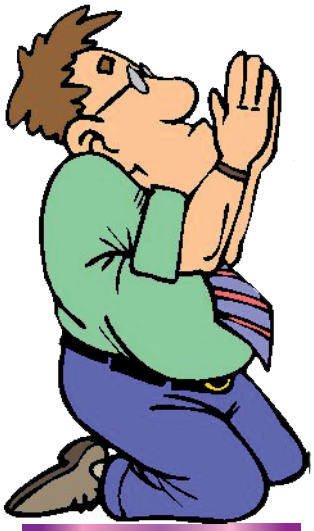

PPCR : le miracle n'aura pas lieu !

Solidaires finances

Février 2016

En fin d'année dernière, le gouvernement a pris la décision de passer en force PPCR, malgré l'absence d'accord (rejet majoritaire de la CGT, FO, et Solidaires qui totalisent 50,2% des voix). Loin de la loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique de 2010 !

Nous voici donc à la mise en oeuvre de Parcours Professionnels Carrières Rémunérations.

Celle-ci s'opère au travers des instances représentatives

Il s'agit du Conseil Commun de la Fonction Publique, et Conseils Supérieurs des trois versants, avec groupes de travail préparatoires. Il n'y a pas de comité de suivi de ce protocole invalidé (où seuls les signataires auraient été présents). **Solidaires** y a veillé. Tout au long du 1er semestre 2016, pas moins de 500 textes, décrets et circulaires seront élaborés par la DGAFP et soumis à l'examen de l'ensemble des organisations syndicales. Les textes à forte identité spécifique seront en outre présentés en Comité Technique Ministériel.

Calendrier de mise en oeuvre

Concernant l'étape préalable du transfert primes/points

(équivalent en transfert de 4 points pour les C, 6 points pour les B, 9 points pour les A).

- pour les B : 1er janvier 2016,
- pour les C : 1er janvier 2017,
- pour les A : 2017 et 2018.

Le transfert primes/points est matérialisé sur la fiche de paie par une nouvelle ligne de prélèvement sur les primes sous la forme d'un abattement mensuel.

Concernant les reclassements et revalorisations des carrières

- pour les B : 2017 et 2018,
- pour les C : 2017 à 2020,
- pour les A : 2017 à 2020.

Solidaires FONCTION PUBLIQUE

Négociations salariales en vue

Après cinq ans de blocage des rémunérations (point d'indice figé à 4,6302 € depuis juillet 2010) des négociations salariales sont en vue fin février/début mars 2016.

Les fonctionnaires ont perdu 18 % de leur pouvoir d'achat depuis 2000 ! (en quinze ans, 27% d'inflation contre seulement + 9% d'évolution du point d'indice). Nous ne nous contenterons pas de mesures symboliques.

Solidaires revendique :

- Le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat par l'attribution de 60 points d'indice pour toutes et tous.
- Le dégel du point d'indice, pour le porter à 5€.
- L'égalité salariale femmes/hommes (écart de 16% dans le versant Etat, 22% dans le versant hospitalier).
- La réduction des écarts de rémunération entre versants et entre catégories.

Solidaires appellera dès l'ouverture des négociations à la mobilisation, dans l'unité la plus large, pour obtenir satisfaction sur nos revendications !!!

Les carrières PPCR : « Plus Petites Carrières Ralenties » ! « ou Rallongées »

Quid de la reconnaissance de la valeur professionnelle,?

Les projets de décrets présentés aux conseils supérieurs (CSFPH, CSFPE, CSFPT fin janvier/début février 2016) ont arrêté les dispositions relatives aux carrières C et B. L'organisation des carrières A sera présentée ultérieurement dans ces instances.

L'allongement des carrières

Il entérine le triste résultat de la réforme des retraites, et avec le report de l'âge de la retraite, les difficultés corrélatives pour nombre d'agents d'avoir une retraite à taux plein (notamment les carrières avec périodes interruptives des femmes, celles des jeunes rentrant de plus en plus tardivement dans la vie active).

Les inégalités femmes/hommes ne sont pas corrigées avec PPCR

Bien au contraire, elles ont toutes les chances de s'aggraver. **Ainsi, la filière sociale, filière très féminisée, reste dévalorisée** : les agents restent dans le petit A ; alors que Solidaires revendiquait leur intégration dans la catégorie A dès 2017. La suppression des carrières minimum (cf ci dessous) pénalise aussi les femmes. **Solidaires a exigé l'application de l'accord Egalité Femmes/Hommes signé en 2013** à l'unanimité des organisation syndicales, qui n'a pas trouvé d'application réelle, au-delà des grands principes affichés.

Ainsi est-il affirmé dans l'axe 2 de l'accord Egalité intitulé « Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique » : « *les employeurs publics s'engagent à mettre en oeuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents* ».

Nous attendons toujours...

Les inégalités entre versants continuent de subsister

Nous en voulons pour preuve la carrière des infirmier(e)s de l'Etat et du Territorial, dont le déroulement est beaucoup plus lent (du fait de l'existence de trois grades pour la FPE et la FPT), et donc bien moins avantageux que celui des infirmier(e)s du versant Hospitalier (deux grades). Et ainsi de suite… C'est le versant territorial qui se retrouve souvent perdant.
Solidaires revendique une carrière linéaire sans barrage pour tous les agents, et à tout le moins une harmonisation par le haut des carrières. Ce qui n'est pas le cas.

La suppression des carrières minimum : une mesure fortement régressive

Les carrières minimum du versant Territorial, dites carrières réduites dans l'Hospitalier (avancement d'échelon à la durée minimale) sont purement et simplement supprimées (les agents perdent ainsi la garantie d'une carrière minimum), tout comme l'avancement moyen d'échelon du versant de l'Etat (la notion de durée moyenne du temps passé dans l'échelon est supprimée dans le déroulement des carrières).

Remplacée dans les trois versants par la cadence unique d'avancement

Les projets de décret mettent en place les cadences uniques avec effet au 1er janvier 2016 pour les agents de catégorie B et au 1er janvier 2017 pour les agents de catégorie C. Les textes d'organisation des carrières A retiendront sans doute la date du 1er janvier 2017. Le but : donner plus de place à « ***la reconnaissance de la valeur professionnelle***», **en tirant l'ensemble des carrières vers le bas.** De plus, la suppression des carrières minimum/réduites et de la durée moyenne de l'échelon, pénaliseront davantage les femmes que les hommes, en termes de carrière.

Solidaires a réaffirmé son exigence de l'application de l'égalité de traitement des agents, principe statutaire.

L'administration entend en faire un outil d'accélération des carrières de façon très différenciée.

Il s'agit de valoriser quelques agents jugés méritants, et pour ce faire, de ralentir le plus grand nombre.

Les réductions d'ancienneté pourraient aller jusqu'à 8 mois, sur la base d'un entretien d'évaluation qui ne serait plus annuel mais triennal. Sur le nombre d'agents qui seraient évalués chaque année (un tiers des effectifs), seuls 25% d'entre eux pourraient bénéficier d'une réduction, les autres, soit la très grande majorité, n'auront rien. Dans le cadre de la mise en oeuvre du non accord PPCR, une première réunion s'est tenue à la Fonction Publique le 17 décembre 2015. La DGAFP organisera d'autres réunions pour finaliser son projet au courant du 1er semestre 2016.

Tout au long des discussions PPCR, Solidaires n'a eu de cesse de dénoncer une pseudo « reconnaissance de la valeur professionnelle » qui dérive nécessairement vers la reconnaissance d'un supposé mérite à caractère subjectif et arbitraire.

Associée au RIFSEEP, cette nouvelle méthode permettra de développer les carrières et la rémunération au mérite. Elle générera la destruction du collectif de travail par une « course à l'échalote » qui ne bénéficiera qu'à une petite « élite », et éliminera d'emblée la grande majorité des agents qui, avec conscience, exercent leurs missions de service public, malgré le manque de moyens (budgets sacrifiés et effectifs en baisse).

Une carrière C qui lanterne …

Le constat est là : **la revalorisation des carrières C est ridicule, et certains agents sont même perdants.**

Solidaires avait déjà alerté la ministre par une lettre qui lui a été adressée le 2 juillet 2015 sur les situations que nous avions relevées de pertes d'ancienneté et même d'enjambements de carrière entre les agents actuellement en poste et ceux recrutés à partir du 1er janvier 2017. Alors même que la communication de la ministre repose sur un discours électoraliste « gagnant/gagnant » (mai 2017 n'est plus bien loin), il est pourtant de fait que des agents se retrouveront perdants.

Le début de carrière C reste indigent : les agents qui débutent sont toujours rémunérés à un niveau proche du SMIC, et les gains indiciaires sont insignifiants. La nouvelle grille C2 progresse de 9 points seulement en cinq ans, dont une partie résulte du transfert primes/points !

La catégorie C est la grande perdante des nouvelles grilles PPCR.

LA NOUVELLE CARRIERE C EN BREF

- **La nouvelle carrière C qui sera mise en place le 1er janvier 2017 comportera trois grades : le C 1 (recrutement sans concours), le C 2 (grade de recrutement par concours et grade d'avancement pour le C 1, le C 3 (grade d'avancement pour le C 2).**
- **Reclassement des agents de l'actuelle échelle 3 dans le C 1, reclassement des agents des actuelles échelles 4 et 5 dans le C 2 selon des modalités différentes, reclassement des agents de l'actuelle échelle 6 dans le C 3.**
- **L'amplitude indiciaire sera de 141 points (de l'indice majoré 325 à l'indice majoré 466) en 2017. Elle sera de 143 points en 2020 (de l'indice majoré 330 à l'indice majoré 473).**
- **Le transfert d'une partie du régime indemnitaire : le traitement indiciaire est augmenté de 4 points à l'occasion de cette opération, moyennant un abattement indemnitaire annuel de 167 euros soit 13,92 euros mensuellement (l'équivalent de 3 points d'indice). Ce transfert prendra effet au 1er janvier 2017.**

La carrière B : pas mieux

Le gain en terme de rémunération sur tout un déroulé de carrière ne va pas chercher loin pour la catégorie B non plus, et certains agents seront là aussi perdants ! Encore et toujours des pertes d'ancienneté et d'enjambements de carrière qui n'ont pas tous été évités …Ce qui permet de rallonger les déroulements réels de carrière.

LA NOUVELLE CARRIERE B EN BREF

- **L'amplitude indiciaire sera de 243 points (de l'indice majoré 339 à l'indice majoré 582) en 2017. Elle sera de 244 points en 2018 (de l'indice majoré 343 à l'indice majoré 587).**
- **Le transfert d'une partie du régime indemnitaire : le traitement indiciaire est augmenté de 6 points à l'occasion de cette opération, moyennant un abattement indemnitaire annuel de 278 euros soit 23,17 euros mensuellement (l'équivalent de 5 points d'indice). Ce transfert prendra effet au 1er janvier 2016.**

La carrière A : un effort insuffisant

Les décrets d'organisation de la carrière de la catégorie A ne sont pas encore sortis, exceptés ceux concernant le paramédical et la filière sociale (grilles atypiques). Les grilles de la carrière A type ont été fixées dans PPCR, et seront reprises dans les décrets.

LA NOUVELLE CARRIERE A EN BREF

- **L'amplitude indiciaire sera de 281 points (de l'indice majoré 383 à l'indice majoré 664) en 2017. Elle sera de 283 points en 2019 (de l'indice majoré 390 à l'indice majoré 673).**
- **Le transfert d'une partie du régime indemnitaire : le traitement indiciaire est augmenté de 9 points à l'occasion de cette opération, moyennant un abattement indemnitaire annuel de 389 euros (dont 167 euros en 2017 et 222 euros en 2018) soit 32,42 euros mensuellement (l'équivalent de 7 points d'indice). Ce transfert prendra effet au 1er janvier 2017.**

C'est donc peu dire que la construction des nouvelles grilles est largement autofinancée par les agents eux-mêmes par l'opération de conversion primes/points, au demeurant très légère ! La mise en oeuvre différée des grilles dans le temps (globalement 2017/2020), dilue le bénéfice des gains indiciaires ; et il n'y a aucune garantie que le prochain gouvernement ne les remette pas en cause.

PPCR

ce n'est pas que les grilles et les salaires. Dans le paquet cadeau du non accord PPCR, il y a aussi :

◘ Le développement de l'interministérialité du versant Etat

(politique de fusion des corps et de développement des CIGEM, corps interministériels à gestion ministérielle), **et des statuts trans fonction publique.** **Solidaires** a au contraire porté le principe du respect des identités professionnelles.

◘ La mobilité

en lien avec le précédent point, et aussi bien sûr avec la réforme territoriale, et les restructurations de toutes sortes. **Solidaires** a défendu la mobilité choisie du personnel.

◘ La déconcentration de la gestion du personnel

La Charte de la déconcentration a été publiée par décret du 7 mai 2015, malgré l'avis défavorable du CSFPE (Vote contre de Solidaires, CGT, FO et FSU, les autres organisations syndicales s'abstenant). La question des dérives vers l'inégalité de traitement des agents se pose clairement, avec la main-mise du préfet sur la gestion des agents, opérée au travers de cette charte.

◘ La question des modalités d'accès à la fonction publique ; même si le principe du recrutement par concours est affirmé dans PPCR. **Dans le versant territorial, ce principe est trop peu respecté :** presque la moitié des agents de catégorie C y est recrutée sans concours alors que les effectifs de la fonction publique territoriale est constituée à 75% d'agents C !
Aucune mesure n'a été prise dans PPCR pour faire cesser cette situation, malgré l'insistance de **Solidaires**. Le résultat : **des reçus/collés aux concours territoriaux**. Les élus locaux ont en effet la fâcheuse tendance à recruter des contractuels, faisant ainsi obstacle au bon recrutement des candidats ayant réussi le concours. En effet, la réussite au concours dans le territorial donne seulement droit à l'inscription sur une liste d'aptitude, sans garantie de recrutement au sein d'une collectivité territoriale. **Solidaires** a exigé que tous les lauréats au concours soient nommés.

◘ Le rôle des CAP, les garanties de gestion du personnel, fondées sur le principe d'égalité de traitement des agents publics sont menacées.

L'arbitraire dans la gestion des agents ne manquera pas de se développer. Le recours accru aux bourses d'emploi est aussi acté dans PPCR, alors que ces dernières manque de transparence dans leur fonctionnement. **Solidaires** a au contraire revendiqué un rôle accru des Commissions Administratives Paritaires.