



## ÉLÉMENTS D'ANALYSE

# POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'ACCORD SOUMIS À LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

**Le contexte :** Le projet d'accord doit être mis en regard avec le contexte général qui règne au sein de la Fonction publique et plus singulièrement du versant territorial : baisse de la valeur du point d'indice de 14 % depuis 2000 et de plus de 5 % depuis 2010, suppressions de postes, remise en cause d'accords sur la RTT, baisse des dotations d'État versées aux collectivités territoriales, réforme territoriale, développement de l'emploi précaire, externalisation/privatisation de nombreux services publics locaux et remise en cause de nombreux acquis sociaux particuliers des agents des collectivités locales.

**C'est dans ce contexte qu'il convient d'apprécier le projet d'accord PPCR soumis à la signature des organisations syndicales, après négociation entre celles-ci et le ministère.**

### LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE SUR AU MOINS 2 GRADES ET LES RATIOS PROMUS-PROMOUVABLES

Une partie des agents ne change jamais de grade, elle reste dans le premier grade de recrutement et plafonne au dernier échelon de ce grade durant de nombreuses années. C'est le cas de 20 à 35 % des agents.

Il est écrit dans le protocole que, demain, un fonctionnaire *effectuant une carrière complète* atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement.

L'accord prévoit de ne plus avoir de disparité entre collectivités en inscrivant des ratios nationaux dans le décret. La fonction nouvelle des ratios promus-promouvables serait de permettre le déroulement d'une carrière complète sur au moins 2 grades.

L'accord affirme que :

- la consultation des instances représentatives sera obligatoire pour leur détermination,
- les critères (obligatoirement transversaux) qui seront utilisés pour la fixation de ces taux seront définis après concertation du comité de suivi de l'accord PPCR.

**Remarques CGT :** Il est donc question, sur une carrière complète, de dérouler au moins 2 grades. Mais, pour rappel, il y a 3 grades dans beaucoup de cadres d'emploi. Les ratios seront définis ultérieurement. Pour les agents ayant obtenu (souvent par la lutte) des ratios supérieurs à ceux qui vont être fixés, c'est un fort risque de recul.

Cette nouvelle mécanique s'inscrit dans le cadre de grilles dont la durée est allongée, compte tenu des décisions des gouvernements successifs d'allongement de la durée de cotisation pour la retraite.

### **INTÉGRATION DES PRIMES DANS LE TRAITEMENT**

**Depuis des années, la CGT revendique l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut.**

C'est la première fois que cette demande est prise en compte depuis 40 ans !

Mais le niveau de cette intégration (4 points pour la catégorie C, soit 18,52 bruts mensuels, 6 points pour la catégorie B, soit 27,78 € bruts mensuels et 9 points pour la catégorie A, soit 41,67 € bruts mensuels) ne répond pas à la revendication CGT.

**La CGT avait proposé que « cette première étape » soit portée à 10 points pour tous.**

Il y aura gain indiciaire pour les agents n'ayant pas de régime indemnitaire et donc un gain net de pouvoir d'achat.

Précisons que pour les futurs retraités, le gain pour une pension complète sera de 14 € mensuels en catégorie C, 21 € en catégorie B et 31 € en catégorie A.

### **CADENCE POUR L'AVANCEMENT DANS LES ÉCHELONS**

Sous l'expression « cadence unique d'avancement d'échelon » se cache une mesure qui va remettre en cause une pratique de gestion dans la Fonction publique territoriale. De nombreuses collectivités font du passage minimum une règle. C'est cette pratique

à laquelle le gouvernement veut mettre un terme. **La CGT reste fermement opposée à cette mesure.**

### **LA CATÉGORIE C**

Au terme du plan, avec la suppression de l'actuelle échelle 3, le salaire minimum de la Fonction publique, l'actuel 1<sup>er</sup> échelon de l'échelle 3, passera de l'indice majoré 321 (1 486 € mensuels bruts) au 1<sup>er</sup> échelon de la nouvelle échelle 4 à l'indice 330 (1 528 € mensuels bruts), soit un gain de 42 € mensuels. Mais il faut se souvenir que, consécutivement aux interventions et actions de la CGT, ce salaire minimum a été revalorisé déjà deux fois au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Il était, jusqu'au 31 décembre 2013, à l'indice majoré 309 (1 430 € mensuels).

Le salaire du sommet de la catégorie C passera de l'indice majoré 462 (2 139 € mensuels bruts) à l'indice majoré 473 (2 189 € mensuels bruts).

Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 46 € mensuels bruts.

Près du tiers de l'augmentation indiciaire **provient de l'intégration d'une part des primes dans le traitement brut.** Il aurait fallu au moins doubler les gains pour qu'ils constituent une véritable étape dans le rattrapage nécessaire, surtout s'agissant des plus bas salaires.

**→ Le cas particulier des agents de maîtrise :**

Maintien des agents de maîtrise à l'échelle 5. Pour les agents de maîtrise principaux, déroulement de carrière équivalent à un agent technique principal 1<sup>ère</sup> classe (sauf dernier échelon).

**LA SITUATION ACTUELLE VALIDE  
LA REVENDICATION DE LA CGT D'UN PASSAGE  
DES AGENTS DE MAÎTRISE EN CATÉGORIE B.**

### **LA CATÉGORIE B**

En 2018 (2 ans avant la fin globale du plan), le salaire minimum de la catégorie B passera de l'indice majo-



ré 326 (1 509 € mensuels bruts) à l'indice majoré 343 (1 588 € mensuels bruts).

Le salaire du sommet de la catégorie B passera de l'indice majoré 562 (2 602 € mensuels bruts) à l'indice majoré 587 (2 718 € mensuels bruts).

Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 97 € mensuels bruts.

Sans être mirobolante, l'amélioration est cependant plus significative que pour la catégorie C.

Le sommet du premier grade passe de 486 à 503 majoré (17 points), et le sommet du deuxième grade passe de 515 à 534, soit 21 points.

Les agents de la filière sociale bénéficieraient d'une revalorisation spécifique liée à une meilleure prise en compte de leur qualification. Ils seront donc repositionnés en catégorie A. **Il s'agit d'une catégorie A inférieure au A type** (attachés d'administration par exemple).

**La CGT a réclamé l'avancement de la mesure en 2017, ce qui n'a pas été obtenu.**

**Nous avons également demandé que les infirmières et les infirmiers demeurés en catégorie B lors de la précédente réforme, car ayant fait le choix de conserver le bénéfice de la catégorie active, bénéficient de ce reclassement. Nous n'avons pas été suivis.**

**Enfin, notre revendication que d'autres catégories de personnels (les conseillers d'insertion par exemple) obtiennent une mesure similaire n'a pas obtenu de réponse favorable.**

## LA CATÉGORIE A

L'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire pour les trois grades se fait sous la forme de 4 points en 2017 et 5 points en 2018, soit au total 9 points et 41,67 € mensuels. Le gain total moyen sur la grille est estimé par le gouvernement à 20 points d'indice pour la catégorie A.

Le sommet du 1<sup>er</sup> grade passe de 658 majoré à 673 majoré, soit 69,45 €. Tous les corps et cadres d'emplois de A-type (ingénieurs, inspecteurs et ensei-

gnants) sont alignés sur cette grille.

Le sommet du 2<sup>ème</sup> grade passe de 783 à 821, soit 175,95 euros.

Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 146 euros mensuels bruts.

**Le principe** d'un 3<sup>ème</sup> grade est acquis pour les corps et cadres d'emplois de A-type (attachés et inspecteurs, ingénieurs et enseignants). Le 3<sup>ème</sup> grade est lui-même revalorisé en début de grade, en plus du transfert de 9 points de l'indemnitaire.

### Le « petit A »

Pour les cadres d'emplois de « petit A », il y a plusieurs mouvements :

→ Les para-médicaux (infirmiers A et assimilés) seront revalorisés dans la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

→ Concertation en comité de suivi au 1<sup>er</sup> semestre 2016 et revalorisation ultérieure pour les « petits A » actuels.

→ Intégration en « petit A » de la filière sociale à partir de 2018 après réforme de la formation pour qu'elle délivre une licence et revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 1<sup>er</sup> janvier 2020. La proposition d'un accès des travailleurs sociaux du niveau III à la catégorie A est une revendication CGT de longue date, mais il faut la mettre en balance avec la réforme associée des formations du travail social via une harmonisation et un décloisonnement des disciplines. Le concours sur titres sera développé dans les corps et cadres d'emplois des professions réglementées de la filière médico-sociale.

Cadres d'emplois « de niveau supérieur » au A-type : une concertation se tiendrait au 2<sup>ème</sup> semestre 2016 avec une revalorisation ultérieure.

**Le minimum de la catégorie A passe de 365 majoré en 2015 à 390 majoré en 2019 (de 1 690 à 1 806 euros mensuels, + 116 euros).**

**Le minimum de la catégorie B étant alors à 343 majoré et celui de la catégorie C à 330 majoré.**



Un peu d'amplitude entre les débuts de grille est redonné. On a donc en 2019 en début de grille 390-A, 343-B et 330-C contre aujourd'hui 365-A, 326-B et 321-C.

### LA DURÉE DU PLAN

Il ne peut y avoir d'ambiguïté : même raccourcis de 2 ans par rapport aux propositions initiales (2016 à 2020 contre 2022 auparavant), la durée du plan et son cadencement posent de sérieux problèmes et suscitent de grandes réserves.

De fait, les premières mesures importantes, concrètes et positives sont renvoyées à 2017, autrement dit après 4 années entières d'austérité pour les agents de la fonction publique. Un gouvernement véritablement attaché au progrès social et à la Fonction publique aurait, au plus tard après une longue négociation, pris des mesures bien avant.

Ensuite, une incertitude évidente pèse sur les années postérieures à 2017.

Certains sujets sont inscrits dans le protocole, mais renvoyés à des groupes de travail sans garantie de résultats concrets et réels en termes d'avancées, c'est le cas pour :

- les listes d'aptitude (**problème des reçus collés**),
- un projet de dispositif reconnaissant de manière plus juste et plus simple la **valeur professionnelle**,
- **l'égalité de traitement femme/homme**,
- **l'évolution du cadre d'emploi des agents de maîtrise** dont la grille est appelée à être « restructurée et revalorisée ».

Un groupe de travail serait créé en comité de suivi pour examiner les mesures complémentaires qui pourraient être mises en œuvre pour faciliter la présence des fonctionnaires dans tous les territoires.

### À NOTER !

**LES ORGANISATIONS NON SIGNATAIRES SERAIENT EXCLUES DES DISCUSSIONS À VENIR SUR LA TRANSPOSITION DE L'ACCORD. LE PREMIER MINISTRE A RÉCEMMENT AFFIRMÉ QUE, FAUTE D'ACCORD MAJORITAIRE, IL N'Y AURAIT PAS DE MESURE GOUVERNEMENTALE. CELA S'APPARENTE À DU CHANTAGE !**

## LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS APPELLE LES AGENTS TERRITORIAUX

■ À S'EMPARER DE CE PROJET ET À SE PRONONCER SUR LEUR SOUHAIT, QU'IL SOIT OU NON SIGNÉ.

■ À SE MOBILISER MASSIVEMENT LE 8 OCTOBRE DANS LE CADRE DE LA JOURNÉE NATIONALE D'ACTION UNITAIRE INTERPROFESSIONNELLE.

La négociation PPCR aurait dû être l'occasion, comme l'a réclamé la CGT, d'une refonte totale et ambitieuse des grilles indiciaires et des déroulements de carrière. L'augmentation de la valeur du point d'indice aurait permis de répondre à l'exigence et à l'urgence d'une augmentation des traitements dans la Fonction publique. Au lieu de cela, le gouvernement propose des mesures qui sont loin de faire le compte, au regard des pertes occasionnées en particulier par le gel de la valeur du point d'indice.

*J'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....  
Collectivité (nom et département) : .....



**Fédération CGT des Services publics**

Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 20 - Email : fdsp@cgt.fr | Site Internet : www.spterritoriaux.cgt.fr

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !

