

Le protocole PPCR (« Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations ») est un ensemble de mesures statutaires et indiciaires obtenues par les organisations syndicales lors de la précédente mandature après une longue phase de concertation et de négociation.

PPCR a notamment abouti à des mesures générales visant à améliorer les carrières et les grilles de rémunération des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

La FSU a signé le protocole car il est urgent d'en finir avec le mouvement de dévalorisation des carrières et des rémunérations des agents de la fonction publique. Mais elle en a dans le même temps souligné les insuffisances dont celle d'un calendrier, entre 2016 et 2020 selon les catégories, trop étalé après 25 années sans mesure d'ensemble et six années de gel de la valeur du point d'indice conduisant à plus de 15% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire soit deux mois de rémunération principale.

Si pour la FSU, PPCR est un premier pas appelant rapidement d'autres mesures, elle n'acceptera pas que soit remis en cause son calendrier de mise en œuvre !

Or, le gouvernement envisage aujourd'hui de l'allonger au risque de vider les mesures de leur sens. Et pourtant, les personnels des trois versants de la fonction publique ont déjà « payé » cette revalorisation :

- Le gel du point d'indice depuis 2010 représente l'équivalent de 7 milliards de pouvoir d'achat perdus par les fonctionnaires.
- Le coût des mesures PPCR représenterait au total 4 à 5 milliards étalés jusqu'en 2020 (estimation de la Cour des Comptes).

Ainsi, le gouvernement considère que la main qui rend d'un côté 4 à 5 des 7 milliards pris de l'autre serait encore trop généreuse !

Cela suffit ! Pour la FSU, il est inacceptable que les personnels connaissent de nouvelles dégradations de la reconnaissance de leur travail, de leur engagement, de leur apport essentiel au service de l'intérêt général et du bien commun !

Cet accord arraché au précédent gouvernement et qui constitue pour la FSU un début de revalorisation doit donc être défendu !

Certaines mesures ont d'ores et déjà été mises en œuvre, en particulier la revalorisation de nombreux échelons, les reclassements dans les nouvelles grilles et la création de nouveaux espaces indiciaires sous forme de nouveaux grades (par exemples : la nouvelle organisation de la catégorie C en 3 grades ou encore la classe exceptionnelle pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, créée en septembre 2017). "Ce qui est pris n'est plus à prendre !"

En 2018 il est prévu :

- Un deuxième temps transfert primes / points pour les personnels de catégorie A, sans effet sur le salaire net mais avec un gain sur la pension : les personnels ayant prévu un départ à la retraite au cours de 2018 ne bénéficieraient pas de 10 à 15 euros de plus sur leur pension nette.
- Pour de très nombreux échelons des catégories C et B, des revalorisations qui seraient alors repoussées à 2019, avec un effet net sur un an de perte de pouvoir d'achat et de dévalorisation des pensions en conséquence pour les personnels partant à la retraite.

« Cela suffit ! Pour la FSU, il est inacceptable que les personnels connaissent de nouvelles dégradations de la reconnaissance de leur travail, de leur engagement, de leur apport essentiel au service de l'intérêt général et du bien commun ! »

Quid du passage en catégorie A des personnels sociaux ?

En janvier 2019 sont prévues des revalorisations de nombreux échelons. Seront-elles reportées à janvier 2020 ? En 2020 est prévue la création de nouveaux échelons, en particulier un nouvel échelon en fin de deuxième grade pour les corps A-type (attachés principaux par exemple), ou pour la hors classe des professeurs des écoles, certifiés, CPE, PSY En, allant jusqu'à l'indice 821 : si cette mesure était reportée à 2021, ce sont 50 euros mensuels sur l'année 2020 et l'intérêt pour le départ à la retraite repoussé de juillet 2020 à juillet 2021 : inacceptable !

La FSU appelle à construire une journée d'action la plus unitaire possible, dès le mois d'octobre, pour la reconnaissance du travail des agents de la Fonction publique, l'amélioration de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.