



# NOTE DE PRESENTATION PPCR

## Accord Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

### Le contexte des accords dans la fonction publique.

L'accord de Bercy, signé par la CGT en 2008, transposé dans la loi 2010-751 définit les conditions de validité des accords dans la Fonction publique.

Les accords ne sont valables que s'ils sont signés par des syndicats représentant plus de 50% des voix au niveau du scrutin auquel a eu lieu la négociation, position portée par la CGT.

Pour un accord national dans la fonction publique, ce sont donc les résultats des élections du 4 décembre 2014 qui seront pris en compte.

Les 9 organisations syndicales représentatives, ayant au moins un siège au Conseil Commun de la Fonction Publique (CGT – CFDT – FO – UNSA – FSU

– Solidaires – CFTC – CGC et FAFP) ont donc participé aux négociations PPCR.

Si le protocole est signé majoritairement, il se déclinera, s'il n'est pas signé majoritairement, aucune des mesures contenues ne seront appliquées. Cette situation est à prendre en compte, mais ne doit pas être l'élément essentiel de l'analyse du contenu et du choix que fera la CGT de signer ou non ce protocole.

### Précision préalable sur la valeur du point

Ce protocole et cette négociation ne portaient pas sur la valeur du point d'indice.

Notre organisation s'est toujours battue -et se bat encore- pour que les éléments constitutifs de la carrière (avancements d'échelons, promotions de grade ou de corps, requalification, etc.) ne soient pas intégrés aux négociations salariales.

Cette conception, que les gouvernements successifs cherchent à nous imposer depuis des années en incluant le GVT (Glissement- Vieillesse-Technicité) dans les mesures salariales à travers des outils comme le SMT (Salaire Moyen par Tête) ou la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnes en Place), conduit à faire de la valeur du point un élément quasi marginal des évolutions salariales.

C'est si vrai d'ailleurs que lors de la première année du gel, en 2010, ces fameux indicateurs gouvernementaux indiquaient que les salaires des fonctionnaires avaient augmenté sur la même année !

Puisque, à juste titre, la CGT revendique que les négociations salariales soient séparées de celles qui portent sur les carrières, il était logique de ne pas intégrer la question essentielle de la valeur du point dans la négociation PPCR.

Mais, la vraie bataille sur la valeur du point pour obtenir son augmentation immédiate et significative, doit plus que jamais être menée, accord PPCR ou pas.

C'est ce à quoi la CGT va, plus que jamais, consacrer ses efforts.

## 1 - Le déroulé de la négociation

En fait, celle-ci a débuté il y a de longs mois.

Entre l'automne 2014 et début juillet, 18 réunions ont concerné toute la Fonction publique, et quelques réunions se sont tenues pour décliner des sujets spécifiques à chaque versant.

Il faut se souvenir que la Ministre, Marylise LEBRANCHU, avait commandité à Bernard PECHEUR (Conseiller d'Etat et ancien Directeur Général de la Fonction publique) un rapport sur tous ces enjeux. Ce rapport, préparatoire des futures discussions, a été remis en octobre 2013.

A l'époque d'ailleurs, il avait légitimement suscité de nombreuses interrogations et débats au sein de notre organisation syndicale.

Des camarades avaient estimé que sa mise en œuvre pourrait mettre en cause le Statut Général notamment en faisant disparaître les catégories, en supprimant les échelons, en marginalisant les recrutements par concours, etc.

Quoi qu'on puisse penser du protocole, ces dangers là n'ont fort heureusement pas été à l'ordre du jour (sans doute grâce aussi à notre engagement permanent).

A partir du second semestre 2014, les réunions se sont enchaînées pour, sur de très nombreuses questions (corps, grades, recrutements, qualifications, diplômes...), parvenir à un état des lieux ne gommant pas les positions contradictoires qui pouvaient exister.

C'est à la fin de cet exercice que la négociation proprement dite a été ouverte le 10 mars 2015.

La CGT avait d'ailleurs demandé d'inverser le calendrier des discussions afin d'être plus rapidement dans les sujets importants des carrières et de la rémunération.

Après une batterie de nouvelles réunions, des projets de grille indiciaire adossés à un plan pluriannuel allant jusqu'en 2022 ont été proposés aux syndicats fin avril. Ils ont été unanimement rejetés par une lettre unitaire au Premier ministre le 13 mai. Cela a contraint le gouvernement à prolonger les négociations pour trouver de nouveaux arbitrages afin de financer le protocole.

De fait, de nouvelles propositions d'améliorations indiciaires et de raccourcissement de la durée des échelons ont été faites à deux reprises et la durée du plan a été ramenée à un terme prévu en 2020.

La 1ère version du protocole proprement dit ne nous a été communiquée que le 26 juin. Depuis lors, et après trois réunions plénières (la dernière le 9 juillet) et une bilatérale, trois autres versions nous ont été transmises avec celle, définitive, que nous vous joignons et qui nous est parvenue le 17 juillet.

Nous avons fait le choix, vu la multiplicité des versions du texte, pour la clarté du débat, de vous transmettre en même temps la version stabilisée de l'accord et la note d'accompagnement.

Evidemment, durant cette période, la CGT n'était pas uniquement en négociations : elle a été aussi, et à de nombreuses reprises, à l'initiative de mobilisations.

## 2 - Les principaux points du protocole

**Nota : pour faciliter la lecture et la compréhension de chacun des points, la référence ou positionnement dans le protocole d'accord est donné entre parenthèses.**

### 2.1 - L'introduction générale

Évidemment, ce sont d'abord des déclarations d'intention.

Ceci dit, des éléments positifs sont clairement présents comme la pertinence du Statut de 1983, la Fonction publique de carrière, la

complémentarité des trois versants, l'égalité d'accès par le concours, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, le maintien des catégories A, B et C...

A la suite de plusieurs interventions, la CGT a obtenu que soient retirées les références à un

possible allongement des carrières et à des priorités « gestionnistes » de l'administration.

Reste le sujet qui ne peut nous satisfaire d'une « réunion salariale » avec « l'examen du point d'indice ». Même avancée en février (initialement, c'était le printemps) et même avec la mention explicite de « la revalorisation » (alors qu'aucune indication n'était précisée dans les premières versions du protocole), on est soit hors sujet, soit loin du compte pour la CGT.

## **2.2 - Listes d'aptitude dans la Fonction publique territoriale** (réf. Protocole : axe 1-1.1)

Il s'agit d'un point très important puisqu'il s'agit des trop fameux « reçus-collés » de la Fonction publique territoriale. C'est à dire, des personnes, qui ayant réussi un concours, ne sont pourtant jamais nommées sur un poste de fonctionnaire territorial et qui perdent, de fait, le bénéfice du concours.

Depuis des années, la CGT se bat bec et ongles contre ce phénomène entretenu par les employeurs territoriaux et qui remet partiellement en cause l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique par la voie du concours. Ce dispositif de listes d'aptitude par ordre alphabétique accentue l'emploi de contractuels, car de nombreux postes mis au concours ne sont pas pourvus par des reçus mais par des agents non titulaires !

C'est aussi grâce à la pugnacité de notre organisation (rejointe par d'autres) que cette question figure dans le protocole.

Si ce qui est écrit dans le protocole va dans le bon sens (*« ces mesures seront mises en œuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats »*), nous aurions souhaité que les dispositions retenues soient davantage contraignantes pour les employeurs publics (par exemple, nous avons réclamé qu'aucun poste vacant ne puisse être pourvu en dehors de la liste des lauréats à un concours, lorsque cette liste existe).

## **2.3 - Recrutement sans concours et « sas citoyen »<sup>1</sup>** (réf. Protocole : axe 1-1.1)

La CGT a, tout au long de la négociation, rappelé son ferme attachement aux concours comme voie permettant l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique.

Une telle position ne s'oppose pas à une nécessaire réforme des épreuves des concours qui, souvent, sont trop académiques ou trop spécialisés (favorisant ainsi le recrutement des « surdiplômés »).

Nous revendiquons une seule exception à cette règle du concours : une voie d'entrée adaptée pour les personnes sans diplôme. Assise sur un questionnaire à choix multiples, celle-ci serait réservée aux citoyens sans qualification initiale et serait contingentée.

En l'état, si la formule du protocole peut représenter un mieux par rapport à la situation actuelle, elle laisse encore exagérément la porte ouverte aux recrutements discrétionnaires sans concours dans la future première échelle de rémunération. Rappelons que cela représente 50% des recrutements dans la FPT.

## **2.4 - Renforcer l'unité de la Fonction publique dans le respect des spécificités** (Réf. Protocole : axe 1,1.2)

La CGT milite depuis longtemps pour que les règles de recrutement et de gestion des carrières soient harmonisées entre les 3 versants, de manière à favoriser la mobilité volontaire et à garantir des déroulements de carrière indépendants du pouvoir politique et plus diversifiés, avec des droits acquis transférables entre versants.

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emplois seront mises en place dans plusieurs filières. Pour la CGT, cela peut aller dans le sens de sa revendication de statut unifié. La mise en œuvre sera faite dans le cadre du dialogue

---

<sup>1</sup> « sas citoyen » : revendication CGT pour permettre le recrutement d'agent sans qualification.

social : la CGT restera très vigilante sur les propositions qui en émaneront.

## **2.5 - Corps fusionnés et interministériels dans la fonction publique de l'Etat** (réf. Protocole : axe 1-1.3)

Après des années de fusion des corps à marche forcée (on est passé dans la Fonction Publique d'État d'environ 900 corps il y a 20 ans à environ 300 aujourd'hui), notre organisation est hostile à de nouveaux processus en la matière. D'autant que toutes les fusions de corps n'ont pas produit des effets positifs, loin de là.

Dans les circonstances actuelles, marquées notamment par la mise en place inacceptable des directions départementales interministérielles, nous ne sommes pas favorables à de nouvelles extensions de ces dispositifs passant, en particulier, par des corps interministériels.

C'est pourquoi, depuis plus d'un an, nous réclamons un moratoire dans ce domaine afin de procéder à un véritable bilan contradictoire des mesures déjà prises.

La formulation de l'accord est sans ambiguïté sur la responsabilité exclusivement gouvernementale de cette politique et apporte une légère amélioration en stipulant que des concertations doivent avoir lieu. Cette version est moins problématique que la version initiale, grâce à l'insistance de notre organisation. Ceci étant, nous y demeurons opposés puisque de nouvelles fusions sont néanmoins à l'ordre du jour.

## **2.6 - Mobilité et détachement** (réf. protocole : axe 1-2.1)

Il fallait absolument dans ce chapitre écarter tout ce qui aurait pu servir soit aux mobilités contraintes, soit à une mise en cause des prérogatives des CAP.

C'est ce qui a été obtenu.

Dès lors, la rédaction stabilisée du protocole ne pose pas de problèmes majeurs et même entrouvre de manière positive certaines portes : perspectives de vraies mutations dans la Fonction

publique hospitalière (droit à la mutation mettant fin au mécanisme de démission/recrutement), arrivée plus rapide de fonctionnaires sur les postes vacants (les délais actuels, parfois exagérément longs sont un des prétextes principaux au recours aux non titulaires)...

Bien sûr, la plus grande vigilance demeure de mise sur les échanges prévus sur les CAP via le Conseil Commun et sur des velléités néfastes que le gouvernement pourrait remettre en avant.

## **2.7 - Le service public de qualité sur l'ensemble du territoire** (réf. protocole : axe 1-2.2)

Des services publics mieux implantés et de manière plus homogène sur l'ensemble des territoires et, pour ce faire, des dispositifs revalorisant l'engagement professionnel dans les zones géographiques les plus délicates : on peut difficilement être contre cette déclaration de principe.

Mettre un terme aux dispositifs de primes créés pour répondre à cette exigence : la CGT, très réservée sur ces systèmes indemnitaires, ne saurait s'y opposer.

Il faudra évidemment scruter de près le détail de ce qui pourrait être proposé.

Reste que, pour notre organisation, cela passe aussi par des créations d'emplois qui ne sont toujours pas à l'ordre du jour dans de nombreux secteurs qui en ont besoin.

## **2.8 - Politique indemnitaire** (réf. Protocole : axe 2-1.1)

L'acharnement de la CGT, depuis des années, à revendiquer l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut n'est pas étranger aux propositions contenues dans ce protocole.

Disons-le clairement : ces dernières vont dans le bon sens.

En intégrant une partie des primes dans le salaire indiciaire, c'est du plus pour les retraites et un recul pour le tout indemnitaire.

C'est la première fois qu'une telle inflexion arrive depuis 40 ans !

Mais, même en notant qu'il s'agit d'une « première étape », 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) est bien trop modeste. La CGT avait proposé que « cette première étape » soit portée à 10 points pour tous. Notons par ailleurs que pour les agents n'ayant pas de régime indemnitaire, il y aura donc un ajout de points et 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.

## **2.9 - L'égalité femmes-hommes** (réf. Protocole : axe 2-1.1)

Sur ce sujet très important, ce que stipule le protocole est positif et apporte une traduction supplémentaire à l'accord signé en mars 2013.

L'ensemble des propositions sur l'égalité femmes-hommes de la CGT ont été quasiment reprises intégralement et incluses dans l'accord.

La mention expressément prévue de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes au titre des régimes indemnitaires est également satisfaisante.

## **2.10 Les déroulements de carrière sur au moins 2 grades** (réf. Protocole : axe 2-1.1)

Potentiellement, c'est l'avancée majeure de ce protocole.

Pour mieux le comprendre, il est nécessaire de fournir quelques éléments sur la réalité des carrières, quelle que soit la catégorie et quel que soit le versant.

Aujourd'hui, un agent de la Fonction publique est recruté en moyenne à l'âge de 25 ans. Il a donc, toujours en moyenne, environ 37 ans de carrière avant de partir à la retraite. Il y a 10 ans, ces

chiffres étaient respectivement de 24 ans et 36 ans (l'âge légal de la retraite était à 60 ans).

Or, les données statistiques sont formelles : une part importante des agents ne passent jamais, pour une carrière complète, au deuxième grade. Autrement dit, ils restent dans leur premier grade de recrutement et plafonnent au dernier échelon de ce grade durant de nombreuses années. On peut estimer, sans se tromper, que c'est le cas de 20 à 35% des fonctionnaires ayant une carrière complète. Moins de 50 % des agents, toujours pour une carrière complète, atteignent le dernier échelon du deuxième grade.

Pour l'énoncer différemment, cela signifie que :

- un adjoint administratif de 2ème classe de la fonction publique territoriale recruté à l'échelle 3, a en moyenne et dans la réalité, une amplitude de carrière inférieure à 15% ;
- un adjoint des cadres de la Fonction publique hospitalière, une amplitude de carrière inférieure à 35% ;
- un enseignant certifié de la Fonction publique de l'Etat, une amplitude de carrière inférieure à 80%.

Ce qui est expressément prévu par le protocole, c'est que, demain, tout fonctionnaire effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement.

A partir des 3 exemples ci-dessous, la situation serait donc la suivante :

- un adjoint administratif aurait une amplitude minimale garantie de carrière de 27% ;
- un adjoint des cadres de 56% ;
- un enseignant de 120%.

Sans que ce soit suffisant, loin s'en faut, au regard des revendications de la CGT (en particulier pour la catégorie C et la catégorie B pour lesquelles la CGT avaient revendiqué une première étape de remise à niveau respectivement de 45 et 70 %), les progrès seraient significatifs.

## **2.11 - Les ratios promus-promouvables** (réf.

*Protocole : axe 2-1.2)*

Clairement, la fonctionnalité nouvelle des ratios promus-promouvables est de permettre le passage de tous les agents au grade supérieur. En fonction de la grille de chaque corps ou cadre d'emploi, on peut parfaitement déterminer à partir de quel ratio promus/promouvables l'ensemble des agents accèdent tous au sommet du deuxième grade pour une carrière complète.

L'accord affirme que :

- ces taux garantiront le principe des deux grades pour une carrière complète,
- la consultation des instances représentatives sera obligatoire pour leur détermination, ce qui n'est pas le cas actuellement,
- 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.

La version définitive du projet d'accord ne contient plus l'insertion des ratios promus/promouvables dans les décrets statutaires, à la demande de la CFDT territoriale.

Pour davantage de sécurité, la CGT avait revendiqué que le principe de la fixation des taux de promus-promouvables assurant le déroulement de carrière sur deux grades minimum soit inscrit dans la loi. Nous n'avons pas obtenu satisfaction.

## **2.12 - Cadence pour l'avancement dans les échelons** (réf. protocole : axe 2-1.2)

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 et la Fonction publique hospitalière. Celle-ci, même si elle constitue une interprétation contestable du Statut général qui prévoit que les réductions d'ancienneté sont conditionnées par la manière de servir, permet en

particulier pour une partie des agents les moins bien rémunérés de bénéficier systématiquement de la durée minimum des échelons.

C'est cette pratique à laquelle le gouvernement veut mettre un terme.

S'il est avéré que, entre le déroulement minimum sur deux grades, les nouveaux dispositifs de reconnaissance de la valeur professionnelle et les nouvelles grilles indiciaires, il n'y aura aucun recul pour quiconque, la CGT reste cependant opposée à cette mesure et avait proposé le maintien d'une dérogation pour la catégorie C, sans succès.

## **2.13 - La valeur professionnelle** (réf. Protocole : axe 2-1.2)

La notion de « valeur professionnelle » vient se substituer à la « manière de servir » mise en place avec le statut de 1946 et confirmée lors de celui de 1983. La CGT avait proposé « manière de rendre le service public » mais n'a pas été suivie.

Pour parler clair, il s'agit du dispositif appelé à remplacer les réductions d'ancienneté pour le passage des échelons supérieurs et les évaluations qui y sont corrélées.

La CGT, très critique sur les dispositions actuelles, ne peut donc être hostile par principe à un nouveau dispositif, d'autant qu'il s'agit explicitement de permettre « une accélération des carrières des fonctionnaires concernés ».

Ceci étant, tout est renvoyé à un groupe de travail à l'automne 2015. Dès lors, on peut craindre que ce qui en sortira soit insuffisant, voire éloigné des revendications de la CGT.

## **2.14 - La catégorie C** (réf. protocole : axe 2-2)

Au terme du plan, avec la suppression de l'actuelle échelle 3, le salaire minimum de la Fonction publique, l'actuel 1er échelon de l'échelle 3, passera de l'indice majoré 321 (1486€ mensuels bruts) au 1er échelon de la nouvelle échelle 4 à l'indice 330 (1528€ mensuels bruts), soit un gain de 42€ mensuels. Le SMIC actuel est à 1 457€ mensuels bruts.

Mais, il faut se souvenir que, consécutivement aux interventions et actions de la CGT, ce salaire

minimum a été revalorisé déjà deux fois au 1er janvier 2014 et au 1er janvier 2015. Il était jusqu'au 31 décembre 2013 à l'indice majoré 309 (1430€ mensuels).

Le salaire du sommet de la catégorie C passera de l'indice majoré 462 (2139€ mensuels bruts) à l'indice majoré 473 (2189€ mensuels bruts). Il rejoint quasiment le sommet du premier grade du B actuel, puisque le premier grade du NES-B finit à 486 majoré.

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

C'est évidemment une amélioration même si c'est encore très loin du compte. Et ce, d'autant que près du tiers de l'augmentation indiciaire provient de l'intégration d'une part des primes dans le traitement brut. Sans entrer dans une bataille de marchands de tapis, pour la CGT, 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.

Deux autres aspects méritent d'être soulignés : la réduction de la catégorie C de 4 à 3 grades et l'amélioration spécifique envisagée de la carrière des agents de maîtrise. Même si, là aussi ce n'est pas suffisant, cela va dans le bon sens.

### **2.15 - La catégorie B** (réf. Protocole : axe 2-2)

En 2018 (2 ans avant la fin globale du plan), le salaire minimum de la catégorie B passera de l'indice majoré 326 (1509€ mensuels bruts) à l'indice majoré 343 (1588€ mensuels bruts).

Le salaire du sommet de la catégorie B passera de l'indice majoré 562 (2602€ mensuels bruts) à l'indice majoré 587 (2718€ mensuels bruts).

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

Sans être mirobolante, loin s'en faut, 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 (du sommet de la B-type antérieur au NES au sommet du CII antérieur au NES), soit 21 points.

Il est à noter que les agents de la filière sociale bénéficieront d'une revalorisation spécifique liée à une meilleure prise en compte de leur qualification. Ils seront donc repositionnés en catégorie A. Même s'il s'agit d'une catégorie A inférieure au A type (attachés d'administration par exemple), ce qui est la revendication de la CGT, le progrès est indiscutable.

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

Par ailleurs, 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 et de probation de l'administration pénitentiaire par exemple), obtiennent une mesure similaire, n'a pas obtenu de réponse favorable à ce stade.

### **2.16 - La catégorie A** (réf. Protocole : axe 2-2)

Les revalorisations s'étalent du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Début 2020 sera seul revalorisé le dernier échelon du 2<sup>ème</sup> grade à l'indice 1015 brut et 821 majoré (sommet de la grille indiciaire de la Fonction publique avant les hors échelle).

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 euros mensuels. Le gain total moyen sur la grille est estimé par le gouvernement à 20 points d'indice pour la catégorie A.

Le salaire 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 redonnée.

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

La garantie de carrière sur deux grades aurait un effet important, et pas seulement pour les corps enseignants, qui ont le strict équivalent de la revalorisation des attachés. 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 corps et 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.

### **Corps et cadres d'emplois « de niveau supérieur »**

Pour les corps et cadres d'emplois « de niveau supérieur » au A-type une concertation se tient au 2<sup>ème</sup> semestre 2016 avec une revalorisation ultérieure. Ces corps comportent des grilles finissant déjà en hors-échelle A, mais proches du A-type (comme les ingénieurs de recherche ou les greffiers en chef,...), et des corps finissant au-delà du hors échelle A.

## **2.17 Les négociations salariales (réf. Protocole : axe 2-3)**

Pour la CGT, ce chapitre n'a pas sa place dans le protocole PPCR : les négociations salariales sont un enjeu à part, essentiel, qui n'est pas lié aux qualifications, règles statutaires, déroulements de carrière...

De surcroît, ce qui est écrit correspond peu ou prou aux pratiques actuelles que nous contestons (négociations triennales au lieu d'annuelles, prise en compte des effets de carrière dans les négociations salariales...), ces dispositions n'ayant jamais été appliquées du fait du gel du point d'indice.

## **2.18 - La durée du plan**

Il ne peut y avoir d'ambiguïté : même raccourci 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 nouvelles 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.

Enfin, la CGT, qui n'était pas opposée par principe à un plan pluriannuel, avait mis en avant une durée triennale ou, au plus, une durée quadriennale et qui, en débutant dès 2015, aurait permis que le plan soit terminé en 2017 ou 2018, au plus tard.