

Info DE LA FERC Sup CGT

FERC-Sup CGT – case 544 – 263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL cedex
Tél : 01 55 82 76 28 – fax : 01.49.88.07.43 – ferc-sup@ferc.cgt.fr - site : www.ferc-sup.cgt.fr

N°7

LE PPCR : Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (ou Pénurie Partagée de nos Carrières et Rémunérations)

Qu'est-ce que ce protocole ?

L'axe 1 : « **Renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique** ».

Il rappelle les grands principes de la Fonction publique. Il aborde l'égalité salariale femmes/hommes, le droit à la mutation, le droit au déroulé de carrière mais également la création de corps interministériels, ou la « simplification » des architectures des 3 versants de la Fonction publique.

De grands mots...

L'axe 2 : « **Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique** ».

À grand renfort de communication, il promet une revalorisation des grilles de rémunération (augmentation annoncée des débuts et fin de grille) entre 2017 et 2020. Dans les faits, il s'agit principalement de transformer une toute petite partie des primes en points d'indice et de rallonger les carrières à 42 ans.

Le tout à coût quasi-constant !

La première chose que l'on constate en lisant ces nouvelles grilles, c'est l'allongement des carrières et une pente désespérément faible sur l'évolution des traitements. Cette propagande de pseudo augmentation de salaire, dissimule l'un des objectifs réels qui est de favoriser la mobilité forcée interministérielle des agents, induite par la réforme territoriale et le plan social qui l'accompagne. Couplée à la déréglementation des primes avec le RIFSEEP qui individualisera les emplois et réduira les agents à une fonction, c'est un élément clé qui est prévu pour aider aux chaises musicales dans la recomposition des régions et des services de l'État.

Les primes

La transformation des primes en indice est évidemment une bonne chose et figure dans les revendications de la CGT depuis longtemps : les montants de nos pensions sont calculés en fonction de notre indice et non de nos primes. L'ensemble des primes devrait par ce protocole être intégré dans notre traitement.

- Dans la réalité, l'application reste homéopathique. Alors que les primes représentent en moyenne quelques 20% de notre rémunération, seule une toute petite partie sera transformée en point d'indice (de 4 à 6 points).

Augmentation du nombre de points + baisse de la prime

=

Différence négligeable sur le bulletin de salaire.

- Quant au montant global de la prime, que va-t-il en être réellement alors que le RIFSEEP met en place le principe de la modulation et que nos établissements aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) sont libres de leur politique indemnitaire ?

Le calendrier

Les principales mesures du protocole ne sont envisagées qu'à partir de 2017, certaines étant même programmées pour n'entrer en application qu'en 2018, 2019 ou 2020, engageant ainsi le prochain gouvernement. Pour les transformations des primes, c'est dès le 1er janvier 2016 (avec effet rétroactif) pour les catégories B et au 1er janvier 2017 pour les catégories C et A.

Pourquoi la CGT n'a pas signé ce protocole ?

Même si les principes du statut de la Fonction publique sont réaffirmés, et que quelques maigres avancées existent par cet accord, on est très loin du compte : le gel du point d'indice et les pertes de salaire des dernières années ne sont nullement rattrapés, l'intégration des primes dans le salaire proposée ici n'est qu'une caricature de nos revendications sur le sujet.

Et le tout se fait dans le contexte du RIFSEEP, de la réforme territoriale et de la restructuration à marche forcée de l'ESR (multiplication des annonces de fusions d'universités).

Et la CGT n'était pas seule...

Ce protocole PPCR a été refusé par la majorité des syndicats de fonctionnaires (CGT, FO et Solidaires) mais a néanmoins été imposé par un accord minoritaire dans toute la fonction publique « façon 49-3 ». Son application est précisée par des décrets fonction publique déclinés ensuite ministère par ministère pour mise en œuvre dès juillet 2016.

Pour comprendre, le point d'indice... Comment ça marche !

Un agent public perçoit mensuellement un traitement. Pour un fonctionnaire, son montant (sous entendu du traitement) est fixé en fonction du grade de l'agent et de son échelon. À chaque échelon est associé un indice brut (IB), dit indice de classement, qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire fixée par décret. À chaque indice brut correspond un indice nouveau majoré (INM), dit indice de traitement.

Quand il n'y a pas révision de la grille indiciaire, c'est cet indice (INM) qui est actualisé sans que l'indice brut (de classement dans la grille) le soit. L'INM permet le calcul de la rémunération de l'agent. Au 1er juillet 2016 le montant mensuel de l'INM est de 4,66 euros. Le traitement mensuel brut est donc le produit de la valeur du point d'indice majoré par l'INM de l'agent.

Le PPCR touche (par intégration d'une part des primes) aux grilles indiciaires (IB et INM) actualisées par décret.

Rappelons que les personnels ont subi le gel du point d'indice depuis 5 ans et ont perdu 15 % de pouvoir d'achat depuis l'année 2000 ce qui correspond à une perte de 250 à 600 euros bruts mensuel... Sans compter que depuis plusieurs années, la « cotisation » retraite des fonctionnaires n'a cessé d'augmenter (0,40% en 2016 par exemple).

- La ministre de la fonction publique a annoncé le 17 mars 2016, une augmentation du point d'indice de 1,2%, soit 0,6% le 1er juillet 2016 et 0,6% le 1er février 2017. Cela correspond à l'inflation de la seule année 2016 !

Où est le rattrapage ?

Les nouvelles grilles

Voir détail des grilles sur le site web : <http://ppcr.fercsup-cgt.net>

Pour la catégorie C (statuts AENES, BIB, ITRF)

Les échelles de rémunération 3 (adjoint deuxième classe) à 6 (adjoint principal première classe) constituent actuellement les quatre grades (2ème classe, 1ère classe, Principaux de 2ème classe et Principaux de 1ère classe) du déroulement de carrière de la catégorie C. Le nombre de ces grades sera réduit à 3, par fusion des échelles 4 (adjoint première classe) et 5 (adjoint principal deuxième classe).

- Cette mesure simplifie la gestion de carrière, peut éliminer des blocages d'avancement pour certains collègues mais ne change pas la stagnation des salaires que nous subissons principalement en début de carrière.
- Cette restructuration des grilles interviendra en plusieurs étapes à partir de 2017 et elle sera accompagnée d'une petite revalorisation échelonnée jusqu'en 2020 si les futurs gouvernements ne changent pas la donne... Malheureusement cette révision des grilles ne corrige pas le « début » de carrière des agents qui conduit à une quasi stagnation des salaires durant les 10 premières années.
 - ◇ Au 1er janvier 2017, attribution de 4 points majorés dans la grille avec transformation de 166 € annuels de primes en points d'indice, soit 3 points majorés.
 - ◇ Léger gain sur les rémunérations. Par exemple, pour la grille C1, autour de 0,3% en 2017, entre 0 et 0,9% en 2018, entre 0,2% et 0,9% en 2019 et, pour finir, entre 0,9% et 2,2% en 2020. C'est équivalent pour les grilles C2 et C3. Par contre, sur une carrière complète, on serait autour de 1% d'augmentation tout compris... les augmentations étant compensées par les durées d'avancement d'échelon...

Dans l'état actuel des textes, le reclassement en catégorie B (en cas de promotion) des personnels issus des échelons actuels 5, 6 et 7 de ADTRF-P1 sera défavorable dans certains cas. Ce dysfonctionnement est lié à la très faible revalorisation de la grille des catégories B. La CGT Fonction publique est en attente de réponse de la DGAFP (une pétition a été lancée par la CGT : <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5829>).

On peut aussi noter que cette réforme (intégration de quelques points de prime dans le salaire avec augmentation des indices des premiers échelons) repousse pour quelques années le scandale (parfois médiatisé) d'agents public sous le SMIC, faisant ainsi baisser la pression sur les prochains gouvernements pour qu'ils augmentent le point d'indice.

L'obligation légale d'alignement des traitements minimaux sur le SMIC est présentée comme un cadeau !

Horizon 2020 : évolution de salaire sans changement de grade en euros brut

C1	1er échelon INM 325 : 1514 euros 11ème échelon INM 367 : 1710 euros	Soit une différence de 196 € (+13%) après 26 ans de carrière
C2	1er échelon INM 328 : 1528 euros 12ème échelon INM 416 : 1938 euros	Soit une différence de 410 € (+27%) après 27 ans de carrière
C3	1er échelon INM 345 : 1607 euros 10ème échelon INM 466 : 2171 euros	Soit une différence de 564 € (+35%) après 22 ans de carrière

La CGT revendique un doublement de traitement sur une carrière complète et un SMIC à 1800 euros

Pour la catégorie B (statuts AENES, BIB, ITRF)

Le déroulement de carrières des catégories B se déroule toujours sur trois grades.

La restructuration des grilles interviendra en plusieurs étapes.

- La première a déjà eu lieu fin juin avec effet rétroactif au premier janvier. Cette étape sera accompagnée par une petite revalorisation échelonnée jusqu'en 2018 si les futurs gouvernements ne changent pas la donne.
 - ◇ Au 1er janvier 2016, il a été attribué une augmentation de 6 points d'indice majoré dans la grille avec une baisse de prime correspondante. Pas de différence de revenus, mais un transfert des primes vers le traitement.
 - ◇ En 2017, des augmentations sont prévues selon les échelons et les grades de 0,2% à 2,5%
En 2018, d'autres augmentations sont prévues selon les échelons et les grades de 0% à 1,7%

Mais derrière ces augmentations de début et de fin de carrière se cache un allongement des carrières : un an de perdu en début de carrière et un allongement de la durée de carrière du dernier grade d'un an.

À terme, légère dégradation pour la majorité des collègues !

Horizon 2020 : évolution de salaire sans changement de grade en euros brut

CN	1er échelon INM 343 : 1598 euros 13ème échelon INM 503 : 2343 euros	Soit une différence de 745 € (+46%) après 30 ans de carrière
CS	1er échelon INM 356 : 1658 euros 13ème échelon INM 534 : 2487 euros	Soit une différence de 829 € (+50%) après 30 ans de carrière
CEx	1er échelon INM 392 : 1826 euros 11ème échelon INM 587 : 2734 euros	Soit une différence de 908 € (+50%) après 24 ans de carrières

La CGT revendique un doublement de traitement sur une carrière complète et un SMIC à 1800 euros

Pour la catégorie A (statuts AENES, BIB, ITRF)

Pour les BIATSS

Le ministère planche sur des grilles A-type (uniformisation interministérielle) avec un principe identique que celui des catégories B ou C : augmentation du pied de grille et de la fin de carrière avec allongement du passage d'un échelon ou d'un grade à l'autre.

➤ Ces mesures sont globalement neutres sur le salaire perçu sur une carrière entière.

La fin de carrière, c'est à dire l'accès au grade de la classe exceptionnelle, se ferait par un grade fonctionnel (GRAF).

➤ Cet accès au GRAF sera encore plus arbitraire qu'aujourd'hui.

Le début de carrière est revalorisé mais cela ne concernera que les primo-accédants qui auront le concours sans reclassement et sans aucune ancienneté (public/privé) : très peu de collègues !

Pour les enseignants (PRAG, PRCE, ...)

Les grilles sont parues. Voir <http://ppcr.fercsup-cgt.net> pour les mesures complètes.

Le principe est le même que pour les autres catégories et les augmentations sont du même ordre en pourcentage :

- ◇ pied de grille revalorisé (mesure qui ne qui ne concernera quasiment personne),
- ◇ augmentations diverses et faibles pour les agents en poste aujourd'hui (à chaque échelon, une augmentation différente),
- ◇ allongement du passage des échelons qui provoquera un ralentissement global du déroulement de carrière,
- ◇ création d'une classe exceptionnelle qui concernera principalement des agents sur des postes très spécifiques.

Pour les enseignants-chercheurs ou les chercheurs

Le ministère n'a pas à ce jour proposé de nouvelles grilles. Des promesses ont été faites. Comme pour les autres personnels, nous revendiquons de réelles mesures d'augmentation des traitements : rattrapage du point d'indice, pas de ralentissement dans les carrières, une prolongation des grilles actuelles pour les fins de carrière.

MAIS pour tous : Cerises sur le Gâteau !

☞ **Suppression des avancements accélérés d'échelon (AAE)**
Au 01/01/2017 (cat. C et A) et dès 2016 pour les catégories B !

Ces mesures accentueront le ralentissement annoncé des carrières.

Cette réforme PPCR n'est donc, à plus de 90%, que de l'affichage et de la propagande ministérielle ! Ou l'art et la manière d'afficher une augmentation de salaire tant réclamée en allongeant la durée des carrières, le tout à budget constant !

La CGT exige :

- ✓ Pas de salaires à moins de 1800 euros
- ✓ Le rattrapage immédiat du point d'indice (+15%)
- ✓ Un véritable déroulé de carrière pour tous les agents
- ✓ Un nombre suffisant de promotions de grade et de corps