

## Augmentation des agents de la fonction publique :

**le SNPTES est satisfait de ce premier geste, mais exige, en complément, des mesures catégorielles**

*Publié par le SNPTES*

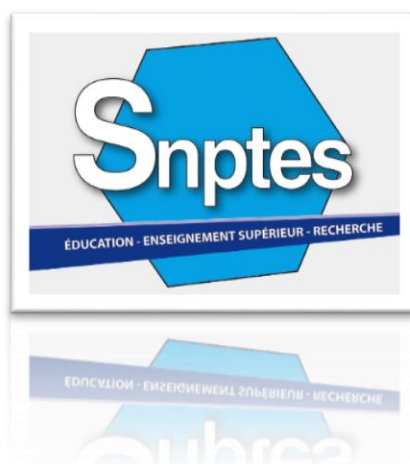
La rémunération des agents de la fonction publique va enfin être revalorisée de 0,6% le 1<sup>er</sup> juillet 2016, et de 0,6% au 1<sup>er</sup> février 2017. Cette augmentation de la valeur du point d'indice qui intervient après 6 ans de gel ne compensera malheureusement pas la perte de pouvoir d'achat subie par les agents publics depuis de nombreuses années.

C'est la raison pour laquelle, **le SNPTES revendique des mesures complémentaires notamment une amélioration des carrières.**

Le gouvernement s'est engagé à moderniser les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Des mesures concernant les personnels de catégories C, B et certains corps de catégorie A ont été annoncées, mais les discussions sur les corps dits de catégorie A atypiques (ITRF, ITA, personnels des bibliothèques, chercheurs, enseignants-chercheurs, enseignants, etc.) n'ont pas officiellement démarré.

**L'agenda social, dont le deuxième cycle de réunions va bientôt commencer, sera l'occasion pour le SNPTES de défendre ses revendications pour les fonctionnaires et les personnels contractuels.**

*Choisy-le-Roi, le 18 mars 2016*



**Personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche :**  
**le SNPTES exige l'alignement des grilles de rémunération, des déroulements de carrière et des régimes indemnitaires sur les situations les plus favorables de la fonction publique**

*Publié par le SNPTES*

Le SNPTES se réjouit de la volonté du gouvernement de revaloriser la rémunération des agents publics, grâce à des mesures visant à moderniser les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. La valeur du point d'indice va en parallèle être augmentée. Cette augmentation de 1,2 % est certes symbolique, mais elle marque néanmoins un tournant politique, quand on sait que les gouvernements successifs l'avaient gelée, depuis 6 ans.

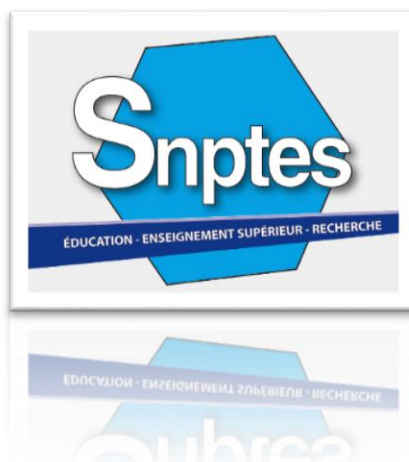
Le SNPTES prend acte de cette évolution, **mais il tient malgré tout à déclarer, haut et fort, que le compte n'y est pas.**

**Le SNPTES revendique des mesures pérennes permettant un accès rapide, des personnels en CDD et CDI, à un emploi de fonctionnaire et en attendant, une revalorisation de leur rémunération.**

Pour les fonctionnaires, le SNPTES réclame des mesures catégorielles permettant notamment **d'aligner les grilles de rémunération, les déroulements de carrière et les régimes indemnitaires sur les situations les plus favorables de la fonction publique.** À niveau équivalent de diplôme, de qualification et de responsabilité, la fonction publique ne rémunère pas ses agents de manière équitable. Le gouvernement doit prendre conscience que les personnels du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche subissent depuis toujours un traitement injuste, vis-à-vis de leurs homologues des autres secteurs de la fonction publique.

**Cette discrimination doit cesser immédiatement !**

*Choisy-le-Roi, le 21 mars 2016*



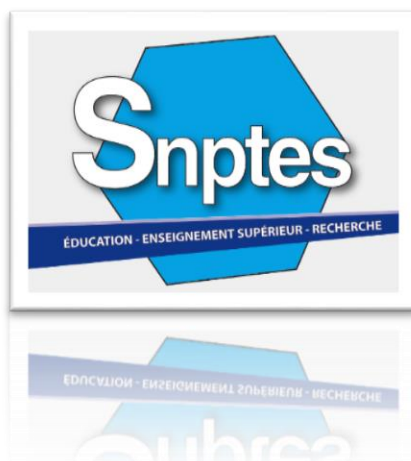
**Revalorisation du point d'indice :****le SNPTES demande que les contractuels "non-indicés" ne soient pas oubliés !***Publié par le SNPTES*

Pour le SNPTES, la revalorisation du point d'indice annoncée par le gouvernement risque de ne pas s'appliquer aux non-titulaires dont les contrats de travail ne se réfèrent pas aux grilles ou au point d'indice de la fonction publique.

Le SNPTES demande donc au ministère et aux directions d'établissements de veiller à ce que nos collègues contractuels ne soient pas, une nouvelle fois, oubliés et, de manière plus large, demande que les contrats de travail, dès l'origine ou par avenant, fassent obligatoirement référence à la valeur du point d'indice. Cette précaution permet à nos collègues, outre l'automatisme des augmentations, de bénéficier, plus facilement, de reclassement en cas de titularisation ou, autre exemple, de percevoir, sous certaines conditions, la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ou encore de démontrer leur niveau professionnel pour se présenter à un recrutement.

Par ailleurs, pour l'ensemble de nos collègues contractuels, le SNPTES demande :

- la pérennisation et l'amélioration des dispositifs permettant de faciliter l'accès à l'emploi titulaire ;
- la prise en compte, lors du classement dans un corps de fonctionnaire, de la totalité de l'ancienneté acquise dans la fonction publique ;
- l'ouverture au niveau ministériel d'une négociation relative à l'amélioration de la rémunération des CDD et CDI ;
- la création d'une bourse à l'emploi interministérielle et inter-fonction publique permettant d'organiser la mobilité, mais également de retrouver plus facilement un emploi lorsqu'un contrat n'est pas renouvelé ;
- la mise en œuvre de contrats types comportant, notamment, référence à une grille ou à l'indice fonction publique.

*Choisy-le-Roi, le 21 mars 2016*

## Suppression des réductions d'ancienneté ou l'arnaque du siècle !

Publié par le SNPTES

Pour mémoire, l'avancement d'échelon des fonctionnaires était, jusqu'à maintenant, fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle. Ainsi une durée moyenne était fixée par la réglementation et elle pouvait être réduite (réduction d'ancienneté) ou augmentée (majoration d'ancienneté).

Le SNPTES a toujours été favorable à un cadencement unique des avancements d'échelon, car il est opposé à la prise en compte de la valeur professionnelle dans le cadre de ce type d'avancements. Pour le SNPTES, la valeur professionnelle doit être prise en compte uniquement lors des procédures d'avancement de grade (tableau d'avancement) et de promotion de corps (liste d'aptitude). C'est la raison pour laquelle, **il a revendiqué la mise en place d'une procédure de rotation automatique** (à tour de rôle) pour l'attribution des réductions d'ancienneté d'échelon (avancements d'échelons accélérés).

Le SNPTES aurait donc pu se féliciter que le gouvernement institue un cadencement unique d'avancement d'échelon, dans le cadre du processus d'harmonisation des modalités entre les trois versants de la fonction publique, mais il aurait fallu en contrepartie réduire les durées de carrière, pour l'ensemble des corps de la fonction publique et non pas uniquement, pour certains d'entre eux.

Il faut savoir que grâce à cette mesure, le gouvernement entend économiser plusieurs millions d'euros par an. Selon lui : *"La mesure d'harmonisation des durées d'échelon se traduira par une moindre dépense de 6 M€, hors CAS pensions, en 2016 pour le budget de l'État et de ses opérateurs (dont 5,5 M€ s'imputant sur les dépenses de titre 2). Pour les trois versants de la fonction publique, elle produirait une moindre dépense estimée à 113 M€ en 2016, dont 61 M€ pour la fonction publique hospitalière et 46 M€ pour la fonction publique territoriale"*<sup>1</sup>.

Pour mémoire, les réductions d'ancienneté seront supprimées pour les corps de catégorie B en 2016 et pour les autres corps à partir de 2017.

**C'est la raison pour laquelle, le SNPTES exige que la disparition des réductions d'ancienneté soit réellement compensée.** Puisque l'objectif du gouvernement est l'harmonisation des trois versants de la fonction publique, **le SNPTES exige l'alignement des grilles de rémunération, des déroulements de carrière et des régimes indemnitaires sur les situations les plus favorables de la fonction publique.**

Choisy-le-Roi, le 22 mars 2016

<sup>1</sup> Source, site de l'Assemblée nationale : <http://www.assemblee-nationale.fr/14/amendements/3096C/AN/199.asp>

## Réunion DRH de l'INSERM et syndicats :

### le SNPTES rappelle ses revendications, notamment en matière de régime indemnitaire !

Publié par le SNPTES

Lors d'une réunion organisée le 23 mars, la direction des ressources humaines de l'INSERM a présenté une évolution de son protocole d'entrée en rémunération des personnels contractuels. Le SNPTES a tenu à rappeler que tout poste pérenne devait être occupé par un titulaire de la fonction publique. Cependant, l'évolution de ce protocole permettant une meilleure prise en compte financière de l'expérience professionnelle, en particulier pour les doctorants ou post-doctorants, le SNPTES approuve ce protocole.

À sujet du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), le SNPTES a rappelé son opposition à toute individualisation de la rémunération des personnels. De plus, le SNPTES ne peut accepter que les primes des ITA de l'INSERM soient inférieures en moyenne de 20 à 40% à celles des ITRF ! Cette situation ne peut rester en l'état : **le SNPTES exige un plan de rattrapage** !<sup>1</sup>

Concernant la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), le SNPTES **revendique une compensation, par l'INSERM, de la suppression des réductions d'ancienneté (échelon accéléré)**<sup>2</sup>. Il demande à l'INSERM de soutenir les propositions du SNPTES pour une amélioration des carrières des corps de catégorie A, seuls corps non pris en compte actuellement par ce projet ministériel. **Le SNPTES exige l'alignement des grilles de rémunération, des déroulements de carrière et des régimes indemnitaires sur les situations les plus favorables de la fonction publique**<sup>3</sup>.

Choisy-le-Roi, le 03 avril 2016

<sup>1</sup> <http://www.snptes.fr/RIFSEEP-ITRF-et-ITA-le-SNPTES-ne.html>

<sup>2</sup> <http://www.snptes.fr/Suppression-des-reductions-d.html>

<sup>3</sup> <http://www.snptes.fr/Personnels-de-l-education.html>

