

LE **10** OCTOBRE  
**ENSEMBLE !**



**RETOUR DU JOUR DE CARENCE**

**GEL DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

**REPORT DES MESURES PPCR**



**NON**



# GEL DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

**La** valeur du point d'indice est restée gelée de juillet 2010 à juillet 2016.

Une mesure de dégel de 1,2% (0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017) a été obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR, notamment par l'intervention déterminée de la FSU.

Le gouvernement a annoncé qu'il entendait de nouveau bloquer les rémunérations indiciaires des agents publics en 2017 et 2018 : c'est inacceptable. En effet ce sont déjà près de 9% de perte de pouvoir d'achat que les fonctionnaires subissent depuis 8 ans si l'on tient compte de l'inflation et de l'augmentation de la retenue pour la retraite sur le traitement brut. C'est en moyenne plus d'1% par an de baisse du salaire net à payer !

Le Ministre tente de justifier cette mesure en prétendant que les salaires augmentent déjà avec le déroulement de leurs carrières (avancements d'échelon ou de grade) : cela revient à accepter de dégrader sur le long terme les carrières et à nier la nécessaire valorisation de l'engagement professionnel des personnels.

Le raisonnement du ministre conduit à ce qu'une « carrière » se limite à tenter de remonter un escalator qui descend ! Et quand l'escalator descend, c'est l'attractivité d'un métier qui est remise en cause et au final la reconnaissance des qualifications des agents qui est bafouée. Par exemple, dans les années 1980, un personnel de catégorie A en début de carrière gagnait mensuellement l'équivalent de 2 SMIC, il n'en gagne plus aujourd'hui que 1,25. Il ne faut pas s'étonner, dès lors, des difficultés de recrutement.

Certains secteurs de la Fonction Publique voient ces baisses de salaire compensées en partie par des primes, mais celles-ci ne

## La FSU dit NON !

sont pas versées à tous et surtout pas dans les mêmes proportions et elles n'interviennent presque pas dans le calcul des pensions. Elles sont donc le plus souvent un instrument de division des personnels, sans pour autant régler le problème de la perte de pouvoir d'achat.

Comme si cela ne suffisait pas, le projet de décorrélation du point d'indice entre les trois versants de la fonction publique constituerait une véritable attaque frontale contre le statut de la fonction publique et son principe d'unicité. Qui pourrait imaginer une infirmière ou un agent d'accueil dont les rémunérations différeraient suivant leur employeur ? Tout le monde aura compris qu'il s'agit aussi d'un frein à la mobilité des agents.

**La FSU serait alors en première ligne pour le combattre !**

La FSU exige la reconnaissance des qualifications et du travail des agents.

Cela implique une amélioration de leur rémunération par une revalorisation régulière de la valeur du point d'indice indexée sur l'évolution des prix et qui permette un rattrapage progressif des pertes de pouvoir d'achat depuis 2010.

**C'est ce que la FSU portera au « rendez-vous salarial » du mois d'octobre organisé par le Ministre, rendez-vous qui pour porter ce nom devra contenir nos exigences de reconnaissance et revalorisation !**

**« cela revient à accepter de dégrader sur le long terme les carrières et à nier la nécessaire valorisation de l'engagement professionnel des personnels »**

## REPORT DES MESURES PPCR

## La FSU dit NON !

**L**e protocole PPCR (« Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations ») est un ensemble de mesures statutaires et indiciaires obtenues par les organisations syndicales lors de la précédente mandature après une longue phase de concertation et de négociation.

Le PPCR a notamment abouti à des mesures générales visant à améliorer les carrières et les grilles de rémunération des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

La FSU a signé le protocole car il est urgent d'en finir avec le mouvement de dévalorisation des carrières et des rémunérations des agents de la fonction publique. Mais elle en a dans le même temps souligné les insuffisances dont celle d'un calendrier, entre 2016 et 2020 selon les catégories, trop étalé après 25 années sans mesure d'ensemble et six années de gel de la valeur du point d'indice conduisant à plus de 15% de perte de pouvoir d'achat depuis 2000 sur le traitement indiciaire soit deux mois de rémunération principale.

**Si pour la FSU, le PPCR est un premier pas appelant rapidement d'autres mesures, elle n'acceptera pas que soit remis en cause son calendrier de mise en œuvre !**





Or, le gouvernement envisage aujourd'hui de l'allonger au risque de vider les mesures de leur sens.

Et pourtant, les personnels des trois versants de la fonction publique ont déjà « payé » cette

revalorisation :

- Le gel du point d'indice depuis 2010 représente l'équivalent de 7 milliards de pouvoir d'achat perdus par les fonctionnaires.
- Le coût des mesures PPCR représenterait au total 4 à 5 milliards étalés jusqu'en 2020 (estimation de la Cour des Comptes).

Ainsi, le gouvernement considère que la main qui rend d'un côté 4 à 5 des 7 milliards pris de l'autre serait encore trop généreuse !

Cela suffit ! Pour la FSU, il est inacceptable que les personnels connaissent de nouvelles dégradations de la reconnaissance de leur travail, de leur engagement, de leur apport essentiel au service de l'intérêt général et du bien commun ! Cet accord arraché au précédent gouvernement et qui constitue pour la FSU un début de revalorisation doit donc être défendu !

Certaines mesures ont d'ores et déjà été mises en œuvre, en particulier la revalorisation de nombreux échelons, les reclassements dans les nouvelles grilles et la création de nouveaux espaces indiciaires sous forme de nouveaux grades. "Ce qui est pris n'est plus à prendre !"

**En 2018 il est prévu :**

- Un deuxième temps transfert primes / points pour les personnels de catégorie A, sans effet sur le salaire net mais avec un gain sur la pension : les personnels ayant prévu un départ à la retraite au cours de 2018 ne bénéficieraient pas de 10 à 15 euros de plus sur leur pension nette.
- Pour de très nombreux échelons des catégories C et B, des revalorisations qui seraient alors repoussées à 2019, avec un effet net sur un an de perte de pouvoir d'achat et de dévalorisation des pensions en conséquence pour les personnels partant à la retraite.

**Quid du passage en catégorie A des personnels sociaux ?**

En janvier 2019 sont prévues des revalorisations de nombreux échelons. Seront-elles reportées à janvier 2020 ?

En 2020 est prévue la création de nouveaux échelons, en particulier un nouvel échelon en fin de deuxième grade pour les corps A-type (attachés principaux par exemple) : si cette mesure était reportée à 2021, ce sont 50 euros mensuels sur l'année 2020 et l'intérêt pour le départ à la retraite repoussé de juillet 2020 à juillet 2021 : inacceptable !

## RETOUR DU JOUR DE CARENCE

**L**e jour de carence est présenté comme une mesure de justice entre les salariés du privé et du public ! Une apparence pourtant trompeuse !

64 % des salariés du privé, relevant majoritairement des entreprises de plus de 250 salariés, voient leurs jours de carence couverts par des accords d'entreprise, notamment dans le cadre de la prise en charge par l'employeur de la mutuelle.

Oui, il y a bien aujourd'hui une inégalité entre les salariés du secteur privé, entre la très grande partie d'entre eux qui bénéficie d'une prise en charge totale et ceux qui se voient appliquer, intégralement ou partiellement, des jours de carence. Ce sont en général déjà les plus précaires, dans des entreprises offrant moins de droits collectifs, et qui sont souvent aussi celles où les conditions de travail sont les plus difficiles.

En outre, les données comparatives pour les salariés du privé confirment que l'application du délai carence pour les salariés du privé aboutit à des arrêts plus longs (21,3 jours/an en

## La FSU dit NON !

moyenne pour les salarié non couverts et 14,5 jours/an pour ceux qui bénéficient d'une prise en charge), sans que soit significative la différence de probabilité de s'arrêter (0,5 % de différence). En clair, l'existence du délai de carence conduit à attendre une dégradation plus avancée de l'état de santé du salarié concerné.

**« Le sens de l'Histoire, c'est améliorer l'accès au droit à la santé de toutes et tous, pas le dégrader. »**

« Aucun jour de carence » ni dans le privé, ni dans le public ! Réduire les inégalités n'est donc pas une affaire d'alignement sur les conditions les plus

défavorables. Il faut au contraire protéger mieux les salariés du privé qui sont les moins bien couverts.

**Le jour de carence est injuste et inefficace !**

Rétablir le jour de carence représenterait donc une double peine car cela revient à diminuer le salaire des fonctionnaires et des agents non titulaires en arrêt maladie. Ce serait donc aussi les punir, considérant qu'ils sont coupables d'être malades.





Les partisans de cette mesure prétendent observer une hausse du nombre d'arrêts maladie depuis la suppression du jour de carence en 2013. Mais les mêmes oublient de dire que, de la même manière de ce qui s'observe dans le privé, le nombre de jours lui, n'a pas sensiblement augmenté, les arrêts pris étant plus longs car les personnels ont attendu d'être « plus gravement » malades pour s'arrêter.

#### Quelle bonne politique de santé publique !

Ce n'est pas en stigmatisant les agents malades que la situation va s'améliorer. Ignore-t-on qu'aller travailler quand on est malade peut avoir de graves conséquences pour soi mais aussi pour les autres (dans la santé, l'enseignement, en PMI, etc....) ?

Quel beau résultat quand au final le nombre de jours travaillés ne bouge quasiment pas et les économies réalisées sont inexistantes, la mesure ayant même un coût de gestion non négligeable.

#### Les études démontrent que les arrêts sont moins nombreux mais plus longs : le jour de carence est donc inefficace !

Le ministre de l'action et des comptes publics a expliqué en juillet que le rétablissement du jour de carence était le moyen de « lutter contre le micro-absentéisme qui désorganise les services, alourdit la charge de travail des collègues en poste ». Parce que des arrêts plus longs ne désorganisent pas les services ? Surtout quand on sait les difficultés qu'il y a à obtenir des moyens pour le remplacement ! Rétablir le jour de carence n'est donc en aucune manière une mesure juste, ni de bonne gestion !

#### Une mesure inégalitaire !

Rétablir un jour de carence serait aussi une atteinte aux droits des femmes : certes les congés pour maternité ou couches pathologiques n'étaient pas concernés par la mesure telle qu'appliquée jusqu'en 2013. Mais il existe de nombreux cas qui ne peuvent être pris en charge : quid par exemple, en cas d'arrêt imposé par le médecin aux femmes enceintes ?

#### Une mesure de paupérisation !

Le jour de carence constituerait une nouvelle amputation du pouvoir d'achat, venant s'ajouter à celles, déjà sans précédent, dues au gel de la valeur du point, à l'augmentation des cotisations retraites.

Réduire les arrêts maladie ? Chiche ! En améliorant les conditions de travail, en renforçant la médecine professionnelle préventive.

Les liens entre absences pour raison de santé et mauvaises conditions de travail sont établis. La FSU exige des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail dans la Fonction Publique : c'est une question d'intérêt général.

Réduire les risques psycho-sociaux et la pénibilité, améliorer les conditions de travail : c'est par une politique de prévention que les absences se réduiront !



**On ne construit pas une politique en opposant les citoyens entre eux !**

**BOUCS ÉMISSAIRES NON !**

**FONCTIONNAIRES OUI !**

**La FSU appelle à une journée d'action de grève le 10 octobre, pour la reconnaissance du travail des agents de toutes les Fonctions publiques, l'amélioration de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.**

**LE 10 OCTOBRE**

**EN GREVE !**