



**CTM du 9 novembre 2017**

**PPCR et CSG  
bilan social 2016  
avantage ZUS  
label égalité et diversité**

## **PPCR et CSG**

Information de l'administration

Les revalorisations indiciaires qui étaient programmées sur 2018, ainsi que la deuxième vague de transformation d'un montant de prime en points d'indice, sont reportées en 2019. De fait, il y aura un glissement de un an pour le reste des mesures.

Les mesures qui étaient prévues au 1er janvier 2017 et qui n'ont pas encore été mises en oeuvre (maîtres de conférence et chefs d'établissement) seront traitées;

Les échelons terminaux sont reportés en 2020.

Concernant les grades à accès fonctionnel, il reste à calibrer leur montée en puissance.

La compensation de la hausse de la CSG se fera via la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, et le versement d'une indemnité compensatrice. Pour les agents en fonction fin 2017, l'indemnité sera calculée sur la base de la rémunération de 2017, et sera revue en 2018 au regard de la situation des agents. Pour ceux qui seront recrutés en 2018, des modalités particulières sont prévues.

Le SNUITAM-FSU a déjà communiqué via sa newsletter sur la compensation de la CSG. Si vous ne l'avez pas reçue, il est encore temps de nous contacter. Une certitude, c'est le flou le plus total pour 2019 .

Sur le report de mise en oeuvre des mesures de révision des grilles indiciaires issue de PPCR : quel qu'ait été le positionnement des organisations syndicales lors des négociations de ce protocole d'accord, le gouvernement avait pris un engagement. La révision des grilles, insuffisante certes, était actée et pour tous, revenir sur la programmation de sa mise en oeuvre est inacceptable. La FSU vous avait communiqué les grilles modifiées sur toute la période de révision, si vous les avez perdues, n'hésitez pas à nous solliciter.

## **Avantage spécifique d'ancienneté pour les agents affectés en Zone urbaine sensible (ZUS)**

Le ministère a reçu 495 demandes dont 58 dossiers ayant fait l'objet de refus déjà traités à ce stade (contractuels ou structures qui étaient hors du périmètre de la zone urbaine sensible) .La vérification de l'éligibilité des dossiers devrait être achevée fin 2017. A cette date tous les refus devraient être connus.

Ensuite, l'administration calculera l'avantage en nombre de mois et leur utilisation avec information individuelle à chaque agent concerné.

Et pour terminer, la reconstitution de carrière sera effectuée par le gestionnaire.

Il y aura application de la prescription quadriennale.

Pour les retraités, les dossiers seront traités plus tard car il n'y aura pas d'effet financier sur la retraite.

Pour la FSU qui porte ce dossier depuis un temps déjà trop long, il est grand temps que les personnels pour lesquels cet avantage avait été ouvert par décret n° 95-313 du 21 mars 1995 soient enfin reconnus dans leur droit. Dommage qu'il est fallu aller jusqu'au tribunal administratif pour que cela bouge enfin.

La FSU a sorti une information particulière sur le sujet dont vous avez dû être destinataire.

## Bilan social

Le bilan social 2016 a été présenté. Nous vous conseillons de la consulter sur :

<http://intranet.national.agri/Bilan-social,4470>

Une information complémentaire nous a été fournie concernant la rémunération des agents du ministère :

SMIC	salaire médian dans le privé	salaire médian au ministère
13386	21564	29091

Salaire médian des catégories A	Salaire médian des catégories A	Salaire médian des catégories A	Salaire médian des catégories A
43428	28586	22728	28311

L'administration affinera ces données et elles seront incluses par la suite dans le bilan social.

## Label égalité et/ou diversité

Un rappel nous a été fait sur les étapes de préparation du dossier de candidature :

- état des lieux fait par la société ALTIDEM
- réflexion sur le choix de candidature pour un seul label ou les deux et sur le périmètre
- définition du plan d'action avec des mesures concrètes à mettre en oeuvre pour répondre au cahier des charges.

L'état des lieux est fait. Des points de fragilité ont été identifiés portant essentiellement sur le volet discrimination. Le plan d'action doit être élaboré et validé pour la fin 2017. Le dossier de candidature devrait être déposé au cours du second semestre. Un groupe de travail avec les organisations syndicales doit être réuni pour la mise en oeuvre d'une cellule de signalement.

Pour la FSU l'intérêt du travail sur ce label ne réside pas dans son obtention, mais dans les points de fragilité mis en exergue. Si des mesures opérationnelles sont mises en oeuvre, qu'un suivi de celles-ci soit assuré, que la cellule de signalement soit un véritable outil au service des agents, etc sur lesquels il y a lieu d'agir pour avancer sur l'égalité entre femmes et hommes, et lutter contre toute forme de discrimination