



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

CONSEIL SUPERIEUR

Fonction.Publique.Territoriale

LE PRESIDENT

Dossier suivi par : Jean-Robert MASSIMI

✉ : jean-robot.massimi@csfpt.org

☎ : 01 53.43.84.15

Réf : PL/JRM/Pgc - n° 088/136

Site : www.csfpt.org

Paris, le 24 septembre 2015

Objet : projet d'accord PPCR

Madame la Ministre,

Parce qu'ils sont employeurs, et parce qu'ils sont pleinement conscients que l'avenir de la fonction publique est aussi et d'abord l'avenir du service public ; les élus locaux ont souhaité accompagner la réflexion et étudier attentivement les propositions du Gouvernement contenues dans le « Projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations ».

Il est donc normal qu'au terme de la négociation et des échanges, les employeurs locaux présentent leur position de manière détaillée et argumentée.

Il s'agit, en effet, de la *première réforme globale*, tous versants, toutes catégories, toutes filières confondues (recrutements, parcours grilles, indiciaire, indemnitaire), depuis de nombreuses années. Les employeurs territoriaux ne peuvent qu'approuver ce projet car trop de réformes partielles, par catégories ou filières, ont déséquilibré l'architecture et les parcours statutaires.

Cette volonté de refonte part d'un *constat partagé* : tassement et plafonnement rapide des carrières, d'où manque d'attractivité ; nécessité, en tenant compte de l'allongement des carrières, de donner des perspectives d'avancement plus dynamiques aux agents. Par ailleurs, le gel du point d'indice depuis plusieurs années est particulièrement sensible pour les agents territoriaux où domine largement la catégorie C.

Les employeurs locaux ne peuvent donc qu'approuver l'objectif de *renforcement de l'attractivité* des emplois publics. De la même manière, ils savent qu'aucune réforme statutaire ne peut se faire à dépense constante, aussi auraient-ils apprécié d'en connaître les estimations et projections financières. D'ailleurs, ce coût pourrait être pondéré par une mesure, évoquée par le collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale : la baisse du taux des contributions CNRACL consécutive au transfert d'une partie de l'indemnitaire dans l'indiciaire.

Les employeurs locaux auraient voulu en connaître les incidences financières pour engager un dialogue avec la CNRACL sur leurs conséquences.

.../...

Si les employeurs sont d'accord pour accompagner ce projet, ils restent responsables des dépenses engagées du fait de ces mesures alors que *l'évolution de la situation financière* des collectivités ne se prête pas, à court terme, à une augmentation trop sensible des dépenses de personnel. Par sa durée (2017-2020) cet accord permet toutefois un étalement relatif de la dépense induite. C'est la raison pour laquelle ils souhaitent être associés et participer activement au comité de suivi des nombreuses mesures prévues par cet accord.

L'accord prévoit la maîtrise réglementée des avancements, qui permettrait, selon vos projections, une maîtrise à terme du « glissement vieillesse technicité ». La question de la disparition de *l'avancement d'échelon mini/maxi* a attiré l'attention des élus locaux, mais sur ce sujet sensible les positions restent différenciées eu égard à la disparité de situation des collectivités. L'avancement d'échelon est le seul moyen d'appréciation « mesurable » du mérite pour beaucoup d'agents n'ayant pas de régime indemnitaire. Les employeurs réaffirment donc leur responsabilité en ce domaine et souhaitent conserver les deux leviers de management que sont les avancements et le régime indemnitaire. Ils sont prêts à discuter de toute mesure d'adaptation garantissant leur libre administration.

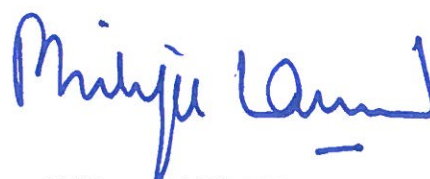
Les débats récurrents sur *les listes d'aptitude de la fonction publique territoriale et la question des « reçus-collés »* mériteraient d'être techniquement et statistiquement relativisés comme vous le demandait le courrier du 4 mars 2015 (cosigné par les présidents de l'AMF, CSFPT, CNFPT, FNCDG). Cette réflexion concerne aussi la question des recrutements en catégorie C qui mérite une attention ciblée. Le CSFPT est prêt à se saisir de ce sujet pour en rappeler les éléments fondamentaux et proposer les mesures opportunes.

Enfin, la mention du « Livre blanc de la fonction publique territoriale » engagé par le CSFPT en début d'année constitue une reconnaissance appréciable de la réflexion qu'engage le monde territorial sur son avenir.

C'est donc dans cet esprit positif, lucide et vigilant, que les élus du collège des employeurs territoriaux vous adressent ces remarques. Ainsi, à la lumière de ces points de vigilance et réserves, dans un esprit de responsabilité et de souci de l'avenir et de la qualité du service public, les élus du collège des employeurs territoriaux ont souhaité donner leur approbation à ce projet d'accord qui donne de nouvelles perspectives pour les trois versants de la fonction publique.

Je vous prie de croire, Madame la Ministre, à l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Bien sincèrement,
Le Président du Conseil supérieur de la
Fonction publique territoriale



Philippe LAURENT
Maire de Sceaux

Madame Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Réforme de l'Etat, de la décentralisation
et de la fonction publique
80 rue de Lille
75700 PARIS Cedex