



## PPCR \*

**L'avenir des agents publics**

**se joue maintenant**

***Depuis sa nomination au poste de ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu multiplie, non pas le salaire des fonctionnaires, mais le lancement de réformes les concernant. Certaines ont déjà abouti, d'autres sont en gestation, mais toutes ou presque se heurtent à la contestation quasi unanime des organisations syndicales.***

***Cette opposition marquée résulte du contenu des évolutions envisagées, mais surtout du fait qu'elles adviennent dans le contexte budgétaire que l'on connaît. Au final, l'absence de réels moyens budgétaires risque bien de conduire à des changements régressifs pour tous les fonctionnaires.***

### **Négociations PPCR ... un programme au long cours.**

Ce ne sont pas moins de 19 rendez-vous, étalés sur 11 mois, que vient récemment de fixer la ministre de la fonction publique aux organisations syndicales représentatives des agents publics. Ce round de négociations concernera les trois versants de la fonction publique avec, selon les sujets abordés, des échanges spécifiques sur chacun de ses trois versants. Compte tenu de l'étendue et de la complexité des domaines que la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) entend aborder, il y a fort à parier sur un allongement du délai initial et sur une augmentation du nombre de réunions.

Quoi qu'il en soit, et dans la mesure où la ministre a été reconduite dans le nouveau gouvernement sur la base d'orientations économiques inchangées, les discussions devraient commencer le mois prochain.

Chacun doit bien mesurer que c'est « son avenir et celui de la fonction publique » qui va se jouer entre mai 2014 et mars 2015. Au regard des premières annonces du nouveau Premier ministre, le sort des agents des trois versants est intimement lié. En effet, l'éventualité de voir disparaître le niveau départemental comme celle de la division par deux du nombre des actuelles régions administratives aura des répercussions tant sur la répartition des missions que sur celle des effectifs. Dans ce cadre, l'hypothèse de basculements de personnels d'un versant à l'autre de la fonction publique est encore plus crédible qu'elle ne l'est aujourd'hui. Les problématiques de carrières, de rémunérations, de gestion ou de mobilité en deviennent plus primordiales que jamais.

# Demandez le programme !

La négociation PPCR est scindée en cinq étapes.

## Étape n° 1, mai et juin 2014 : améliorer la gestion des emplois

Dans ce premier volet, il sera question essentiellement de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences). Il s'agit pour le ministère de « mieux répondre aux évolutions, aux missions et aux besoins du service public ».

Dans un contexte où l'indispensable baisse corrélée des emplois et des effectifs publics vient d'être confirmée, c'est à un exercice d'équilibriste auquel il faut s'attendre. Il risque bien malheureusement de s'apparenter à une gestion de la pénurie et de rouvrir le douloureux dossier de la mobilité des fonctionnaires.

D'ailleurs, l'administration entend aborder dans ce cadre l'amélioration des possibilités de mobilité en fluidifiant les procédures de mutations (harmonisation des calendriers et des règles par exemple) et les autres instruments réglementaires d'accompagnement des agents : le volet indemnitaire, l'entretien de formation, l'aide au logement, les barèmes de mutation, etc...

L'ombre de l'interministérialité plane sur ce premier opus, comme celle des réformes en cours et à venir, portées par la MAP (modernisation de l'action publique) et qui se déclinent, notamment dans les ministères économiques et financiers, au travers des divers plans et démarches stratégiques.

Les domaines abordés au travers de cette GPEEC s'attaquent plus particulièrement aux freins identifiés à la mobilité. Ces freins sont essentiellement de nature salariale et touchent aussi au cadre de vie (logement, garde et scolarité des enfants, etc...). Les problématiques d'aménagement du territoire et plus précisément celles qui touchent à la présence et à l'accès au service public ne sont pas explicitement incluses dans le débat, alors qu'elles sont prégnantes.

Le point de départ d'une telle discussion devrait être d'identifier les besoins des administrés en matière de service public et partant, de déterminer comment ils doivent être assurés.

L'usage intensif du numérique et des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) est un des axes sinon l'axe principal de la MAP. Sa prolifération n'est pas sans conséquence sur la structure des emplois quand elle exige notamment, selon tous les spécialistes, une élévation du niveau de qualification requis...

Pas si simple qu'il y paraît !

Quant au volet indemnitaire, il est déjà bien avancé, avec la PFR (prime de fonction et de résultats) relookée en IFEEP (indemnité de fonction, d'expertise, et d'engagement professionnel), étendue à tous les corps ministériels.

## Étape n° 2, juillet à septembre 2014 : rénover et simplifier l'architecture statutaire

Nous touchons là au cœur du statut, la fonction publique de carrière que certains voudraient bien vouloir remise en cause. C'est un des sujets abordés par le rapport Pêcheur qui va servir de base à la négociation. Derrière les ambitions de la ministre, « redonner du sens et de la lisibilité aux classements hiérarchiques pour renforcer l'unité des différents versants de la Fonction publique, clarifier le lien entre classement hiérarchique et niveau de diplôme requis pour l'accès au corps ou au cadre d'emploi ou pour l'exercice des fonctions », pointent une remise en cause profonde de la notion de carrière déjà présente dans le dossier de l'IFEEP. La fonction ou le niveau de fonction semble constituer le fondement de cette rénovation statutaire.

## Étape n° 3, octobre et novembre 2014 : simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents

Dans cette partie, ce sont sans doute les agents du versant de l'État qui risquent d'être sur la sellette. La déconcentration des actes de gestion, la place et le rôle des chefs de service dans les processus de mutations, celui des CAP seront à l'ordre du jour.

Impossible ici de ne pas faire le lien avec d'autres évolutions, plus larges et plus « politiques » : régionalisation, réduction du nombre de régions, réforme territoriale, etc....

## Étape n° 4, décembre 2014 à février 2015 : rénover les grilles

Des enjeux sensibles seront abordés durant cette période : restauration des espaces indiciaires entre les niveaux hiérarchiques, amélioration des amplitudes indiciaires entre début et fin de carrière, redéfinition du rôle et de la place des rémunérations indemnitaires, simplification et transparence du paysage indemnitaire (IFSEEP), rééquilibrage de l'indemnitaire au bénéfice de l'indiciaire, etc.

Tous ces éléments ont un point commun : ils peuvent avoir un coût budgétaire. Pour être positives, les évolutions que pourraient engendrer les orientations contenues dans ce volet de la négociation doivent être financées...

## Étape n° 5, février à mars 2015 : conclure la négociation et définir un accord-cadre sur la politique salariale

**Là, c'est mal barré ! Le gel du point d'indice se poursuivra jusqu'en 2017, sauf ... intervention massive de votre part le 15 mai 2014. Toutes et tous en grève !!!**