

# la «modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations» (PPCR)



Décryptage  
du protocole

Printemps 2014, le ministère de la Fonction Publique a ouvert des discussions sur l'Avenir de la Fonction Publique.

Elles ont concerné tant les questions du recrutement, de la simplification de l'architecture statutaire que la politique de rémunération. Ces négociations « Avenir de la Fonction publique, PPCR » auront donc duré plus d'une année. Des évolutions pour les fonctionnaires mais aussi pour assurer l'attractivité de la Fonction publique. Elles se sont déroulées dans un contexte de forte réduction de la dépense publique et de gel du point d'indice que la FSU a toujours dénoncé.

Après des années de dégradation dans la Fonction publique, les attentes des quelques 5 millions d'agents sont importantes en terme d'amélioration des déroulements de carrière, de reconnaissance des qualifications, d'amélioration des conditions de travail, de la formation, des conditions de recrutements mais aussi d'emploi et de salaires. Des évolutions sont importantes pour les fonctionnaires, mais également pour assurer l'attractivité de la Fonction Publique.

La FSU a été très active dans ce processus en portant les exigences des personnels parmi lesquelles la reconstruction de la grille, la nécessité d'un rendez-vous salarial et l'exigence de mesures s'adressant à tous les agents y compris aux contractuels. Elle a pour cela cherché en permanence à rassembler les organisations syndicales. Elle a ainsi été à l'initiative d'une démarche commune, en mai dernier auprès du Premier ministre, qui a obligé le gouvernement à faire de nouvelles propositions.

## Et maintenant ?

La FSU décidera à la mi-septembre si elle signe ou non ce protocole. Nous vous présentons dans ce document l'essentiel des mesures. Si certaines ouvrent des perspectives, les traductions immédiates sont limitées.

Mais c'est bien sûr votre avis qui compte !

Alors n'hésitez pas à vous informer en allant sur le site de la FSU pour y retrouver tous les textes du protocole et nos premières analyses. Et vous pouvez aussi répondre aux consultations organisées par les syndicats de la FSU dès la fin du mois d'août ou laisser votre avis sur le site.

Quoi qu'il en soit de l'avenir de ce protocole, comme toujours pour la FSU, rien ne se fait sans les personnels. Il sera donc nécessaire de poursuivre la mobilisation pour porter haut et fort nos exigences.

C'est pourquoi, la FSU appelle à une nouvelle journée d'action unitaire, avec l'ensemble des salariés du public et du privé, notamment pour l'emploi et les salaires, le 8 octobre prochain.

## Le protocole d'accord

Il s'agit d'un accord cadre. C'est à dire un texte unique proposant des orientations générales qui portent sur les trois versants de la Fonction publique (fonction publique d'état, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière).

Il est organisé autour de 2 axes :

- « **Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique** » qui est consacré aux questions statutaires, au recrutement, à l'architecture statutaire, à l'attractivité des emplois ;
- « **Améliorer la politique de rémunération de la fonction publique** » qui traite des déroulements de carrières, des grilles de rémunération, des politiques de rémunération et de la négociation salariale.

Il comporte trois annexes : calendrier de revalorisation des grilles, grilles type des catégories C, B et A, calendrier de travail du comité de suivi et des groupes de travail.

Ce texte est soumis à la signature des organisations syndicales. Il faut 50% des suffrages de l'ensemble des organisations pour que ces mesures soient validées. Si elles le sont, comme il s'agit d'un accord cadre, cela nécessitera ensuite nombre de groupes de travail pour décliner les mesures de l'accord dans chacun des versants et des ministères ou pour approfondir certaines questions.

# PPCR **dé**cryptage PPCR **dé**cryptage

**La rénovation des grilles se fait en 2 étapes : une par la transformation des primes en points d'indice entre 2016/2018 et l'autre par une revalorisation des grilles indiciaires à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 1er janvier 2020.**

**Elle s'accompagne des dispositions suivantes :**

• une « nouvelle politique de rémunération privilégiera la revalorisation de nature indiciaire » par « un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire » par le transfert d'une partie des primes en points d'indice : 4 points en C, 6 en B et 9 en A (p8). Sans effet sur le salaire net, ce transfert est utile pour ceux qui n'ont pas de primes et pour la retraite ;

• un déroulement de carrière sur 2 grades : le « principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement » (p9) ;

• l'avancement d'échelon se fera selon une « cadence unique » (p10). Cette formule met fin aux trois rythmes d'avancement (minimum, intermédiaire et maximum) utilisés au sein de la FPT. Le principe d'une accélération de la carrière d'une partie des agents est maintenu ;

- une plus grande transparence et l'amélioration des recrutements : réaffirmation du principe du concours et de mesures nécessaires pour « assurer le recrutement effectif » (p4) dans la FPT et résoudre la situation des « reçus/collés » ;

• l'engagement de travaux et d'actions permettant la « réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (p9).

D'ici à 2020, si les propositions ont des effets limités (voir exemples), les dispositions envisagées peuvent déboucher à terme sur des dynamiques de carrières utiles. Le relèvement des bornes indiciaires des différents grades permettra d'annuler (suivant les situations) de deux à quatre trimestres de décote pour les agents qui prendront leur retraite après 2020.

En ce qui concerne le renforcement de l'unité de la fonction publique, la FSU a exigé qu'il se fasse dans le respect des identités professionnelles et des missions. Le gouvernement renonce à des cadres statutaires construits sur les 3 versants et prévoit de mettre en place « dans les filières estimées les plus pertinentes (...) des règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique »(p5).

## Catégorie C

La fusion des échelles 4 et 5 fait passer les corps et les cadres d'emploi de 4 à 3 grades.

Au 1er janvier 2017, transfert de primes (ajout de 4 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 166 euros), classement dans les trois grades C1, C2 et C3.

De 2018 à 2020, ajout de points.

**Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :**

- + 4,9% pour un agent au 6ième échelon de l'échelle 3 au 1er janvier 2015 (gain de 101,86€ par mois au lieu de 27,78€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 13,83 €)
- + 7,54% pour un agent au 8ième échelon de E4 (gain mensuel de 162,06€ au lieu de 41,67€)
- + 1,16% pour un agent au 7ième échelon de E5
- + 3,90% pour un agent au 5ième échelon de E6

En perspective, un agent recruté par concours en 2020 débutera à l'indice 330 (323 actuellement) et parviendra avec un changement de grade à l'indice 473. Actuellement, il lui faut deux changements de grade pour parvenir à l'indice 462. Dans l'hypothèse d'un seul changement de grade, sa retraite est améliorée de 16,2%.

## Catégorie B

Au 1er janvier 2016, transfert de primes (ajout de 6 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 277,80 euros). Ajouts de points en 2017 et 2018.

**Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :**

- + 2,70% pour un agent au 7ième échelon du 1er grade (gain de 180,58€ par mois au lieu de 134,28€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 23,15 €)
  - + 1,65% pour un agent au 9ième échelon du deuxième grade
  - + 2,97% pour un agent au 7ième échelon du troisième grade
- Un agent partant à la retraite au sommet du deuxième grade en 2016 voit sa pension améliorée de 1,2%

En perspective, un agent recruté en 2018 débutera à l'indice 343 (326 actuellement) ; avec un changement de grade il parvient en fin de carrière à l'indice 534 (actuellement 515 ; 486 sans changement de grade). Sa pension de retraite est améliorée de 3,7% ou de 9,9%.

## Catégorie A

Au 1er janvier 2017, transfert de primes (ajout de 4 points d'indice et diminution annuelle des indemnités de 166€) et ajout de points. Ajout de 5 points en 2018 (moins 222,2€ de primes). Ajout de points en 2019. 2020, l'indice sommital du deuxième grade est relevé à 821.

**Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :**

- +4,23% pour un agent au 7ième échelon du premier grade (gain de 226,88€ par mois au lieu de 126,65€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 32,40 €)
- +3,83% pour un agent au 6ième échelon du deuxième grade

En perspective, un agent de catégorie A recruté en 2019 le sera à l'indice 390 (actuellement 365 pour un attaché d'administration, 349 pour un enseignant). Le cumul de points sur l'ensemble du 1er grade est amélioré de 4,8%.

A partir de 2020, un agent partant à la retraite au dernier échelon du 2ième grade partira à l'indice 821 (+4,9%).

# PPCR décryptage PPCR décryptage

## Quelles transpositions ?

Les propositions sont formulées sur les grilles de la filière administrative. Le protocole prévoit la transposition aux corps et cadres d'emplois comparables avec des gains indiciaires analogues en fixant pour chaque grade les mêmes indices minimum et sommitaux.

Des groupes de travail examineront « les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées » aux carrières de niveau inférieur comme « aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur » au A type respectivement au 1er et 2nd semestre 2016 (p14). Il a fallu l'intervention résolue de la FSU pour que la nécessité de transposer ces mesures aux corps de l'enseignement supérieur et de la recherche soit admise par le gouvernement.

Il est aussi acté :

- une nouvelle grille « restructurée et revalorisée » pour les agents de maîtrise (p12)
- le passage en catégorie A pour la filière sociale : « Les

fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les 3 versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées... Leur grille sera revalorisée en cohérence avec elle de la filière paramédicale. » C'est donc bien un passage en catégorie A pour ces agents même si elle se fait a minima malgré la demande de la FSU d'un alignement sur la catégorie A type (p12).

Pour les contractuels, la FSU a demandé que le protocole prévoie que leurs rémunérations soient adaptées. Aucune formulation ne figure dans le texte, l'administration considérant que « évidemment cela se transpose » en application des décrets qui fixent les règles de leurs rémunérations. L'intervention syndicale sera déterminante.

Grade	indice majoré	2015	2020	Différence	%
C1	IM minimum	321	330	9	2,8%
	IM maximum	363	382	19	5,2%
C2	IM minimum	323	332	9	2,8%
	IM maximum	407	420	13	3,2%
C3	IM minimum	338	350	12	3,6%
	IM maximum	462	473	11	2,4%
B1	IM minimum	326	343	17	5,2%
	IM maximum	486	503	17	3,5%
B2	IM minimum	327	356	29	8,9%
	IM maximum	515	534	19	3,7%
B3	IM minimum	365	392	27	7,4%
	IM maximum	562	587	25	4,4%
Cat A 1er grade	IM minimum	365	390	25	6,8%
	IM maximum	658	673	16	2,3%
Cat A 2ème grade	IM minimum	434	500	66	15,2%
	IM maximum	783	821	38	4,9%
Cat A GRAF	IM minimum	626	655	29	4,6%
	IM maximum	963	963	0	0,0%

# 2016 : le rendez-vous salarial

Nous l'attendons depuis 5 ans ! 5 années de gel qui ont conduit à une baisse réelle du pouvoir d'achat pour tous les fonctionnaires et les agents non titulaires.

Et les mesures contenues dans ce protocole seraient améliorées par la revalorisation du point.

Il fallait donc commencer par là !

La FSU a obtenu que ce rendez-vous ait lieu au début de l'année de 2016. Le texte prévoit que cette première négociation « sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques » (p15). Il est clair que la négociation doit déboucher sur l'augmentation du point. La FSU sera intransigeante sur ce sujet.

C'est une décision qui va dans le sens que nous souhaitons. Mais il faudra développer les mobilisations pour obtenir satisfaction.

Le protocole retient également le principe de négociations tous les 3 ans (examen de l'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière, de l'évolution de la rémunération indemnitaire et des conditions de mise en œuvre) et d'une négociation annuelle pour faire un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales.

## Votre avis compte !

Ces propositions sont formulées dans un contexte préoccupant sur de nombreux dossiers : gel du point d'indice, réduction de l'emploi public, culture du management, réforme territoriale anxiogène, annonce du gouvernement que ses propositions seraient retirées dans le cas où ce protocole ne serait pas approuvé par une majorité d'organisations syndicales.

La FSU a porté avec détermination ses revendications dans cette négociation : reconstruction de la grille, revalorisation salariale, égalité entre les femmes et les hommes, égalité de traitement entre les agents, développement de la formation professionnelle, reconnaissance des qualifications et des missions exercées...

Le protocole présenté intègre un certain nombre de ces préoccupations. En ce sens il peut constituer une étape dans un processus de revalorisation des carrières et des salaires. D'autres mesures sont encore trop limitées et timides.

**Informez-vous, donnez votre avis !**

Et rendez-vous dans de prochaines actions indispensables pour continuer à porter nos exigences et revendications.

### Prendre connaissance

de l'intégralité du texte du protocole, et de tous les documents annexes, des analyses de la FSU :  
**www.fsu.fr**

### Donner son avis :

#### Par votre syndicat national

Les syndicats de la FSU organisent, selon des procédures qui leur sont propres, une consultation des personnels.  
Contactez le vôtre pour connaître les modalités précises.



#### Participer au débat

La page Facebook de la FSU permet de donner votre opinion, de faire partager votre avis. N'hésitez pas !

**www.facebook.com/fiers.du.service.public**