



Cfdt:

INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

«PPCR = DES AVANCÉES POSSIBLES» ON L'AVAIT DIT !

Dans un rapport en date du 9 septembre 2015, la Cour des Comptes évalue le coût annuel du protocole entre 4,5 et 5 milliards d'euros pour l'ensemble de la fonction publique... quand la CFDT vous disait dans un tract de septembre 2015 que : «PPCR : des avancées sont enfin possibles !»...

La CFDT a signé et ne le regrette pas. Elle poursuivra son travail opiniâtre pour défendre les agents, promouvoir le service public et apporter sa pierre pour préparer la société de demain qui devra être, pour tous, plus juste, plus équitable et plus durable.

CALENDRIER DES REVALORISATIONS 2016 > 2020

AGENTS	JANVIER 2016	JANVIER 2017	JANVIER 2018	JANVIER 2019	JANVIER 2020
C		Transfert mensuel de 13,92 € de primes en 4 points d'indice Reclassement dans les 3 nouveaux grades	Poursuite des revalorisations : en moyenne +25 € net par mois		
B	Transfert mensuel de 23,17 € de primes en 6 points d'indice (rétroactif)	Reclassement dans les nouvelles grilles et revalorisations : en moyenne +32,50 € net par mois			
A paramédical	Transfert mensuel de 13,92 € de primes en 4 points d'indice (rétroactif)	Transfert mensuel de 18,50 € de primes en 5 points d'indice Reclassement dans les nouvelles grilles et revalorisations : en moyenne +54 € net par mois			
A sauf paramédical		Transfert mensuel de 13,92 € de primes en 4 points d'indice Reclassement dans les nouvelles grilles	Transfert mensuel de 18,50 € de primes en 5 points d'indice Poursuite des revalorisations : en moyenne +54 € net par mois	Création d'un dernier échelon dans le 2 ^{ème} grade doté de l'indice majoré 821	



Fédération Interco Cfdt

47/49 avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

01 56 41 52 52



Cfdt:

INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PPCR : C'EST MIEUX POUR VOS CARRIÈRES

1

À TOUT REJETER, ON AURAIT PU TOUT PERDRE !



■ Deux ans de négociations avec le ministère de la fonction publique et au final un projet d'accord pour la carrière et la rémunération des fonctionnaires que l'inconséquence de certains syndicats aurait pu faire capoter.

Approuvé par la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CFTC, la CFE-CGC et la FA-FP, ce projet d'accord a été rejeté fin septembre 2015 par l'opposition du bloc conservateur (CGT, FO et Solidaires) majoritaire à 51% lors des dernières élections professionnelles.

La preuve par l'absurde que les syndicats, ce n'est pas blanc bonnet et bonnet blanc !

On le sait, le gouvernement passant outre les principes de la représentativité, a décidé d'assumer seul la mise en œuvre de son protocole. Il rend ainsi service aux syndicats non signataires qui se trouvent dispensés d'avoir à expliquer aux agents pourquoi grâce à eux ils se seraient retrouvés sans aucune perspective d'amélioration !

C'EST NÉANMOINS UN MAUVAIS COUP PORTÉ AU DIALOGUE SOCIAL...

Seul un accord majoritaire aurait permis aux syndicats de poursuivre la négociation sur sa mise en œuvre dans le cadre d'un comité de suivi. Seule la signature d'un accord avec l'État employeur aurait été opposable aux gouvernants au-delà de 2017. Sans signature formelle il sera plus aisé pour un nouveau gouvernement de renier l'engagement de son prédécesseur... Dommage que la CFDT ne puisse pas imposer une consultation des agents concernés !

Car si la CFDT a opté pour la signature de ce protocole en dépit de ses limites, c'est qu'il permet de bénéficier sur les cinq prochaines années d'avancées profitables à l'ensemble des agents.

CE PROTOCOLE COMPORTE DEUX DIMENSIONS COMPLÉMENTAIRES :

I. La première vise à progresser vers une **convergence entre les trois versants de la Fonction Publique** (FP) et à faciliter ainsi les dynamiques professionnelles transversales.

II. La seconde consiste à redonner enfin un peu de **pouvoir d'achat** à l'ensemble des agents, à rendre la fonction publique plus attractive et à favoriser l'**égalité professionnelle** notamment vis-à-vis des filières sociales et paramédicales très féminisées.





INTERCO
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PPCR = PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIÈRES RÉMUNÉRATIONS QU'EST-CE QUE ÇA VA CHANGER ?

I. UNE CONVERGENCE STRUCTURELLE ENTRE LES 3 FONCTIONS PUBLIQUES

Depuis la création du statut général de la fonction publique en 1983, et de ses déclinaisons dans les trois versants que sont la **Fonction Publique d'État**, la **Fonction Publique Hospitalière** et la **Fonction Publique Territoriale**, la société française a fortement évolué.

Que ce soit le temps de travail et son organisation, la vie professionnelle, la vie personnelle et familiale, la révolution informatique, l'organisation territoriale et institutionnelle de la République : tous les agents savent bien que «le décor» n'est plus le même et qu'il est nécessaire de faciliter les mobilités professionnelles et/ou géographiques et les dynamiques et trajectoires professionnelles volontaires. Bref, **ajuster nos règles internes pour que les agents du service public, et notamment les jeunes, puissent connaître des vies professionnelles riches, variées** et en phase avec le contexte général.

SUR CE PREMIER REGISTRE, ET SANS ÊTRE EXHAUSTIF, SONT PRÉVUS SUR LA PÉRIODE 2016/2020 :

> **Une concertation visant à rénover et diversifier le recrutement** : harmonisation des procédures de recrutement sans concours dans le 1^{er} grade de la catégorie C, concours sur titre pour les professions réglementées (notamment dans le secteur médico-social), meilleur accompagnement des lauréats de concours, rénovation des concours (contenus, équivalences, non-discrimination...).

> Un travail avec les signataires visant à **proposer aux filières professionnelles identiques des règles statutaires communes** inter fonctions publiques (FP) et des dispositions facilitant la mobilité.

> **Un développement de la culture commune** inter FP par des concours communs, des formations transversales...

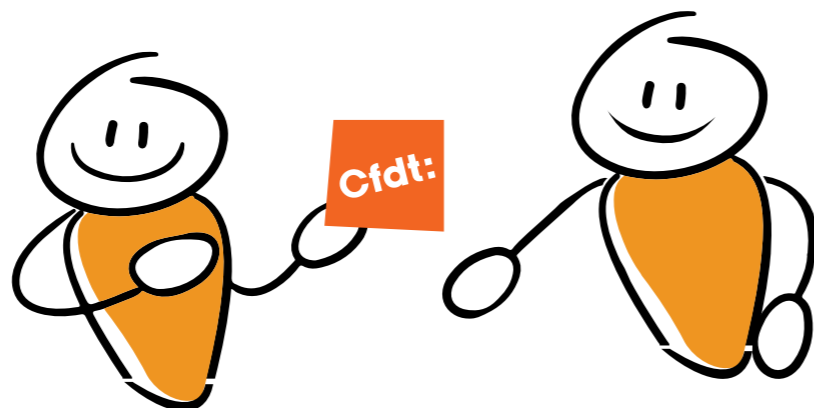
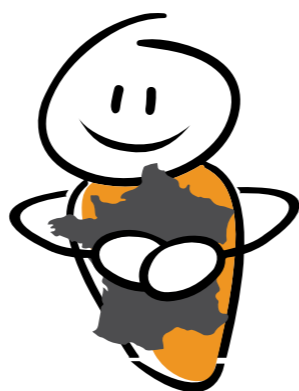
> **Une simplification de l'architecture statutaire** par rapprochement de corps ou cadres d'emplois ou filières professionnelles.

> Une meilleure **concertation** et une plus grande **transparence** quant aux orientations de gestion des ressources humaines, s'accompagnant de règles simplifiant la **mobilité**, notamment pour le détachement mais aussi en matière de droit à la mobilité inter établissements ou à l'échelle d'un territoire.

> **Un travail avec les organisations syndicales** visant à améliorer l'incitation à exercer sur les territoires moins attractifs : avancement, question du logement et/ou du coût de la vie...

> Mieux mettre en **adéquation** le niveau hiérarchique d'un corps ou cadre d'emplois avec son **niveau de responsabilité**.

> Renforcer la compétence des **comités techniques** en matière de formation continue en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



II. POUVOIR D'ACHAT RÉANIMÉ, ATTRACTIVITÉ AMÉLIORÉE ET ÉGALITÉ QUI PROGRESSE !

Trop grande place du régime indemnitaire face au traitement indiciaire, pouvoir d'achat en berne et perte d'attractivité de la FP : tels sont les maux auxquels commencent à répondre les mesures de la seconde dimension du projet d'accord :



> **Début d'un rééquilibrage de la rémunération en faveur de l'indiciaire** par la transformation de primes en points, en tenant compte de la cotisation retraite supplémentaire (qui crée des droits) et en précisant que pour les agents ne percevant peu ou pas de prime il s'agira d'un gain net. À titre d'exemple, pour une pension complète en catégorie B cela entraîne une augmentation mensuelle nette de 19 € de la retraite.

> **Simplification et transparence des régimes indemnitaires, amélioration des grilles indiciaires** avec une attention particulière aux écarts entre catégories C, B et A et entre le début et la fin de carrière pour garder de l'attractivité.

> Principe général d'un **déroulement de carrière sur deux grades au minimum**, ce principe devant servir à la fixation des taux d'avancement.

> **Amélioration de l'égalité femmes/hommes** : la Cfdt a obtenu que les travaux sur cette question, à laquelle elle tient particulièrement, commencent avant fin 2016.

> Principe de **négociations salariales triennales** traitant de l'ensemble des éléments concourant à la rémunération : grilles, déroulement de carrière, régime indemnitaire, évolution du point. Puis rendez-vous annuel pour bilan, suivi et ajustement si besoin. Le premier rendez-vous avait été fixé en février 2016 pour la revalorisation du point gelé depuis 2010, le remaniement ministériel l'a reporté en mars.

> Groupe de travail avec les syndicats signataires pour définir **un mode d'évaluation juste, harmonisé, adapté** à chaque catégorie et permettant de valider des réductions d'ancienneté inter échelon.

> **Restructuration de la catégorie C** (2,4 millions d'agents concernés) avec la réduction de 4 grades à 3 par fusion des échelles 4 et 5. Dans une carrière complète un fonctionnaire atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice le plus élevé du grade supérieur à celui de son recrutement.

> Restructuration et revalorisation du cadre d'emplois des **agents de maîtrise** : les nouvelles grilles doivent s'appliquer le 1^{er} janvier 2017.

> **Reconnaissance des diplômes des travailleurs sociaux** au niveau licence et des missions qu'ils exercent : ils seront intégrés en catégorie A à compter de 2018.

> **Conditions d'avancement d'échelon et de grade identiques** quelque soit la filière (administrative ou technique par exemple) ou le versant de la fonction publique concerné.

> **Harmonisation des durées de carrière** à l'ensemble de la fonction publique.

> Transformation de primes en points

CATÉGORIE	1 ^{er} janvier	Points d'indices ajoutés	Montant brut correspondant	Montant maximal déduit
C	2017	4	18,52 €	- 13,92 €
B	2016	6	27,78 €	- 23,17 €
A paramédical	2016 + 2017	4 + 5 = 9	41,67 €	- 32,42 €
A sauf paramédical	2017 + 2018	4 + 5 = 9	41,67 €	- 32,42 €

En 2016, cette mesure s'appliquera après la parution des textes concernant les corps et cadres d'emplois concernés, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Le **montant déduit** ne l'est qu'à la hauteur des primes perçues, hors supplément familial de traitement, indemnité de résidence, rémunération d'heures supplémentaires effectives, remboursements de frais et sujétions spécifiques.

La **différence** entre la valeur des points d'indice ajoutés et le montant déduit sert à s'acquitter de l'augmentation de la cotisation retraite, consécutive à celle du traitement indiciaire. Mais dans tous les cas, elle est positive pour l'agent.