



Parcours professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique

UN ACCORD MINORITAIRE QUI PASSE EN FORCE

Le 29 septembre dernier, bien que le projet de protocole portant sur les Parcours professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique n'a pas fait l'objet d'un accord majoritaire, tel que prévu par la loi sur le dialogue social dans la Fonction publique, le Premier ministre a annoncé que le protocole PPCR s'appliquerait de manière unilatérale.

La première partie du protocole réaffirme de manière forte un certain nombre de principes fondamentaux quant au Statut général des fonctionnaires et à la conception républicaine de la Fonction publique, mais l'écart n'en reste pas moins considérable entre cette réaffirmation et la politique concrète de ce gouvernement qui met la Fonction publique à la diète, poursuit les suppressions de postes, coupe dans les budgets, met à mal les missions publiques...

POURQUOI REFUSER LE PROTOCOLE ?

- Les **principales mesures du protocole ne sont envisagées qu'à partir de 2017**, certaines étant même programmées pour n'entrer en application qu'en 2018, 2019 ou 2020, engageant ainsi le prochain gouvernement dont l'orientation politique est pour le moins incertaine. Le gouvernement aurait dû pleinement s'engager sur la mandature actuelle ;
- La garantie de dérouler au moins deux grades entièrement sur une carrière complète - qui, potentiellement, constitue une avancée importante - est articulée à la détermination **de ratios nationaux promus-promouvables, selon des modalités qui demeurent inconnues**. La CGT avait demandé que cette garantie soit transcrite dans une loi et n'a pas été entendue sur ce point.
- La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale (dans les versants territorial et hospitalier) pourrait conduire à un **ralentissement des déroulements de carrière**. Cet allongement de carrière financerait de façon inacceptable une partie de la revalorisation des grilles.

Une chose que le gouvernement ne dit pas, c'est que les mesures prévues dans PPCR doivent s'insérer dans un contexte budgétaire corseté par les politiques d'austérité.

Les différentes dispositions potentiellement favorables aux agents nécessiteront donc des économies sur d'autres dépenses, comme l'a justement indiqué le rapport récent de la Cour des Comptes sur la maîtrise de la masse salariale de l'Etat.

Le rapport de la Cour des Comptes sur la masse salariale de l'Etat (enjeux et leviers) doit alerter sur les incidences de la déclinaison de PPCR.

Dans ce rapport, la Cour soulève que les mesures annoncées doivent respecter le cadrage budgétaire, et elle émet donc différentes préconisations. La lecture de celles-ci est sans équivoque sur la réalité de cet accord : **AUCUN CADEAU AUX AGENTS !**

Ils vont devoir financer de façon plus ou moins directe les revalorisations et autres mesures présentes dans le dispositif.

La Cour a notamment soulevé les questions de maîtrise des coûts et donc de leur financement.

Ce même rapport propose de remettre en cause la réduction du temps de travail (notamment en jouant sur le temps de travail effectif par rapport au temps de travail théorique), et de supprimer ou mettre en extinction différents dispositifs de rémunérations ayant une portée sociale, tels la sur-rémunération du temps partiel à 80 et 90 %, le supplément familial de traitement ou l'indemnité de résidence. Il propose également de financer les différentes mesures par une remise en cause des taux de promotions intra-catégorielles et de généraliser les passages de grades par des examens.

Ce rapport est explicite sur les leviers qu'il propose de mettre en œuvre tant pour cadrer à la logique austéritaire, que pour faire financer toute mesure un tant soi peu favorable aux agents publics par des coupes dans des dépenses de personnels. Il s'agit ainsi de dégager des marges de manœuvres financières.

Ainsi, il y est souligné que « la prime de fusion à la DGFIP avait été octroyée dans des proportions très supérieures aux mesures interministérielles » et que dans le cadre de la redistribution de 50% des mesures d'économies liées aux suppressions d'emploi il faudrait mutualiser en interministériel ces mesures financières. En d'autres termes, la Cour des Comptes préconise que les suppressions d'emplois au Ministère des finances servent à financer les mesures d'accompagnements des réformes.

Il s'agit non seulement d'augmenter le temps de travail des agents, mais également de réduire de façon plus ou moins directe leurs rémunérations et primes, et donc de restreindre leur pouvoir d'achat déjà fortement mis à mal par le gel du point d'indice.

Si des avancées pouvaient exister dans le projet d'accord, celles-ci sont trop minimes et insuffisantes pour être satisfaisantes.

La CGT réaffirme la **priorité absolue qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice**, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec, car le décrochage avec l'inflation future annulerait les revalorisations de la grille indiciaire. Les pertes accumulées de pouvoir d'achat du point s'élèvent à -5 % depuis 2010 et à -14 % depuis 2000.

La CGT, première organisation syndicale de la Fonction publique, a fortement œuvré avant et durant les négociations dans la recherche d'avancées sociales...

La CGT se réaffirme **POUR une reprise des négociations,**

... MAIS SUR DES BASES NOUVELLES !

N'hésitez pas à consulter notre site internet sur

<http://www.snad.cgt.fr/>