



Point d'étape « PPCR »

La FSU mobilisée pour la revalorisation des salaires et des carrières

Les mesures contenues dans le protocole « PPCR » (Parcours professionnels, carrières, rémunérations), signé par la FSU, sont mises en œuvre progressivement dans tous les secteurs de la Fonction publique. A tous les niveaux, la FSU et ses syndicats nationaux se mobilisent pour que chacun-e bénéficie d'une revalorisation de sa carrière et de son traitement.

Malgré les insuffisances nombreuses que nous pointons dans ce protocole, l'urgence sociale que représente l'amélioration du pouvoir d'achat, la reconnaissance des qualifications et du travail des agents est la priorité syndicale de cette période.

Toutes les avancées d'aujourd'hui sont autant de points d'appui pour gagner celles de demain.

Ainsi, la revalorisation des grilles n'est pas à la hauteur des pertes subies depuis plus de 15 ans par les personnels (pertes aggravées par 6 années de gel de la valeur du point d'indice). Les mesures prévues ne répondent pas à elles seules à la déqualification des carrières qui s'est progressivement instillée au fil des ans. Et le calendrier est trop étalé pour permettre aux mesures prévues d'être à la hauteur.

Pour autant, la nécessité d'augmenter les salaires, de défendre le statut et les services publics est telle que la FSU se félicite de s'être investie dans ce cycle de discussions Fonction publique et d'avoir réuni les conditions d'unité et de rapport de force pour les mener le plus loin possible.

Elle entend bien maintenant consolider les acquis qu'elle y a obtenus.

La FSU avec ses syndicats nationaux continuent donc à intervenir pour améliorer les textes d'application de PPCR, pour qu'ils soient les plus favorables possible aux personnels, pour assurer l'effectivité des revalorisations et surtout aller plus loin : modalités et volumes d'accès aux grades supérieurs, ouverture de discussions pour un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, ...etc.

Et la FSU entend bien mettre la question des salaires des agents publics et des garanties pour leurs carrières au cœur du débat public à l'occasion des échéances électorales à venir.

Elle continue de rester à l'offensive pour faire avancer ses revendications !



Exemple de revalorisation

Cas d'un personnel à l'échelle 4 de la catégorie C-type

Un adjoint administratif de 1^{ère} classe (ou un ATRF, un magasinier des bibliothèques au deuxième grade actuel de la catégorie C), recruté par concours, est passé au 8^e échelon de l'échelle 4 au **1^{er} Janvier 2015** : son indice de rémunération est **345 (1 597,45 euros brut mensuels)**.

Au **1^{er} Janvier 2017**, il est reclassé dans la nouvelle échelle C2 qui accueille la fusion des 2^e et 3^e grades de la catégorie C actuelle. Il est désormais au 6^e échelon de l'échelle de son nouveau grade, son indice est **350**.

Au **1^{er} septembre 2017**, il avance à l'échelon supérieur, le 7^e, son indice de rémunération est désormais de **364 (1 705,71 euros bruts)**.

Cet échelon ne subit pas de changement en 2018 et 2019 ; mais d'autres sur la grille de la catégorie C connaîtront une revalorisation. L'agent est promu au **1^{er} septembre 2019** au 8^e échelon (indice **380, 1 780,69 euros brut**).

Entre le **1^{er} Janvier 2015** et le **1^{er} Janvier 2020**, avec la revalorisation PPCR, l'agent aura vu sur cette période sa rémunération indiciaire liée au déroulement de la carrière **augmentée de 183,34 euros bruts, soit 11,47 %**.

Sans PPCR, cet agent est au **1^{er} janvier 2020** à l'échelon 9, indice 354 (1 658,85 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire n'aurait été augmentée que de 3,84 %.

Un cycle de discussions « Fonction publique » dans lequel la FSU a pesé de manière déterminante pour obtenir une revalorisation pour tous les personnels.

PPCR concrètement c'est :

- la réaffirmation de la fonction publique de carrière et du statut des fonctionnaires ;
- des mesures sur les grilles indiciaires et sur l'architecture des carrières qui apporteront des gains à tous les personnels.

La FSU considère que le calendrier de mise en œuvre est trop long et elle se bat pour que tous les décrets nécessaires soient pris rapidement, pour que ces mesures soient actées et les engagements tenus.

Quoi de neuf pour les agents ?

L'application de PPCR se décline différemment selon les secteurs de la Fonction publique, mais les changements concernent l'ensemble des fonctionnaires. Et la FSU est mobilisée pour que tous les contractuels en bénéficient également sans qu'aucun ne soit oublié.

Une revalorisation avec des insuffisances à combattre

- **Enfin le dégel de la valeur du point d'indice ! Il était temps !**
Celui-ci sera augmenté de 1,2 % (0,6 % déjà fait en juillet 2016, 0,6 % en février 2017) :



AVEC LA FSU,

pour gagner un véritable plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu !

- **Ajout de points d'indices sur les échelons** des grilles des trois catégories A, B et C, y compris des grilles atypiques. Depuis 25 ans, les primes remplacent les revalorisations indiciaires. Pour la première fois, ce mouvement est stoppé !



AVEC LA FSU,

pour gagner la véritable reconnaissance du travail, des missions et des qualifications !

- **Transformation d'une part des primes en points d'indice** à hauteur de 4 points d'indice pour la catégorie C, 6 points pour la B et 9 points pour la A. Cette mesure n'aura pas d'effet sur le salaire net mais, à taux de pension équivalent, elle augmente d'autant la pension de toutes celles et ceux qui partiront à la retraite 6 mois après.



AVEC LA FSU,

pour exiger l'intégration des primes dans le traitement indiciaire !




**Avec la FSU,
pour le Service Public !**



De nouvelles perspectives de carrière pour toutes et tous !

La garantie d'une carrière sur au moins deux grades.

Pour la FSU, cette orientation affichée dans l'accord PPCR doit se traduire dans les faits pour tous les personnels. Deux grades, c'est un minimum, il faut gagner des carrières linéaires pour toutes et tous, sans barrage de grades.

 AVEC LA FSU, pour exiger de meilleures conditions d'avancement !


Un rythme commun d'avancement d'échelon !

Le passage de 4 à 3 grades en catégorie C avec des grilles revalorisées.

Par exemple : tous les agents du 2^e grade de catégorie C deviennent automatiquement principaux de 2^e classe ; les grilles de rémunération des agents de maîtrise termineront à l'IB 597, soit un indice supérieur à celui du 11^e échelon de la grille de technicien principal de 2^e classe.

Des perspectives améliorées pour toutes les carrières.

Il faut gagner la possibilité d'accès pour toutes et tous au dernier grade de son corps ou cadre d'emplois de recrutement comme relevant du déroulement ordinaire de la carrière.

 AVEC LA FSU, pour s'opposer aux pratiques managériales et arbitraires, aux sélections des agents limitant leurs évolutions de carrière, bloquant l'accès aux échelons terminaux des corps et des cadres d'emplois, aux accès fonctionnels, pour les « dégrafages » des GRAF quand ils existent.

Exemple de revalorisation

Cas d'un personnel du premier grade de la catégorie A-type

Un attaché d'administration vient d'être promu au 7^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est **496 (2 296,42 euros brut mensuels)**.

Au 1^{er} janvier 2017, l'agent est reclassé dans la nouvelle grille au 6^e échelon (IM **505**). Cette rémunération intègre une partie de la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire pour l'équivalent de 4 points d'indice. L'effet sur la paie nette en sera d'autant limité car les indemnités seront diminuées en conséquence. Toutefois il y aura un effet à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les agents retraitables qui bénéficieront complètement de la mesure pour le calcul de leur pension. Au 1^{er} février, du fait de la seconde partie de la mesure de dégel de la valeur du point d'indice, son traitement est augmenté à **2 366,44 euros bruts**.

Au 1^{er} octobre 2017, il est promu au 7^e échelon : son indice est porté à **532**.

Au 1^{er} janvier 2018, la grille est revalorisée par la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire. Le traitement brut mensuel de l'agent est désormais calculé sur la base de l'indice **537 (2 516,39 euros bruts)**. Il n'y a pas d'effet paie car les indemnités sont diminuées, mais un effet pension à compter du 1^{er} juillet 2018 pour les agents retraitables.

Au 1^{er} janvier 2019, la grille est revalorisée. Au 7^e échelon, l'indice de rémunération de l'agent est augmenté à **545 (2 553,88 euros bruts)**.

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. À valeur égale du point d'indice, **son traitement aura donc été augmenté sur toute cette période**, du fait du déroulement de sa carrière et des revalorisations PPCR de **257,30 euros, soit 11,20 %**.

Sans PPCR, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 8 de la grille A-type non revalorisée, indice 524 (2 455,48 euros bruts). Sur cette période, sa rémunération indiciaire est donc augmentée de **6,92 %**.



Exemple de revalorisation

Cas d'un personnel du troisième grade de la catégorie B-type

Un secrétaire administratif de classe exceptionnelle a été promu au 7^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est **471 (2 180,87 euros brut mensuels)**.

Au 1^{er} janvier 2016, la grille est revalorisée par la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire. Le traitement brut est désormais calculé sur la base de l'indice **477 (2 208,65 euros bruts)**. Il n'y a pas eu d'effet sur la paie nette car les indemnités sont diminuées du fait de la mesure de transfert prime-points. Il y a par contre eu un effet pension à compter du 1^{er} juillet 2016 pour les agents retraitables. Le dégel de la valeur du point d'indice l'augmente de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016.

Au 1^{er} janvier 2017, l'agent est reclassé au 6^e échelon de la nouvelle grille B3, avec ancienneté conservée, à l'indice **480**. Au 1^{er} février, du fait de la seconde partie de la mesure de dégel de la valeur du point d'indice, son traitement est augmenté à **2 249,29 euros bruts**.

Au 1^{er} janvier 2018, la grille est à nouveau revalorisée. L'agent est par ailleurs promu au 7^e échelon (IM **508**, **2 380,50 euros bruts**).

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. À valeur égale du point d'indice, **son traitement aura donc été augmenté sur toute cette période**, du fait du déroulement de sa carrière et des revalorisations PPCR, de **171,31 euros, soit 9,15 %**.

Sans PPCR, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 8 du troisième grade du NES, indice 494 (2 314,89 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire est donc augmentée par déroulement de carrière de **6,14 %**.

Pour les carrières des enseignant-e-s : UNE TRANSLATION VERS LE HAUT

Le projet du ministère constitue une revalorisation dont les gains vont au-delà du simple transfert « primes-points » prévu dans PPCR. Ces gains seront issus pour 70 % des mesures indiciaires et pour 30 % de l'accélération de la car-

rière en classe normale et de la restructuration de la hors-classe, en plus du transfert « primes-points ». Quelles que soient les situations de carrière, les mesures indiciaires assurent une progression pour tous.

Professeur des écoles, professeur certifié, CPE, Psy-ÉN

Gain annuel moyen* nets

2016-2017	→	165,44 €	2021-2022	→	895,12 €
2017-2018	→	322,22 €	2022-2023	→	881,72 €
2018-2019	→	552,38 €	2023-2024	→	941,25 €
2019-2020	→	750,50 €	2024-2025	→	934,18 €
2020-2021	→	852,43 €	2025-2026	→	931,20 €

* Gain annuel moyen = par personne et par an, gain moyen issu du déroulement selon la future carrière comparé avec le déroulement de carrière actuel. Le calcul inclut les revalorisations indiciaires et les effets du nouveau déroulement de carrière. Il ne prend pas en compte les transferts « primes-points » et n'inclut pas les accès à la classe exceptionnelle.

Valeur nette du point d'indice

01/06/2016	→	3,76440 €
01/07/2016	→	3,78699 €
01/01/2017	→	3,77085 €
01/02/2017	→	3,79348 €
01/01/2018	→	3,78094 €
01/01/2019	→	3,76842 €
01/01/2020	→	3,75589 €

Valeur nette du point d'indice = après déduction des cotisations sociales et hors toute prime et indemnité.
N.B. : calculs faits dans l'hypothèse d'une stabilité de la valeur brute du point après le 01/2/2017. La baisse de la valeur nette du point d'indice est due à l'augmentation du prélèvement pour pension civile.

Les corps atypiques : la FSU poursuit son engagement au service de toutes et tous

La FSU a enfin obtenu pour les travailleurs sociaux (cat B ex CII depuis 1991) le passage en catégorie A, à l'horizon 2018, en équivalence des grilles de la filière paramédicale qui se termine à l'indice 608.

Pour tous les corps atypiques, la FSU se

bat pour qu'ils bénéficient des meilleures revalorisations possible (catégorie A des ITRF ou de bibliothèque par exemple...)

La FSU a obtenu que les grilles des corps « A+ » soient aussi revalorisées (corps de chercheurs ou d'enseignants chercheurs par exemple...).

Des garanties nouvelles à gagner rapidement

Les promesses contenues dans PPCR doivent aboutir pour ouvrir de nouvelles perspectives revendicatives !

- ➔ Pour une « clause de sauvegarde » qui permette à tout agent au dernier échelon du premier grade le passage automatique au grade supérieur.
- ➔ Pour la reconnaissance des qualifications de chacun-e et de l'engagement de tous les personnels pour le service public.

Des combats à mener ou à poursuivre

- ➔ Pour une transposition aux non-titulaires à travers des grilles de salaires alignées sur les nouvelles grilles.
- ➔ Pour la reconnaissance statutaire et indiciaire des personnels administratifs de catégorie C assumant des fonctions de catégorie B et de celles et ceux de catégorie B qui assurent des fonctions de A.
- ➔ Pour un rendez-vous salarial annuel avec une revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique (avec un plan de rattrapage des pertes subies et une réindexation de la valeur du point sur les prix).

LA FONCTION
PUBLIQUE EST
VOTRE CHOIX.
VOUS DÉFENDRE
EST NOTRE
COMBAT.



Avec la **FSU**,
pour le Service Public !

