Commission « Carrière-statut »

L'impact de l'accord-cadre relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique sur les dispositions relatives au droit syndical dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

L'Accord-cadre relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique, signé le 22 octobre 2013, s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail et préfigure un autre accord à venir sur le qualité de vie au travail.

Il se fixe comme objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. La prévention des RPS s'inscrit dans une réflexion globale sur la qualité de vie au travail.

L'Annexe 1 de l'accord-cadre : renforcement des acteurs de la politique de prévention des risques professionnels

Cette annexe formalise et améliore les moyens en temps pour les membres des CHSCT.

Ainsi le temps syndical se composerait :

- Des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) de l'article 15 du décret 85-397 pour les réunions en instances
- Et d'un temps spécifique pour l'exercice des missions du CHSCT, proportionné d'une part aux effectifs couverts par les instances et, d'autre part aux compétences de l'instance, à raison de :

CHSCT couvrant	Pour les membres titulaires et suppléants		Pour les secrétaires	
	Pour tous les CHSCT	Si des enjeux particuliers en termes de risques professionnels pour les agents couverts par un CHSCT le justifient ou pour les CHSCT couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins 2 départements	Pour tous les CHSCT	Si des enjeux particuliers en termes de risques professionnels pour les agents couverts par un CHSCT le justifient ou pour les CHSCT couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins 2 départements
de 0 à 199 agents	2 jours/an	2,5 jours/an	2,5 jours/an	3,5 jours/an

de 200 à 499 agents	3 jours/an	5 jours/an	4 jours/an	6,5 jours/an
de 500 à 1 499 agents	5 jours/an	9 jours/an	6,5 jours/an	11,5 jours/an
de 1 500 à 4 999 agents	10 jours/an	18 jours/an	12,5 jours/an	22,5 jours/an
de 5 000 à 9 999 agents	11 jours/an	19 jours/an	14 jours/an	24 jours/an
plus de 10 000 agents	12 jours/an	20 jours/an	15 jours/an	25 jours/an

La liste des CHSCT qui couvrent des agents soumis à des enjeux particuliers en termes de risques professionnels et ceux couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins 2 départements est fixée par arrêté des ministres auprès desquels les CHSCT ont été créés et du ministre de la Fonction Publique.

Pour les CHSCT ministériels, les membres titulaires et suppléants auront 20 jours par an et les secrétaires 25 jours par an.

Remarque : Ce temps spécifique entre dans le cadre du temps syndical. La prise en charge de ce temps spécifique va-t-elle être faite de la même manière que pour les ASA ? Si c'est le cas, les Centres de Gestion devront verser les charges salariales de toute nature afférentes à ce temps spécifique aux collectivités et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du Centre de Gestion, cela engendrerait donc des dépenses supplémentaires pour les CDG.

Le 2° de l'article 24 F du projet de loi relatif à la déontologie prévoit un temps syndical spécifique pour l'exercice des missions du CHSCT, un III bis serait intégré à l'article 33-1 de la loi n°84-53 ainsi rédigé :

« III bis. – Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité technique dont ces collectivités et établissements publics relèvent en application du I. »

L'annexe de l'accord-cadre RPS prévoie également des améliorations des conditions de formation des membres des CHSCT.

A partir du prochain renouvellement des instances en 2015 : 2 des 5 jours de formation minimale obligatoire des membres des CHSCT (prévu par les décrets 82-453 et 85-603) seront inscrits au titre de la formation syndicale. Ces 2 jours ne s'imputeront pas sur le contingent de 12 jours annuels de formation syndicale.

La prise en charge par l'employeur du coût de cette formation inclut les frais de d'hébergement et de déplacement.

Remarques : En transvasant deux jours de formation CHSCT dans le régime de la formation syndicale, l'interrogation concernant la prise en charge financière se pose également. Normalement cela voudrait dire que l'organisation syndicale organisatrice prendrait en charge le coût et les frais de formatioin or l'employeur reste responsable de la charge budgétaire, mais ne maîtrisera plus le montant car la facturation de la formation syndicale est de la compétence exclusive de l'organisation syndicale.

Ce transfert des deux jours a également pour conséquence de dimuner le nombre de jours de formation des membres des CHSCT et d'augmenter le nombre de jours au titre de la formation syndicale de ces personnes.

Le 3° de l'article 24 F du projet de loi relatif à la déontologie prévoit que 2 des 5 jours de formation des membres du CHSCT sont inscrits au titre de la formation syndicale. Ainsi un 7°bis serait inséré à l'article 57 de la loi n°84-53 :

« 7° bis - À un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail mentionnée au I de l'article 33-1. Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'Etat ; »

Un bilan sur le fonctionnement des CHSCT à l'horizon 2015-2016 permettra de faire le point sur l'adaptation de la formation en volume.

Extrait du rapport d'activité 2015

Projet de loi déontologie des agents publics

Depuis 1983 les droits et obligations des fonctionnaires n'ont pas été revisités de façon globale.

Le Gouvernement souhaitait réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics. Il a déposé un projet de loi en ce sens le 17 juillet 2013 à l'Assemblée Nationale.

Une lettre rectificative à ce projet de loi a été présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 mai 2015.

En effet, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, le Gouvernement a souhaité tenir compte des premiers constats et adapter la mise en œuvre des réformes prévues par ce projet de loi.

Le Gouvernement veut réaffirmer l'unité du statut général autour des valeurs fondamentales de la Fonction publique, renforcer les outils déontologiques et la cohérence du dispositif de prévention des conflits d'intérêts mais également assurer l'exemplarité des employeurs publics. Le principe de laïcité sera également inscrit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Dans le cadre de sa nouvelle version telle qu'elle résulte de la lettre rectificative, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui ne comptait plus alors que 25 articles au lieu des 59 initiaux, a été examiné en commission des Lois de l'Assemblée Nationale le 1er octobre.

Le projet de loi a été adopté en première lecture avec modifications (passant ainsi à 71 articles) par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015.

Il apporte des modifications au statut général de la fonction publique.

Le texte prévoit de consacrer certaines valeurs, déjà reconnues par la jurisprudence, qui fondent la spécificité de l'action des agents publics : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il est tenu à une obligation de neutralité dans l'exercice de ses fonctions. L'agent public applique le principe de laïcité et, à ce titre, s'abstient de manifester ses opinions religieuses ; il traite les personnes, notamment les usagers du service public, de manière égale et respecte la liberté de conscience et la dignité des personnes.

Les dispositifs applicables en matière de déontologie sont également renforcés.

La prévention des conflits d'intérêt est développée.

Les fonctionnaires les plus exposés seront tenus de remplir des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Un dispositif de protection des "lanceurs

d'alerte" sera créé afin qu'un agent puisse signaler sans crainte l'existence d'un conflit d'intérêt.

La commission de déontologie de la fonction publique verra ses pouvoirs étendus à la prévention des conflits d'intérêts et renforcés en matière de contrôle des départs vers le secteur privé. Les règles de cumul d'activité seront revues.

Un amendement voté à l'Assemblée nationale permet aux agents travaillant à temps complet d'exercer une activité d'auto-entrepreneur dès lors qu'il s'agit d'activités accessoires.

Les positions statutaires sont harmonisées afin de favoriser la mobilité des agents entre les trois fonctions publiques et les règles disciplinaires sont unifiées. Ainsi, la protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agents à l'occasion des attaques dont ils sont victimes dans l'exercice de leurs fonctions sera renforcée et étendue aux conjoints et enfants lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'agressions du fait des fonctions de l'agent.

Le texte transcrit le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'obligation de nominations équilibrées dans les postes de cadres dirigeants sera étendue.

Un amendement introduit par le Gouvernement modifie les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire dans les négociations sociales. Il prévoit que, pour déterminer le seuil des 50%, seuls seront pris en compte les suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales habilitées à négocier et à signer un accord, c'est-à-dire celles disposant d'au moins un siège dans l'organisme de consultation concerné.

Dans le cadre de ce projet de loi, la Fédération avait proposé des amendements à Madame DESCAMPS-CROSNIER, rapporteur de la loi, le 17 février 2014.
Le Président a de nouveau adressé ceux-ci au rapporteur en septembre 2015.
Il s'agissait notamment :

- de créer un congé de reclassement
- de ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés notamment concernant l'impossibilité de mettre en œuvre une mutation d'office
- de maintenir la 3ème sanction dans le 1er groupe à savoir l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- de maintenir la possibilité pour les agents d'exercer des activités d'auto-entrepreneur.

Si les deux premiers amendements n'ont pas été retenus par le rapporteur, les deux autres ont été adoptés par l'Assemblée nationale en 1ère lecture.

Certaines dispositions de la petite loi feront l'objet d'amendements de suppression rédigés par la Fédération pour la 1ère lecture au Sénat.

• Le conditionnement du recrutement direct en catégorie C

Dans le cadre de l'accord PPCR proposé par le Gouvernement en juillet 2015, l'accès direct dans la FPT était dénoncé. Marylise LEBRANCHU souhaitait revenir sur cette modalité de recrutement et encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié par l'article 24 B du projet de loi. Les statuts particuliers prévoiront les modalités de recrutement :
« Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers. »

L'article 24 B, adopté à l'initiative du Gouvernement, après avis favorable du rapporteur, prévoit que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

Les dispositions du statut général de la fonction publique sont adaptées en conséquence en prévoyant que les conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seront nécessairement fixées dans les statuts particuliers, ce qui n'est actuellement pas le cas.

L'article 24 B érige cette règle en obligation de niveau législatif dans les trois versants de la fonction publique.

La Fédération reviendra sur cet encadrement très strict du recrutement direct.

• La nouvelle échelle des sanctions et la mise en œuvre du déplacement disciplinaire

L'article 13 du projet de loi prévoit l'insertion d'un nouvel article 19 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ainsi rédigé :
« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :
1° Premier groupe :
a) L'avertissement
b) Le blâme
c) (nouveau) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
2° Deuxième groupe :
a) La radiation du tableau d'avancement
b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours

d) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire
e) Le déplacement disciplinaire
3° Troisième groupe :
a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur
b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans
4° Quatrième groupe :
a) La mise à la retraite d'office
b) La révocation. »

Le nouvel article 19 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a vocation à s'appliquer aux trois Fonctions Publiques. Il convient toutefois d'envisager les différents cas de figures selon les Fonctions Publiques. Il est proposé de supprimer la sanction « déplacement disciplinaire » qui s'apparente à la mutation interne dans la FPT et risquerait d'entrainer des difficultés de mise en œuvre.

• La mutualisation des heures syndicales

Dans le cadre des négociations engagées entre les organisations syndicales et le Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique, il avait été envisagé de mutualiser les heures de crédit syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, volontaires ou non affiliées à leur CDG.

L'article 19 ter du projet de loi modifie l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit :
« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

Même si le projet de loi ne prévoit qu'une mutualisation volontaire, il convient de demeurer vigilant sur toute modification de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Inscrire le principe d'une mutualisation des crédits d'heures syndicales dans la loi risque d'entraîner à terme une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités ce qui conduirait à fragiliser financièrement les Centres, alors que les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets.

• La Présidence des conseils de discipline

L'article 13 bis du projet de loi prévoit la suppression de l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel :

« Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale. Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en confiant la présidence des conseils de discipline, dans un premier temps au magistrat de l'ordre judiciaire puis à celui de l'ordre administratif, dans la fonction publique territoriale, a cherché à préserver la neutralité et la sérénité des débats dans la procédure disciplinaire. Il convient de préserver cette spécificité dans la FPT.

Un amendement de suppression de l'article 13 bis est soutenu par la Fédération. La Présidence des conseils de discipline par un magistrat de l'ordre administratif doit être maintenue et prévue également pour les commissions consultatives paritaires contrairement aux dispositions de l'article 19 quater du projet de loi.

Projet d'accord PPCR : avenir de la fonction publique

Suite à la publication du rapport de Bernard PECHEUR en novembre 2013, Marylise LEBRANCHU a engagé des négociations avec les organisations syndicales et les associations d'élus dans le cadre d'un agenda social.

Dans un premier temps les échanges ont porté sur :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord ayant été signé le 8 mars 2013 avec l'unanimité des organisations syndicales représentatives et des employeurs
- un projet de loi qui permettra, pour la première fois depuis trente ans, de revisiter l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires et de transposer dans la fonction publique les mesures de prévention des conflits d'intérêts.
Ce projet déposé au Bureau de l'Assemblée Nationale en juillet 2013 n'a toutefois pas encore fait l'objet d'une première lecture
- l'abrogation du jour de carence qui figurait dans la loi de finances pour 2014
- la prévention des risques psycho-sociaux qui a conduit à la signature d'un protocole fin 2013
- l'avenir des retraites avec la promulgation de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014.

L'agenda social de la rentrée 2014 a été marqué par la conduite de 2 négociations portant sur l'avenir de la fonction publique et la qualité de vie au travail. La négociation sur l'avenir de la fonction publique « doit faire franchir une nouvelle étape au statut de la fonction publique, avec une profonde rénovation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations dans les trois fonctions publiques et une réforme de la gestion des ressources humaines ».

Cette négociation s'est déroulée jusqu'au mois de juin 2015 et a abordé les sujets de la simplification de la gestion des ressources humaines de l'Etat, du développement de la mobilité entre fonctions publiques, du renforcement de l'attractivité de la fonction publique. La négociation sur la qualité de vie au travail, qui s'est déroulée jusqu'en novembre 2014 a permis d'aborder, dans un projet d'accord cadre, les questions relatives à l'organisation du travail, la mise en place de démarches participatives et collectives autour de projets de service et le développement de démarches locales d'amélioration des conditions de travail.

Toutefois, cet accord sur le bien-être au travail n'a pas abouti.

Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté le 9 juillet dernier le projet d'accord relatif à l'« avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations », et a fixé au 30 septembre 2015 l'échéance à laquelle la position de l'AMF et des organisations syndicales sur ce texte doit lui être communiquée.

Ce projet a été présenté à ses débuts comme une réforme statutaire en profondeur. Au fils des discussions, les échanges ont porté principalement sur les reçus-collés, l'avancement d'échelon au temps minimum, l'accès direct dans les cadres d'emplois de catégorie C.

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique définit les conditions de validité des accords dans la Fonction publique. Ils ne sont valables que s'ils sont signés par des syndicats représentant plus de 50% des voix.

Introduction générale

Elle reflète l'esprit initialement souhaité au début des négociations et réaffirme le souhait de maintenir les socles de la construction statutaire en confirmant la fonction publique de carrière, la complémentarité des trois versants, l'égalité d'accès par le concours, le maintien des catégories A, B et C …
Ce préambule revient sur certaines spécificités de la fonction publique territoriale notamment en matière de recrutement et annonce le calendrier de la réforme qui sera mise en œuvre par paliers de 2016 à 2020.

La révision des modalités et conditions de recrutement

Dans l'axe 1-1-1, après avoir réaffirmé l'égalité d'accès à la fonction publique par la voie du concours, l'accès direct dans la FPT est dénoncé. Le Gouvernement souhaite revenir sur cette modalité de recrutement et l'encadrer.
Il prévoit, après l'évaluation des procédures de recrutement auxquelles seront associées les organisations membres du conseil commun de la Fonction Publique, de :

- rénover les épreuves des concours
- mettre en place des mesures relatives aux listes d'aptitudes des concours de la fonction publique territoriale dégagées par le CSFPT
- développer le concours sur titres
- encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

La création de nouveaux espaces communs corps et cadres d'emplois

Le Gouvernement souhaite, dans l'axe 1-1-2 uniformiser l'architecture statutaire des 3 versants de la fonction publique et propose :

- que certains corps et cadres d'emplois bénéficient 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
- que certaines démarches de gestion soient communes, comme l'organisation de concours uniques ou communs ou la mise en place de formations initiales et/ou continues communes
- que soit facilitée la mobilité des fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes.

La rédaction d'un livre blanc par le CSFPT

Le CSFPT devra produire sous la forme d'un livre blanc un état des lieux de l'ensemble de la FPT.

Des mobilités plus simples et plus fluides

Le Gouvernement dans l'axe 1-2-1 propose de :

- simplifier les règles de mobilité, surtout concernant le détachement

- fluidifier la mobilité entre employeurs en rendant plus transparentes les vacances d'emplois et en articulant les bourses d'emplois des différents versants mais aussi en généralisant les dispositifs de conseil carrière et de conseil mobilité
- moderniser l'organisation et les modalités de consultation des CAP sur les questions de mobilité en concertation avec le Conseil commun de la Fonction Publique.

L'attractivité des territoires

Le Gouvernement souhaite mettre en place un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP pour rénover les dispositifs statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires en :

- créant un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur des territoires moins attractifs
- réexaminant le dispositif de l'indemnité de résidence
- étudiant d'autres actions, notamment en matière d'accès au logement.

Une meilleure reconnaissance des connaissances et des qualifications

Dans l'axe 1-2-3, le Gouvernement confie au CCFP la mission de faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue de véritables objets du dialogue social.
Le Gouvernement souhaite notamment intégrer un volet GPEEC dans les bilans sociaux et faire également une présentation tous les deux ans, au sein d'un rapport annuel de la fonction publique, des démarches conduites par les employeurs publics sur cette thématique.

Un rééquilibrage progressif de la rémunération globale des fonctionnaires au profit de la rémunération indiciaire

Il est prévu de transformer une partie des primes en points d'indice. Le montant du transfert est de :

- 4 points (3 points d'intégration + 1 point prime) pour les C - 18.52 € bruts mensuels
- 6 points (5 points d'intégration + 1 point prime) pour les B - 27.78 € bruts mensuels
- 9 points (7 points d'intégration + 2 points prime) pour les A – 41.67 € bruts mensuels.

La restauration des grilles indiciaires

L'axe 2-2 est entièrement consacré à la présentation des nouvelles grilles indiciaires que viennent compléter les annexes.

Catégorie C

Au terme du plan, l'actuel 1er échelon de l'échelle 3 (qui disparait) passera de l'indice majoré 321 (1486 € bruts mensuels) au 1er échelon de l'échelle 4 à l'indice majoré 330 (1528 € bruts mensuels), soit un gain de 42 € bruts mensuels.

Le salaire du sommet de grade de la catégorie C passera de l'indice majoré 462 (2139 € bruts mensuels) à l'indice majoré 473 (2189 € bruts mensuels), soit un gain de 46 € bruts mensuels.

Catégorie B

En 2018, le salaire du 1er échelon du 1er grade de la catégorie B passera de l'indice majoré 326 (1509 € bruts mensuels) à l'indice majoré 343 (1588 € bruts mensuels).
Le salaire du sommet de grade de la catégorie B passera de l'indice majoré 562 (2602 € bruts mensuels) à l'indice majoré 587 (2718€ bruts mensuels), soit un gain de 97 € bruts mensuels.
Les agents de la filière sociale bénéficieront d'une revalorisation spécifique liée à une meilleure prise en compte de leur qualification.

Catégorie A

Les revalorisations s'étalent du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2019. En 2020, seul sera revalorisé le dernier échelon du 2ème grade, soit l'indice brut 1015.
Le salaire du 1er échelon du 1er grade de la catégorie A passera de l'indice majoré 365 (1690 € bruts mensuels) à l'indice majoré 390 (1806 € bruts mensuels) soit un gain de 116 € bruts mensuels.
Le salaire du 2ème grade de la catégorie A passera de l'indice majoré 783 à l'indice majoré 821, soit un gain de 175.95 € bruts mensuels.
Les cadres d'emplois A+ feront l'objet d'une concertation au premier semestre 2016 avec une revalorisation ultérieure.

Une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le texte apporte une traduction supplémentaire à l'accord signé en mars 2013.
La lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes est prévue aussi dans l'attribution du régime indemnitaire.

La suppression des références aux indices bruts

Un groupe de travail constitué des signataires examinera la perspective d'une suppression des références aux indices bruts.

L'entrée d'un nouveau principe : chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur deux grades

Les taux d'avancement devront dorénavant permettre de respecter le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories.
Un comité de suivi réunissant les signataires de l'accord examinera les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

La disparition de l'avancement d'échelon mini/maxi

Le texte prévoit de mettre en place une cadence unique d'avancement d'échelon.

La réforme des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle

Le texte prévoit d'instaurer un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et plus harmonisée la valeur professionnelle des fonctionnaires des trois versants qui s'appliquera de façon différenciée selon les catégories.

Cette réforme est prévue après qu'un bilan de l'entretien professionnel soit présenté à un comité de suivi. Elle doit être mise en regard avec le dispositif appelé à remplacer l'avancement au temps minimum.

La tenue d'un rendez-vous salarial

Le premier est prévu dès février 2016.

Sera mis en place un cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique :

- tous les 3 ans se tiendront des négociations sur les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières
- une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales.

Les services à domicile gérés par les CCAS/CIAS

Les conditions d'exercice : la question des déplacements professionnels

Pour les déplacements professionnels et moyennant des obligations en matière d'assurance, les agents des services à domicile utilisent fréquemment leur véhicule personnel.

La réglementation autorise le règlement des frais de déplacement des agents utilisant leur véhicule selon deux modalités : indemnité forfaitaire ou indemnités kilométriques. Le choix de l'indemnité forfaitaire est réservé aux agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes, ce qui est le cas des aides à domicile. Cependant, en l'état actuel des textes, l'indemnité forfaitaire n'est possible que pour les déplacements qui s'effectuent au sein de la commune de résidence administrative. Le montant forfaitaire annuel maximum de cette indemnité est fixé par l'arrêté du 5 janvier 2007 à 210,00 €.

Si les aides à domicile effectuent des trajets qui dépassent le cadre de la résidence administrative, la collectivité recourt au versement d'indemnités kilométriques calculées en fonction de la puissance fiscale du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus. Le taux de ces indemnités est fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié par celui du 26 août 2008.

L'UNCCAS demande de laisser la possibilité au gestionnaire public CCAS/CIAS de pouvoir choisir les conditions d'indemnisation des déplacements en faveur des aides à domicile, soit sur la base de l'arrêté du 3 juillet 2006, soit sur la base l'arrêté du 5 janvier 2007.

Pour ce faire, il convient donc de modifier le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001, comme suit :

Proposition de modification du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 :

Article 14 *(en vigueur)* :

Les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, au titre desquelles peut être allouée, une indemnité forfaitaire dont le montant maximum est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget sont déterminées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Article 14 *(demande de modification):*

Les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, et notamment celles exercées par les agents des services à la personne, des services d'aides et d'accompagnement à domicile, au titre desquelles peuvent être allouées pour les agents utilisant leur propre véhicule terrestre à moteur, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie, soit une indemnité forfaitaire dont le montant maximum est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget, soit un remboursement sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les

déplacements temporaires des personnels de l'Etat, sont déterminées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Accord relatif à l'avenir de la fonction publique :

La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

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 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 XXIème siècle.

L'égal accès des citoyens 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 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'Etat, 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'Etat 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.

La qualité du service public repose en premier lieu sur les compétences et les qualifications des fonctionnaires qui le mettent en œuvre. La fonction publique se doit à cet effet de rester attractive en offrant à ceux qui choisissent d'exercer des missions de service public des parcours de carrière diversifiés et valorisants, une formation initiale et continue adaptée ainsi que des rémunérations reconnaissant leurs qualifications et leur investissement.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord décident également de réformer la politique de rémunération de la fonction publique afin de satisfaire cet objectif. Les dispositifs de rémunération n'ont pas été revisités en profondeur depuis plus de 20 ans. Durant ces deux décennies, le système de rémunération des fonctionnaires s'est complexifié, les écarts entre les catégories se sont réduits et les durées et déroulements de carrière ne sont plus en adéquation avec la durée effective de la vie professionnelle. Il est devenu peu lisible pour les agents et a entrainé des inégalités, particulièrement entre les femmes et les hommes. Les signataires du présent accord s'engagent, conformément à l'accord du 8 mars 2013, à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 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'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE

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

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.

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

1.2. 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.

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.

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.

1.3. Simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants

- **Dans la fonction publique de l'Etat**

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.

- **Dans la 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 outre-mers, 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.

2.1 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.

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

- La création, dans la fonction publique de l'Etat, 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.

- 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 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.

2.2 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 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.

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

AXE 2

AMÉLIORER LA POLITIQUE DE RÉMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

1.1. 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** : 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 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 régimes 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.

1.2. 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, et justifiant du même niveau de 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'Etat 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 garantiront 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 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 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 revalorisation de leur grille indiciaire au 1er janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1er 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.

Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est strictement 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 concertation 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 adjoints 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 désormais 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, qui débuteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

<table>
<tr><td colspan="2">Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles</td><td colspan="2">Bornes indiciaires des
Nouvelles échelles de rémunération</td></tr>
<tr><td>Echelle 6 :</td><td>IB 364-IB 543
IM 338- IM 462</td><td>C3</td><td>IB 380-IB 558
IM 350- IM 473</td></tr>
<tr><td>Echelle 5 :</td><td>IB 348-IB 465
IM 326- IM 407</td><td rowspan="2">C2</td><td rowspan="2">IB 356-IB 486
IM 332 – IM 420</td></tr>
<tr><td>Echelle 4 :</td><td>IB 342-IB 432
IM 323 - IM 382</td></tr>
<tr><td>Echelle 3 :</td><td>IB 340-IB 400
IM 321-IM 363</td><td>C1</td><td>IB 354-IB 432
IM 330 – IM 382</td></tr>
</table>

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1er 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, qui débuteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

	Bornes indiciaires en vigueur	**Nouvelles bornes indiciaires**
B3	IB 404-IB 675 IM 365 – IM 562	IB 446-IB 707 IM 392 – IM 587
B2	IB 350–IB 614 IM 327 – IM 515	IB 389-IB 638 IM 356 – IM 534
B1	IB 348-IB 576 IM 326 – IM 486	IB 372-IB 597 IM 343 – IM 503

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

Au 1er 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.

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.

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. A 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 les suivantes :

	Bornes indiciaires actuellement en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
2ème grade	IB 504-IB 966 IM 434 – IM 783	IB 593-IB 1015 IM 500 – IM 821
1er grade	IB 404-IB 801 IM 365 – IM 658	IB 444-IB 821 IM 390 – IM 673

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

Au 1er 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 1er 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'Etat 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 spécifiques 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.

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 concertation dans le cadre du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord, au 1er semestre 2016.

Une première revalorisation des corps et cadres d'emplois paramédicaux (infirmiers de catégorie A des trois versants et assimilés) interviendra le 1er 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 reconnaitre 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.

- 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.

METHODE 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.

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.

L'annexe 1 récapitule les travaux d'application et de déclinaison de cet accord.

Annexes

1- méthode et calendrier de travail de mise en œuvre de l'accord

2- calendrier de revalorisation des grilles

3- grilles types A, B et C et tableaux de reclassement