



Suppression des réductions d'ancienneté et des durées minimum d'échelon

La suppression des réductions d'ancienneté – ou bonification – pour gravir les échelons est l'une des mesures du protocole « Parcours Professionnel Carrière Rémunération » (PPCR) qui a conduit la CGT à refuser de signer. C'est un recul majeur d'autant qu'aucun mécanisme de substitution n'est arrêté à ce jour.

Avec le PPCR, de fait, les réductions d'ancienneté sont supprimées du statut des fonctionnaires. Les avancements d'échelon se font (feront) désormais selon un cadencement unique basé sur la durée maximale !

Le calendrier est le suivant (source DGAFP réunion du 17/12/2015 avec les OS) :

- à partir au plus tard du 1^{er} juillet 2016 pour la catégorie B et le « petit A » des filières paramédicales et sociales ;
- à partir au plus tard du 1^{er} janvier 2017 pour les autres fonctionnaires.

Une possibilité d'accélération de carrière raccourcissant la durée d'échelon reste possible... mais sous plusieurs conditions :

- elle doit être définie par un décret en Conseil d'Etat,
- elle est contingentée,
- elle est fonction de la « valeur professionnelle »

Réduction de la masse salariale

Cette décision négative pour les agents, réduit de façon importante la masse salariale. En effet, les réductions d'ancienneté étant acquises une fois pour toutes, l'économie budgétaire générée se cumule année après année : 250 millions la 1^{ère} année, 500 millions la 2^{ème} réduisant ainsi de façon importante la masse salariale des fonctionnaires.

Oui à des accélérateurs de carrière

La CGT est favorable à des accélérateurs de carrière. D'ailleurs ceux-ci, ont toujours constitué un élément important du socle du Statut Général, que ce soit en 1946 ou en 1983.

La CGT estime que la reconnaissance de la manière de rendre le service public ne peut pas se traduire uniquement au moment des changements de grade, voire de corps.

La CGT est donc favorable à transcrire dans le déroulement de carrière – en réduction de durée d'échelon et donc en progression d'indice - la manière de « rendre le service public ».

En toute logique, la CGT est opposée à sa transcription dans le régime indemnitaire. C'est pourquoi, nous continuons à revendiquer l'abrogation du RIFSEEP et de toutes les modulations de prime.

Quelle évaluation des agents ?

Il y a un sujet totalement lié aux réductions, c'est celui du système qui permet de juger les agents.

Pour la CGT, la notation d'hier et l'évaluation d'aujourd'hui, avec toute leur hétérogénéité, ne sont pas satisfaisantes. Il faut de nouvelles dispositions, basées sur des critères plus objectifs, plus transparents, plus collectifs. Ces derniers doivent être conformes à l'intérêt général et donc, en aucun cas, ne doivent s'inspirer des règles du secteur marchand ou privilégier un quelconque caractère quantitatif.

Plutôt que la reconnaissance de la «la manière de servir» appellation retenue en 1946 et prolongée en 1983, et plutôt que « la valeur professionnelle » mise en avant aujourd'hui, la CGT propose de retenir « la manière de rendre le service public ». Ce n'est pas un problème de sémantique : c'est parce que nous considérons que, derrière les mots, il y a une orientation qu'on souhaite donner à la Fonction publique et à ses missions. Et, mettre le service public en avant, cela fait sens à la CGT.