



CE QUI VA CHANGER CONCRÈTEMENT SUR VOTRE FICHE DE PAIE, POUR VOTRE CARRIÈRE ET VOTRE RETRAITE



Le Gouvernement va continuer à mettre en place l'accord « *Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations* » (PPCR) dans la continuité du précédent quinquennat. Cependant, pour la CGT, les premières mesures mises en place sont largement insuffisantes et les contreparties excessives.

➤ Qui est concerné par le PPCR ?

Tous les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique.

➤ Concrètement, quelles sont les incidences directes sur la fiche de paie ?

- ➔ une modification du salaire net pour certains : « la refonte des grilles »
- ➔ une modification des lignes sur la fiche de paie pour tous (sans incidences sur le salaire net) : « le transfert primes / points »

➤ A partir de quand ?

Il s'agit d'une mise en œuvre progressive sur 5 ans, soit de 2016 à 2020. Dès fin 2016, certains agents ont pu constater des changements sur leur fiche de paie avec un effet rétroactif.

EN FIXANT LONGUEMENT LE MONTANT DE SA RÉMUNÉRATION, ON FINIT PAR DISTINGUER UNE TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION.



Exemple d'un bulletin de paie :

BULLETIN DE PAIE
Décembre 2016

AMA (Assistant Médico-Administratif)

Indice majoré	Echelon
351	5

Revalorisation indiciaire :
+6 points (catégorie B)

Rubriques de paie	Base	Taux	A payer	A déduire
Traitement de base	1635,00		1635,00	
Transfert Primes / Points	-23,17			-23,17
CNRACL		9,94		162,00

Abattement forfaitaire sur les primes.
= Mesure transfert primes / points (voir page 2)

Cotisation CNRACL : le taux qui avait déjà augmenté en janvier 2016, augmente à 10,29 en janvier 2017, et augmentera également les années suivantes : ce qui équivaut à plusieurs euros en moins, chaque année sur le salaire net. (voir page 2)

➤ Quelle refonte des grilles ?

La modification des grilles de salaires entraîne une augmentation de quelques euros pour certains, aucune augmentation pour d'autres. De nombreuses modifications sont prévues sur 5 années jusqu'en 2020.

➤ Exemple pour les catégories C :

Les échelles 3, 4, 5, 6 de rémunération constituaient jusqu'à présent les quatre grades dans lesquels se déroulaient la carrière. Avec le PPCR, le nombre de ces grades se réduit à trois :

C1, C2 et C3 par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération.

La revalorisation du traitement de base est de 4 points indiciaires et l'abattement mensuel sur les primes de 13,92 €.

➤ La mesure transfert primes/points, c'est quoi ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, il est acté qu'une partie des primes soit transformée en points.

En 2016, pour les corps de la catégorie A, c'est 167 euros bruts sur l'année qui ont été transformés de primes en points, c'est-à-dire intégrés dans le salaire brut. A partir de 2017, c'est 389 euros bruts sur l'année.

Pour la catégorie B, sur la période de 2016 à 2018, le gain moyen s'établit à 5 points, soit 278 euros bruts annuels.

(Sur l'exemple de la fiche de paie en page 1 : $278 : 12 = 23,17$ euros mensuels)

Pour la catégorie C, c'est 167 euros bruts à compter de 2017, soit 13,92 euros mensuels.

➤ A noter : parallèlement à la mise en place du PPCR, les cotisations CNRACL augmentent chaque année :

- Taux Janvier 2016 : 9,94
- Taux janvier 2017 : 10,29
- Taux janvier 2018 : 10,56
- Taux janvier 2019 : 10,83
- Taux janvier 2020 : 11,10

Ainsi, les quelques effets positifs du PPCR se retrouvent complètement balayés par l'augmentation des cotisations CNRACL !

➤ La suppression des avancements minimum et des bonifications est-elle actée ?

Oui ! Les directions en rêvaient, le PPCR l'a fait ! Pourtant, cela permettait de faire avancer plus rapidement les personnels, notamment parmi ceux partant prochainement à la retraite. Maintenant, il n'est plus possible de le faire.

Au delà de l'aspect financier, il s'agit d'une attaque contre le statut : le rôle des commissions administratives paritaires, créées pour éviter l'arbitraire, pour davantage d'équité et de transparence, en lien avec le principe d'indépendance des fonctionnaires, est affaibli.

➤ Un allongement des carrières ?

Oui ! L'un des objectifs du PPCR est de reculer au maximum l'âge de départ à la retraite.

Par exemple, pour les catégories C (pour lesquelles presque tous les textes sont sortis), pour certaines nouvelles grilles, on note un passage de 10 à 11 échelons au 1^{er} janvier 2017. Un autre passage au 12^{ème} échelon est ensuite prévu au 1^{er} janvier 2020, ce qui donne une carrière sur 44 ans.

Etant donné que les jeunes rentrent de plus en plus tard sur le marché du travail, il faudra pour beaucoup d'entre eux travailler jusqu'à 70 ans (ou presque) pour avoir tous les échelons, ce qui n'est pas réalisable. La plupart partiront donc bien avant, mais avec une retraite amputée.

Tout est fait pour dissuader la population de venir travailler dans la Fonction publique et notamment hospitalière :



- Des bas salaires,
- De mauvaises conditions de travail,
- De plus en plus de précarité (1/4 de contractuel.le.s).

✎ Pour exemple : en France, la rémunération d'une infirmière se situe au 23ème rang des 28 pays de l'Union Européenne. C'est un autre moyen de fragiliser le statut.

➡ Et les conditions de travail, dans tout ça ?

Au quotidien, les personnels subissent une pénibilité accrue. Ce n'est pas en leur donnant quelques miettes qu'on va améliorer leurs conditions de travail, ils le comprennent très bien.

➡ Améliorer les conditions de travail, c'est :

- Prévenir les risques psychosociaux
- Assurer la promotion sociale par la formation qualifiante et diplômante
- La question de la rétribution symbolique : la reconnaissance par les pairs et par l'institution
- Consolider les collectifs de travail
- Organiser des groupes de parole entre pairs
- Permettre un meilleur accompagnement des nouveaux arrivants
- Assurer le meilleur accueil et suivi possible des patient.e.s, y compris de leurs familles.

Aujourd'hui, par rapport au travail effectué, aux responsabilités, aux qualifications, aux pressions subies, qui s'estime correctement payé ? Personne ou très peu !
Qui se voit soulever un.e patient.e à 67 ou 68 ans ? Pas grand monde encore !
Qui se voit partir avec une retraite suffisante ? Là, encore, la réponse est claire...

➡ Quelles perspectives ?

Globalement, PPCR c'est un pas en avant... et deux pas en arrière !

Le contexte actuel est marqué par une attaque sans précédent des services publics. Au delà des mouvements de privatisation et de restructuration, c'est une autre conception du service public, de la formation et des métiers que le gouvernement, dans la continuité du précédent, essaie de nous imposer.

Cette offensive s'appuie sur un matraquage idéologique qui cherche à substituer le culte de la guerre économique, de la concurrence entre individus et de la rentabilité financière aux valeurs de solidarité, de justice, de proximité et d'égalité. Cette offensive discrédite les services publics et leurs personnels en s'appuyant sur les carences provoquées par les cures d'austérité menées partout par les gouvernements et la dégradation réelle des services qui en a résulté.

Dans ce cadre, seules la lutte et le rapport de force paient : les deux petites revalorisations de 0,6 points en juillet 2016 et 0,6 points en février 2017 ne découlent pas du PPCR : elles ont été obtenues suite aux mobilisations de la CGT et intersyndicales.

✎ Pour information, la valeur du point dans la Fonction publique est passée de 4,6303 € à 4,6581 € le 1^{er} juillet 2016, puis à 4,6860 € au 1^{er} février 2017.

➡ **2017 est une année charnière qui nécessite la prise de conscience et l'engagement de chacun afin de défendre nos « conquis », gagner de nouveaux droits et de nouvelles avancées.**

Le plus grand danger qui nous menace est la passivité !



→ Les revendications de la CGT :

- le retrait de toutes les formes PPCR, loi Santé, GHT, loi Travail et loi NOTRe,
- une réelle augmentation du point d'indice,
- l'intégration de l'ensemble des primes dans le salaire pour leur comptabilisation dans le calcul de la pension de retraite,
- des carrières linéaires (garantie de carrières sur l'ensemble des grades, suppression des quota / ratios...),
- l'égalité femme / homme (que la grossesse ne soit plus considérée comme une période d'absence pénalisant l'avancement, que l'acquisition des congés RTT pendant les congés maternité soit maintenue...),
- la reconnaissance de la pénibilité,
- des créations de postes statutaires supplémentaires,
- la titularisation de tous les agents contractuels.



→ Pour toutes ces raisons, l'Union Fédérale de l'Action Sociale CGT appelle les personnels à se mobiliser massivement **le 12 septembre 2017**, dans le cadre de la **journée nationale d'action unitaire interprofessionnelle** dans les manifestations et actions organisées par la CGT pour obtenir une vraie revalorisation de leurs métiers.

L'Union Fédérale de l'Action Sociale CGT réaffirme la **priorité absolue** qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec.

Dès le mardi 12 Septembre 2017,
par la grève et dans les manifestations, mobilisons-nous !

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.

Nom :
Prénom :
Adresse :
Code Postal : Ville :
E-mail :

Vous pouvez
aussi adhérer
en ligne sur

www.sante.cgt.fr