



▣ NEGOCIATIONS PPCR : ATTENTION DANGER !

La CGT exige une autre politique salariale dans la Fonction publique !

Les services publics sont plus que jamais utiles. La protection sociale joue un rôle majeur d'amortisseur social dans la crise qui nous frappe. Des services publics forts sont indispensables à toute alternative à l'austérité et à tout projet d'avenir, si on veut :

- Assurer l'accès effectif aux droits (santé, éducation, culture, logement,...) et donc la mise en œuvre des solidarités et une juste répartition des richesses ;
- Faire prévaloir l'intérêt général sur les intérêts particuliers ;
- Mettre en œuvre, à l'opposé de l'actuelle réforme territoriale, un aménagement et un développement équilibré du territoire, un renouveau de la démocratie ;
- Défendre, reconquérir, développer la Sécurité Sociale ;

Initiées en octobre 2014 sous le vocable Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR), les discussions sur l'avenir de la fonction publique devraient s'achever le 15 juin. La fin programmée des discussions PPCR vise à permettre une prise en compte de leurs conclusions dans l'élaboration du projet de Loi de Finances pour 2016, et ainsi permettre l'adaptation des plafonds de crédits et d'emploi aux réformes territoriales en cours. Ce sont ainsi 5,4 millions de fonctionnaires et près d'un million d'agents non-titulaires salariés qui sont concernés par ces négociations.

Au-delà du respect des grands principes de la Fonction publique qui seraient préservés (recrutement sur concours, séparation grade-emploi, affectation sur l'ensemble du territoire,...), où en sommes nous ?

Sur la structuration des catégories professionnelles

Des reculs potentiels sont aujourd'hui écartés : les catégories A, B et C sont maintenues l'égalité d'accès par le concours réaffirmée, les échelons confirmés. Cependant, la Ministre annonce la « mise en place des statuts communs de corps et de cadres d'emplois, qui disposeront de règles identiques en termes de conditions de recrutement, d'architecture de la carrière, de grille de rémunération, de régime indemnitaire ». Le but est de faciliter la mobilité nécessaire aux grandes restructurations liées à la Réforme Territoriale et à la politique d'austérité qui vont affecter les 3 versants de la Fonction publique (état, territoriale et hospitalier),

Sur la reconnaissance professionnelle.

Il faudra « **rénover les modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle par un dispositif plus significatif d'avancement accéléré d'échelon** ». Est-ce une allusion au nouveau régime indemnitaire de référence (RIFSEEP) qui s'appliquera bientôt aux agents de la Fonction publique d'état et à termes à l'ensemble de la Fonction publique ? Or, celui-ci **supprime les réductions d'ancienneté** telles qu'elles sont appliquées aujourd'hui. Elle renforce la part de la rémunération sur primes basée sur les fonctions exercées et non pas sur la qualification du salarié.

Pour la Fonction publique de l'état, la négociation porte sur la relance d'**un programme de fusion des corps** et par **le développement des corps interministériels** sur lesquels la CGT a fait part de ses plus vives réserves. Le problème des reçus-collés pour le versant-territorial ou encore l'amélioration de la mobilité choisie pour le versant hospitalier restent des questions non résolues.

Sur les Parcours et Rémunérations :

Une **revalorisation des grilles est envisagée**, mais pas avant 2016 et si le cadre budgétaire le permet. Revalorisation prévue avec un **allongement des carrières** jusqu'à 30 ou 35 ans. Est-ce que la ministre veut

proposer une simple revalorisation des grilles par l'allongement des carrières ? Dans ce cas tout le monde n'aura pas le temps d'en profiter.

Des primes seraient aussi transformées en quelques points d'indice (5 à 9 selon les catégories...) Pour la CGT cela va dans le bon sens mais les montants sont anecdotiques. C'est l'ensemble des primes qui devraient être transformées en points d'indice.

L'annonce de la **suppression de l'indice brut** pour ne garder que le majoré, c'est-à-dire celui qui sert au calcul de la rémunération est juste un toilettage qui ne coûte rien. Par contre, **pas de revalorisation du point d'indice** qui reste donc toujours gelé (jusqu'en 2017) et surtout, **aucun chiffrage budgétaire des mesures annoncées**. Nous pouvons craindre légitimement que cela se fasse à budget constant et donc, sans réelle amélioration pour l'ensemble des fonctionnaires.

Halte aux baisses de salaires

C'est peu de dire que cette négociation, la CGT la souhaitait. Mieux, elle la revendiquait. Dès l'arrivée en 2012 du gouvernement Hollande, la CGT a remis un mémorandum revendicatif où une large place était faite aux questions liées aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

- Depuis le 1er juillet 2010 la valeur du point est gelée et la reconduction de ce gel est annoncée jusqu'en 2017, conduisant à une perte considérable de pouvoir d'achat pour tous les personnels quels que soient leur statut. Les fonctionnaires ont ainsi perdu 14,8% de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 du point sur l'indice des prix.
- Nos salaires de janvier ont été amputés de 10 à 20 euros, conséquence de la réforme des retraites de 2010. Depuis décembre 2010, la contribution retraite a augmenté de 1,69%. Elle représente 9,54% du salaire hors primes, elle devrait atteindre 11,10% en 2020.
- Une dépréciation des carrières et un tassement des grilles qui ont atteint des niveaux insupportables et une dégradation de la reconnaissance des qualifications ;
- Inflation préoccupante des régimes indemnitaires et des rémunérations au mérite.
- Des réductions d'effectifs alarmantes dues à des réformes régressives et menées à la hussarde, comme la RGPP et la REATE ;
- Des lois synonymes de reculs du service public comme celle HPST (Hôpital Patients Santé Territoires) ou celle dite de « réorientation professionnelle ».

Il y a urgence et nécessité à apporter des réponses nouvelles et en rupture avec ces orientations et ces choix désastreux pour la Fonction publique et ses agents. Nous revendiquons de toutes autres évolutions sur le devenir de la fonction publique, qui partent des revendications des personnels et des besoins en services publics des populations et non d'une seule logique d'austérité budgétaire.

- des recrutements sur concours qui permettent de résorber la précarité (Près d'un million de contractuels salariés de la Fonction Publique)
- SMIC à 1700€ net ;
- par l'augmentation de la valeur du point pour l'ensemble de la fonction publique
- une amplitude de salaires d'un facteur 2 entre le début et la fin de la carrière ;
- une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications ;
- une amplitude réelle des carrières ;
- l'abandon du RIFSEEP, de toutes les mesures visant à instaurer une mobilité forcée des agents, à mettre en place des corps interministériels avec seul objectif de réduire l'emploi et répondre aux mutualisations des réformes territoriales
- le respect des statuts particuliers ;
- l'intégration de tous les régimes indemnitaires communs dans le traitement avec une refonte des grilles qui prenne mieux en compte la technicité des agents ;
- Un plan de qualification digne de la reconnaissance du travail des agents