

# Le vrai faux du PPCR

## *Le calendrier de PPCR est trop étalé dans le temps*

### **Vrai**

La FSU a toujours pointé cette faiblesse de PPCR qui étale les revalorisations entre 2017 et 2020 pour les catégories A et C, et entre 2016 et 2018 pour la catégorie B. D'une part, l'urgence de la revalorisation était patente après 25 années sans mesure d'ensemble de rénovation des carrières. D'autre part, le gel de la valeur du point d'indice six années durant ont aggravé tous les effets de décrochage des rémunérations des agents publics.

Pour la FSU, ce calendrier trop étalé rend encore plus impérieuse la nécessité d'un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu par l'augmentation significative de la valeur du point d'indice. Sans cela, les effets positifs de PPCR risquent d'être rapidement engloutis.

*« C'est une opération blanche : les agents financeront eux-mêmes cette revalorisation, à travers l'intégration des primes en points. »*

### **Faux**

Même si un tel projet est difficile à chiffrer, l'effort budgétaire s'élèvera à 4,5 à 5 milliard d'euros d'ici 2020 selon la Cour des Comptes. A titre d'exemple dans le budget 2017 de l'Éducation nationale, l'enveloppe prévue pour les mesures catégorielles pour l'ensemble des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré est de 224,2 millions d'euros contre 42,8 en 2016. Sur ces 224,2 millions d'euros, 212,8 sont prévus pour financer la mise en œuvre du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations).

## *PPCR améliore les carrières*

### **Vrai**

En supprimant un barrage de grade en catégorie C, en posant le principe que tout fonctionnaire a vocation à dérouler sa carrière sur au moins deux grades complets, en améliorant dans un certain nombre de corps les conditions de promotions de grades, et en revalorisant l'amplitude indiciaire, PPCR représente une première étape dans l'amélioration des carrières. Pour la FSU, il faut cependant dès maintenant engager une nouvelle étape de revalorisation.

*« Le transfert primes-points n'augmente pas le salaire »*

### **Vrai au moment du transfert – Faux pour l'avenir**

Le protocole PPCR prévoit pour la catégorie A un « transfert primes-points » de 9 points au total selon au 1<sup>er</sup> janvier 2017 un abattement mensuel sur le traitement de 13,92€ en contrepartie d'une augmentation de 4 points du traitement indiciaire brut (soit + 18,63 € net/mois au moment du transfert) et au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le même mécanisme pour 5 points supplémentaires (la mesure totale représente + 42,17 € d'augmentation du traitement brut) pour une défalque total de 32,42€ sur la rémunération brute mensuelle.

Pour la catégorie B, le transfert de 6 points (et donc augmentation du traitement brut au moment du transfert de 27,78 € par mois en contrepartie d'un abattement de 23,17 € sur la rémunération brute) a déjà eu lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Pour la catégorie C, le transfert sera seulement de 4 points (et donc augmentation du traitement brut de 18,63 € par mois en contrepartie d'un abattement de 13,92€)

La différence de montant entre l'augmentation du traitement brut et la retenue au titre du transfert « primes/points » s'explique par la différence des cotisations s'appliquant sur les différents éléments de paie.

Les points d'indice ajoutés de manière uniforme selon les catégories bénéficient des effets d'augmentation de la valeur du point d'indice. Dans le temps, le transfert primes/points produit donc des effets positifs, néanmoins limités à la timidité de la mesure, en matière d'évolution de la rémunération.

Le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure aura pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous les collègues qui partiront à la retraite à compter de la date de mise en œuvre du transfert primes points.

**« À échelon égal, le traitement des agents en 2020 sera inférieur à celui de 2010. »**

**Faux**

Certains critiques de PPCR font, pour les besoins de leur démonstration, des projections qui relèvent de la politique-fiction ! En effet, ils comparent l'évolution des traitements à échelon égal en tenant compte de l'augmentation de la retenue pour pension civile qui va continuer à rogner les salaires nets, mesure que nous avons dénoncée mais qui, appliquée depuis 2010, aurait continué à produire ses effets jusqu'en 2020 indépendamment de PPCR. Par ailleurs, la date de début choisie pour cette comparaison, 2010, est celle du début du gel du point d'indice. Ces comparaisons ont donc au moins pour mérite de nous montrer que sans PPCR, les salaires auraient baissé beaucoup plus et que, sur longue période, les mesures de revalorisation contenues dans PPCR ont besoin, pour être effectives, de s'accompagner d'une augmentation régulière de la valeur du point d'indice. Le traitement dépend en effet du nombre de points d'indice ET de la valeur du point : comment peut-on, aujourd'hui, connaître ce que sera la valeur du point d'indice en 2020 ? La période qui s'ouvre devra donc être marquée par une bataille syndicale pour obtenir une augmentation de cette valeur du point.

**« 90% des collègues seront exclus du 3° grade. »**

**Faux**

Dans la plupart des corps et cadres d'emploi prévaudra désormais une organisation en 3 grades : deux grades seraient « garantis » et un 3° dont l'accès serait à 80% « fonctionnel » et à 20% en fonction de la valeur professionnelle, et serait composé de 10% des effectifs du corps.

Sur l'accès au 2° grade, nous avons obtenu qu'à partir de 2019, tout refus de passage à un agent ayant atteint le dernier échelon du premier grade depuis plus de 3 ans fasse l'objet d'un rapport circonstancié. Ce n'est certes pas un passage automatique, mais c'est un point d'appui important dont les élus de la FSU peuvent désormais se saisir dans les commissions paritaires.

Pour le 3° grade, nous en avons dénoncé les modalités d'accès car, étant restreintes et en partie fonctionnelles, elles mettraient les collègues en concurrence et augmenteraient une logique fonctionnelle souvent inadaptée dans les promotions. Cependant, certains vont jusqu'à dire que « 90% des collègues seraient irrémédiablement exclus » : ce n'est pas exact puisqu'avec un grade composé de 10% de l'ensemble du corps mais accessible seulement aux agents ayant parcouru la totalité des deux grades, le « turn over » peut s'organiser pour qu'une partie non négligeable d'une cohorte d'agents puisse y accéder.

**« Les personnels de l'Etat affectés en première affectation en région parisienne ou lilloise vont perdre la prime d'installation (environ 2000 €). »**

**Faux**

La FSU a alerté la ministre de la Fonction publique pour que l'indice brut maximum (actuellement de 422) soit relevé afin que les personnels de catégorie A et en particulier les professeurs des écoles, les professeurs certifiés et assimilés continuent de percevoir cette prime.