons 10 et 11 de 4 ans à 3 ans.

Le tableau ci-dessous est donné à titre indicatif. En effet, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2018, fin de la revalorisation, un certain nombre d'agents seront passés à l'échelon supérieur, leurs gains en indice seront supérieurs à ceux indiqués.

Agents de catégorie B	Indices du 1 ^{er} échelon			Indices du dernier échelon		
	Avant	2018	Gain	Avant	2018	Gain
1 ^{er} grade	326	343	17	486	503	17
2 ^{ème} grade	327	356	29	515	534	19
3 ^{ème} grade	365	392	27	562	587	25

AGENTS A

Le 1^{er} janvier 2017, les agents de catégorie A seront reclassés dans les nouvelles grilles en bénéficiant d'un relèvement de tous leurs indices.

Le 1^{er} grade ne comportera plus que 11 échelons au lieu de 12 et l'indice de cet échelon sera relevé de 25 points.

La revalorisation du 1^{er} et du 2^{ème} grade s'étalera de 2017 à 2019 sauf pour le dernier échelon du 2^{ème} grade qui passera de 783 à 821 (indice brut 1 015) soit 38 points de plus le 1^{er} janvier 2020.

Agents de catégorie A	Indices du 1 ^{er} échelon			Indices du dernier échelon		
	Avant	2019	Gain	Avant	2019	Gain
1 ^{er} grade CIGEM	365	390	25	658	673	15
1 ^{er} grade non CIGEM	349	390	41	658	673	15
2 ^{ème} grade	-	-	-	783	821*	38

*L'indice 821 sera appliqué au 1^{er} janvier 2020

Les agents A Cigem sont les attachés appartenant au corps interministériel à gestion ministérielle. Ils avaient déjà bénéficié d'une légère revalorisation notamment pour les indices de début de carrière.

Les agents de catégorie A relevant d'une grille similaire (enseignants, inspecteurs, etc.) bénéficieront de la même revalorisation (voir tableau), notamment l'indice du 1^{er} échelon de recrutement passera de 349 à 390 (+ 41 points) soit plus de 189 € brut par mois.

Les agents de catégorie A relevant de grilles différentes bénéficieront des mêmes augmentations par transposition.

Transformation des primes en points d'indice

L'intégration des primes dans le traitement permet une meilleure prise en compte de la rémunération pour le calcul de la pension, les primes en étant exclues.

Les cotisations salariales sont plus élevées sur le traitement indiciaire que sur les primes. Il s'agit des [redevances pour la pension](#).

Pour compenser cet écart de cotisations, la CFDT a revendiqué une compensation qu'elle a obtenue : chaque agent aura donc un ou deux points d'indice en plus. Si l'agent ne perçoit aucune prime, il bénéficiera de ces points d'indice.

Pour les agents de catégorie C, le traitement mensuel sera augmenté, le 1^{er} janvier 2017, de quatre points (4 x 4,63 € = 18,52 € brut) pour un montant de primes

équivalent de trois points (3 x 4,63 € = 13,89 € brut). La différence compensera le montant des retenues pour pension qui sera de 10,29 % en 2017.

Pour les agents de catégorie B, le traitement mensuel sera augmenté de six points le 1^{er} janvier 2016 pour un montant de primes équivalent à cinq points.

Pour les agents de catégorie A, le traitement mensuel sera augmenté de quatre points le 1^{er} janvier 2017 pour un montant de primes équivalent à trois points et de cinq points le 1^{er} janvier 2018 pour un montant de primes équivalent à quatre points.

Cette transformation, certes encore modeste, est une première étape vers plus de justice dans la liquidation de la pension.

Vous trouverez l'intégralité du protocole d'accord tel qu'il a été soumis à la signature des organisations syndicales avec les commentaires de la CFDT. Il est composé d'un préambule et de deux parties: l'axe I traite des évolutions

Le préambule de l'accord

Le gouvernement et les signataires du présent accord souhaitent renforcer le modèle de Fonction publique de carrière en réaffirmant ses principes fondamentaux. Plus de 30 ans après l'adoption de la loi du 11 juillet 1983, le statut général des fonctionnaires et ses déclinaisons dans chacun des trois versants de la Fonction publique ont démontré leur pertinence en permettant à l'action publique de s'adapter aux évolutions de la société et aux besoins nouveaux des usagers du service public.

Ils affirment leur attachement aux valeurs et aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires, qui sont au cœur du modèle républicain. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la nécessaire continuité du service public et sa mutabilité, constituent les fondements de la Fonction publique de

Les valeurs portées par le statut au cœur du modèle républicain sont rappelées : impartialité, neutralité, probité des agents publics, respect du principe de laïcité, continuité du service public et sa capacité à évoluer.

carrière. Ces principes garantissent l'accès de tous au service public et l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers. Ils obligent les administrations publiques comme les fonctionnaires à une adaptation permanente.

Le présent accord constitue une nouvelle étape qui conforte et modernise le statut général des fonctionnaires. Il résulte de la volonté de ses signataires d'assurer la pérennité du statut général et de préparer la Fonction publique à l'action publique du XXI^{ème} siècle. L'égal accès des ci-toyens à la Fonction publique doit être garanti et repose sur

le principe du recrutement par la voie du concours.

Afin de renforcer ce principe, les employeurs publics s'engagent à mettre en place des procédures garantissant la transparence des

Le recrutement par la voie du concours est réaffirmé. Les employeurs publics s'engagent à garantir la transparence des recrutements et l'absence de discrimination.

recrutements et l'absence de discrimination. Les signataires du présent accord estiment que, par ailleurs, la Fonction publique doit contribuer à l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications.

L'unité de la Fonction publique, qui avait justifié en 1983 la création du statut général et de ses déclinaisons dans les trois versants, doit être renforcée. Plus de 30 ans après l'adoption de ces lois, les liens entre l'État, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux se sont renforcés. Assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les Fonctions publiques territoriale, de l'État et hospitalière. Le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents, répondant à leurs aspirations et permettant le développement d'une culture commune de l'action publique.

Afin de garantir la présence de fonctionnaires compétents et formés sur l'ensemble des territoires, attractifs et moins attractifs, et de répondre aux besoins diversifiés des services publics et des usagers, les employeurs publics s'engagent à réformer les règles afférentes à l'attractivité territoriale.

Ces évolutions doivent également s'accompagner d'une modernisation de la gestion des ressources humaines.

Le développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi public et des métiers, la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents et la transparence des régimes indemnitaires doivent être au cœur de la gestion des ressources humaines dans la Fonction publique, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Le présent accord pose les nouveaux principes de la politique de rémunération dans la Fonction publique.

Il met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en œuvre de 2016 à 2020 afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire, en engageant un premier mouvement de

Dès le préambule, la tenue d'une négociation salariale est annoncée pour février 2016.

Pour la CFDT, ce rendez-vous salarial est indispensable pour que les mesures concernant les grilles soient garanties par une revalorisation de la valeur du point.

transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles.

Ils conviennent de procéder régulièrement à des négociations salariales en matière d'évolution des rémunérations des fonctionnaires. A cet égard, la première négociation salariale se tiendra en février 2016 et sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice.

AXE 1 Renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique (1/3)

1. Adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique

Le gouvernement et les signataires du présent accord souhaitent renforcer le modèle de fonction publique de carrière en réaffirmant ses principes fondamentaux. Plus de 30 ans après l'adoption de la loi du 11 juillet 1983, le statut général des fonctionnaires et ses déclinaisons dans chacun des trois versants de la fonction publique ont démontré leur pertinence en permettant à l'action publique de s'adapter aux évolutions de la société et aux besoins nouveaux des usagers du service public.

Au service des usagers, la fonction publique se doit d'être exemplaire et en capacité de s'adapter aux besoins de la société.

Pour répondre à ces enjeux, les recrutements des fonctionnaires, fondés sur le principe du concours, doivent non seulement garantir l'apport des qualifications et compétences nécessaires au bon fonctionnement du service public mais aussi assurer la constitution d'une fonction publique à l'image de la diversité de la société et plus à même d'en comprendre les attentes.

Les principes qui avaient présidé à la création du statut général en 1983 doivent, dans ce cadre, être renforcés.

Il en résulte que les parcours professionnels des fonctionnaires doivent être construits au regard des évolutions de l'action publique et du nécessaire développement d'une culture commune.

Diversifier et rendre plus transparents les recrutements dans la fonction publique.

Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principaux fondements de la fonction publique de carrière. Il garantit un

recrutement fondé sur les seules compétences et qualifications des agents et l'embauche de fonctionnaires répondant aux besoins du service public.

Mettant en œuvre le principe de l'égal accès de tous aux emplois publics, le recrutement doit être exempt de toute discrimination.

Plusieurs adaptations seront ainsi apportées aux règles de recrutement afin de répondre à ces objectifs :

- ♦ Pour lutter contre les principales formes de discrimination, les procédures de recrutement seront évaluées. Les organisations membres du CCFP seront associées aux travaux de recherche et d'évaluation conduits dans ce cadre.

♦ La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour mieux les adapter au niveau des qualifications et des compétences attendues et mieux tenir compte des aptitudes et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis au recrutement. Ces épreuves doivent également tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi et du fait que les fonctionnaires recrutés dans un grade ont vocation à occuper différents emplois afin d'assurer la meilleure adéquation des fonctionnaires aux besoins des services.

- ♦ Les listes d'aptitude des concours de la fonction publique territoriale ont fait l'objet d'un groupe de tra-

vail en Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, qui a dégagé plusieurs mesures de nature à renforcer la gestion de ces listes. Ces mesures seront mises en œuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats. Un bilan d'étape sera présenté en 2016 aux signataires du présent accord puis aux membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

- ♦ Le recours aux concours sur titres sera développé dans les corps et cadres d'emplois relevant de professions réglementées, afin de mieux adapter les épreuves aux

[Proposition portée par la CFDT.]

besoins des services et de simplifier les passerelles entre les trois versants de la fonction publique.

- ♦ Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, afin d'introduire une plus grande transparence, de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics et de favoriser l'insertion sociale

[Proposition de la CFDT, attachée au rôle d'insertion sociale du recrutement sans concours et sans diplôme au 1^{er} niveau de la grille Fonction publique.]

des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi.

Renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant

L'unité de la fonction publique constitue une des principales novations de la construction statutaire issue des lois de 1983, 1984 et 1986, dans le respect des spécificités propres à chacun des versants de la fonction publique.

Mesure qui permettra d'évaluer le nombre réel de « reçus-collés » pour apporter les réponses les mieux adaptées. Mise en œuvre par le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale.

AXE 1 Renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique (2/3)

Cette unité, constituée d'un ensemble de dispositions législatives et réglementaires communes, s'est trouvée renforcée par les évolutions du service public.

Les lois de décentralisation ont ainsi modifié en profondeur les modalités d'exercice de l'action publique, les collectivités publiques sont désormais appelées à collaborer entre elles, les fonctionnaires y exercent en outre souvent des métiers comparables.

Les mobilités, entre les trois versants, des fonctionnaires souhaitant enrichir leur parcours professionnel, sont pourtant encore difficiles en raison de l'existence de disparités entre les versants et de la complexité des procédures.

Les fonctionnaires doivent bénéficier de règles simplifiées, harmonisées, respectueuses des identités professionnelles et des missions exercées, leur permettant de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés.

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission, en concertation avec les signataires du présent accord.

Ensemble de mesures jugées satisfaisantes par la CFDT, dans la mesure où elles ne concerneront que des corps et cadres d'emploi ayant des missions similaires et qu'elles s'inscriront dans le respect des règles propres à chaque versant de la Fonction publique, notamment en matière de recrutement.

Elles comporteront :

- ♦ Des règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la Fonction publique. Les corps et cadres d'emplois concernés bénéficieront de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en œuvre des réformes à date unique.
- ♦ Des démarches de mutualisation (organisation de concours uniques ou communs, mise en place de formations initiales et/ou continues communes) seront développées pour renforcer les identités professionnelles partagées.

- ♦ Les fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes bénéficieront de règles facilitant leur mobilité.

Simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants

FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Après présentation d'un bilan sur les fusions de corps et concertation avec les signataires du présent accord, le Gouvernement arrêtera un programme de simplification statutaire, respectant les identités professionnelles et les missions exercées.

La mise en œuvre de ce programme interviendra, dans le respect du dialogue social ministériel et interministériel, par des rapprochements de corps, ainsi qu'en développant, lorsque c'est pertinent, des corps interministériels et des spécialités au sein des corps.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale produira, sous la forme d'un livre blanc, un état des lieux de l'ensemble de la Fonction publique territoriale, en métropole et dans les outremer, comportant notamment un diagnostic des filières professionnelles.

2. Mieux répondre aux besoins du service public

Le modèle de fonction publique de carrière est réaffirmé et doit être conforté. Il permettra ainsi de mieux répondre encore aux attentes de la société sur l'ensemble du territoire, notamment grâce au principe de séparation du grade et de l'emploi.

Favoriser les mobilités volontaires pour offrir des parcours professionnels diversifiés

La mobilité doit tout à la fois permettre de répondre aux légitimes

souhaits d'évolution professionnelle des fonctionnaires et d'assurer de manière efficace la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

Le protocole traite des mobilités volontaires à la demande des organisations syndicales.

Pour répondre à ces objectifs, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- ♦ La création, dans la fonction publique de l'État, de la possibilité

pour le ministre d'établir et de publier des orientations nationales de gestion concertées avec les partenaires sociaux. Ce nouveau dispositif permettra d'arrêter les orientations de gestion devant être suivies par les services et de les faire connaître aux agents. En matière de mobilité, il rendra plus transparentes pour les fonctionnaires et sécurisera sur le plan juridique les règles appliquées, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

AXE 1 Renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique (3/3)

- ◆ Des règles de mobilité simplifiées, notamment en matière de détachement, doivent, par ailleurs, contribuer à l'arrivée rapide de fonctionnaires sur les emplois vacants et limiter le recours à des agents placés en situation de précarité.

- ◆ Dans la fonction publique hospitalière, les règles de mobilité entre établissements publics seront clarifiées. Une concertation sera conduite avec les membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour

Cette mesure pour la Fonction publique hospitalière répond à une exigence portée par la CFDT lors de la négociation.

fixer les conditions de mise en place d'un droit de mutation entre établissements.

- ◆ Les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique seront facilités : la mobilité entre employeurs sera fluidifiée par une plus grande transparence des vacances d'emplois, les bourses d'emplois seront articulées entre les versants de la fonction publique, les dispositifs de conseil carrière et conseil mobilité seront généralisés.
- ◆ Dans le cadre du chantier de l'agenda social sur la qualité du dialogue social, les axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP, notamment en matière de mobilité, seront concertés avec les organisations membres du CCFP.

Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire

Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin — que ces territoires soient urbains, péri urbains

ou ruraux - les fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles, constitue l'un des enjeux auxquels la fonction publique doit répondre pour garantir l'égalité d'accès au service public, satisfaire les

Concernant l'attractivité des territoires, les dispositifs statutaires et indemnitaires seront soit réexaminés (indemnité de résidence), soit complétés (par des mesures favorisant le déroulement de carrière), soit développés (accès au logement).

La CFDT pèsera pour que l'ensemble des dispositifs spécifiques existants soient réinterrogés au sein du groupe de travail du Conseil commun de la Fonction publique.

attentes des usagers et afin de lutter contre les inégalités sociales.

Les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires sont anciens, leur efficacité n'est plus avérée. Un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP sera instauré pour examiner l'ensemble de ces dispositifs en vue de les rénover et notamment :

- ◆ De créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs.
- ◆ De réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonctions.

- ◆ D'étudier des actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement

Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin

Un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en œuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences. Les actions engagées à cette fin sont de plusieurs natures.

- ◆ Confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir.
- ◆ Faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un véritable objet de dialogue social en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la fonction publique.

La CFDT revendique depuis de nombreuses années une gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications.

La formation spécialisée compétente du Conseil commun de la fonction publique sera saisie afin d'approfondir cette thématique.

AXE 2 Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique (1/5)

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaire conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération, afin de redéfinir une politique plus cohérente et plus lisible, plus attractive, exemplaire en termes de ressources humaines et redonnant des perspectives de carrière.

1. Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Les axes de la politique de rémunération

Cette politique doit prendre en compte l'ensemble des règles ayant un impact sur la rémunération des fonctionnaires.

Elle doit bien évidemment s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.

La rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

Les priorités suivantes seront fixées à la politique de rémunération :

Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire :

Première phase de rééquilibrage revendiqué par la CFDT qui dénonce l'individualisation croissante des rémunérations au travers de l'augmentation de la part indemnitaire.

une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée. Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite. Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux

supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques. Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti. Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat. Pour ceux faisant valoir leur

Pour la CFDT, l'intégration d'une partie des primes dans le traitement permettra leur prise en compte dans le calcul de la retraite.

droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

La nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : conformément à l'accord du 8 mars 2013, une analyse approfondie, basée notamment sur les travaux de recherche, sera menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines, en comparant, notamment, à niveaux de qualification égaux, les différences de rémunération. Ces travaux seront examinés par la formation spécialisée du CCFP avant la fin de l'année 2016. Une action sera conduite sur cette base afin de corriger les écarts constatés.

La nécessaire restauration des grilles indiciaires : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

Un groupe de travail sera mis en place avec les signataires du présent accord sur la **simplification de la rémunération indiciaire**, afin d'examiner la perspective d'une suppression des références aux indices bruts au profit d'une référence aux seuls indices majorés.

La nécessité de clarifier le paysage indemnitaire : **une plus grande transparence des régimes indemnitaires sera mise en œuvre**. Lancé par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base, l'évolution de ces ré-

La CFDT est favorable à la simplification et la transparence des régimes indemnitaires.

gimes sera encadrée par les principes suivants : simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents versants, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'harmonisation des déroulements de carrière

Selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions,

AXE 2 Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique (2/5)

qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'État et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

Les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient.

Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garanti-

Affirmer le droit pour chaque agent de bénéficier d'une promotion en accédant au grade supérieur au moins une fois dans sa carrière est une mesure jugée positive par la CFDT.

ront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés. Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels compétentes. Le comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera réuni afin d'examiner les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique

La CFDT revendique l'harmonisation et la transparence des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle.

de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord. Un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera mis en place dès l'automne 2015 pour définir, avant la fin

de l'année 2015, un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique la valeur professionnelle des fonctionnaires qui s'appliquera de façon différenciée entre les catégories, concernera chacune de ces catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés.

Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'**application d'une cadence unique d'avancement d'échelon** dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de

Revendication historique de la CFDT satisfaite.

Tous les agents en bénéficieront à l'exception de certains statuts particuliers (enseignants, etc.), pour lesquels la CFDT exige l'ouverture de négociations sectorielles.

droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.

2. Améliorer la rémunération des fonctionnaires

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en œuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020. Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A selon les proportions définies à l'annexe 3 du présent accord.

Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la

transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième

Cette modalité de mise en œuvre réglementaire des nouvelles grilles était revendiquée par la CFDT afin de sécuriser la déclinaison de l'accord sur l'ensemble de la période 2016-2020.

revalorisation de leur grille indiciaire au 1^{er} janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1^{er} janvier 2020.

Les textes portant revalorisation prévoiront, dès leur première modification, la montée en charge des grilles

selon le calendrier mentionné en annexe 2.

Le présent accord détaille les conditions d'application de ces revalorisations aux corps et cadres d'emplois « type » de la filière administrative (adjoints administratifs, secrétaires/rédacteurs administratifs et attachés d'administration).

Ces revalorisations seront transposées, dans les trois versants de la fonction publique, à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau.

AXE 2 Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique (3/5)

Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est stricte-

Les corps et cadres d'emplois dont la structure de grilles est alignée sur des corps types auront les mêmes mesures de revalorisation (voir page suivante).

ment alignée sur les grilles de rémunération « type » bénéficieront de mesures de revalorisation identiques.

Pour les autres corps et cadres d'emplois, les modalités de transposition feront l'objet d'une concerta-

Pour l'ensemble des mesures de revalorisation des grilles vous pouvez consulter les tableaux publiés sur le [site de la CFDT Fonctions publiques](#).

tion en comité de suivi réunissant les signataires du présent accord. Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques.

La restructuration de la catégorie C

Les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les ajoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours n'auront donc dé-

La CFDT était porteuse du passage de quatre à trois grades. Elle le juge d'autant plus positivement qu'il se fait par la fusion des échelles 4 et 5 (et non 3 et 4). Malheureusement, l'amplitude proposée sur l'ensemble de la carrière est inférieure à nos revendications, mais l'ensemble des agents seront tout de même gagnants grâce aux améliorations indiciaires et au reclassement.

sormais plus qu'à bénéficier d'une seule mesure d'avancement de grade, au lieu de deux, pour atteindre l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois.

Ces nouvelles carrières débiteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558. Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1^{er} janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concerné.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Les corps et cadres d'emplois bénéficiant d'une borne sommitale correspondant aux bornes des corps et cadres d'emplois «types» verront le sommet de leur carrière porté au même niveau. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des grades types et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

Une attention particulière sera portée aux corps et cadre d'emplois des agents de maîtrise dont la grille sera restructurée et revalorisée.

La revalorisation des grilles de catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières débiteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707.

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1^{er} janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 euros de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Les corps et cadres d'emplois constitués de deux grades et dotés des bornes indiciaires allant de l'IB 350 à l'IB 675 verront ces bornes portées aux IB 389 et 707, selon le même calendrier. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

La CFDT juge très positivement la réduction de la durée théorique de carrière (NES), carrière excessivement allongée par la refonte de 2009.

La CFDT regrette l'insuffisante revalorisation de l'indice terminal.

La CFDT prend bonne note de l'engagement de la Ministre de revaloriser plusieurs corps et cadre d'emploi : agents de maîtrise, agents de la filière sociale, etc.

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des corps « types » et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

AXE 2 Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique (4/5)

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées.

Filière sociale : l'accord ouvre clairement la porte à la catégorie A, revendication portée par la CFDT, pour les agents concernés, quel que soit le versant (FPE, FPT, FPH).

À compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale.

La revalorisation de la catégorie A

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière.

Pour ces grades les bornes indiciaires seront IB 444-IB 821 pour le premier grade, IB 593-IB 1015 pour le deuxième.

La CFDT juge positivement le relèvement significatif de l'indice majoré de recrutement porté à 390.

Elle voit satisfaite sa revendication d'un assouplissement des conditions d'accès au GRAF.

Elle sera très vigilante sur la transposition des grilles du A Cigem à l'ensemble des corps et cadres d'emplois de la catégorie A, quel que soit leur indice terminal actuel (inférieur ou supérieur à l'indice majoré 783).

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1^{er} janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, au 1^{er} janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 euros de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser - restant à déterminer au vu de la situation démographique du corps ou cadre d'emplois considéré - aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer dans les viviers actuels de promotion.

La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières

années précédant l'établissement du tableau d'avancement de grade sera par ailleurs supprimée.

La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'État sera mise en œuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Corps et cadres d'emplois comparables au corps des attachés d'administration :

Les corps enseignants bénéficieront de revalorisations analogues à celles dont bénéficieront les attachés.

Une hors classe bénéficiant des mêmes bornes indiciaires que celle de la hors classe des attachés d'administration (Hors échelle lettre A en échelon spécial et IB 1027 pour l'avant dernier échelon) et dotées de caractéristiques analogues sera étudiée et, le cas échéant, adaptée aux spécificités des autres corps et cadres d'emplois de même niveau, y compris pour les corps enseignants.

Les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration seront transposées aux corps et cadres d'emplois techniques comparables (ingénieurs des travaux) et aux corps enseignants.

Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spéci-

L'accord prévoit l'harmonisation des carrières des attachés entre les trois versants de la Fonction publique, harmonisation toujours revendiquée par la CFDT pour d'autres corps et cadres d'emplois similaires.

fiques d'avancement et à l'existence ou non d'un examen professionnel d'accès au deuxième grade.

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois d'attachés.

AXE 2 Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique (5/5)

Autres corps et cadres d'emplois de catégorie A

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois de toutes les filières, dont la structure de carrière est différente seront revalorisées.

Les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois dont l'indice terminal est inférieur à l'IB 966 feront l'objet d'une concerta-

tion dans le cadre du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord, au 1^{er} semestre 2016.

Une première revalorisation des corps et cadres d'emplois paramédicaux (infirmiers de catégorie A des trois versants et assimilés) interviendra le 1^{er} janvier 2016 après une concertation dans le cadre du comité de suivi précité.

De même, un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord examinera les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur. Ce groupe de travail se réunira à compter du deuxième semestre 2016.

3. Les négociations salariales

La revalorisation des grilles portée par le présent accord vise à redonner sens et cohérence à la rémunération des fonctionnaires et à mieux reconnaître leurs qualifications et compétences.

Pour maintenir sur le long terme les nouveaux équilibres ainsi créés, des négociations salariales doivent se tenir à échéances régulières.

Elles permettront de dresser une analyse de l'évolution des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires et d'adopter, le cas échéant, de nouvelles mesures.

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique.

Les principes suivants sont retenus.

Des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières.

Elles aborderont :

- ♦ L'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières ;
- ♦ L'évolution de la rémunération indemnitaire ;

- ♦ Les conditions de mise en œuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique.

La tenue d'une négociation salariale en février 2016, annoncée dans le préambule, est confirmée.

La CFDT dénonce régulièrement le gel de la valeur du point depuis juillet 2010.

L'augmentation de la valeur du point est indispensable pour que les nouvelles grilles indiciaires constituent une véritable revalorisation pour les agents.

Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter.

Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...).

Ces négociations triennales et annuelles s'appuieront notamment sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations.

Une négociation salariale se tiendra dès février 2016.

Elle sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques.

Méthode et calendrier de mise en œuvre de l'accord

Un comité de suivi sera institué avec les signataires du présent accord.

Réuni à échéances régulières, il sera le garant de la pleine application des engagements pris.

En raison de l'absence d'accord majoritaire, il n'y aura pas de comité de suivi.

La CFDT entend toutefois peser sur la mise place des mesures contenues dans ce protocole dans l'intérêt des agents.

Toutefois, certains travaux d'approfondissement annoncés dans le présent accord ont vocation à être conduits avec l'ensemble des organisations membres du CCFP, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique ou dans le cadre de chaque Conseil supérieur, s'agissant de questions spécifiques à l'un des versants.