



**Déroulements de carrières et grilles indiciaires :
engranger les quelques avancées !**

**Statuts : pour empêcher tout nouveau recul,
poursuivre la bataille
pour renforcer les garanties individuelles et collectives !**

**Convaincre, rassembler et mobiliser les personnels
pour porter haut les revendications et les faire gagner !**

***Le SNASUB-FSU en faveur de la signature du projet de protocole d'accord
gouvernemental portant sur les parcours professionnels, les carrières et
les rémunérations dans la fonction publique (PPCR)***

Après des mois de concertation puis de négociation, le gouvernement a soumis par courrier en date du 17 juillet dernier le projet d'accord relatif aux « parcours professionnels carrières et rémunérations » à la signature des fédérations syndicales de fonctionnaires.

Ce dernier, s'il contient des avancées, est loin de répondre à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels. La première des raisons est l'acharnement du gouvernement à **maintenir une politique subordonnée à l'austérité**. De plus, il intervient dans un contexte difficile pour les agents publics, marqué par les risques de nouvelles dégradations des conditions de travail et de réalisation du service public, conséquences de la mise en œuvre "à la française" de cette austérité et de la « réduction de la dépense publique ». **La commission administrative nationale du SNASUB-FSU a cependant validé le choix d'une signature de la FSU (notre fédération syndicale) du protocole**, non pour se satisfaire de son contenu (nous ne renierons pas nos mandats !) mais plutôt pour tenter d'enclencher une dynamique positive notamment sur le terrain des rémunérations. Et cela même si les mesures prévues par le protocole sont trop timides.

Le projet d'accord est soumis à l'avis des organisations syndicales dans un contexte où le principe même de fonction publique de carrière structurée par le statut général est de nouveau frontalement attaqué par certains prétendants au pouvoir (Nicolas Sarkozy notamment). Ceux-ci veulent lui substituer le contrat de travail. **L'attachement du SNASUB-FSU au statut est indéfectible : tout ce qui réaffirme ou défend le statut est bon à prendre !**

Une situation complexe...

Le projet d'accord intervient dans un contexte où se conjuguent renoncements, austérité, dégradation du rapport de force en défaveur des salariés. Renoncements, car les quelques engagements pris en 2012 (sur la réforme fiscale par exemple) sont, eux, reniés par la présidence Hollande et le gouvernement Valls ! En mettant leurs pas dans les ornières de l'austérité en direction des salarié-e-s et des budgets publics, le gouvernement mène une politique de réduction de la dépense publique entraînant un chapelet de mesures négatives pour les agents comme pour la qualité du service public.

Au premier rang de celle-ci : la poursuite scandaleuse du gel de la valeur du point d'indice, ce qui entraîne une perte du pouvoir d'achat très significative pour les personnels ! En outre, les conséquences des politiques de suppressions de postes et de réorganisation des services continuent d'affecter lourdement le quotidien des agents. Une véritable rupture en ce domaine rend impératif de prévoir notamment des créations massives de postes et un redéploiement des services partout où ils ont été rendus exsangues.

Bref, la politique du gouvernement et ses conséquences sur l'organisation des services et des établissements continuent de détériorer la qualité et la proximité du service public. Elle n'a pas inversé le mouvement de dégra-

datation régulière qui, depuis vingt ans, affecte la situation faite aux personnels, leurs conditions d'emploi, de travail et de vie.

Dans cette situation, le SNASUB-FSU et ses équipes militantes agissent pour que l'action syndicale puisse très vite se renforcer et convaincre davantage de la nécessité de rassembler et de mobiliser largement, pour combattre les régressions, stopper les politiques d'austérité et faire aboutir les revendications.

Dans un tel contexte, nous avons jugé que prendre la responsabilité de la non-application des projets de revalorisations indiciaires, par exemple, ne nous paraissait pas de nature à renforcer le crédit et l'espoir que nombre de collègues placent dans notre organisation syndicale. En effet, la loi relative à la modernisation du dialogue social dans la fonction publique prévoit, pour que le projet d'accord soit validé, qu'il soit signé par des organisations syndicales représentant au moins 50% des personnels aux élections professionnelles.

Cela ne retire rien au fait que nous jugeons les revalorisations proposées trop insuffisantes pour éteindre nos revendications salariales. Nous continuons à porter celles-ci avec les mêmes vigueur et détermination !

Sur le contenu du projet d'accord PPCR

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 du principe fondamental d'une fonction publique de carrière structurée autour du statut dans l'introduction du projet d'accord (les 2 premiers § de la page 1).

Le projet d'accord a évolué au cours de la négociation par l'intervention des organisations syndicales, et particulièrement par celle de la FSU et du SNASUB-FSU. Des mesures, envisagées un temps par le gouvernement, visant à « assouplir » la gestion des personnels, à rendre le statut plus « compatible » avec les pratiques managériales, ou même à limiter les prérogatives des CAP dans la gestion individuelle de la carrière des agents ont été repoussées dans les négociations.

De ce point de vue, nous restons fortement opposés à tout projet qui viserait à affaiblir le statut général ou les statuts particuliers au motif d'alléger la gestion ou pour

faciliter la mise en oeuvre de processus de mobilité contrainte pour les personnels, et notamment ceux des services percutés par les réorganisations liées à la réforme territoriale, que nous combattons par ailleurs.

**Mutations,
déroutements de carrière :**

égalité de traitement !

Les formulations du texte relatives aux mutualisations de l'organisation des concours, aux corps interministériels ou bien aux rapprochements de corps, même

« adoucies » dans la rédaction finale du protocole, nous font rester vigilants. Les discussions sur leur application concrète restent remises à des groupes de travail ultérieurs. Il est donc prévisible que la confrontation se poursuivra avec ceux qui exigent une gestion « plus souple et plus simple » des agents pour signifier surtout moins de garanties protectrices, moins de cadre réglementaire, moins de transparence, moins d'égalité de traitement et plus d'individualisation... Nous sommes et serons opposés à tout ce qui pourrait ressembler à de réelles remises en cause de nos statuts.

Sur le contenu du projet d'accord PPCR (suite)

Concernant la carrière : le principe selon lequel un agent doit dérouler sa carrière sur au moins deux grades va dans le bon sens !

La rénovation des grilles de rémunération est prévue en plusieurs étapes selon un calendrier trop long ! Une partie des revalorisations indiciaires consistent en une transformation des primes en points d'indice (4 points pour la catégorie C, 6 points pour la B, 9 points pour la A).

Pour la catégorie C, la suppression d'un grade par la fusion des échelles 4 et 5 fera sauter un barrage qui entrave la carrière de beaucoup d'agents en 2017. La grille sera revalorisée en 2017, 2018, 2019 et 2020 pour une augmentation de 9 points d'indice du pied de grille et de 11 points du sommet de grille.

Pour la catégorie B, la grille sera revalorisée en 2016, 2017 et 2018. Le pied de grille du 1er grade est augmenté de 17 points d'indice et celui du 2ème grade de 29 points. L'indice sommital de ce grade est revalorisé de 24 points, et celui du 3ème grade de 25 points.

Pour la catégorie A, la grille sera revalorisée en 2017, 2018 et 2019 pour une augmentation de 25 points d'indice du

pied de grille. L'indice sommital du deuxième grade est augmenté de 23 points jusqu'en 2019. Est prévue en 2020, la création d'un échelon supplémentaire à l'IB 1015, portant cette augmentation à 38 points d'indice par comparaison avec l'existant. Pour les directeurs de service le sommet du grade sera porté entre 2017 et 2020 de l'indice brut 985 à 1020.

Ces revalorisations, si elles contiennent des avancées, restent insuffisantes au regard, par exemple, des 18% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire depuis 2000. Elles devront se cumuler avec une revalorisation de la valeur du point d'indice ! Enfin, concernant l'échelonnement indiciaire et les déroulements de carrière eux-mêmes, ces revalorisations ne constituent pas l'aboutissement de la nécessaire reconstruction des grilles. **Ce ne peut être qu'une première étape.**

Pour le SNASUB-FSU, il n'aurait cependant pas été envisageable d'accepter quelques gains indiciaires en échange d'une casse statutaire de grande ampleur. Nous pensons que le texte précis du projet d'accord n'implique pas une telle démarche.

Mobiliser pour arracher la revalorisation du point d'indice : maintenant !

Une signature pour sortir du blocage salarial total sans renoncer à rassembler et à mobiliser les personnels pour faire aboutir les revendications !

La commission administrative nationale du SNASUB-FSU s'est prononcée en faveur d'une signature combative, qui n'implique en rien un accord avec la politique d'austérité du gouvernement, mais qui témoigne du souci permanent que nous avons d'engranger toutes les avancées possibles, même les plus limitées, pour poursuivre plus fort le combat syndical et faire aboutir les revendications.

