**Plus de détails sur les accords PPCR**

Résumé de la dernière version du projet d’accord relatif à « l’avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » dit PPCR communiquée aux organisations syndicales et soumise à leur signature.

C’est un accord cadre qui fixe de grandes orientations. Les mesures courent de 2017 à 2020, et l’année 2016 sera consacrée à des négociations pour chacun des versants de la fonction publique.

**Préambule et 1er axe : Renforcer l’unité de la fonction publique pour l’adapter aux évolutions de l’action publique**

Les principes émis sont souvent intéressants : pertinence du statut général, transparence dans les recrutements, importance du concours dans le recrutement, absence de discrimination, renforcement de la mobilité choisie. Leur déclinaison précise peut parfois laisser perplexe et nécessitera une vigilance accrue.

**2nd axe : Améliorer la rémunération des fonctionnaires**

C’est évidemment la partie qui focalise le plus les regards. Plusieurs éléments nécessitent d’être détaillés :

* ***Transformation de primes et indemnités en BI :***

Un premier pas (petit) est fait par l’intégration d’un montant identique pour tous les fonctionnaires (7 points d’indice, approximativement 400 €). Pour compenser les cotisations sociales dues sur les salaires, 9 points d’indice seront ajoutés en compensation de la diminution des primes : 4 points d’indice en 2017 et 5 points en 2018.

L’intégration de primes dans le salaire indiciaire est une revendication habituelle des organisations syndicales. Le calcul des pensions le prend mieux en compte (+ 375 € brut annuel pour une pension complète) et l’impact d’une augmentation du point d’indice (quand elle existe !) est plus grand.

Le régime indemnitaire de tous les enseignants sera diminué d’autant. Cela concernera l’ISAE et l’ISOE pour la grande majorité d’entre eux. Seuls ceux qui ne percevraient aucune indemnité verraient leur rémunération globale augmenter. Cela pourrait se traduire par la disparition pure et simple de l’ISAE. Il est donc important d’obtenir une augmentation notable de celle-ci. Pour poursuivre le rapprochement avec l’ISOE évidemment, mais également parce qu’il sera plus facile de revendiquer une augmentation ultérieure que de demander la création d’une indemnité qui aurait disparu. La pétition prend alors tout son sens. Signer ici

* ***Déroulement de carrière***

Un principe fondamental est inscrit : « (…) chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades (…) »

Plus clairement, l’accès à la hors classe doit être rendu possible pour tous les enseignants. Les ratios d’avancement devront donc être modifiés en conséquence. Il sera nécessaire de négocier dans l’Education Nationale l’application de ce principe. C’est une réelle avancée : nos collègues pourront terminer leur carrière à un indice supérieur à celui auquel ils peuvent aujourd’hui prétendre.

Par ailleurs, un 3ème grade pourra être créé accessible aux enseignants ayant exercés dans des conditions difficiles ou particulières (GRAF). Il ne sera pas accessible à tous.

* ***Refonte des grilles de rémunération***

Des points d’indice supplémentaires ont été obtenus, au-delà de ceux liés à la transformation de l’indemnitaire. Les bornes des grilles de la catégorie A seront augmentées entre 2017 et 2020.

**Classe normale** > 1er échelon : l’indice majoré est aujourd’hui de 349, il passera à 390 en 2019 (y compris les points liés au transfert des 400 € de prime). En 2019, un collègue en début de carrière percevra alors 190 € brut mensuel de plus que son homologue, début de carrière en 2016.

> Dernier échelon, classe normale : l’indice majoré passera de 658 à 673, soit un gain de 69 € brut mensuel

**Hors classe** > Le 7ème échelon passera de l’indice 783 à l’indice 806, soit un gain de 106 € en 2019.

> Par ailleurs, un 8ème échelon sera créé à partir de 2020 à l’indice 821.

***Il est hasardeux d’essayer d’aller au-delà concernant chacun des échelons. Une transposition de la carrière type sera nécessaire. Le rythme d’avancement ainsi que le nombre de points d’indice par échelon seront au cœur des négociations dans notre ministère. Le gain moyen par échelon sera d’environ 20 points, y compris le transfert des indemnités.***

**Le rendez-vous salarial**

L’accord précise qu’au mois de février 2016, un rendez-vous salarial aura lieu afin « d’examiner la revalorisation du point d’indice ». On a enfin un engagement sur un déblocage (présidentielles obligent ?), cependant la bataille autour du point d’indice et sa nécessaire augmentation pour compenser la perte de pouvoir d’achat reste pour l’Unsa indispensable. Ces mentions n’existaient pas dans les premières moutures du texte.

**Dans le bon sens**

Pour le SE-Unsa, les propositions vont améliorer le déroulement de carrière (passage à la hors classe) et le pouvoir d’achat de nos collègues actifs comme retraités (gain de points d’indice). Bien sûr, l’ampleur des gains aurait pu être plus fort, la bataille pour le dégel du point d’indice reste indispensable, le calendrier même resserré est encore trop large. Pour autant, a-t-on le droit, par l’absence de signature, de refuser aux collègues ces avancées. Au SE-Unsa nous pensons que les mesures de cet accord doivent s’appliquer.