

Comité Technique 21 Novembre 2016

1.E - Mise en œuvre de la réforme des parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) : mesures conservatoires sur le régime indemnitaire

Si nous nous sommes abstenus et n'avons pas voté contre la première étape de la mise en application du PPCR dans notre collectivité, présentée lors du CT précédent, consistant au transfert primes/points pour les agents non titulaires, c'est parce que cela fait des années que la CGT revendique l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut, générant un « plus » pour les retraites, diminuant les risques de baisse de rémunération en cas d'arrêt maladie et que cela représente un recul pour le tout indemnitaire.

Mais nous voilà aujourd'hui devant ce second dossier qui représente précisément pourquoi nous ne validerons aucune étape de l'application du PPCR dans notre collectivité :

- 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 1er 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.

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 !

- 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.

- Contrairement aux affirmations des syndicats signataires, prises dans son ensemble et sur la durée, ces mesures ne représentent pas une reconnaissance du travail et des missions accomplies par les agents. Le passage à une durée d'échelon unique supérieur à l'avancement minimale en vigueur dans la collectivité conduira à un ralentissement des déroulements, en particulier en première partie de carrière.

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 les poches des salariés !

- Le rallongement de la durée des carrières pour atteindre l'échelon terminal conduira à des gains indiciaires largement 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 (70.29€ brut !) 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.

- 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 « sacro-sainte » 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.

Cette garantie n'est d'ailleurs visiblement plus à l'ordre du jour pour nos interlocuteurs nationaux.

- Des problèmes de reclassement 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.

- 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.

En refusant de prendre en compte ces points durs que la CGT lui avait signalés de longue date, le gouvernement en appliquant ce protocole de manière unilatérale, puisque sans accord majoritaire, confirme ainsi le mépris de la majorité à laquelle vous appartenez pour les fonctionnaires et agents publics, leurs organisations syndicales et la démocratie sociale.

Alors, si certains s'enorgueillissent, après six ans de gel, du déblocage du point d'indice, + 0,6% au 1^{er} juillet 2016, + 0,6% au 1^{er} février 2017, c'est ce que l'on appelle à la CGT des « queues de cerises » que l'on ne peut qualifier de pouvoir d'achat supplémentaire !

La CGT réaffirme que cette augmentation de la valeur du point d'indice est loin de contribuer au rattrapage des pertes accumulées et sans une revalorisation significative 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.