



### Pourquoi Force Ouvrière n'a pas signé

Force Ouvrière n'a pas signé le protocole sur l'avenir de la Fonction Publique ou PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) au mois de septembre car il faut tout d'abord savoir que le **prix à payer par les fonctionnaires** pour d'hypothétiques avancées, dont l'essentiel ne sera prévu qu'au-delà de 2017, est trop élevé.

Prenons un exemple :

- En l'absence d'augmentation du point d'indice depuis juillet 2010, **les fonctionnaires de catégorie C** ont perdu jusqu'à 1500 euros annuels de pouvoir d'achat **selon les chiffres de l'Insee**. Le gouvernement se targue d'améliorer leur situation et met en avant un gain de 500 euros annuels bruts en début de carrières, mais pour cela, on devra patienter encore quelques années, car l'impact se situera en 2020, si tout va bien.

Le Protocole PPCR pompeusement appelé « Avenir de la Fonction Publique » est **caduc** dès le 30 septembre 2015, faute d'avoir recueilli un accord majoritaire. Mais quelques heures plus tard, par un véritable coup de force de Valls, il devient applicable.

Ce Gouvernement **veut mettre en place de nouvelles grilles** de rémunération des catégories A, B et C, qui seraient mises en œuvre de 2016 à 2020, et il s'engage à procéder régulièrement à des négociations salariales. Mais il faut voir que la proposition du gouvernement ne consiste qu'à transformer **une très petite partie** du régime indemnitaire en quelques points d'indice.

Il faut bien voir que l'impact sur le niveau des pensions **ne sera pas significatif**.

- Catégorie C : + 3 points et 1 point au titre de la compensation des cotisations salariales correspondantes à l'ajout de points, soit 4 points ;
- Catégorie B : + 5 points et 1 point au titre de la compensation des cotisations salariales correspondantes à l'ajout de points, soit 6 points ;
- Catégorie A : + 7 points et 2 points au titre de la compensation des cotisations salariales correspondantes à l'ajout de points, soit 9 points ;

**C'est nous qui finançons cette proposition**, par l'augmentation du niveau de la retenue pour pension d'une part et l'allongement de la durée de carrière d'autre part.

Pour ce qui est des grilles indiciaires, le protocole annonce que la nouvelle politique de rémunération va privilégier les revalorisations de nature indiciaire, en adaptant la durée et les déroulements des carrières, **ça signifie tout simplement l'allongement de la durée des échelons**.

Certes, des échelons attractifs sont proposés en fin de carrière mais, compte tenu de l'entrée de plus en plus tardive dans la vie professionnelle, beaucoup de fonctionnaires n'y arriveront jamais.

Au contraire, **leur niveau de rémunération sera plus bas qu'aujourd'hui**.

On peut également parler de la refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, qui permet de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique. Cet engagement de revalorisation des carrières s'étale jusqu'en 2020, **au-delà du mandat de l'actuel gouvernement**, c'est dire la valeur de cet engagement.

La crédibilité de ce projet réside dans son calendrier d'application. **Il faut signer aujourd'hui le volet Ressources Humaines** pour une application totale du volet indiciaire dans 4 ans. C'est bien un marché de dupes. Il est vrai que, du point de vue du gouvernement, le pouvoir d'achat des fonctionnaires peut attendre.

Je vous rappelle que depuis des années, nous dénonçons **le tassement de la grille**, dû principalement à la prise en compte des augmentations du SMIC impactant les débuts de carrière des catégories B et C

Pour ce qui est du régime indemnitaire, le protocole PPCR considère comme nécessaire de clarifier le paysage indemnitaire : **Ca n'augure rien de bon pour nous qui allons**, au nom de la transparence et de l'équité, attendre longtemps une quelconque augmentation de notre régime indemnitaire,

Quant à l'égalité femmes-hommes, **c'est encore un faux problème.**

Dans la Fonction Publique, un homme et une femme titulaires du même grade et exerçant les mêmes fonctions perçoivent **le même niveau de rémunération.**

Par contre ce qui pose problème, c'est le trop petit nombre de femmes arrivant à des grades d'encadrement supérieur. Or, les règles de gestion mises en place à la DGFIP, et notamment l'obligation **de muter en cas de promotion de C en B**, ne favorisent pas la promotion sociale des femmes.

Concernant la catégorie C, les échelles 3 à 6 de la rémunération de la catégorie constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les adjoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par **fusion des échelles 4 et 5.**

Pour nous, il n'est pas nécessaire de fusionner les grades pour améliorer le déroulement de carrière du C. **Augmenter les taux de promotion** d'un grade à l'autre pour faire en sorte que les agents soient promus dès qu'ils remplissent les conditions statutaires peut suffire. Moins de grades, c'est surtout moins d'actes de gestion et donc des économies, pour notre administration.

Toujours dans le cadre des régimes indemnitaires existants, d'après ce protocole il est envisagé **la mise en place à marche forcée de la RIFSEEP** (Régime indemnitaire lié à la fonction, aux sujétions et à l'engagement professionnel) et des avancements de grade différenciés selon l'endroit d'exercice des fonctions.

Pour Mr Valls, **les syndicats qui s'opposent** à ce projet sont irresponsables et archaïques.

Il est sans doute responsable et moderne d'**abandonner des décennies d'acquis sociaux** pour quelques mesurette dont l'application à terme n'est pas garantie.

Pour nous, il existe une autre analyse qui est que les archaïques sont ceux qui rêvent d'**un retour** à la société du 19<sup>e</sup> siècle, à celle où **le militantisme syndical** était **interdit** et **réprimé** par la loi et **le code du travail inexistant.**

---

BULLETIN D'ADHESION (à renvoyer à Jean-Louis SZATMARI – SIP de Lunéville)

NOM : ..... Prénom : .....

Grade : .....

Affectation : .....

Déclare vouloir adhérer au Syndicat FO DGFIP

Fait à ..... Le .....

SIGNATURE