

# **Intervention au Conseil Supérieur de la Fonction Publique**

**Territoriale – Mercredi 15 décembre 2015**

## **Ministère des Outre-Mer**

Monsieur le Président, cher Philippe Laurent,

Mesdames et Messieurs,

Je m'adresse devant vous aujourd'hui alors que nous sommes à un moment clef de la mise en œuvre du protocole PPCR.

**Le gouvernement a décidé de mettre en œuvre intégralement le protocole PPCR** dans le contexte inédit de sa signature par six organisations syndicales représentant 49 % des agents publics.

**Cette situation inédite a conduit le gouvernement à une décision exceptionnelle** parce que ce protocole comporte des avancées significatives pour la carrière des fonctionnaires et pour l'avenir de notre fonction publique de carrière.

## **PPCR : Présentation de la méthodologie de mise en œuvre**

Je souhaiterais vous exposer ici **la méthodologie retenue pour cette mise en œuvre.**

Permettez-moi d'insister sur ce point : **PPCR est un protocole issu d'une décision du Gouvernement.** S'agissant d'un protocole et non d'un accord, **il n'y a pas de comité de suivi chargé de piloter sa mise en œuvre.**

Voici les points de méthode qui ont été retenus et qui doivent permettre de **modifier près de 500 textes de nature statutaire et indiciare:**

- Il n'y aura **pas de négociation sur la mise en œuvre des textes,** la négociation a eu lieu durant la phase d'élaboration du protocole PPCR.
- Le **pilotage global de cette mise en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale est assuré par la DGCL en collaboration avec la DGAFP.**

- Un **COPIL permanent** réunissant la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, la Direction du Budget, la Direction Générale des Collectivités Locales.
- Ce **COPIL est chargé de préparer les textes** concernant la Fonction Publique Territoriale. Les projets seront soumis pour avis au CSFPT.

### **Amendement au PLF 2016 supprimant la carrière minimale dans la FPT**

L'amendement déposé sur la mission GFPRH a **trois objets**, autour d'un objectif global, restaurer l'équité entre les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique :

#### **1. Organiser le dispositif de transformation de primes en points :**

- Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2018, **tous les fonctionnaires verront une partie de leurs primes transformées en points d'indice**, après abattement de

primes. Le nombre de points alloué est supérieur au montant de primes abattues pour compenser aux agents le surcoût de la cotisation retraite lié aux points d'indice.

- **C'est une mesure favorable au pouvoir d'achat** des agents de catégorie C percevant peu ou pas de primes, c'est une mesure favorable au pouvoir d'achat des futurs retraités.
  
- **Concrètement**, les catégories C bénéficieront de 4 points d'indice, soit 222 euros par an, 167 euros de primes par an étant supprimés au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Pour les catégories B et les catégories A paramédicaux et sociaux, 6 points seront alloués, soit 333 euros par an, 278 euros de primes étant supprimés au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Pour les autres catégories A, 9 points seront alloués, 4 au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 au 1<sup>er</sup> janvier 2018, soit un total de 500 euros, 389 euros de primes étant supprimés.

**2. Supprimer le dispositif actuel de reconnaissance de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon pour le remplacer par**

**un dispositif plus efficace** ; c'est une mesure d'équité importante qui harmonise les règles pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants :

- **supprimer la carrière minimale** dans la FPT et la FPH et les réductions d'ancienneté d'échelon dans la FPE. La mise en œuvre de ce dispositif depuis plus de 30 ans a montré sa faible efficacité et son inéquité.
- remplacer ce dispositif par un **nouveau dispositif plus efficace**, permettant de reconnaître de façon plus significative les agents les plus engagés et donner aux employeurs l'outil managérial dont ils ont besoin. Le nouvel outil va faire l'objet d'une concertation avec les OS ce mois-ci, la première réunion est fixée au 17 décembre.
- **cette mesure entre en application à la date de la 1<sup>ère</sup> revalorisation des fonctionnaires**, courant 2016 pour les fonctionnaires de catégorie B et les paramédicaux et sociaux de catégorie A, le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour tous les autres fonctionnaires.

3. **Autorisation de rétroactivité des textes pris pour la mise en œuvre du protocole :**

- **Près de 500 textes concernant les 3 fonctions publiques doivent être modifiés** dans un délai très court pour une entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les fonctionnaires de catégorie B et les paramédicaux et sociaux de catégorie A, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour tous les autres.
  
- Concernant la **fonction publique territoriale**, il faudra modifier **96 textes**, qui se répartissent de la manière suivante :

<u>catégorie A</u>	:	24	statuts	et	24	décrets	indiciaires	soit	48
<u>catégorie B</u>	:	15	statuts	et	13	décrets	indiciaires	soit	28
<u>catégorie C</u>	:	16	statuts	et	4	décrets	indiciaire	soit	20

Bien entendu, ce décompte est une « photographie 2015 », qui ne tient pas forcément compte des réformes en cours. Formellement, il n'y aura pas autant de textes qui vous seront soumis, puisque la plupart seront regroupés.

- **la mesure de rétroactivité permet de respecter les échéances qui sont prévues par le protocole.** Si des textes sont publiés avec un léger retard, ils pourront rétroagir aux dates, respectivement, du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Agenda social**

**Notre agenda social pour la fin de l'année et l'année 2016 doit être construit.** Notre agenda sera **consacré en priorité à la mise en œuvre du protocole PPCR.**

Le protocole PPCR sera l'occasion de réunions mensuelles des instances supérieures, CSFPE, CSFPT et CSFPH.

Outre PPCR, je souhaitais vous proposer d'inscrire deux autres thèmes de discussion à notre agenda social.

- **La prévention et la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique.** J'ai demandé aux inspections générales de conduire, pour début 2016, une mission d'état des lieux des dispositifs existants en la matière et de proposition de mesures pouvant être mises en œuvre pour assurer la traçabilité des facteurs de risques, prévenir l'usure liée à la pénibilité et réparer cette usure quand elle est, malheureusement, constatée.

Ce sujet, très difficile, me semble devoir être traité. Il le sera sans aucune remise en cause de ce qui constitue aujourd'hui la catégorie active.

- Deuxième sujet : **la modernisation de notre politique de formation.** Il s'agit d'en faire un outil plus efficace au service de l'évolution des missions et des organisations, mais aussi pour accompagner les agents publics dans la construction de leur parcours tout au long de leur carrière.

Ainsi, se trouvera traitée la gestion des différentes phases de la carrière, dont sans doute la plus sensible - pour toutes les catégories et toutes les professions -, la 3<sup>ème</sup> partie de carrière précédant la mise à la retraite.

<b>La cotisation au CNFPT et sa modification en PLF 2016</b>
--

Dernier sujet que je souhaiterais évoquer avec : la cotisation au CNFPT et sa modification en PLF 2016.

Permettez-moi de rappeler que l'évolution budgétaire du CNFPT est structurellement excédentaire en raison d'un modèle qui s'appuie sur la cotisation des CT dont la progression n'est pas corrélée avec l'évolution des besoins en termes de dépenses.

⇒ **Structurellement le CNFPT dégage un excédent annuel de l'ordre de 7M€** et cela avec une hypothèse d'évolution de la masse salariale de 2%, ce qui est l'hypothèse retenue par le CNFPT.

Dans ce contexte, le taux de cotisation du CNFPT est trop élevé et peut donc être diminué.

⇒ **Le CNFPT peut donc, toutes choses égales par ailleurs, absorber une baisse du taux de cotisation à 0,9%**

En outre, le gouvernement introduira **un amendement dans le PJJ déontologie (présenté en janvier au Sénat) pour permettre au CNFPT de participer au coût de formation des apprentis des Collectivités territoriales.** Le coût

envisagé de la participation du CNFPT est de 1 000€ par apprenti et par an avec une cible de 20 M€ fin 2016. Compte tenu des excédents que j'ai précédemment évoqués, le CNFPT est en mesure de financer cette nouvelle dépense en les utilisant.

Par conséquent, **le parlement a ajusté le taux du CNFPT à 0,9** afin de **désindexer le produit de la cotisation de l'évolution de la masse salariale et de faire participer le CNFPT à l'effort de redressement des finances publiques** au même niveau que les Collectivités territoriales, tout en lui permettant de participer au coût de l'apprentissage sans déstabiliser sa situation financière.

Ce taux pourra potentiellement être réajusté au vu de l'évolution budgétaire du CNFPT en 2016 et du bilan du coût de la prise en charge de l'apprentissage.

Je vais donc maintenant vous laisser la parole, pour que vous puissiez vous exprimer sur ces différents points.

Je vous remercie.