

Convergences



des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

Édito

Le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) est un ensemble de mesures qui visent à revaloriser les carrières et les grilles indiciaires de rémunération dans la fonction publique. Cela faisait plus de 25 ans qu'il n'y avait pas eu de mesures d'une portée aussi générale. Et c'est ce qui a notamment conduit le SNASUB-FSU à se prononcer, il y a un peu plus d'un an maintenant, en toute lucidité, pour la signature du protocole d'accord par sa fédération, la FSU.

Le protocole, présenté par le gouvernement après des négociations avec les syndicats dans lesquelles le SNASUB-FSU et la FSU ont été très actifs pour défendre les revendications, comporte plusieurs avancées qu'il nous a paru important d'acter. Celles-ci n'éteignent nullement l'urgence de la question salariale issue de la stagnation des salaires et carrières (a fortiori dans nos filières non enseignantes) – mais elles constituent plutôt un point d'appui pour revendiquer plus loin encore.

Pour la catégorie C, le protocole PPCR établit une avancée tangible devant permettre un meilleur déroulement de carrière, plus court et plus fluide : il supprime un grade en fusionnant les actuelles échelles 4 et 5 de rémunération.

Pour le SNASUB-FSU, c'est une avancée pour tous les collègues qui entrent ou viennent d'entrer dans la carrière. Il améliore un peu les échelons sommitaux permettant une amélioration des conditions de fin de carrière et de liquidation des pensions.

Les sections du SNASUB-FSU sont à votre écoute et à votre disposition pour vous donner davantage d'explications et d'informations.

Cela dit, avec PPCR, tout n'est pas réglé, loin de là ! Il nous faut gagner des ratios promus/promouvables qui permettent effectivement que tous les agents puissent être promus dans le grade supérieur sans retard et atteindre les échelons les plus élevés.

De même, il importe qu'une vraie politique de requalification des emplois et de promotion des personnels soit gagnée, dans toutes nos filières et secteurs pour faire reconnaître par l'employeur les qualifications réellement mises en œuvre par les collègues de catégorie C. **Pour la grande majorité d'entre eux, la perspective légitime de carrière, c'est l'accès à la catégorie B !**

Parce qu'il ne se résout pas à l'austérité des politiques menées depuis 15 ans, austérité qui empêche la mise en œuvre de plans ambitieux de revalorisation des agents publics, le SNASUB-FSU ne se contentera pas des avancées du protocole PPCR. Fidèle à nos exigences de justice et d'égalité sociale, **le SNASUB-FSU est aux avant-postes du combat syndical pour les revendications.**

Sur le dégel du point d'indice

Les mobilisations et l'intervention syndicale ont poussé le gouvernement à décider de dégeler la valeur du point d'indice de 1,2 % en deux fois (0,6% au 1er juillet 2016, 0,6% au 1er février 2017).

Pour le SNASUB-FSU, dégeler de 1,2 % n'est pas revaloriser !

Il faut maintenant gagner un plan de rattrapage des 15 % de pouvoir d'achat perdu depuis 2000 par le seul fait de l'inflation.

Notre exigence :

"Ne pas se contenter des perspectives « PPCR », organiser et réussir, dans l'unité syndicale, la mobilisation des agents publics pour la revalorisation des salaires et des carrières, pour l'augmentation significative de la valeur du point d'indice !

Avec PPCR :

- Les carrières se dérouleront désormais de manière plus rapide : les personnels recrutés par concours (donc en C2) n'auront plus qu'un seul « barrage » de grade.
- L'ensemble des échelons sont revalorisés, pour partie par la mesure de transfert primes/points (cf. page 5).
- Les revalorisations des collègues actuellement dans l'échelle 5, reclassés au 1er janvier 2017 au sommet du grade C2, prendront toute leur mesure quand ils seront promus en C3.

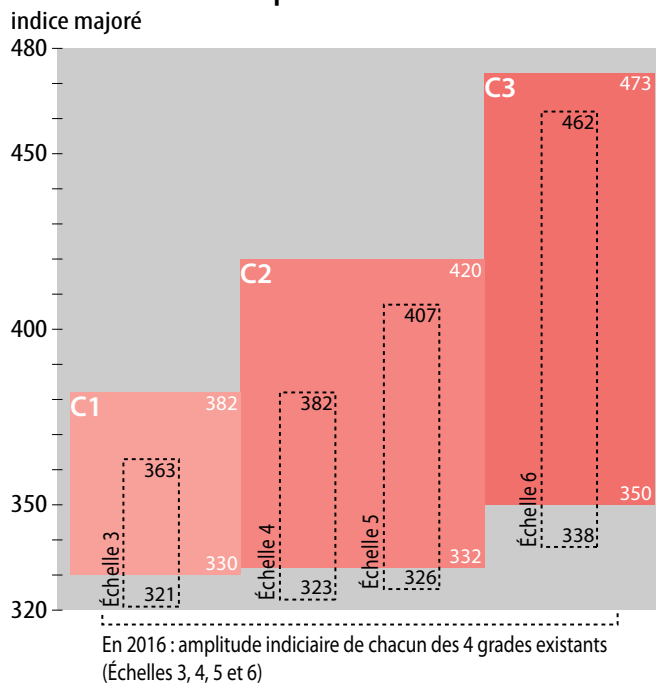
Pour le SNASUB-FSU, il faut que le ratio promu / promouvables qui fixe les contingents annuels d'avancement de grade soit suffisamment ambitieux pour permettre la promotion très rapide de ces collègues.

L'engagement est pris dans PPCR : « *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. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés.* »

Le SNASUB-FSU est déjà à l'offensive pour gagner la réalisation concrète de ce principe.

Pour le SNASUB-FSU, tout n'est pas gagné : des collègues ont été maltraités à l'occasion notamment des « accords Jacob » (que la FSU et le SNASUB-FSU ont vivement critiqués) ; il reste à gagner la réparation de conditions de reclassement qui leur ont été parfois défavorables. **La valeur du point d'indice reste un enjeu revendicatif de première importance.**

Carrière de la catégorie C passage de 4 à 3 grades et évolution 2016 / 2020 des amplitudes indiciaires



En 2016 : amplitude indiciaire de chacun des 4 grades existants (Échelles 3, 4, 5 et 6)

En 2017 : passage à 3 grades (C1, C2 et C3) et réévaluation progressive des grilles indiciaires entre 2017 et 2020. Ici, amplitudes indiciaires prévues en 2020

Cas d'un agent au premier grade (échelle 3)

(ADJAENES 2ème cl, ATRF 2ème cl, MAG 2ème cl)

Un personnel de catégorie C, recruté sans concours ou titularisé par le biais de l'application de la loi Sauvadet, est passé au 6ème échelon de l'échelle 3 au 1er janvier 2015 : son indice de rémunération est 326 (1509,47 € brut mensuels).

Au 1er janvier 2017, il est reclassé au 6ème échelon dans la nouvelle échelle C1 (IM 330), et conserve l'ancienneté dans l'échelon de sa situation précédente. Il est

donc immédiatement promu au 7ème échelon et sera rémunéré à l'indice 332 (1546,48 € bruts mensuels) (et au 1er février 2017 de 1555,76 € par augmentation de la valeur du point de 0,6 %).

Au 1er janvier 2018, une revalorisation intervient et l'indice de son échelon est porté à 335. Son traitement brut mensuel est donc porté à 1569,82 €.

Au 1er janvier 2019, l'agent est promu à l'échelon 8 de la nouvelle grille. A la même date, la grille est revalorisée et cet échelon est augmenté de 3 points d'indice pour atteindre l'IM 342. L'agent perçoit

donc à partir de cette date un traitement brut mensuel de 1602,62 €.

Au 1er janvier 2020, la fin de la revalorisation de la grille établit l'indice majoré pour l'échelon 8 à 348. L'agent perçoit donc 1630,73 € brut mensuels. Entre le 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2020, si la revalorisation des grilles s'applique, l'agent aura vu sur cette période sa rémunération indiciaire augmentée de 121,26 € brut, soit 8,03 %.

Sans PPCR, cet agent aurait été au 1er janvier 2020 à l'échelon 8, indice 332 (1555,76 € brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire mensuelle aurait donc augmenté de 3,07% soit 46,28 €.

Cas d'un agent au deuxième grade (échelle 4)

(ADJAENES 1ère cl, ATRF 1ère cl, MAG 1ère cl)

Un personnel au deuxième grade actuel de la catégorie C, recruté par concours, est passé au 8ème échelon de l'échelle 4 au 1er janvier 2015. Son indice de rémunération est 345 (1597,45 € brut mensuels).

Au 1er janvier 2017, il est reclassé dans la nouvelle échelle C2 (qui accueille la

fusion des 2ème et 3ème grades précédents de la catégorie C). Il est désormais au 6ème échelon de l'échelle de son nouveau grade, son indice est 350 (il conserve les 2/3 de l'ancienneté qu'il avait acquise dans son échelon d'origine, soit 1 an et 4 mois).

Au 1er septembre 2017, il avance à l'échelon supérieur, le 7ème, son indice de rémunération est désormais de 364 (1705,71 € bruts). L'indice de rémunération de cet échelon ne subit pas de changement en 2018 et 2019.

Au 1er septembre 2019, il est promu au 8ème échelon et il est alors rémunéré à l'IM 380 (1780,69 € brut).

Entre le 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2020, avec la revalorisation des grilles, l'agent aura vu sur cette période sa rémunération indiciaire augmentée de 183,24€ brut, soit 11,47 %.

Sans PPCR, cet agent aurait été au 1er janvier 2020 à l'échelon 9, indice 354 (1658,85 € brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire mensuelle aurait donc augmenté par simple déroulement de sa carrière de 61,40 € soit 3,84 %.

Grille 2016						2017						2018						2019						2020					
Ech	IB	IM	Gain IM	Durée échelon	Durée grade	Ech	IB	IM	Gain IM	Durée échelon	Durée grade	Ech	IB	IM	Gain IM	Durée échelon	Durée grade	Ech	IB	IM	Gain IM	Durée échelon	Durée grade	Ech	IB	IM	Gain IM	Durée échelon	Durée grade
Echelle 6						C 3						C 3						C 3						C 3					
9e	543	462	26	-	20	10e	548	466	21	-	19	10e	548	466	16	-	19	10e	548	466	16	-	19	10e	558	473	23	-	19
8e	506	436	14	4	16	9e	518	445	15	3	16	9e	525	450	20	3	16	9e	525	450	20	3	16	9e	525	450	20	3	16
7e	488	422	22	4	12	8e	499	430	17	3	13	8e	499	430	15	3	13	8e	499	430	15	3	13	8e	499	430	15	3	13
6e	457	400	15	3	9	7e	475	413	13	3	10	7e	478	415	12	3	10	7e	478	415	12	3	10	7e	478	415	12	3	10
5e	437	385	15	3	6	6e	457	400	9	2	8	6e	460	403	10	2	8	6e	460	403	10	2	8	6e	460	403	10	2	8
4e	416	370	15	2	4	5e	445	391	16	2	6	5e	448	393	13	2	6	5e	448	393	13	2	6	5e	448	393	13	2	6
3e	388	355	10	2	2	4e	422	375	10	2	4	4e	430	380	12	2	4	4e	430	380	12	2	4	4e	430	380	12	2	4
2e	374	345	7	1	1	3e	404	365	10	2	2	3e	412	368	10	2	2	3e	412	368	10	2	2	3e	412	368	10	2	2
1er	364	338	-	1	-	2e	388	355	10	1	1	2e	393	358	8	1	1	2e	393	358	8	1	1	2e	393	358	8	1	1
Echelle 5						C 2						C 2						C 2						C 2					
12e	465	407	9	-	26	12e	479	416	5	-	25	12e	483	418	7	-	25	12e	483	418	7	-	25	12e	486	420	8	-	25
11e	454	398	13	4	22	11e	471	411	9	4	21	11e	471	411	9	4	21	11e	471	411	9	4	21	11e	473	412	8	4	21
10e	437	385	9	4	18	10e	459	402	12	3	18	10e	459	402	12	3	18	10e	459	402	12	3	18	10e	461	404	12	3	18
9e	423	376	16	3	15	9e	444	390	10	3	15	9e	444	390	10	3	15	9e	444	390	10	3	15	9e	446	392	12	3	15
8e	396	360	14	3	12	8e	430	380	16	2	13	8e	430	380	16	2	13	8e	430	380	16	2	13	8e	430	380	16	2	13
7e	375	346	7	2	10	7e	403	364	14	2	11	7e	403	364	13	2	11	7e	403	364	13	2	11	7e	404	365	11	2	11
6e	366	339	7	2	8	6e	380	350	7	2	9	6e	381	351	6	2	9	6e	381	351	6	2	9	6e	387	354	8	2	9
5e	356	332	2	2	6	5e	372	343	7	2	7	5e	374	345	9	2	7	5e	374	345	9	2	7	5e	376	346	8	2	7
4e	354	330	2	2	4	4e	362	336	4	2	5	4e	362	336	3	2	5	4e	362	336	3	2	5	4e	364	338	2	2	5
3e	351	328	1	2	2	3e	357	332	2	2	3	3e	358	333	3	2	3	3e	358	333	3	2	3	3e	362	336	2	2	3
2e	349	327	1	1	1	2e	354	330	2	2	1	2e	354	330	2	2	1	2e	354	330	2	2	1	2e	359	334	2	2	1
1er	348	326	-	1	-	1er	351	328	-	1	-	1er	351	328	-	1	-	1er	353	329	-	1	-	1er	356	332	-	1	-
Echelle 4						C 1						C 1						C 1						C 1					
12e	432	382	7	-	26	11e	407	367	13	-	21	11e	407	367	13	-	21	11e	412	368	12	-	21	11e	419	372	9	4	21
11e	422	375	7	4	22	10e	386	354	12	3	18	10e	386	354	11	3	18	10e	389	356	10	3	18	10e	401	363	9	3	18
10e	409	368	14	4	18	9e	370	342	6	3	15	9e	372	343	4	3	15	9e	376	346	4	3	15	9e	387	354	6	3	15
9e	386	354	9	3	15	8e	362	336	4	2	13	8e	366	339	4	2	13	8e	370	342	4	2	13	8e	378	348	6	2	13
8e	374	345	13	3	12	7e	356	332	2	2	11	7e	361	335	3	2	11	7e	365	338	4	2	11	7e	370	342	5	2	11
7e	356	332	3	2	10	6e	354	330	1	2	9	6e	356	332	2	2	9	6e	359	334	2	2	9	6e	363	337	2	2	9
6e	352	329	2	2	8	5e	352	329	1	2	7	5e	354	330	1	2	7	5e	356	332	2	2	7	5e	361	335	2	2	7
5e	349	327	1	2	6	4e	351	328	1	2	5	4e	353	329	1	2	5	4e	354	330	1	2	5	4e	358	333	1	2	5
4e	348	326	1	2	4	3e	349	327	1	2	3	3e	351	328	1	2	3	3e	353	329	1	2	3	3e	356	332	1	2	3
3e	347	325	1	2	2	2e	348	326	1	2	1	2e	350	327	1	2	1	2e	351	328	1	2	1	2e	355	331	1	2	1
2e	343	324	1	1	1	1er	347	325	-	1	-	1er	348	326	-	1	-	1er	350	327	-	1	-	1er	354	330	-	1	-
1er	342	323	-	1	-	Echelle 3						C 1						C 1						C 1					
11e	400	363	13	-	22	C 1						C 1						C 1						C 1					
10e	380	350	12	4	18	C 1						C 1						C 1						C 1					
9e	364	338	6	3	15	C 1						C 1						C 1						C 1					
8e	356	332	4	3	12	C 1						C 1						C 1						C 1					
7e	351	328	2	2	10	C 1						C 1						C 1						C 1					
6e	348	326	1	2	8	C 1						C 1						C 1						C 1					
5e	347	325	1	2	6	C 1						C 1						C 1						C 1					
4e	343	324	1	2	4	C 1						C 1						C 1						C 1					
3e	342	323	1	2	2	C 1						C 1						C 1						C 1					
2e	341	322	1	1	1	C 1						C 1						C 1						C 1					
1er	340	321	-	1	-	C 1						C 1						C 1						C 1					

Pour faciliter la compréhension des nombreuses mesures PPCR, vous trouverez ci-après quelques tranches de déroulement de carrières. Ces exemples (y compris dans leur comparaison « sans PPCR ») tiennent compte de la mesure issue de dégel de la valeur du point d'indice. Ils n'intègrent pas une revalorisation éventuelle, qu'il nous faut encore gagner.

Cas d'un agent au troisième grade (échelle 5)

(ADJAENES Ppal 2ème cl, ATRF Ppal 2ème cl, MAG Ppal 2ème cl)

Un collègue Principal de 2ème classe (échelle 5) vient d'être promu au 10ème échelon au 1er janvier 2015 : son indice de rémunération est 385 (1782,66 € brut mensuels).

Au 1er janvier 2017, il est reclassé dans la nouvelle échelle C2 (qui accueille la fusion des 2ème et 3ème grades précédents de la catégorie C) au 9ème échelon de l'échelle de son nouveau grade (IM 390, 1816,65 € brut mensuels) ; son ancienneté dans l'échelon est conservée

au 3/4 (18 mois dans le cas présent) et la durée de passage de son échelon est de trois ans (elle était auparavant de quatre ans).

Au 1er février 2017, du fait de la seconde étape de la mesure de dégel de la valeur du point d'indice, son traitement indiciaire est porté à 1827,55 € brut.

Au 1er juillet 2019 au plus tard (s'il n'a pas bénéficié en 2015 et 2016 de réductions d'ancienneté), l'agent est promu au 10ème échelon. Son traitement est calculé sur la base de l'IM 402 et porté à 1883,78 € brut mensuels.

Au 1er janvier 2020, la dernière étape de la revalorisation de la grille indiciaire de

la catégorie C porte son indice de rémunération à 404 (1893,15 € brut).

Si cet agent n'est pas promu dans le grade supérieur durant cette période, entre le 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2020, son déroulement de carrière cumulé à l'application du plan de revalorisation des grilles aura augmenté sa rémunération indiciaire de 110,49 € brut, soit 6,19%.

Sans PPCR, cet agent aurait été au 1er janvier 2020 à l'échelon 11 de l'échelle 5, indice 398 (1865,03 € brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération aurait donc augmenté de 82,37 € soit 4,62 %.

Cas d'un agent au quatrième grade (échelle 6)

(ADJAENES Ppal 1ère cl, ATRF Ppal 1ère cl, MAG Ppal 1ère cl)

Un personnel à l'échelle 6 vient d'être promu au 7ème échelon au 1er janvier 2015 : son indice de rémunération est 422 (1953,98 € brut mensuels).

Au 1er janvier 2017, il est reclassé dans la nouvelle échelle C3 au 8ème échelon de l'échelle de son nouveau grade (indice

430). Il conserve 3/4 de son ancienneté, soit 18 mois. Son traitement passe à 2002,97 € brut par mois. (et au 1er février 2017 de 2014,99 € par augmentation de la valeur du point de 0,6 %).

Au 1er juillet 2018 (au plus tard s'il n'a pas bénéficié de réduction d'ancienneté lors des campagnes 2015 et 2016), l'agent est promu au 9ème échelon (indice 450). Son traitement indiciaire brut est porté à 2108,71 €.

Au 1er janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. Son traitement indiciaire aura donc été augmenté sur la période s'étendant entre le 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2020 de 154,73 €, soit 7,92 %.

Sans PPCR, cet agent aurait été au 1er janvier 2020 à l'échelon 8 de l'échelle 6, indice 436 (2043,10 € brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération aurait augmenté de 89,12 € soit 4,56 %.

La valeur du point d'indice	
Date d'effet	Valeur du point d'indice
1er février 2017	4,68602
1er juillet 2016	4,65807
1er juillet 2010	4,63029
1er octobre 2009	4,60726
1er juillet 2009	4,59348
1er octobre 2008	4,57063
1er mars 2008	4,55695
1er février 2007	4,53428
1er juin 2006	4,49829

Formule de calcul du traitement brut :

Nombre de points d'indice majoré (+ éventuels points NBI)
X valeur du point d'indice = Traitement brut

Exemple :

330 points X 4,65807 (valeur du point depuis le 1-07-2016)
= 1537,16 €

L'indice majoré (IM) est celui figurant sur le bulletin de salaire

Les reclassements dans les nouvelles échelles de rémunération au 1er janvier 2017

Situation dans le grade situé en échelle 3	Situation dans le grade situé en échelle C1	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
11 ^e échelon	11 ^e échelon	Ancienneté acquise
10 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

Situation dans le grade situé en échelle 4	Situation dans le grade situé en échelle C2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
11 ^e échelon	8 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	8 ^e échelon	Sans ancienneté
9 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	2 ^e échelon	Sans ancienneté
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Sans ancienneté

Situation dans le grade situé en échelle 5	Situation dans le grade situé en échelle C2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^e échelon	11 ^e échelon	Ancienneté acquise
11 ^e échelon	10 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Sans ancienneté
3 ^e échelon	3 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majoré d'un an
2 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	Deux fois l'ancienneté acquise

Situation dans le grade situé en échelle 6	Situation dans le grade situé en échelle C3	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
9 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	9 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	8 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon à partir d'un an six mois	6 ^e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 18 mois
5 ^e échelon avant un an six mois	5 ^e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	3 ^e échelon	Sans ancienneté
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise

Les principales mesures de PPCR

Le déroulement des carrières

Revaloriser les carrières de toute la fonction publique n'est pas une mince affaire. Il faut conjuguer une lecture horizontale exprimant la revalorisation pour les agents actuellement dans la carrière avec une lecture verticale pour les personnels qui vont y entrer ou pour ceux qui vont la dérouler dans les prochaines années. **Les exemples des pages précédentes n'illustrent donc qu'une tranche sur cinq années** (correspondant à la période d'application PPCR).

Les carrières et les grilles de rémunération de la fonction publique n'ont pas été revalorisées depuis plus de 25 ans. PPCR ne comble donc pas l'ensemble des pertes de pouvoir d'achat subies et accumulées par les agents ces dernières années. Et les mesures catégorie par catégorie qui sont

intervenues chacune en leur temps ont surtout répondu à des urgences (comme la progression du SMIC) ; elles ont tassé les carrières et écrasé les grilles de rémunérations.

Pour le SNASUB-FSU, le calendrier qui étale la revalorisation de 2017 à 2020 est le gros défaut de PPCR.

Pour la catégorie C, les accords Jacob - vivement combattus par le SNASUB-FSU et la FSU - ont par exemple eu pour effet d'ajouter un barrage de grade et de ralentir les carrières. PPCR redonne un peu d'amplitude indiciaire à la catégorie C, relève les plus bas indices (après la revalorisation très insuffisante faite en urgence en 2014) et les échelons sommitaux de la grille indiciaire. Pour le SNASUB-FSU, cela ne peut être qu'une première étape.

Nos revendications salariales :

- le salaire minimum fonction publique doit être porté à 1750 euros ;
- le point d'indice revalorisé à 6 euros brut et sa valeur indexée sur les prix ;
- 60 points d'indice pour toutes et tous pour rattraper le pouvoir d'achat perdu ces dernières années.

Le cadencement unique d'échelon

Avant PPCR, les statuts communs fixant les avancements d'échelon fixaient des durées moyennes qui pouvaient être réduites par l'attribution de réductions d'ancienneté et, plus rarement, en cas de démérite de l'agent, de majorations d'ancienneté. Le décret 2010-888 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat établissait les conditions réglementaires pour attribuer ces variations de durée

d'échelon. **Ces opérations étaient fort lourdes pour un gain minime pour les personnels** et rendaient très aléatoire l'égalité de traitement. Certains n'avaient rien, d'autres 1 mois, d'autres 2, quelques-uns 3 mois... Le cadencement unique supprime ces aléas et permet à tous de progresser au même rythme. L'entretien professionnel n'intervient quasiment plus ! C'est un élément d'individualisation en moins. De plus, cela a permis d'obtenir quelques points de revalorisation indiciaire pour toutes et tous.

Le transfert primes/points

C'est la transformation en points d'indice d'une partie des primes versées aux fonctionnaires.

Depuis 25 ans, les primes compensaient la déshérence dans laquelle était laissée la part indiciaire du salaire. Cette mesure stoppe un mouvement très négatif pour les pensions. Il convient maintenant de l'inverser pour rééquilibrer vraiment la part entre le traitement indiciaire et les primes, moins bien prises en compte pour le calcul de la retraite.

Pour la catégorie C, ce « transfert » représente 4 points d'indice qui s'intègrent dans les revalorisations de 2017.

Sur le bulletin de paie, une ligne « transfert primes/points » est ajoutée pour réduire les indemnités. Cette ligne est plafonnée à 167 euros pour la catégorie C et peut varier pour qu'il n'y ait pas d'effet sur le salaire net des personnels.

Le SNASUB-FSU revendique l'intégration, après alignement sur le taux le plus favorable, de toutes les primes qui relèvent du complément salarial (comme le RIFSEEP) dans le traitement indiciaire.

Le statut des fonctionnaires réaffirmé !

Attaché au statut des agents de la fonction publique comme garantie pour défendre les principes d'impartialité, d'égalité, d'accès aux droits, comme piliers du service public, le SNASUB-FSU souligne son accord avec le rappel dans le texte du protocole PPCR du principe fondamental d'une fonction publique de carrière structurée autour du statut.

La rédaction de ce rappel a évolué positivement au cours de la négociation par l'intervention des organisations syndicales, et

particulièrement par celle de la FSU et du SNASUB-FSU. Le SNASUB-FSU et la FSU restent vigilants et opposés à tout projet qui viserait à affaiblir le statut général ou les statuts particuliers.

Dans le débat public pré-électoral, des candidats à la candidature à l'élection présidentielle promettent des politiques destructrices pour la fonction publique et le statut des fonctionnaires. Nous sommes et serons opposés à tout ce qui pourrait ressembler à de réelles remises en cause de nos statuts !

