



# Protocole Parcours professionnels Carrières Rémunérations

# [PPCR]

## Les 10 bonnes raisons de la CGT Services publics pour ne pas signer

A l'issue de la consultation des agents menée par les organisations de la CGT Fonction publique, celles-ci ont pris la décision de ne pas signer le protocole d'accord issu de la négociation portant sur les Parcours professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique. Dans leur grande majorité, les réunions de consultation que nous avons organisées auprès des personnels ont en effet exprimé la volonté de ne pas signer ce protocole compte tenu de son calendrier d'application inacceptable, de ses fortes insuffisances en termes de revalorisation indiciaire, et des risques de recul dont il est porteur.

Le Premier ministre a annoncé le 30 septembre que, bien qu'il ne puisse y avoir d'accord majoritaire, le gouvernement appliquerait le protocole PPCR de manière unilatérale. Valls confirme ainsi son mépris pour les fonctionnaires et agents publics, leurs organisations syndicales et la démocratie sociale.

En complément de l'expression de la CGT Fonction publique du 29 septembre 2015, la Fédération CGT des Services publics s'adresse aujourd'hui aux agents territoriaux pour mettre en lumière les raisons qui font que ce protocole ne pouvait être signé par notre organisation.

**1 Plusieurs des accords précédemment signés n'ont pas été pleinement appliqués dans la Fonction publique territoriale.** Il en va ainsi des accords sur la résorption de la précarité et sur la santé au travail. Sur la précarité, la mauvaise volonté de nombreux employeurs territoriaux et le manque de courage politique des gouvernements successifs ont conduit à ce que la titularisation soit demeurée l'exception, maintenant ainsi dans la précarité la grande majorité des agents non-titulaires. Ainsi, sur 223 000 agents non-titulaires sur emplois permanents, l'administration a estimé le nombre d'éligibles à 42 800 (la CGT l'estime à trois fois plus) et n'a recensé au printemps 2015 que 19 000 titu-

larisations! Concernant l'accord sur la santé au travail signé en 2009, il y a six ans donc, le gouvernement n'a toujours pas transposé les dispositions sur le droit à la formation des élus et les moyens de fonctionnement des CHSCT : une fois de plus, les territoriaux sont laissés de côté! Cela pose clairement une question de confiance vis-à-vis de ce gouvernement.

**2 Le double discours du gouvernement :** la première partie du protocole réaffirme plusieurs principes fondamentaux quant au Statut général des fonctionnaires et à la conception républicaine de la Fonction publique, mais l'écart est considérable entre cette réaffirmation et la politique

gouvernementale qui met la Fonction publique à la diète, poursuit les suppressions de postes, coupe dans les budgets, met à mal les missions publiques. Les déclarations anti-fonctionnaires de Macron confirment qu'en la matière, les engagements gouvernementaux ne peuvent être pris pour argent comptant, d'autant que Valls a déclaré soutenir son ministre « jusqu'au bout »!

**3 Un calendrier inacceptable :** les principales mesures du protocole ne seront appliquées qu'à partir de 2017, certaines étant programmées pour 2018, 2019 ou 2020. La revalorisation des catégories C et A est étalée de 2017 à 2020, et celle de la

catégorie B de 2016 à 2018. Pour les catégories C et A, la revalorisation annoncée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 se limite à 4 points d'indice, dont 3 points de primes convertis en indiciaire, soit un seul point de gain effectif ! Le reste est renvoyé à plus tard. Les agents ont déjà trop attendu et devront, pour la majorité d'entre eux, attendre encore plus d'un an. Ce calendrier est inacceptable.

De plus, il n'aura échappé à personne que les résultats des élections présidentielles et législatives de 2017 sont pour le moins incertains pour la majorité actuelle. Celle-ci prétend donc engager le prochain gouvernement sur des mesures qu'elle n'aura pas été capable de mettre en œuvre durant son mandat !

**4** **Plusieurs engagements sont trop diffus** et leur application n'est pas datée. Il en va ainsi de l'évolution statutaire des agents de maîtrise, renvoyée à un futur groupe de travail, dont le calendrier et la finalité sont totalement flous.

**5** **La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale** conduira à un ralentissement des déroulements, en particulier en première partie de carrière. Le passage à une durée d'échelon unique et la possibilité d'accélération de carrière pour un contingent d'agents jugés plus méritants créent de forts risques de favoritisme, voire de clientélisme, et donc d'inégalités entre les personnels. **De plus, Marylise Lebranchu a chiffré l'effet de cette mesure à 500 millions annuels « d'économies » pour les employeurs, soit 500 millions en moins dans nos poches !**

**6** **Le rallongement de la durée des carrières** pour atteindre l'échelon terminal conduira à des gains indiciaires insuffisants au regard du temps supplémentaire passé en activité : ainsi, pour atteindre le futur dernier échelon de son grade, un adjoint administratif devra prolonger sa carrière de 4 ans pour gagner 19 points

supplémentaires, soit un gain réel de 15 points puisque les 19 points incluent 4 points de régime indemnitaire convertis en points indiciaires. Cela confirme que les grilles proposées visent d'abord à adapter les carrières de la Fonction publique au rallongement de la durée de cotisation retraite et au recul de l'âge légal de départ à la retraite.

**7** **La garantie de dérouler au moins deux grades** sur une carrière complète est articulée à la détermination par décret de ratios nationaux promus-promouvables, **dans des conditions inconnues.** La CGT avait demandé que cette garantie soit transcrite dans une loi et n'a pas été entendue sur ce point. Le lobbying des employeurs publics territoriaux, au nom de la « sacrosainte » libre administration, a trop souvent démontré son pouvoir de nuisance ces dernières années pour que nous soyons assurés que cette nouvelle garantie sera effectivement une réalité pour tous les agents.

**8** **Des problèmes de re-classement** apparaissent pour le passage des anciennes grilles aux nouvelles. Des agents, notamment en fin de carrière, se trouveront sur certaines périodes à un indice inférieur à celui qu'ils auraient eu avec les grilles actuelles. Une clause de sauvegarde aurait dû être prévue pour de tels cas.

**9** Concernant **les travailleurs sociaux**, le protocole PPCR prévoit l'intégration en catégorie A des travailleurs sociaux à BAC+3, attendue depuis près de 30 ans. Mais **cette intégration sera étalée sur la période 2018-2020**, se fera en « petit A » et après une réforme de la formation pour qu'elle délivre une licence. Cette mesure est à mettre en balance avec la réforme associée des formations du travail social via une harmonisation et un décloisonnement des disciplines, processus qui vise à la création d'un travailleur social unique mettant à mal les spécificités des fonctions dans les cadres d'emplois actuels, leur rôle complémentaire et les compétences et missions qu'elles recouvrent.

**10** En refusant de prendre en compte ces points durs que la CGT lui avait signalés de longue date, **le gouvernement a pris, en toute connaissance de cause, la responsabilité que la principale organisation de la Fonction publique ne signe pas le document final.**

Ces raisons principales ont donc conduit la Fédération CGT des Services publics à se prononcer contre la signature du protocole PPCR, à l'instar de la position adoptée par la CGT dans les deux autres versants de la Fonction publique.

**La CGT réaffirme la priorité absolue qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice et au rattrapage des pertes accumulées, mesures sans lesquelles 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.**

La poursuite de la politique de gel de la valeur du point d'indice, entrée dans sa 6<sup>ème</sup> année en juin dernier, continue de plomber le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique. **Les pertes accumulées de pouvoir d'achat du point s'élèvent à - 5 % depuis 2010 et - 14 % depuis 2000.** Pour un adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe, c'est 93 euros de perte mensuelle. Cette situation tire toutes nos rémunérations vers le bas : le salaire net moyen des agents de la Fonction publique, incluant tous les éléments de rémunération, dont les primes et les promotions, est en baisse continue depuis 2011 selon l'INSEE.

