

PPCR

OU COMMENT CHOISIR LA SAUCE A LAQUELLE SE FAIRE MANGER

>>> | ANALYSE DU PROJET DE PROTOCOLE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS

Les négociations sur les PPCR (*Projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des Parcours professionnels, des Carrières et des rémunérations*) ont débuté le 1er Juillet 2014 et se sont terminées après une année de débat le 9 juillet dernier • La dernière mouture du protocole d'accord est parvenue le 15 juillet aux organisations syndicales • Celles-ci ont jusqu'au 30 septembre pour signer ou rejeter ce protocole d'accord • Si ce texte prétend aboutir à quelques avancées pour les salariéEs de la fonction publique, il comporte également d'importants reculs en terme de garanties statutaires • Il a donc toutes les caractéristiques d'un piège pour les personnels et les organisations syndicales qui les représentent •

Une méthode et un piège

Avant de rentrer dans l'analyse, il est important de parler de la méthode employée par le ministère pour mettre en place «le dialogue social» que le gouvernement se targue de vouloir honorer. En effet les conditions imposées par le ministère sont révélatrices des enjeux d'un tel texte.

Pour entrer en application, le protocole d'accord doit recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales totalisant au moins 50% du nombre de voix aux dernières élections professionnelles sur les trois versants (Etat, Hospitalier, Territorial). L'enjeu est donc de taille et la méthode a tout du chantage : seules les organisations signataires intégreront le comité de suivi et poursuivront les négociations d'application de l'accord...dans le cadre contraint du protocole qu'il ne sera plus possible de refuser. Les organisations non-signataires ne pourront plus participer aux discussions sur un nombre de sujets très importants comme les statuts, la mobilité, les carrières, ou les salaires. Cela aboutira à nier la représentativité

syndicale obtenue lors des élections professionnelles par ces organisations et ainsi à très fortement limiter leur rôle dans les instances. Cette donne fausse le débat et l'objectivité même des organisations syndicales dont les représentantEs pourraient être tentéEs de signer cet accord non seulement par conviction mais par crainte d'être écartéEs des cercles de la représentativité.

En revanche en cas de non-signature du protocole, toutes les propositions incluses deviennent caduques. Il s'agit d'un tout indivisible. C'est donc à prendre ou à laisser. Enfin, la partie concernant les grilles salariales ne commencera à rentrer en application qu'en 2017. Faut-il voir de la part du gouvernement une tentative de se mettre dans la poche certaines organisations syndicales de la fonction publique?

« On va progressivement entrer dans une zone - on y est déjà d'ailleurs - où la justification d'avoir un emploi à vie garanti sur des missions qui ne le justifient plus, sera de moins en moins défendable »

E. Macron 18/09/15

Les organisations non signataires devront justifier leur refus des quelques faibles avancées évoquées dans le protocole mais qui ne constituent qu'un appât au regard des autres propositions et ont surtout pour conséquence d'accroître la division

entre fonctionnairEs, certainEs pouvant être tentés d'accepter, par exemple, ce qui ne représente pourtant qu'une maigre revalorisation salariale.

Rentrons désormais dans l'analyse du texte. Sa lecture est révélatrice des flous et des nombreuses inconnues qui entourent ce protocole. Ce dernier se divise en deux grands axes: celui de la politique statutaire et celui de la politique de rémunération.

AXE 1

«Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique»

«Le gouvernement et les signataires» affirment d'entrée leur attachement au statut général adopté en 1983. Cependant celui-ci doit être «renforcé», «conforté», mais aussi «modernisé» et «adapté». Pour ce faire, des «procédures», des «passerelles», des «réformes» des règles seront appliquées. Lesquelles? pas de détails.



L'ensemble du PPCR recourt à travers ces termes récurrents et pléthoriques à des notions qui ne sont jamais développées et dont il n'est pas dit ce qu'elles recouvrent vraiment.

Ces tournures vagues n'en sont pas moins habiles : «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». Si l'on n'entend tout d'abord que «faciliter la mobilité» et «répondant à leurs aspirations» (par optimisme ou naïveté), on retient aussi que «le statut doit s'adapter» sans savoir ce que ça signifie ou implique car nulle part il n'est précisé comment il doit s'adapter, qu'aucune garantie n'est donnée que cette adaptation se fera au bénéfice des agentEs ou qu'aucun recul des acquis ne sera entériné par les fameux «signataires».

La méfiance s'installe d'autant que quelques lignes plus loin, il est ajouté que «ces évolutions doivent également s'accompagner d'une modernisation de la gestion des ressources humaines». La gestion des ressources humaines, c'est notamment le «fait que les fonctionnaires recrutés dans un grade ont vocation à occuper différents emplois afin d'assurer la meilleure adéquation des fonctionnaires au besoin des services.» Quid du grade et de la volonté de l'agentE? On ne sait pas. Ce qu'on apprend en revanche c'est que le grade sera détaché de l'emploi, que le «parcours de carrière» sera diversifié et qu'une rémunération reconnaîtra «l'investissement» de l'agentE. Management? Vous avez dit management? Allons!

Poursuivons avec le renforcement de «l'unité de la fonction publique». Ce renforcement passe une fois encore par la «simplification des règles statutaires» et leur «réforme» puisque vouées à devenir «communes». Mais quelle simplification? Mais quelle réforme? Pour nous faire oublier ces questions cruciales (qui engagent tout de même et pas moins que notre avenir professionnel!), le texte regorge de mots rassurant comme collaborer, harmonie, respect de l'identité et des spécificités, pertinence, enrichir, bénéficier...

De même, afin de faciliter la mobilité statutaire (entre les 3 fonctions Etat-hospitalière- territoriale) et la mobilité géographique, le programme suivant est proposé : simplification des règles, mise en place de dispositions statutaires communes, de corps interministériels...car les procédures actuelles sont jugées trop «complexes» pour «assurer de manière efficace la présence de fonctionnaires là ou les usagers en ont le plus besoin». Et pas n'importe quellEs fonctionnairEs : «les plus compétents», «les plus chevronnés».

Pour les attirer, sont envisagés un «dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade», «des bourses d'emploi», «des dispositifs de conseil carrière et mobilité». Tout ce verbiage cache mal le souhait d'une mise en concurrence des agentEs, un recrutement et une rémunération qui se feront sous l'aune du mérite et non de la carrière, une mobilité forcée sous prétexte de rentabilité, etc...

Ce texte est intitulé «accord relatif à l'avenir de la fonction publique». Cet avenir, c'est une réforme des statuts qui contribuera à la casse des services publics en cassant d'abord le statut de ses agentEs, et entérinée par les organisations syndicales signataires qui seules pourront alors négocier c'est à dire...co-gérer.

AXE 2

«Améliorer la politique de rémunération de la fonction publique»

Alors là, on se réjouit tout de suite... mais pas pour longtemps. Si l'intégration des primes au salaire (revendiquée depuis longtemps par les organisations syndicales !) est une bonne chose tout le reste est beaucoup de poudre aux yeux. En effet, les heureux « signataires du présent accord » ne poursuivront leurs débats sur les négociations salariales qu'à partir de 2017 donc avec le nouveau quinquennat ! Une seule mesure entrerait en vigueur en 2016 pour la catégorie B mais sans aucun effet pécuniaire sur le net à payer.

Comment peut-on refuser de discuter de l'amélioration de la rémunération salariale ? nous disent certaines organisations syndicales. Parce qu'au-delà du chantage à la signature de ce protocole, on peut lire qu'« il convient d'adapter la durée et le déroulement des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle ». Et là, on se dit que la retraite à 60 ans est très loin.

Concernant l'avancement de carrière, « le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories » est encore un leurre car encore une fois il s'agit de la durée effective de l'activité professionnelle. Travailler jusqu'à 70 ans pour pouvoir accéder au dernier échelon du second grade, ne constitue pas en soi une avancée pour les fonctionnaires...

Par ailleurs, les saupoudrages proposés dans les grilles de salaires seront financés par un allongement des carrières et une promotion individualisée.

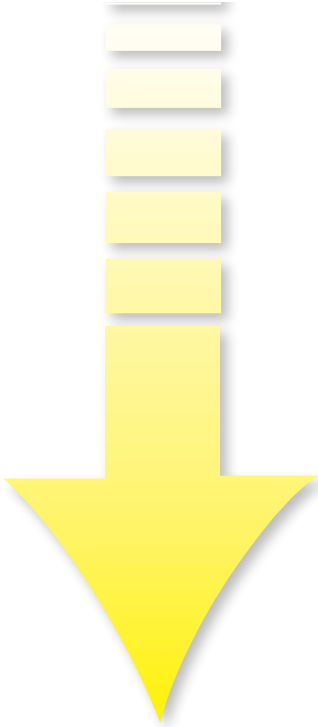


Le texte invoquant « la valeur professionnelle des fonctionnaires qui permettra une accélération des carrières », on comprend tout de suite que la politique managériale du privé avec promotion aux plus « méritants » n'est pas loin, avec « entretien individuel » à la clef pour une meilleure gestion des ressources humaines.

Bien sûr les organisations syndicales qui pratiquent la cogestion ne peuvent pas refuser de prendre place autour d'une table de négociations (c'est leur fond de commerce !) et elles font tout pour trouver dans ce protocole des avancées pour les fonctionnaires. Cependant ces améliorations sont minimales et les négociations étant soumises à ajustement « au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation ; croissance du PIB, évolution des salaires...) » rien ne garantit qu'elles seront effectives.

Enfin, si le protocole n'est pas signé majoritairement, aucune des propositions n'entrera en vigueur et le rendez-vous salarial prévu en février 2016 n'aura pas lieu.

Les syndicats sont prévenus: si vous n'êtes pas sages, vous serez punis: compris? Ça donne envie, non?



SALAIRES EMPLOI SERVICE PUBLIC

Exprimez-vous !

Depuis de trop longues années, la situation de la Fonction publique se dégrade sous l'effet des politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs.

Nos salaires sont en baisse continue en terme de pouvoir d'achat, situation principalement liée au gel de la valeur du point d'indice.

Les suppressions d'emploi se poursuivent dans de nombreux secteurs et vont s'accroître encore avec les diverses réformes de l'action publique en cours et à venir.

Nos conditions de travail et la qualité du service public se détériorent.

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les usagers, ni pour les fonctionnaires et agents publics, ni pour la cohésion sociale et le développement économique.

Il est urgent d'opérer d'autres choix !

Pour y contribuer, les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires et FAFP de la Fonction publique ont décidé d'organiser une grande consultation démocratique des personnels de la Fonction publique du 21 septembre au 3 octobre 2015.

Cette consultation vise à permettre l'expression la plus large possible des agents de la Fonction publique afin de donner plus de poids à l'expression des revendications auprès du gouvernement.

Nous vous invitons donc à prendre quelques instants pour répondre à ces questions.

Notre force, c'est le nombre. Exprimez-vous !

1. Le gouvernement considère que le gel du point d'indice est un effort que les agents de la Fonction publique doivent consentir pour le redressement de la situation économique du pays.

Pensez-vous au contraire qu'il est urgent et nécessaire d'augmenter les salaires, ce qui passe notamment par une augmentation de la valeur du point d'indice ?

Oui Non

2. Dans votre service ou établissement, les emplois sont-ils en nombre suffisants pour assurer les missions de service public ?

Oui Non

Grade : Etablissement :

..... Département :

3. Etes-vous pour un nouveau plan de titularisation et des mesures fortes pour empêcher la reconstitution de la précarité ?

Oui Non

4. Les réformes en cours (réforme territoriale, Santé, réforme de l'État...) vous semblent-elles susceptibles :

- d'améliorer le service rendu aux usagers ?

Oui Non

- d'améliorer les conditions de travail des personnels ?

Oui Non

A remettre à un militant de votre connaissance. Merci pour votre participation !