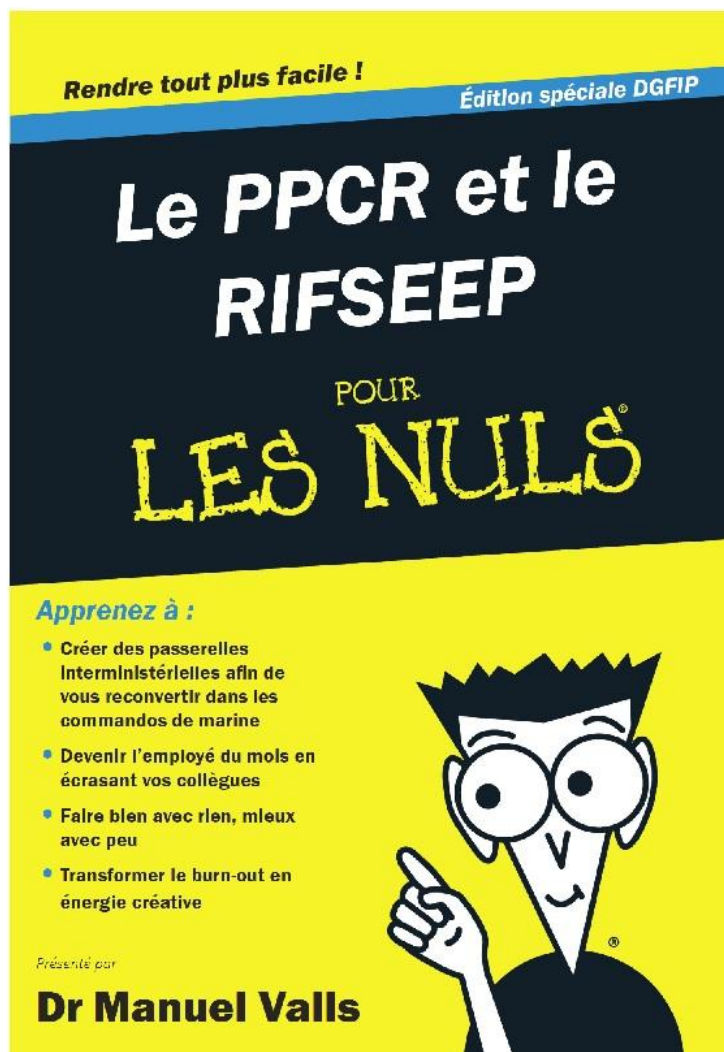


PPCR ?

Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations OU Pénurie Partagée de nos Carrières et Rémunérations



De grands mots

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.

Le tout à coût quasi-constant !

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

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.**

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 individualise les emplois et réduit 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

SOMMAIRE

Primes, calcul	P2
Indice, promotion	P3
Nouvelles grilles	P4
L'ancienneté	P6
La retraite	P7
Revendications	P8

Ce n'est pas un cadeau aux fonctionnaires

Cet accord n'est pas un cadeau aux fonctionnaires ! En effet, les six années de gel du point d'indice ont permis à l'Etat de faire une économie de 7 milliards d'euros. Si le point d'indice avait suivi l'inflation sa valeur aurait été au 1er janvier 2016 de 4,86 € au lieu de 4,63 € ! O, 23 €, ce n'est pas rien

S'il on prend un agent au minimum Fonction publique, à l'indice 321, cela représente une perte de 73,83 € mensuel.

Faites le calcul : prenez votre indice de rémunération et multipliez par 0,23 centimes pour calculer la perte de salaire.

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).

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 les académies sont libres de leur politique indemnitaire ?



Par catégorie

Catégorie A :

- En 2017, l'indice augmentera mensuellement de 4 points d'indice majoré (IM) mais le transfert prime point d'indice sera de 167 € annuels (correspondant à 3 points d'IM mensuels).
- En 2018, l'indice augmentera de nouveau mensuellement de 5 points d'indice majoré (IM) et le nouvel abattement soustrait sera de 222 € annuels (correspondant à 4 points d'IM mensuels)

Le plafond soustrait sera au total de 389 € cumulés sur les deux années (correspondants à 7 points d'IM mensuels) pour une augmentation du traitement indiciaire de 9 points.

Catégorie B :

Dès 2016, l'indice augmentera mensuellement de 6 points d'indice majorés (IM) et le l'abattement soustrait sera de 278 € annuels (correspondant à 5 points d'IM mensuels).

Catégorie C :

En 2017, l'indice augmentera mensuellement de 4 points d'indice majoré (IM) et l'abattement soustrait sera de 167 € annuels (correspondant à 3 points d'IM mensuels).

AUGMENTATION DU NOMBRE DE POINTS

+

BAISSE DE LA PRIME

=

Différence négligeable sur le bulletin de salaire

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 de 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 ?

Promotions

La promotion des agents de catégorie C en catégorie B se fera sans véritable augmentation de salaire et sans valorisation de la pension de retraite :

L'application du PPCR n'engendrera pour les agents de catégorie C qui vont bénéficier d'une promotion vers la catégorie B, d'une augmentation de rémunération indiciaire digne de ce nom !

En effet, il apparaît que la transformation de l'indemnitaire en indiciaire pour les agents de catégorie C qui sont promus à la catégorie B, induit un différentiel de cotisation qui ne pèse vraiment pas lourd sur la fiche de paye. Le différentiel qui devait normalement être compensé par l'attribution de points d'indice majorés (IM) supplémentaires afin que la rémunération nette des agents ne s'en trouve pas affectée, reste très en dessous de nos revendications.

Aussi, la promotion de la catégorie C vers la catégorie B revient désormais pour des milliers d'agents à un gain financier très médiocre, voire quasi nul dans certains cas, en lieu et place d'une

reconnaissance des qualifications.

Ce protocole avait pourtant pour objectif d'améliorer les déroulements de carrières dans la durée en revalorisant notamment les traitements de début et de fin de carrière.



On est très loin du compte pour les agents de catégorie C et B !

Les nouvelles grilles

Pour la catégorie C

Les échelles de rémunération 3 (adjoint 2^{ème} classe) à 6 (adjoint principal 1^{ère} classe) constituent actuellement les 4 grades (2^{ème} classe, 1^{ère} classe, Principaux de 2^{ème} classe et Principaux de 1^{ère} classe) du déroulement de carrière de la catégorie C. Le nombre de ces grades sera réduit à 3, par fusion des échelles 4 (adjoint 1^{ère} classe) et 5 (adjoint principal 2^{ème} 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: evolution de salaire sans changement de grade en euros brut

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

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

Pour la catégorie B

Le déroulement de carrières des catégories B se déroule toujours sur 3 grades. La restructuration des grilles interviendra en plusieurs étapes.

La 1^{ère} 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: evolution de salaire sans changement de grade en euros brut

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

Pour la catégorie A

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 !

DES GAINS BIEN FAIBLES POUR LES FUTURS RETRAITÉS

Le PPCR n'est vraiment pas un cadeau pour les fonctionnaires en activité, mais il ne l'est encore moins pour les futurs retraités dont le gain mensuel pour une pension complète sera de :

- 14 € pour la catégorie C
- 21 € pour la catégorie B
- 31 € pour la catégorie A

En parallèle de cette faible augmentation, il est important de rappeler que la revalorisation des pensions est quasi nulle depuis 2013.



Suppression des réductions d'ancienneté ! La cerise sur le gâteau

Les notions d'ancienneté réduite et d'ancienneté minimale sont supprimées du statut des fonctionnaires.

Avec cette 3^{ème} étape, il est maintenant très clair que le Plan de Loi de Finances (PLF) 2016 est une attaque en « bonne et due forme » aux statuts des fonctionnaires.

En effet, l'article 148 du PLF 2016 modifie l'article 57 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. L'avancement d'échelon, accordé de plein droit, n'est plus fonction que de l'ancienneté. Il n'est plus associé à la valeur professionnelle.

Les durées minimales des décrets statutaires sont désormais sans objet, et **les avancements d'échelon se font selon un cadencement unique (durée moyenne), à partir au plus tard du 1^{er} juillet 2016 pour la catégorie B et pour les autres fonctionnaires (C et A) à partir, au plus tard, du 1^{er} janvier 2017.**

La suppression, de fait, des réductions d'ancienneté (ou bonifications) pour gravir les échelons a constitué un des points rédhibitoires qui a conduit au jugement « globalement négatif » que la CGT a porté sur le protocole PPCR.

POUR INFO :

Le ministère du Budget a souhaité qu'aucun système ne se substitue aux réductions d'anciennetés annuelles afin d'économiser autour de 400 millions d'euros de dépenses annuelles dans les trois versants de la fonction publique (dont 100 millions dans la fonction publique d'Etat).

Enfin, 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}, un milliard la quatrième, réduisant ainsi de façon importante la masse salariale des fonctionnaires.

Un exemple parlant

Quelle sera l'augmentation réelle constatée dans l'académie de Nantes au 1^{er} février 2017 pour un-e adjoint-e administratif-ve principal 2^{ème} classe (catégorie C échelle 5) au 8^{ème} échelon, comparativement à ce qu'il percevait au 1^{er} septembre 2016 ?

Rémunération perçue au 1er septembre 2016 :	Rémunération perçue au 1er février 2017 :
Indice majoré de rémunération : 360	Indice majoré de rémunération : 364
Valeur mensuelle du point d'indice : 4,658075 €	Valeur mensuelle du point d'indice : 4,686025 €
Rémunération de base brute mensuelle : 360 x 4,658075 = 1676,90 €	Rémunération de base brute mensuelle : 364 x 4,686025 = 1705,71 €
Cotisation pension civile : 9,94 % soit 166,68 €	Cotisation pension civile : 10,29 % (+ 0,35 %) soit 175,52 €
Rémunération de base moins cotisation pension civile : 1676,90 – 166,68 = 1510,22 €	Rémunération de base moins cotisation pension civile : 1705,71 – 175,52 = 1530,19 €
Transfert « primes / points » = 0	Transfert « primes / points » = 3 points soit 3 x 4,686025 = 14,04 €
Primes (taux académie Nantes) : 262,50 €	Primes : 262,50 - 14,04 = 248,46 €
Cotisations sociales assises sur le traitement brut + Primes : CSG 7,5 % + CRDS 0,5 % = 8 % (1676,90 + 262,5) x 8 % = 155,15€	Cotisations sociales assises sur le traitement brut + Primes : CSG 7,5 % + CRDS 0,5 % = 8 % (1705,71 + 248,46) x 8 % = 156,33 €
Rémunération nette : (1676,90 + 262,5) – (166,68 + 155,15) = 1617,57€	Rémunération nette : (1705,71 + 248,46) – (175,52 + 156,33) = 1622,32€
Contribution solidarité sur rémunération nette : 1617,57 x 1% = 16,17 €	Contribution solidarité sur rémunération nette : 1622,32 x 1% = 16,22 €
Rémunération nette perçue : 1617,57 – 16,17 = 1601,40 €	Rémunération nette perçue : 1622,32 – 16,22 = 1606,10€
Gain réel net : 1606,10 – 1601,40 = + 4,70€	

Retraite

Dans certains cas, le reclassement va faire perdre des points d'indice aux agents qui souhaitent partir à la retraite, et donc diminuer le montant de leurs pensions.

Le reclassement peut créer un effet d'aubaine pour les agents susceptibles de partir à la retraite.

Mais il s'agit d'un leurre. En effet, dans certains cas, les agents en fin de carrière vont devoir travailler quelques années de plus pour ne pas perdre de points d'indice. Ils devront décaler leur départ en retraite et partir plus tard pour augmenter substantiellement le montant de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

Exemple 1 (catégorie B) :

Pour un SAENES 3^{ème} grade (classe exceptionnelle), au 9^{ème} échelon, indice majoré (IM) 519, avec 2 ans et 5 mois d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014, il y aura :

- Une perte de 15 points s'il prend sa retraite

entre le 01/01/2017 et le 01/08/2017

- Une perte de 11 points s'il prend sa retraite entre le 01/06/2019 et le 01/08/2020

AVANT LE PPCR				AVEC LE PPCR						
Date	Échelon	Indice (IM)	Durée dans l'échelon	Date	Nouveau grade	Echelon	Ancienneté reprise	Indice (IM)	Durée dans l'échelon	Points Intégrés au RI (*)
01/01/14	9	519	2 ans 5 mois							
				01/01/16	B3	9	acquise	525	3 ans	6
01/07/16	10	540	2 ans 5 mois							
				01/01/17	B3	8	acquise	529	3 ans	
				01/02/17	B3	9		548	3 ans	
				01/01/18	B3	9		551	3 ans	
01/12/18	11	562								
				01/02/20	B3	10		569	3 ans	
				01/02/23	B3	11		587		

(*) RI = Régime Indemnitare

Exemple 2 (catégorie C) :

AVANT LE PPCR				AVEC LE PPCR						
Date	Échelon	Indice (IM)	Durée dans l'échelon	Date	Nouveau grade	Echelon	Ancienneté reprise	Indice (IM)	Durée dans l'échelon	Points Intégrés au RI (*)
01/01/14	7	422	3 ans 4 mois							
				01/01/17	C3	8	3/4	430	3 ans	4
01/05/17	8	436	3 ans 4 mois					430		
				01/10/17	C3	9		445	3 ans	
				01/01/18	C3	9		450	3 ans	
				01/01/19		9		450	3 ans	
01/09/20	9	462								
				01/10/20	C3	10		473		

Pour un adjoint administratif principal 1^{ère} classe au 7^{ème} échelon, indice majoré (IM) 422, avec 3 ans et 4 mois d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014, il y aura :

- Perte de 6 points s'il prend sa retraite entre le 01/11/2017 et le 01/04/2018
- Perte de 12 points s'il prend sa retraite entre le

01/03/2021 et le 01/04/2021

(*) RI = Régime Indemnitare

Exemple 3 (catégorie A) :

Un attaché au 11ème échelon, indice 626, avec 2 ans et demi d'ancienneté au 1er mars 2015 (et une retraite prévue au 31/10/2018) devra attendre le 30 juin 2019

pour liquider sa retraite sans perte sur le montant de sa pension avant réforme car il lui faut 6 mois minimum d'ancienneté dans l'échelon.

AVANT LE PPCR				AVEC LE PPCR						
Date	Échelon	Indice (IM)	Durée dans l'échelon	Date	Nouveau grade	Echelon	Ancienneté reprise	Indice (IM)	Durée dans l'échelon	Points Intégrés au RI (*)
01/03/15	11	626	2 ans 6 mois							
				01/01/17	Attaché	10	12/11ème	635	4 ans	4
01/09/17	12	658	-							
				01/01/18		10		640	4 ans	4 + 5 soit 9
31/10/18	12	658	Retraite							
				01/01/19		10		640		
				06/01/19		11		664		
				01/10/20		11		673		

(*) RI = Régime Indemnitare

Pourquoi la CGT n'a pas signé le 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'Enseignement Supérieur et de la Recherche (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). Son application est précisée par des décrets fonction publique déclinés ensuite ministère par ministère pour mise en œuvre dès juillet 2016.

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

 **A remettre à un-e militant-e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous**

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

(Mme, M.) Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune

Tél. Mél

Grade ou corps Discipline

Lieu d'exercice

Code postal Commune

CGT Educ'ation - 263, rue de Paris - Case 549 - 93515 Montreuil Cedex - Tél. : 01.55.82.76.55
Télécopie : 01.49.88.07.43 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>