



SNUDI-FO

Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs
et professeurs des écoles de l'enseignement public
Force Ouvrière

Propositions gouvernementales sur le projet d'accord PPCR. Conséquences pour les PE : première analyse

La ministre de la Fonction publique a transmis aux fédérations de fonctionnaires, le 17 juillet, le projet d'accord définitif relatif à «*la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations dans la Fonction publique*» (PPCR). Il est proposé à la signature des fédérations jusqu'au 30 septembre.

Ce projet d'accord comporte deux axes :

AXE 1: «*Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique* »

AXE 2: «*Améliorer la politique de rémunération de la Fonction Publique*»

Ce que voudrait cacher la ministre : la poursuite et l'aggravation de la dislocation du statut et des garanties collectives qui s'y rattachent !

Le projet d'accord s'inscrit dans la logique des accords de Bercy¹ avec pour corollaire la mise en œuvre du conseil commun de la fonction publique conçu pour détruire la fonction publique d'Etat et les statuts particuliers.

Le préambule du projet d'accord précise : «*Assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les fonctions publiques territoriale, de l'Etat et hospitalière. Le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents*».

L'AXE 1 prévoit :

- ▶ la poursuite des fusions et des « *rapprochements des corps* », « *les corps interministériels* » voire inter fonction publique, « *la simplification des règles de gestion statutaire* » ; « *réformer les règles afférentes à l'attractivité territoriale* » ; faciliter « *les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique* » avec la création de « *bourses d'emplois entre les versants de la fonction publique* »... ;
- ▶ l'annonce d'un chantier, dans le cadre du dialogue social, portant sur « *la modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP* » .

Autant de mesures de dislocation du statut général de la fonction publique, de tous les statuts particuliers et des garanties statutaires des 3 versants de la fonction publique pour accompagner la territorialisation de l'Etat dans le cadre des 13 grandes régions et de la loi NOTRe.

Autant de mesures pour permettre la mise en application de la Réforme territoriale dont l'article 10 prévoit que «*Le préfet de région peut, pour la mise en œuvre des politiques publiques, et afin de tenir compte des spécificités locales, proposer de déroger aux règles fixées par les décrets relatifs à l'organisation des services déconcentrés de l'Etat et à la répartition des missions entre ces services*».

C'est le pendant, dans la Fonction publique, de la loi Macron contre le code du travail dans le privé.

¹ Rappelons que 6 fédérations syndicales (CGT, CFDT, FSU, Solidaires, UNSA, CGC) ont signé les accords de Bercy, ce que FO a refusé de faire.

Mobilité et casse des statuts

Le projet d'accord prévoit notamment: « *Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission, en concertation avec les signataires du présent accord.* »

Le gouvernement vient de publier les 13 familles de métiers dans la fonction publique pour réduire le nombre de corps. Or, dans chaque corps, les obligations de service sont spécifiques.

Ainsi dans l'Education nationale, la mise en place un tronc commun «*de la maternelle à l'université*» pour la formation des enseignants dans les ESPE est contradictoire avec l'existence de corps différents au collège (certifié PEEPS...) et dans les écoles (PE).

La signature par une majorité des fédérations de fonctionnaires permettrait que, demain, l'enseignant en élémentaire puisse, "selon les besoins des services" aller exercer en collège et inversement dans le cadre du conseil école/collège.

Les recrutements

Le projet d'accord affirme que « *Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principaux fondements de la fonction publique de carrière* » mais poursuit et amplifie tout le processus de dénaturation « de l'intérieur ». Ainsi « *La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie* », ce qui se traduit, dans l'Education nationale, par la mise en œuvre de la mastérisation.

Et au même moment ...

► Un projet de décret² institutionnalise l'embauche d'enseignants contractuels

Sans attendre, la ministre de l'Education nationale a présenté, fin juin, un projet de décret² qui institutionnalise l'embauche de contractuels enseignants dans les écoles en violation de l'article 3 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui stipule « (...) *les emplois civils permanents de l'Etat, (...) sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.* »

► Un plan pour généraliser l'apprentissage

La ministre de la fonction publique décide de développer l'apprentissage dans la fonction publique (4 000 en 2015 et 10 000 en 2016 dont 2 000 dans l'Education nationale dès la rentrée 2015-2016,). Les apprentis sont sous contrat de droit privé.

Les emplois d'avenir enseignant sont abandonnés mais le MEN inclut dans ce dispositif 300 étudiants en M1 recrutés pour assurer en alternance la classe devant les élèves à Créteil (1^{er} degré) et à la Guyane (1^{er} et 2nd degré).

Le projet d'accord PPCR est donc une véritable arme de guerre contre notre statut.

**«Revalorisation salariale» affirme la ministre. La réalité est tout autre!
Jugez-en à partir des faits.**

L'AXE 2 prévoit pour tous les personnels de catégorie A, dont les enseignants, les personnels d'éducation et d'orientation:

- une augmentation des bornes indiciaires, c'est-à-dire en début et fin de carrière dans un même grade (classe normale ou hors-classe) tendant vers l'uniformisation de chaque catégorie dans chaque versant (Etat Hospitalière Territoriale) des 3 versants ;

² article 1^{er} : « *Des agents contractuels peuvent être recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services (...)* ».

- ▶ la transformation partielle de la rémunération indemnitaire (type ISAE) en points d'indice - (9 points d'indice selon le projet) ;
- ▶ la modification du déroulement de carrière (durée nécessaire pour atteindre le dernier échelon) « *compte tenu de l'allongement du temps de carrière du fait des réformes des retraites* ».

Aucune augmentation de la valeur du point d'indice !

Par contre, le ministère exclut toute augmentation du point d'indice des fonctionnaires d'ici 2017. Un rendez-vous serait organisé en février 2016, sans aucune garantie quant à l'augmentation du point d'indice lui-même.

Rappelons que l'augmentation de 10 % de la valeur du point d'indice entrainerait une augmentation de 161 € brut mensuel, dès le 1^{er} échelon PE pour atteindre 304 € au 11^{ème} échelon PE.

Une augmentation des traitements en trompe l'œil !

		Traitement brut	Traitement net	Traitement brut	Différence brut « réelle » (*)
PE Classe normale	éch. 1	1615,97	1320,17	1773,39	(+) 157,42
PE Classe normale	éch. 11	3046,73	2489,05	3116,18	(+) 37,04
PE Hors classe	éch. 1	2291,99	1872,46	2315,14	(-) 9,26
PE Hors classe	éch. 7	3625,51	2961,87	3769,04	(+) 143,53

(*) (2015-2020) sans prise en compte des primes transformées en points

De 2015 à 2018, le projet prévoit : « *Au 1er janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).*

Une seconde étape, au 1er janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 € de primes en points d'indice (soit 4 points majorés). »

Soit pour tous :

2015 : rien !

2016 : rien !

Et pour la majorité d'entre nous

2017 : 1 point d'indice (hors transformation indemnité) soit + 4,63 € brut par mois !

2018 : 1 point d'indice (hors transformation indemnité) soit + 4,63 € brut par mois !

A l'horizon 2020 : + 0,01% !

Un PE classe normale au 11^{ème} échelon pourrait ainsi voir son traitement brut augmenter de 37,04 € par mois (soit environ 30 € net) par rapport au même enseignant en 2010... soit + 0,01% en 10 ans !

Derrière les effets d'annonce, une perte de revenu programmée !

Les contre-réformes successives des retraites, en plus de repousser l'âge légal de départ à la retraite et la durée de cotisation, ont augmenté le taux des retenues pour pension civile : 9,54% du traitement brut actuellement, pour atteindre 11,1% progressivement d'ici 2020 (décret 2015-1531 du 17 décembre 2014).

Si bien que le même PE au 11^e échelon verrait son prélèvement pour pension civile augmenter de 55,24 € par mois. En termes de traitement net sur la fiche de paie, les calculs sont vite faits : +37,04 € – 55,24 € = -18,20 € (oui, en moins) à la fin du mois par rapport à l'existant.

Une menace sur l'indemnité de résidence !

Le projet prévoit également de « *réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence* ». (1-2.2) Quand on sait comment le ministre de l'EN veut réexaminer les indemnités pour les SEGPA en les réduisant de moitié, chacun comprend le danger.

Qu'en serait-il de l'avancement de carrière ?

De grandes inquiétudes sur le maintien de l'avancement à l'ancienneté...

Aujourd'hui, un PE débutant au 1^{er} échelon atteint le dernier échelon de la classe normale au maximum au terme de 30 ans (ancienneté) ou 26 ans (choix) ou 20 ans (grand choix).

Le projet prévoit (2- 1.2) que « *les durées de carrière seront harmonisées* » pour conduire à « *une cadence unique d'avancement d'échelon ...* »

Le préambule du projet d'accord indique clairement : « *les déroulements de carrière ne sont plus en adéquation avec la durée effective de la vie professionnelle* ». En clair, les contre-réformes successives des retraites ont reculé l'âge de départ en retraite, il faudrait donc allonger la durée des carrières en conséquence !

... avec le projet d'entretien professionnel.

Les ministères de l'Education nationale et de la Fonction publique ne cachent d'ailleurs pas leur volonté de rompre avec le déroulement de carrière actuel pour introduire une évaluation au mérite, sur la base d'entretiens d'évaluation tous les trois ans et ainsi allonger la durée nécessaire pour atteindre le 11^{ème} échelon.

Pour les enseignants le ministère a annoncé son intention de rouvrir le dossier dès septembre.

Rien n'est donc garanti quant au maintien du déroulement de carrière actuel. Celui-ci pourrait être allongé et restreindre davantage encore la portée de ces propositions.

**«la CEF réaffirme le point de vue de la FNEC FP FO : le projet PPCR ne peut pas être signé »
(Déclaration de la CE de la FNEC FP-FO du 26-27 août)**

Nos revendications demeurent :

- ▶ **augmentation de 8% du point d'indice et attribution uniforme de 50 points sur l'ensemble de la grille indiciaire ;**
- ▶ **Aucune remise en cause statutaire ;**
- ▶ **Abandon de la réforme territoriale.**

Montreuil, le 25 août 2015