



Discours de la Ministre

Réunion de bilan de la concertation sur les carrières, les parcours professionnels et les rémunérations

Jeudi 7 février

La réunion d'aujourd'hui est une étape importante dans les discussions que nous avons engagées depuis l'été dernier. Elle marque la fin d'un cycle de quatre mois de concertation sur les carrières, les parcours professionnels et les rémunérations.

Sept réunions se sont tenues sur ce thème. Tous les sujets ont été abordés. Le diagnostic a été discuté sans tabou et, de notre part, sans aucune tentation d'évitement ou d'échappatoire.

Le Gouvernement s'était engagé en septembre dernier à clore aujourd'hui la première phase de bilan, afin de tirer collectivement les leçons de la situation de la fonction publique et de hiérarchiser ensemble les priorités de la politique qui sera menée sur la durée du quinquennat.

Depuis le début de cette concertation, notre discours est celui de la vérité, à la fois sur la situation de la fonction publique et sur celle du pays.

Le Gouvernement a fait le choix de la responsabilité en donnant la priorité à la reconquête de notre souveraineté budgétaire et financière. Sans elle, et sans assainissement de nos comptes publics, il n'y a pas d'avenir pour l'action publique.

Ce discours de vérité, nous l'avons tenu par respect pour vous et parce qu'il est la condition de toute confiance entre le Gouvernement et ceux qui ont fait le choix de s'engager dans la voie du dialogue social.

La lutte pour l'emploi est la priorité absolue du Gouvernement. Or, le rétablissement des comptes publics constitue une condition nécessaire au redémarrage de la croissance et au développement de l'emploi.

Le contexte est difficile. Et les marges de manœuvre sont étroites. La situation financière de la France est une contrainte. Mais elle ne doit pas être un obstacle. Ni à l'évolution de notre fonction publique, ni à l'amélioration de la situation des agents.

La crise ne fait qu'accroître le besoin d'une puissance publique présente et efficace, et la fonction publique en est le premier levier d'intervention.

Par les compétences et les savoir-faire qu'elle mobilise, par la présence qu'elle assure sur le territoire et par la qualité des services publics qu'elle anime, la fonction publique est non seulement la garantie de toute solidarité dans notre pays, mais elle est aussi la clé de toute politique de redressement et de compétitivité.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a bien l'intention de tout faire pour préserver et renforcer notre système de fonction publique et remobiliser ses agents.

C'est dans cet objectif, que le Premier ministre a initié la modernisation de l'action publique.

L'enjeu est bien de renforcer la qualité et la réactivité de nos services publics et de préparer les décisions à venir par une réflexion précise sur les missions de la puissance publique, en étroite concertation avec les agents et leurs représentants.

C'est également pour conforter notre modèle de fonction publique qu'un projet de loi a été inscrit au programme de travail du Gouvernement.

Dès cette année, nous souhaitons pouvoir réaffirmer le sens et les valeurs du statut des fonctionnaires. Non seulement parce qu'il est une protection utile et légitime pour les agents, mais aussi parce que je n'oublie pas que les obligations imposées aux agents sont avant tout des droits pour les usagers et les citoyens de notre pays.

Cet équilibre, c'est la force de notre fonction publique. Il fait du statut – on l'oublie là encore trop souvent - le mode de gestion le plus moderne et le plus adapté à une puissance publique en mouvement permanent et à des services publics d'ampleur nationale. C'est l'axe sur lequel nous vous proposerons de travailler dans le cadre d'un projet de loi fonction publique qui traduira cette vision.

Mais c'est aussi dans cet esprit que nous avons engagé ce cycle de concertation sur les carrières, les parcours professionnels et les rémunérations.

Notre volonté est une volonté de renforcement de la fonction publique en même temps qu'une volonté d'amélioration de la situation des agents.

L'enjeu est à la fois de renforcer les droits des agents et de moderniser leurs modes de gestion. Redonner des perspectives de carrières aux agents suppose en effet de permettre aux employeurs publics d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines.

Cela passe par une gestion au plus près des aspirations individuelles des agents, par des mobilités facilitées, par des procédures simplifiées mais aussi par des cadres statutaires et des droits harmonisés d'un versant à l'autre. L'amélioration des perspectives de carrières des agents va de pair avec la modernisation du cadre de gestion. L'une ne va pas sans l'autre.

C'est le sens de notre démarche, et le bilan que nous pouvons tirer de cette concertation n'a fait – je crois - que renforcer cette exigence.

Comme la DGAFP a eu l'occasion de le rappeler dans le document qui vous a été remis sur table, ces dernières années ont été marquées par une perte de cohérence de notre système de carrière et de rémunération.

En l'espace de cinq ans, la grille de la catégorie C a été déstructurée par les hausses successives du SMIC et le gel du point. Plus d'un million de fonctionnaires ont aujourd'hui un traitement proche du salaire minimum.

Dans le même temps, les régimes indemnitaires ont pris une place de plus en plus importante au détriment des grilles. Cette politique a conduit à accroître les inégalités au sein de l'Etat où les écarts se sont creusés entre les ministères, entre les trois versants de la fonction publique mais aussi entre les femmes et les hommes certaines filières ayant été de fait privilégiées.

Plusieurs de ces tendances ressortent clairement du bilan de la concertation qui va vous être présenté. Je pense que nous pourrions être d'accord sur certains de ces éléments.

Le premier constat concerne les grilles de rémunération. Les écarts entre chacune des catégories se sont considérablement réduits en l'espace de 10 ans : le bas de la catégorie B est aujourd'hui quasiment au même niveau que celui de la catégorie C, et l'écart entre les traitements des débuts de carrières en catégorie C et catégorie A a été divisé par deux.

La grille de la catégorie C ne permet plus quant à elle de progression réelle les 15 premières années de la carrière. Nous partageons pour celle-ci une même analyse : sa réforme doit être prioritaire.

La rémunération à la performance est également un point de convergence. La mise en place de la PFR a conduit à une mise en concurrence des fonctionnaires.

Enfin, je crois que nous sommes d'accord pour constater que l'unité de la fonction publique a été remise en cause ces dernières années. Si les spécificités de chacun des versants doivent être préservées, cela ne doit pas se faire au détriment du statut général qui est d'assurer une équivalence de droits à tous les fonctionnaires.

C'est l'un des sujets que nous devons continuer à approfondir ensemble. Il est étroitement lié à celui de la mobilité pour lequel les travaux doivent être poursuivis.

Le Premier ministre m'a donné son accord pour ouvrir un cycle de négociation globale sur les carrières, les parcours professionnels et les rémunérations.

C'est un choix politique que nous faisons parce qu'il nous apparaît, à la lueur des échanges que nous avons conduits depuis quatre mois, qu'un accord négocié entre l'ensemble des parties-prenantes de la Grande Conférence sociale peut être construit.

Notre objectif est que les organisations syndicales représentatives soient pleinement associées à la définition de la politique de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Aujourd'hui, mon mandat est de vous soumettre une méthode, des axes de travail et un calendrier pour cette négociation.

Nous n'avons pas l'intention de nous contenter de mesures ponctuelles ou conjoncturelles qui ne régleraient en rien les problèmes de fond que nous avons identifiés dans la phase de concertation, au premier plan desquels, je place la situation de la catégorie C.

Parce que nous voulons une réforme d'ampleur, il vous est proposé d'adopter une approche globale des sujets. Parce que nous voulons un changement ambitieux et durable, nous proposons également une démarche pluriannuelle. Elle sera, pour chaque thème, assortie d'un calendrier de discussion, afin de répondre à vos attentes.

Vos attentes portent, je le sais, sur l'abrogation de la journée de carence instituée par le précédent Gouvernement. J'ai conscience, je vous l'ai dit, du caractère inéquitable de cette mesure qui place les fonctionnaires dans une situation défavorable par rapport à la majorité des salariés du privé. Il nous faut maintenant rapidement dépasser cette situation.

J'attends dans les jours qui viennent un bilan complet sur la mise en œuvre de cette mesure dans les trois versants de la fonction publique. Je consulterai les employeurs publics de manière à soumettre très rapidement au Premier Ministre une proposition globale permettant d'assurer une équité, de mieux prévenir les arrêts maladie et notamment ceux qui sont liés aux conditions de travail et à l'emploi des seniors.

Vos attentes portent également, je l'ai entendu, sur les mesures générales de revalorisation dans la fonction publique, en particulier sur l'évolution de la valeur du point.

Cette attente je peux la comprendre. Mais dans l'ordre des priorités, le bilan de concertation montre que d'autres mesures peuvent être mises en œuvre plus immédiatement à l'avantage des agents, et surtout de ceux dont la situation est la plus difficile.

Je comprends la portée symbolique qu'aurait la remise en cause du gel du point pour 2013. Mais cette mesure n'est pas compatible avec notre trajectoire de finances publiques et le contexte économique que vous connaissez.

La situation préoccupante des finances publiques, liée à l'atonie de la croissance, nous interdit aujourd'hui de faire des promesses inconsidérées. En revanche, il me semble légitime que le retour de la croissance et l'amélioration de notre compétitivité, à laquelle le secteur public contribue fortement, bénéficient aussi aux agents publics.

Ma conviction est que la politique que nous menons autorisera un retour à une situation économique plus favorable. C'est dans cette perspective que nous devons nous inscrire.

Ceci n'exclut pas que nous abordions la question des mesures générales dans un cadre pluriannuel et en articulant ces discussions avec l'ensemble des orientations que nous discuterons.

Il n'y aura pas de sujet tabou mais il est des réalités dont on ne peut faire abstraction.

Le deuxième axe de travail qui vous est proposé portera sur la rénovation des grilles indiciaires de la fonction publique, en même temps que sur la simplification et l'harmonisation de ses modes de gestion.

Il est en effet clairement ressorti du bilan que notre système de grille aujourd'hui à bout de souffle et qu'il doit être rénové en profondeur pour s'adapter aux évolutions des métiers et redonner aux agents des perspectives de carrières et des parcours professionnels motivants.

C'est tout particulièrement vrai s'agissant de la grille de la catégorie C, fortement déstructurée par les effets combinés de la hausse du SMIC et du gel du point d'indice. Le Gouvernement entend avancer rapidement sur ce sujet et vous proposer un ensemble de mesures applicables au 1^{er} janvier 2014. Deux objectifs seront poursuivis. Il s'agira de restaurer une réelle progression indiciaire en début de carrière et de fluidifier les progressions de carrière.

C'est un chantier considérable qu'il nous faut mener, mais il est prioritaire, car nous devons la justice sociale aux agents de la fonction publique.

C'est d'ailleurs dans cet esprit que le Gouvernement a décidé de supprimer immédiatement le contingentement de l'accès au 8^{ème} échelon pour l'ensemble des corps de catégorie C n'y ouvrant pas droit directement. Il s'agissait là d'une inégalité, dont nous avons eu l'occasion au cours de nos travaux de prouver le caractère profondément injuste. C'est la raison pour laquelle il nous a semblé nécessaire d'y apporter une réponse immédiate.

Ce chantier prioritaire sur la grille de la catégorie C aura vocation à être une étape préalable à un travail plus large de rénovation des grilles indiciaires.

Il est en effet nécessaire d'engager une réflexion en profondeur à la fois sur le rôle des catégories statutaires, sur les niveaux de qualification et les missions exercées. Plusieurs fois au cours de la

concertation, les évolutions du niveau de diplôme et celles des emplois de la fonction publique ont fait apparaître le besoin d'un chantier spécifique.

Enfin, il vous sera également proposé d'inclure dans le périmètre des discussions des propositions en faveur d'une plus grande simplicité et une harmonisation de l'organisation statutaire entre les trois fonctions publiques. Trop de cloisonnements alourdissent aujourd'hui la gestion des agents et freinent les mobilités et les parcours professionnels.

Cette réforme de long terme doit être l'occasion d'inscrire la fonction publique dans une nouvelle phase de modernisation, indispensable pour préserver l'efficacité et la réactivité d'un modèle auquel nous tenons et de réaffirmer le principe de son unité tout en maintenant les spécificités de ses trois versants.

Cette réforme reposera sur une simplification, un rapprochement des cadres statutaires, une déconcentration des modes de gestion des fonctionnaires et l'adaptation des statuts à l'évolution des métiers et à l'organisation des services. Elle aura pour but de favoriser les mobilités inter et intra fonctions publiques, condition essentielle à l'amélioration des perspectives de carrière.

Compte tenu de l'ampleur de ce chantier, je vous propose qu'une mission soit confiée à une personnalité reconnue. Elle sera chargée de faire des propositions précises sur la base d'une consultation approfondie des organisations syndicales et des employeurs publics.

Ses conclusions qui seront rendues en juin, permettrons d'ouvrir une discussion spécifique à compter de septembre 2013.

D'ici l'été, je vous propose parallèlement d'approfondir ensemble les principes de cette réforme et de formaliser nos discussions dans un relevé qui contribuera à la réflexion de la mission et engagera le Gouvernement dans la poursuite du chantier.

Enfin - et ce sera le troisième axe que je vous propose d'inclure dans le périmètre d'une éventuelle négociation – la politique indemnitaire devra être revisitée en vue de garantir une plus grande équité entre les ministères et entre les trois fonctions publiques.

Les propositions que le Gouvernement serait amené à faire répondront à deux objectifs prioritaires :

- poursuivre le chantier de simplification des régimes indemnitaires afin d'en améliorer la transparence et de favoriser les mobilités ;
- favoriser une plus grande convergence indemnitaire entre agents occupant des fonctions de niveau comparable.

En cas d'accord sur ces orientations, les propositions du Gouvernement pourront conduire à rééquilibrer la part de l'indiciaire et de l'indemnitaire et redéfinir les principes qui doivent guider la politique salariale.

Je vous confirme à cet égard mon intention de remettre en cause la prime de fonction et de résultat et de reconstruire un système de rémunération qui préserve la possibilité de moduler la rémunération des agents en fonction de leur valeur professionnelle et de leur engagement individuel tout en confortant les valeurs et les missions de la fonction publique.

Ces évolutions auront vocation à s'inscrire dans le cadre de la réforme que je vous propose.

Enfin, je souhaite y ajouter des propositions de réforme de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, qui avaient fait l'objet d'échanges assez avancés et sur lesquelles il me semble important aujourd'hui de progresser rapidement dans un objectif, là encore, de justice et d'amélioration de la situation des agents.

Voici, résumés en quelques mots, les contours du cycle de négociation que nous vous proposons d'engager. C'est un chantier très ambitieux que je souhaite ouvrir car il a pour objectif de construire avec vous la fonction publique de demain. Je vous propose plusieurs thèmes, mais l'ensemble de ces chantiers doivent concourir à un même objectif : un système de fonction publique rénové, prêt à accompagner avec efficacité et réactivité les mutations que vont connaître nos services publics dans les années à venir. Il en va de l'avenir de notre modèle de fonction publique.

Le calendrier pourrait en être le suivant.

Une réunion sera nécessaire d'ici un mois, dans la deuxième semaine de mars, pour mettre au point le volet « Méthode » de cette négociation. Un document de cadrage vous sera transmis à cette occasion. Il définira à la fois la méthode de la négociation dans ses différents aspects et le calendrier des réunions d'ici la fin du mois de juin.

Mon objectif est que nous puissions avancer rapidement dans une discussion précise à laquelle chacun aura le temps de se préparer. A cet égard, nous nous engageons à vous transmettre en amont une proposition rédigée et précise des engagements que le Gouvernement sera susceptible de prendre vis-à-vis de vous.

Je souhaite que toutes les conditions soient réunies pour que nos échanges se déroulent dans de bonnes conditions et pour qu'ils produisent des avancées concrètes et utiles au bénéfice des agents. La discussion qui s'engage est cruciale et fortement attendue. Nous sommes aujourd'hui à un moment clé dans l'histoire de la fonction publique. Le Gouvernement vous fera des propositions ambitieuses et réalistes. Et je suis convaincue que nous saurons construire ensemble un dialogue à la hauteur de cet enjeu.

Je vous remercie.