

LA NOUVELLE

**TRIBUNE****FGF**  
**FO**Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière - [www.fo-fonctionnaires.fr](http://www.fo-fonctionnaires.fr) - [contact@fo-fonctionnaires.fr](mailto:contact@fo-fonctionnaires.fr)

P.3 Dossier

**« Spécial PPCR »**  
**Fonction Publique Territoriale**



**Christian GROLIER**  
Secrétaire général  
Fédération Générale  
des Fonctionnaires



**Yves KOTTELAT**  
Secrétaire général  
de la Fédération des Services  
Publics et de Santé

Ce numéro spécial Fonction Publique Territoriale présente de manière formelle et transparente les conséquences pour les agents, de ce protocole imposé de force par le Premier Ministre, qui avait amené FO à parler de 49-3 du dialogue social ! Rappelons que FO, après consultation de ses instances, avait rejeté formellement ce protocole qui concerne les 3 versants de la Fonction Publique. Cette position FO unanime se retrouve dans ce dossier qui est le fruit de l'analyse partagée de nos deux fédérations FGF-FO et FSPS-FO.

Après 6 ans de gel de la valeur du point d'indice, une diminution constante des mesures catégorielles, chacun pouvait espérer enfin une véritable reconnaissance du travail et des missions accomplies par les fonctionnaires et agents publics par une revalorisation du point d'indice compensant au moins les pertes de pouvoir d'achat et par une refonte des grilles offrant perspectives et attractivité.

Force est de constater que cela n'est pas le cas et nous sommes loin du compte. En effet, en échange de quelques maigres points d'indice, les durées de carrière sont allongées dans chaque grade, les réductions de temps de service et la carrière mini sont supprimées, et les fusions de corps accentuées.

Alors que le ministre de la Fonction Publique a régulièrement annoncé que le gel du point d'indice avait permis d'économiser 7 milliards sur le dos des fonctionnaires attestant ainsi que ceux-ci avaient servi

de variable d'ajustement, notamment à travers leur rémunération (l'Insee annonçant même une baisse historique !), on peut constater que nous ne bénéficions pas d'un quelconque renvoi d'ascenseur.

On peut même affirmer que cette réforme PPCR ne coûtera quasiment rien au gouvernement car les agents autofinancent les nouvelles grilles par des carrières plus longues, un avancement ralenti, et des promotions limitées.

Ce n'est pas la récente annonce de la Ministre Girardin de revaloriser de 1,2 % la valeur du point d'indice en 2 fois (+ 0,6 % au 01/07/2016 et + 0,6 % au 01/02/2017) qui va nous satisfaire après plus de 8 % de perte depuis 2010. Nous n'oublions pas également que durant l'application du protocole PPCR (2016-2020), les retenues pour pension civile (ou cotisations retraites) vont également continuer de progresser, affaiblissant ainsi un peu plus les maigres propositions gouvernementales.

Face à ce constat, FO va continuer de marteler ses revendications pour une réelle augmentation de la valeur du point d'indice permettant le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et une refonte-revalorisation de la grille indiciaire qui apporte réellement des avancées et de l'attractivité pour les agents et l'emploi public.

En résumé, pour FO, le dossier n'est pas clos !

P.2 Éditorial

P.3 DOSSIER : PPCR

P.3 Historique et chronologie

P.4 10 mesures vues à la loupe

P.6 Calendrier des revalorisations

P.6 Les nouvelles grilles indiciaires

P.7 Un contexte défavorable

P.9 Analyse du Protocole

P.13 Études des grilles

P.47 Évolution du traitement brut

P.53 PPCR face aux revendications FGF-FO

P.60 Consultations juridiques

# Historique et chronologie

dossier



## « De PPCR à Avenir de la Fonction Publique »

Après 2 années (2013-2015) de discussions puis de négociations, un projet de protocole (*parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires*) visant à une refonte des grilles indiciaires et à définir des règles en matière de gestion des ressources humaines et de carrières des fonctionnaires a été soumis aux organisations syndicales représentatives dans la Fonction Publique. Les premières discussions se sont basées sur les conclusions du rapport Pêcheur. Elles ont été largement rejetées tant elles constituaient un recul inacceptable.

Au final, la Ministre a souhaité requalifier l'appellation de l'accord. PPCR devant être considéré comme trop « austère », elle l'a rebaptisé « Avenir de la Fonction Publique » titre plus ronflant...

## Un simulacre de négociation

L'UIAFP-FO regrette qu'il n'y ait pas eu de véritables négociations telles que Force Ouvrière les entend, à savoir projet de l'administration face aux revendications syndicales. Nous n'avons pu que nous exprimer et amender le projet présenté par le gouvernement.

La DGAFP a également refusé de livrer des données essentielles comme la pyramide des âges permettant d'évaluer le nombre de bénéficiaires de telle ou telle mesure, ou les moyens alloués au financement des mesures. L'enveloppe financière (non communiquée aux syndicats) n'a été arbitrée que fin 2014. De l'aveu même de la Ministre, les marges de manœuvres étaient très étroites et les crédits très faibles, moins de 1 milliard d'euros, soit l'équivalent de 0,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice !

## Le Ministère a choisi de mêler deux sujets : la gestion des ressources humaines et la refonte des grilles indiciaires.

L'UIAFP-FO a maintes fois revendiqué qu'une distinction soit faite entre la revalorisation de la grille indiciaire et les mesures de gestion des ressources humaines (RH) contenues dans l'accord qui n'ont aucun lien. Malheureusement, le gouvernement n'a jamais voulu scinder l'accord en deux parties indiquant que la revalorisation de la grille était une contrepartie aux mesures RH.

La Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique, Marylise Lebranchu, a présidé la réunion conclusive concernant cet accord le 9 juillet 2015.

Pour autant, FO est restée à la table des discussions tout au long de ce processus, portant et défendant systématiquement le statut et le pouvoir d'achat des agents sur la base de nos revendications pour tenter d'infléchir les orientations et propositions du gouvernement.

## Valls sort le 49-3 du dialogue social

Depuis des mois, la Ministre de la Fonction Publique martelait que, sans accord majoritaire, le gouvernement ne mettrait pas en œuvre le projet PPCR.

FO, comme la CGT et Solidaires ont décidé de ne pas signer cet accord, celui-ci n'a donc pas recueilli les 50 % nécessaires à son application.

Le Premier Ministre, désavouant immédiatement sa Ministre, décide soudainement d'appliquer unilatéralement les dispositions du protocole (non valide) au lieu de poursuivre les négociations comme nous le demandions. Ce faisant, Manuel Valls et son gouvernement enterraient le dialogue social dans la Fonction Publique et la crédibilité du pouvoir en place. On peut dorénavant craindre que ce passage en force, une sorte de 49-3 du dialogue social devienne la règle de gouvernance du Premier Ministre pour la Fonction Publique.

Le Président de la République avait placé son quinquennat sous le signe du dialogue social... nous avons une belle démonstration que la pratique s'avère tout autre.



PPCR :

# les 10 mesures principales

*PPCR est une réforme en trompe-l'œil. Au premier abord elle conforterait et améliorerait les carrières. A y regarder de plus près, ce n'est qu'une machine à faire des économies de masse salariale sur le moyen et le long terme.*

*Elle s'attache à réduire l'effet G.V.T. (Glissement Vieillesse Technicité) qui fait que plus un fonctionnaire avance dans la carrière plus sa rémunération progresse. L'allongement des parcours, la réduction des possibilités d'avancement, l'enfermement dans les catégories en témoignent.*

*Si les reclassements 2017/2020 offrent quelques opportunités, elles sont, en réalité, financées par des déroulements de carrière ralentis et par le transfert primes/points.*

*La revalorisation est loin de couvrir la perte de pouvoir d'achat générée par le gel du point d'indice (2010-2015) et l'amélioration des grilles est effective aux endroits (début et fin de carrière) où il y a peu d'agents. On retrouve ce choix, par exemple, dans la fusion des échelles 4 et 5 de la catégorie C alors qu'il aurait fallu, au moins, fusionner les échelles 3 et 4, pour offrir un début de gain à ceux dont les traitements sont les plus faibles*

*Les dix mesures détaillées ci-après sont celles prévues par l'ex-protocole devenu le plan « Valls ». La sortie de nouveaux textes sera l'occasion pour FO de peser sur l'application de PPCR. Car, comme on dit : « le diable se cache dans les détails... ».*

## **1 Restructuration et revalorisation de la catégorie C, soit 2,392 millions d'agents (2017-2020)**

Le nombre de grades est réduit de 4 à 3, par fusion des échelles 4 et 5.

En théorie, un fonctionnaire de catégorie C effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement. Ces nouvelles carrières seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020. A noter que la grille des agents de maîtrise fera l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifique. Force Ouvrière fera des propositions pour que la Maîtrise ouvrière, ancêtre en catégorie C, puisse être revalorisée au-delà de l'indice sommital du premier grade de la catégorie B.

## **2 Restructuration et revalorisation de la catégorie A, soit 1,768 million d'agents (2017-2020)**

La structure des 2 premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration est modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades. Les indices de pied de grilles et sommitaux sont améliorés pour éviter, d'une part la smicardisation du début de carrière, et d'autre part pour compenser la baisse programmée des taux d'avancement de grade - sans compter la suppression des Réductions de Temps de Service (RTS). Un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'État devrait être créé dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

*La revendication de FORCE OUVRIÈRE pour un accès au troisième grade (Hors Classe) par la voie du tableau d'avancement a abouti (dans un maximum de 20 % des promotions dans la FPE. Des conditions adaptées doivent être mises en place dans la FPT et la FPH où les effectifs ne permettent pas d'appliquer un quota).*

*Nous réclamons toujours le décontingentement de l'échelon spécial du sommet de grade. Les corps et les cadres d'emplois de A-type doivent terminer véritablement au HEA avec une transposition sur les grilles des corps particuliers.*

## **3 Pour les grilles de catégorie B, soit 1,04 million d'agents (2016-2018)**

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B reste inchangé. L'écart entre les sommets de catégorie C et B est augmenté (100 points en 2015 ; 114 points en 2020).

## **4 La garantie d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous**

Le protocole garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sur au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement.

*Pour FO, la suppression des RTS, de l'avancement au « mini » dans la FPT. (Les durées de carrière seront harmonisées avec l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emploi) autofinancera la promesse de la carrière sur deux*

grades. Si les ratios d'avancement devraient permettre d'atteindre cet objectif, l'allongement et le ralentissement des déroulements de carrière ne permettront, en moyenne, qu'une entrée tardive dans le grade supérieur.

### 5 Transfert d'une partie du régime indemnitaire sur le traitement indiciaire (2016-2018)

La transformation d'une partie des primes en points d'indice interviendra à partir de 2016 pour les agents de la catégorie B (et catégorie A « sociaux ») et à partir de 2017 pour les catégories C et A. Pour cette dernière elle se fera en deux temps 4 points en 2017 et 5 points en 2018.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que peu ou pas de prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire :

- 4 points pour la catégorie C soit 18,76 € bruts mensuels,
- 6 points pour la catégorie B soit 28,14 € bruts mensuels,
- 9 points pour la catégorie A soit 42,21 € bruts mensuels.

Pour les futurs retraités, le gain mensuel pour une pension complète sera de :

- 14 € en catégorie C,
- 21 € en catégorie B,
- 31 € en catégorie A.

Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire sont compensés par des points (1 point pour les catégories B et C, 2 points pour la catégorie A. En réalité le transfert primes/points par catégorie (C, B, A) est : 3, 5, et 7 points.

Ce transfert permet en partie d'afficher une amélioration des traitements de début et de fin de carrière et d'augmenter les écarts entre les catégories C, B et A ; il est très loin de la moyenne des primes perçues par chaque catégorie.

### 6 Amélioration des procédures de recrutement

La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour les adapter au niveau de qualification, aux compétences attendues et tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Le recours aux concours sur titres sera développé pour les professions réglementées.

Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la Fonction Publique.

Pour mettre fin aux « reçus-collés », des mesures seront prises (conservation du bénéfice du concours pendant quatre ans) pour permettre le recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours.

### 7 simplification et harmonisation de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents

La DGAFP devrait prévoir un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, simple et harmonisée entre les trois versants de la Fonction Publique la valeur professionnelle des fonctionnaires. Il s'appliquera de

façon différenciée entre les catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés.

*Pour FO, c'est lâcher la proie pour l'ombre. La suppression des RTS, de l'avancement au « mini » dans les FPH et FPT est inadmissible. Les agents de catégorie C en seront clairement pénalisés. Nous rejetons fermement l'idée de coupler évaluation et avancement.*

### 8 Revalorisation de la filière sociale et paramédicale (2016-2018)

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale seront repositionnés en catégorie A. FO dénonce que cette requalification se fasse sur le « petit A » (*infirmiers de catégorie A et assimilés*). Leur grille sera revalorisée, à partir de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence. FO revendique la parité des grilles-types de chaque catégorie. Les grilles indiciaires doivent reposer sur le diplôme de recrutement et non sur la « valeur » du métier.

### 9 Négociations salariales régulières (à partir de février 2016)

L'accord PPCR reprend les mesures déjà prévues par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Il prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières. Ainsi qu'une réunion annuelle destinée à dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et à définir, le cas échéant, les mesures d'ajustement à apporter au regard des principaux indicateurs macroéconomiques. FO rejette l'idée de lier les négociations salariales au budget ou à l'économie (*taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...*). C'est pourquoi, nous ne partageons pas la volonté affichée de s'appuyer sur des indicateurs multiples mélangeant des éléments de rémunération et de carrière, nous revendiquons a minima l'indexation du point d'indice sur l'évolution des prix.

### 10 Mobilités facilitées entre les trois fonctions publiques

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi des trois versants de la Fonction Publique seront mises en place dans les filières identifiées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission.

La mobilité entre employeurs sera fluidifiée, sur une même zone géographique, par une plus grande transparence des vacances d'emplois et la création de bourses d'emplois communes aux trois fonctions publiques. Des règles de mobilité simplifiées seront adoptées, notamment en matière de détachement. La réalité risque d'être bien différente.

**La réforme territoriale qu'elle soit fondée sur la loi NoTre ou sur la loi MAPTAM engendre déjà de profondes restructurations avec, à la clé, des mobilités forcées ou quasiment. PPCR, c'est aussi la boîte à outils RH d'un plan social d'envergure. Une raison majeure pour que FO ne signe pas le protocole d'accord !**



## Calendrier des revalorisations 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>CATÉGORIE C</b>		●—————●			
<b>CATÉGORIE B</b> (incluant personnels sociaux)	●—————●				
<b>CATÉGORIE A</b>					
<b>PERSONNELS SOCIAUX</b> Reconnaissance des qualifications et des missions			●—————●		→
<b>PARAMÉDICAL</b>	●—————●				
<b>A-TYPE</b>		●—————●			
<b>ENSEIGNANTS</b> (type certifiés)		●—————●			
<b>A-atypique</b> (même niveau que A-type)		●—————●			



## Nouvelles grilles indiciaires

Le protocole prévoit de nouvelles grilles indiciaires pour la catégorie C, la catégorie B, la catégorie A.

FO considère la proposition du gouvernement sur la revalorisation des grilles comme insuffisante.

Le calendrier de mise en œuvre s'avère trop étendu dans le temps et devra s'effectuer sous une autre mandature politique entre 2017 et 2020.

De plus, FO constate que les propositions de revalorisation des grilles sont autofinancées par l'allongement des durées de carrière accentué par la fin des possibilités de réduire les durées d'échelon (suppression des durées minimum ou intermédiaire). L'effort est du côté des agents, pas du gouvernement.

Pour certaines catégories, nous ne disposons pas des projets de grilles indiciaires (270 000 personnels paramédicaux de catégorie A de la Fonction Publique Hospitalière par exemple).

Enfin, le gel de la valeur du point d'indice déprécie automatiquement la revalorisation éventuelle. Ainsi, le tassement de la grille sera toujours présent, la paupérisation des agents de catégorie C, le manque de reconnaissance des personnels qualifiés (toutes catégories confondues) perdurera. Contrairement aux ambitions de la Ministre, l'attractivité de la Fonction Publique n'est pas au rendez-vous !

**Au final nous sommes loin du compte face aux attentes des personnels et par rapport aux revendications portées par FO tout au long de la négociation.**

## Un contexte défavorable



### Le contexte de l'austérité

Ce projet de protocole s'inscrit dans un contexte, qui tout au long de la négociation, a pesé :

- Une réduction des dépenses publiques : baisse de 50 milliards d'euros des budgets publics entre 2015 et 2017 (dont 18 milliards pour l'État, une réduction de 11 milliards des dotations aux collectivités, un plan d'économie de 3 milliards pour les hôpitaux - l'équivalent de 22 000 postes supprimés. Cette réduction sert à financer le pacte de responsabilité et poursuit la baisse des déficits publics.
- Des réformes telles que la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, la réforme territoriale, le projet de loi de modernisation de la santé qui ont pour effet d'affaiblir le service public, la République.
- Enfin, un gel de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires et agents publics depuis 2010. La

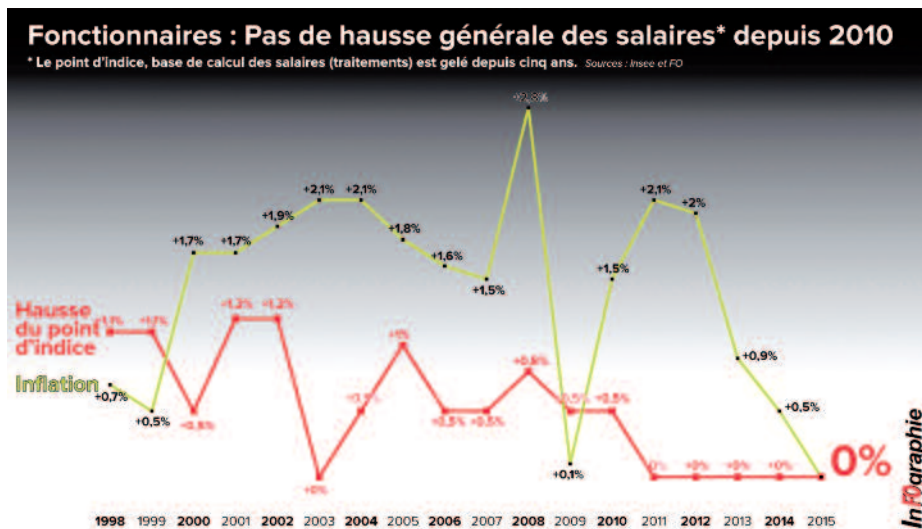
baisse du pouvoir d'achat s'élève depuis le gel du point à près de 8 % et depuis 2000 à presque 20 % (ne pas oublier par exemple l'impact de la hausse des cotisations retraites) !

Il convient donc d'appréhender le contenu de cette réforme en prenant en compte ces éléments (et la liste n'est pas exhaustive) auxquels il faut ajouter la situation au quotidien des personnels de la Fonction Publique (fonctionnaires et agents publics) en terme de condition de travail, d'exercice et de reconnaissance professionnels, de respect des statuts, de droit à la retraite.

**En validant le protocole nous aurions renoncé à exiger un rattrapage des pertes antérieures de pouvoir d'achat et une revalorisation au regard de l'évolution du coût de la vie. Il n'en était pas question !**

### Pertes de pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2000 et depuis 2010 :

	depuis 2000	depuis 2010
<b>CATÉGORIE C</b>	- 3 500 €/an	- 1 300 €/an
<b>CATÉGORIE B</b>	- 4 600 €/an	- 1 700 €/an
<b>CATÉGORIE A</b>	- 7 850 €/an	- 2 900 €/an



Le 17 mars 2016, la Ministre de la Fonction Publique a annoncé la fin du gel du point d'indice. Après 6 années de perte de pouvoir d'achat, les fonctionnaires verront leur traitement indiciaire revalorisé de 1,2 % en deux fois, (1<sup>er</sup> juillet 2016, 1<sup>er</sup> février 2017).

Force Ouvrière revendique que cette mesure soit applicable à l'ensemble des agents publics,

quelles que soient les modalités de calcul de leur rémunération.

En effet, la politique d'austérité a également frappé les agents contractuels et les ouvriers d'État.

Force Ouvrière considère qu'ils doivent être traités à égalité et ne pas être les « laissés pour compte » du rendez-vous salarial.



▶ Extrait du Communiqué de Presse du 17 mars 2016

Point d'indice :

**+ 1,2 % sous la pression**

**A**nnick Girardin, Ministre de la Fonction Publique, vient d'annoncer ce 17 mars une augmentation de la valeur du point d'indice à hauteur de 1,2 % en deux fois (vraisemblablement juillet 2016 et février 2017).

Cette décision unilatérale intervient alors que :

- La loi de Finances pour 2016, votée en décembre dernier, avait acté la stabilité du point d'indice qui devait permettre d'économiser 600 millions d'euros dans le budget de l'État (en euros constants).
- Le protocole PPCR indiquait que la valeur du point d'indice devait dépendre « des principaux indicateurs macroéconomiques » (au contraire de FO qui revendique le maintien du pouvoir d'achat au minimum à hauteur de l'inflation).

Pour Force Ouvrière, la mobilisation des agents publics le 26 janvier et la préparation de la grève interprofessionnelle du 31 mars ont contraint le gouvernement à changer ses plans.

PPCR n'est donc pas clos. Les remises en cause statutaires qu'il organise pour accompagner la réforme territoriale ne doivent pas voir le jour.

Nous continuons de revendiquer l'ouverture de véritables négociations sur la base de notre projet de grille indiciaire.

Concernant le dégel du point d'indice, l'augmentation annoncée est loin de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires depuis 15 ans. Ce rattrapage, exigé par FO, nécessite une augmentation de 8 % de la valeur du point et l'attribution immédiate de 50 points d'indice supplémentaires.

**Pour FO, la mobilisation continue pour porter les revendications sur tous les dossiers.**



# Analyse du Protocole



« ADAPTER LE STATUT »

« SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE »

« RENFORCER L'UNITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE »

« SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE »

« MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DU SERVICE PUBLIC »

« ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ »

« ATTIRER, DÉVELOPPER  
ET MIEUX RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES »

« HARMONISER LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS »

« AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES »



## Glossaire

**FPE** (Fonction Publique de l'État).

**FPH** (Fonction Publique Hospitalière).

**FPT** (Fonction Publique Territoriale).

**GPEEC** (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences).

**GVT** (Glissement Vieillesse Technicité).

**HEA** (Hors Échelle A)

**MAP** (Modernisation de l'Action Publique).

**PPCR** (Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération).

**RGPP** (Révision Générale des Politiques Publiques).

**RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

**RTS** (Réduction du Temps de Service).

## ADAPTER LE STATUT

### « Adapter le statut »

L'UIAFP-FO a systématiquement réaffirmé son attachement au statut général des fonctionnaires, aux statuts particuliers de corps et cadres d'emplois ainsi qu'à l'indépendance des 3 versants (État, Territorial et Hospitalier).

Nous avons défendu sans réserve la Fonction Publique de carrière, en particulier la séparation du grade et de l'emploi. De même, nous affirmons que l'emploi afférent aux grades doit rester défini par les statuts particuliers.

Nous avons ainsi pu faire retirer de l'accord toutes les mises en place de filières métiers ou autres systèmes remettant en cause les statuts ou le concours comme mode principal de recrutement.

Concernant plus précisément le point lié à la liste d'aptitude des concours de la Fonction Publique Territoriale renvoyé à un groupe de travail ultérieur, l'UIAFP-FO maintient qu'aucune garantie n'est apportée aux agents qui auraient bénéficié d'une promotion et qui risquent de continuer à ne pas trouver le poste correspondant.

## RENFORCER L'UNITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

### « Renforcer l'unité de la fonction publique »

L'UIAFP-FO confirme sa totale opposition à l'instauration de statuts communs à plusieurs corps et cadres d'emploi. De plus, ce qui prévaut aux dispositions proposées, c'est la facilitation des mobilités imposées aux agents dans le cadre des restructurations en cours et à venir. Depuis le début des négociations, l'UIAFP-FO a indiqué que ce point était un obstacle majeur à tout accord et en a demandé le retrait.

Même si le terme de cadres professionnels communs aux 3 versants de la Fonction Publique a été retiré, la volonté reste la même quand le gouvernement indique : « *des dispositions communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de missions...* ». Sont ainsi remises en cause les spécificités de chaque corps particulier ou cadres d'emploi pour tendre vers le statut unique pour les 3 versants (État, Territorial et Hospitalier).

## SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE

### « Simplifier l'architecture statutaire »

Concernant la Fonction Publique de l'État, l'UIAFP-FO regrette l'engagement non respecté par la Ministre de revenir sur les fusions de corps incomparables telles celles de corps administratifs et de contrôle. L'UIAFP-FO confirme son opposition à de nouvelles fusions de corps et développement de CIGeM dont le seul objet est la maîtrise de l'avancement dont les ratios promus/promouvables et en aucun cas l'amélioration des mobilités ou la diversification des carrières comme cela est affirmé par le Ministère.

## MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DU SERVICE PUBLIC

### « Mieux répondre aux besoins du service public »

Il est louable de vouloir garantir la présence de services publics sur tout le territoire et d'assurer une égalité des usagers devant le service public. Pour l'UIAFP-FO, cela suppose qu'un terme soit mis à la suppression des services publics tant en zone rurale qu'en zone urbaine et péri-urbaine. Le gouvernement fait malheureusement exactement l'inverse avec la réforme territoriale et notamment la fusion des régions mais aussi les métropoles et les futurs groupements territoriaux hospitaliers qui réduisent la présence du service public et entraînent des mobilités forcées pour les personnels.

### « Mieux répondre aux besoins du service public »

L'UIAFP-FO se félicite d'avoir fait échouer l'introduction d'un « droit souple » qui se serait traduit par des instructions de gestion locales au détriment des règles nationales.

L'UIAFP-FO rappelle son attachement fort aux CAP et CCP, garantes de l'égalité de traitement qui doivent conserver leurs compétences et prérogatives sur tous les actes majeurs de gestion dans la carrière des agents.

C'est pourquoi, nous resterons extrêmement vigilants sur les axes de modernisation et de simplification que le gouvernement mettra au débat au CCFP concernant la consultation des CAP.

## « ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ »

### « Assurer un service public de qualité »

L'UIAFP-FO est particulièrement soucieuse de l'attractivité de l'emploi public. C'est dans cette optique que nous avons préparé un projet ambitieux de refonte et revalorisation de la grille indiciaire sur lequel malheureusement, ni le Cabinet de la Ministre, ni la DGAFP n'ont souhaité débattre.

Une rémunération adaptée, des carrières attractives, de la mobilité choisie, le tout accompagné de mesures sociales notamment en termes de logement, crèches et restauration administrative doivent être les éléments incontournables pour donner de l'attractivité à la Fonction Publique.

Ce paragraphe est donc très loin de porter ses enjeux.

Concernant plus particulièrement l'indemnité de résidence, L'UIAFP-FO en demande depuis des mois sa revalorisation pour tenir compte du coût de la vie, et notamment du logement.

## ATTIRER, DÉVELOPPER ET MIEUX RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES

### « Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences »

Sur les 2 points évoqués, l'UIAFP-FO rappelle que :

- Seul le diplôme doit permettre la classification dans une catégorie (C, B et A) et en aucun cas la mission ou les responsabilités. Dans le cas contraire, s'engagerait une fonction publique de métiers que nous rejetons.
- Les organisations syndicales n'ont pas vocation à faire de la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences).
- Enfin, un des facteurs d'attractivité est la garantie qui devrait être accordée aux agents d'une évolution de leur pouvoir d'achat par une revalorisation annuelle de la valeur du point d'indice correspondant au minimum à l'évolution du coût de la vie.

## HARMONISER LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS

### « Harmoniser les carrières et les rémunérations »

L'UIAFP-FO rappelle son attachement indéfectible à la grille unique ainsi qu'au principe suivant : à diplôme égal, grille équivalente.

Comme nous le revendiquons, l'UIAFP-FO est favorable à l'intégration des primes statutaires dans le traitement. De même, nous rappelons l'impérieuse nécessité de revaloriser au minimum la valeur du point d'indice par une indexation annuelle sur l'inflation. Cela permet à la fois le maintien du pouvoir d'achat des grilles indiciaires, mais aussi garantit le niveau des pensions. Les propositions ponctuelles d'intégration de primes du gouvernement sur ce point sont ridicules (3 points pour la catégorie C, 4 points pour le B, et 7 points pour le A). Concernant l'égalité salariale Femme/Homme, et dans la continuité de l'accord que nous avons signé, l'UIAFP-FO exige que les filières majoritairement féminines soient à parité salariale avec celles majoritairement masculines. L'allongement de la durée des carrières soi-disant proposé pour être en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle est en fait la conséquence de l'allongement de la durée de cotisations pour percevoir une retraite à taux plein. Conséquences des contre réformes successives de tous les derniers gouvernements que l'UIAFP-FO a combattues. C'est pourquoi l'UIAFP-FO ne peut pas être favorable à un quelconque allongement des carrières.

Le dernier point de cet axe sur le paysage indemnitaire ne peut s'entendre sans évoquer le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). L'UIAFP-FO qui a voté contre ce texte en demande l'abrogation et revendique l'instauration d'un nouveau système qui maintient le lien entre l'indemnitaire et les grades.

## HARMONISER LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES

### « Harmoniser les déroulements de carrières »

La construction d'une Fonction Publique plus unifiée peut être entendue par Force Ouvrière dans la mesure où elle s'inscrit dans une notion de parité entre les grilles indiciaires des mêmes catégories et cadres d'emploi comparables. Mais en aucun cas, l'UIAFP-FO ne partage la notion de filière telle que portée par le rapport de Bernard Pécheur.

L'UIAFP-FO est évidemment favorable à ce qu'un agent construise sa carrière sur plusieurs grades, mais pour cela, il faut prioritairement lever les freins à l'avancement. La mise en œuvre d'un principe de carrière doit être un droit réel et non un droit formel. Enfin, garantir simplement un déroulement de carrière sur 2 grades, alors même que la grille indiciaire de chaque catégorie (C, B et A) est construite sur 3 grades, risque de réduire davantage encore les possibilités de promotion. Un vrai paradoxe quand ce gouvernement allonge les durées de carrière. Il faut remarquer que rien n'est dit sur la promotion entraînant changement de corps, ou cadres d'emplois...

L'UIAFP-FO se félicite d'avoir fait retirer l'inscription des ratios pro/pro dans les décrets statutaires. Par ailleurs, l'UIAFP-FO souligne que les ratios existants sont notoirement insuffisants pour permettre des promotions à la hauteur du nombre de promouvables.

L'UIAFP-FO est également opposée à la suppression des réductions d'ancienneté donc de la durée minimale d'avancement d'échelon et des durées intermédiaires. Dans la Fonction Publique Territoriale comme dans la Fonction Publique Hospitalière, cela aura pour conséquence d'allonger la durée entre deux échelons.

Enfin l'éventuel système proposé reste totalement inconnu.

## AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

### « Améliorer la rémunération des fonctionnaires »

L'UIAFP-FO considère la proposition du gouvernement sur la revalorisation des grilles comme insuffisante. L'amplitude et la masse indiciaires de chaque catégorie doivent être considérablement augmentées, notamment par une plus grande intégration des primes. Le calendrier de mise en œuvre s'avère trop étendu dans le temps. De plus, l'UIAFP-FO constate que les propositions de revalorisation des grilles sont autofinancées par l'allongement des durées de carrière, la manière de distribuer les points et le transfert de primes en points. L'effort est du côté des agents, pas du gouvernement.

Le tassement de la grille sera de fait toujours présent, la paupérisation des agents de catégorie C aussi, et l'attractivité de la Fonction Publique ne fait pas encore rêver...

Les revendications de l'UIAFP-FO sont connues sur ce point notamment par :

- Démarrage de la grille indiciaire à 120 % du SMIC.
- Coefficient multiplicateur égal à 6 entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé.
- Intégration d'une part plus importante des primes dans le traitement.

## TRANSFORMATION DE PRIMES EN POINTS D'INDICE LE COMPTE N'Y EST PAS

### « Transformation de primes en points d'indice - Le compte n'y est pas »

L'UIAFP-FO a toujours revendiqué l'intégration des primes statutaires dans le traitement pris en compte pour le calcul de la pension. Cependant, les 3 points pour la catégorie C (13,83 € par mois), 5 points pour le B (18,51 € par mois), et 7 points pour le A (27,77 € par mois) sont insuffisants. Trop loin des moyennes constatées dans chaque catégorie et trop loin de compenser la dérive de la part de l'indemnitaire par rapport à l'indiciaire constatée depuis 2000.

Pour les agents n'ayant pas de primes ou indemnités cela se traduira par une augmentation nette, par contre, pour les autres, cela n'entraînera aucune revalorisation sur la feuille de paie. En outre, les modalités de mise en œuvre de cette disposition reste indéfinies.

## L'EXIGENCE DE LA TRANSFORMATION DU A+ EN VÉRITABLE CATÉGORIE

### « L'exigence de la transformation du A+ en véritable catégorie »

Concernant l'encadrement, l'UIAFP-FO regrette la non prise en compte de sa revendication de la création d'une 4<sup>e</sup> catégorie A+ qui aurait consolidé l'encadrement supérieur et ouvert des perspectives aux corps de A-type. L'UIAFP-FO regrette que les modalités de revalorisation de la grille de catégorie A ne s'applique qu'aux corps types. Même si le gouvernement semble s'engager à attribuer les mêmes bornages aux corps atypiques (par exemple les enseignants), il n'apporte aucune indication sur le nombre de grades, la cadence des échelons, etc.



# Études des grilles

## CE QUE « RAPPORTE » VRAIMENT PPCR AUX AGENTS

et

### les conséquences de la suppression de l'avancement d'échelon Mini/Maxi dans les cadres d'emploi-types

Chiffres à l'appui, la suppression de l'avancement au minimum, prévue par PPCR et actée par les signataires, fait perdre plusieurs milliers d'euros aux agents. C'est une des raisons de la non signature du protocole par FO.

Les points d'indices attribués en 2020, année pleine de l'application de PPCR, ne compenseront pas les pertes enregistrées par les

fonctionnaires territoriaux. Vous trouverez ci-dessous pour chaque grade une série de tableaux qui :

- exposent les nouvelles grilles,
- expliquent le reclassement dans les nouveaux grades,
- calculent les pertes générées par la suppression de l'avancement au minimum.

Ces derniers tableaux sont composés de deux parties :

Échelons	Situation actuelle avec avancement au mini	PPCR sans avancement au mini
<p><u>AVANCEMENT</u></p> <p>exemple catégorie C - Échelle 6, qui devient le C3 :</p> <p>Passage du 3<sup>7</sup>e éch. → au 4<sup>e</sup> échelon</p>	<p>Durée mini : 1 an 18 mois Durée maxi : 2 ans Indice du 3<sup>e</sup> éch. = 355 Indice du 4<sup>e</sup> éch. = 370 Différence 15 points</p> <p>Le gain en points d'indice d'un avancement au mini : 4 mois à 15 points = <b>60 points</b></p>	<p>Durée mini : 1 an 18 mois Durée maxi : 2 ans Indice du 3<sup>e</sup> éch. = 368 Indice du 4<sup>e</sup> éch. = 380 Différence 12 points</p> <p>Hypothèse du gain en points d'indice dans la nouvelle carrière sans la suppression de la durée minimum : 4 mois à 12 points = <b>48 points</b></p>
<p><u>CALCUL DE LA PERTE EN EUROS</u></p>	<p><b>+ 60 points</b> gagnés grâce à l'avancement au mini Montant gagné : 60 x 4,63 € = <b>277,80 €</b></p>	<p><b>- 48 points</b> perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR Montant perdu : 48 x 4,69 € = <b>225,12 €</b></p>

**La situation actuelle est basée sur les grilles 2015, avant le démarrage de PPCR, et la seconde au terme de l'application des « revalorisations ». Ces calculs ont été réalisés pour l'ensemble des échelles des catégories C, B et A, en prenant pour base les cadres d'emploi types.**

**Ils prennent en compte un déroulement de carrière théorique sur une grille entière (sans tenir compte d'éventuels avancements de grade).**

Quelques exemples :

Un agent à l'échelle 3 perdra entre 304 (en 2015) et 292 points (en 2020), soit entre 1 408 € et 1 370 € sur l'ensemble de sa grille.

Un agent au 2<sup>e</sup> grade du B (technicien principal de 2<sup>e</sup> classe) perdra entre 1122 (en 2015) et 1078 points (en 2018), soit entre 5 195 € et 5 055 €.

Un agent au premier grade de la catégorie A (attaché) perdra entre 1296 (en 2015) et 1050 points (en 2020), soit de 6 000 € à 4 925 €.

**NB : les valeurs du point sont actualisées à partir de 2017 en prenant en compte les 2 fois 0,6 % d'augmentation qui interviendront en 2016 et 2017.**

**Le terme VPI qui figure dans les tableaux signifie simplement : Valeur du Point d'Indice soit 4,63 € en 2016 et 4,69 € en 2017.**

## La Catégorie C

Actuellement les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent les quatre grades dans lesquels les fonctionnaires de catégorie C déroulent leur carrière.

En 2017 le nombre de ces grades sera réduit à trois, par la fusion des échelles 4 et 5 de rémunération. La nouvelle architecture de carrière de la catégorie C, sera au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ainsi organisée :

- Le C1, grade de recrutement sans concours.
- Le C2, constitué par la fusion des deux échelles de rémunération E4 et E5, sera le grade de recrutement par concours et le grade d'avancement des agents du C1.
- Le C3, grade sommital de la catégorie C, sera le grade d'avancement pour les agents du C2.

Tous les agents de catégorie C seront reclassés dans les nouveaux grades à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, et la grille de rémunération sera revalorisée par l'attribution mensuelle de 4 points majorés avec la transformation de 167 € annuels de primes en points d'indice, soit 3 points mensuels (13,92 €) plus 1 point de compensation lié à l'augmentation des charges sociales. Une ligne négative sur le bulletin de salaire indiquera la transformation d'une part des primes en 3 points d'indice. Cette somme sera prélevée mensuellement.

*Rappel* : la valeur du point d'indice est de 4,63 €. Il sera revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet 2016 de 0,6 % soit la valeur du point égale à 4,66 € et au 1<sup>er</sup> février 2017 de 0,6 %, soit une valeur de 4,69 €.

Aussi tous les calculs ci-dessous tiennent compte de ces augmentations.

### Reclassement des agents classés dans un grade relevant de l'échelle 6 (ex : AAP 1) dans le C3

#### Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2017

<b>E6 en C3</b> Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	ÉCHELON	DURÉE	I.M.
AA	9 > 10		466
3/4 AA	8 > 9	3 a	445
3/4 AA	7 > 8	3 a	430
AA	6 > 7	3 a	413
AA > 18 mois    4/3 AA au-delà de 18 mois	5 > 6	2 a	400
AA < 18 mois    4/3 AA	5 > 5	2 a	391
AA	4 > 4	2 a	375
AA	3 > 3	2 a	365
SA	2 > 3		
AA	1 > 2	1 a	355
	1	1 a	345

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

**1** - Un agent, actuellement classé dans le 3<sup>e</sup> échelon (IM 355) de l'échelle 6 avec un an d'ancienneté sera reclassé au 3<sup>e</sup> échelon du C3 (IM 365) avec une ancienneté conservée d'un an : soit 10 points de gains de reclassement auxquels il convient de retirer les 3 points d'indice de transfert primes/points. En réalité, le gain est de 7 points.

Dans la grille actuelle, en passant au 4<sup>e</sup> échelon (IM 370) de l'échelle 6, cet agent bénéficierait de 15 points d'avancement d'échelon.

**2** - Un agent, actuellement classé au 5<sup>e</sup> échelon (IM 385) de l'échelle 6 avec 15 mois d'ancienneté, sera reclassé au 5<sup>e</sup> échelon (IM 391) du C3 avec une ancienneté conservée de 20 mois : soit

6 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain n'est que de 3 points.

Dans la grille actuelle, en passant au 6<sup>e</sup> échelon (IM 400), le gain serait de 5 points.

**3** - Un agent, actuellement, classé au 8 échelon (IM 436) de l'échelle 6 avec 20 mois d'ancienneté, sera reclassé au 9<sup>e</sup> échelon (IM 445) du C3 avec une ancienneté conservée de 15 mois : soit 9 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain est de 6 points.

Dans la grille actuelle, en passant au 9<sup>e</sup> échelon (IM 462) de l'échelle 6, le gain serait de 26 points.

## ÉVOLUTION ET GAINS D'ÉCHELONS DU E6 EN C3 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle					2017			2018		2019		2020	
Échelle 6					C3			C3		C3		C3	
ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.	
	Mini	Maxi											
9			462	26	10		466	466	466	473	23		
8	3 ans 4 m	4 ans	436	14	9	3 a	445	450	450	450	20		
7	3 ans 4 m	4 ans	422	22	8	3 a	430	430	430	430	15		
6	2 ans 6 m	3 ans	400	15	7	3 a	413	415	415	415	12		
5	2 ans 6 m	3 ans	385	15	6	2 a	400	403	403	403	10		
4	1 an 8 m	2 ans	370	15	5	2 a	391	393	393	393	13		
3	1 an 8 m	2 ans	355	10	4	2 a	375	380	380	380	12		
2	1 an	1 an	345	7	3	2 a	365	368	368	368	10		
1	1 an	1 an	338		2	1 a	355	358	358	358	8		
					1	1 a	345	350	350	350			

17 ans    20 ans
19 ans

La durée de l'échelle 6 en 2016 est de vingt ans et l'écart des points distribués dans la grille est égal à 124 points (IM 462 - IM 338).

En 2020, la durée du C3 sera réduite à dix-neuf ans ainsi que l'écart des points distribués dans la grille puisqu'à cette date l'amplitude indiciaire ne sera que de 123 points (IM 473 - IM 350).

Moins de points pour plus d'échelons : cherchez la revalorisation !

En 2018, la grille de rémunération sera revalorisée partiellement. Les échelons 8 et 10 ne seront pas augmentés.

En 2020, seul le 10<sup>e</sup> échelon sera revalorisé de 7 points.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1<sup>er</sup> échelon (IM 338) en 2016 est de 1 564,94 €. En 2020, il sera de 1 641,50 € (IM 350).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 9<sup>e</sup> (IM 462) de l'échelle 6, est en 2016 de 2 139,00 €. En 2020, le traitement indiciaire brut mensuel du 10<sup>e</sup> échelon (IM 473) du C3 sera de 2 218,37 €.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 574,06 €, elle sera en 2020 de 576,87 €.

### Conditions d'avancement en C3 :

A partir de 2017, pourront être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C 2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de service effectif dans ce grade.

Aujourd'hui, pour être promu à l'échelle 6 au choix, il faut être au 6<sup>e</sup> échelon depuis deux ans et avoir au moins cinq ans de service effectif dans le grade. Compte tenu de l'augmentation de la durée des échelons, la durée de service requise pour bénéficier d'un avancement reste la même.

Les fonctionnaires relevant d'un grade classé en échelle de rémunération C2 promus dans un grade d'avancement situé en échelle de rémunération C3 sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :

Situation dans le grade C2 Échelon	Situation dans le grade C3 Échelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
12*	8	AA
11	7	3/4 AA
10	7	SA
9	6	2/3 AA
8	5	AA
7	4	AA
6	3	AA
5	2	1/2 AA
4	1	AA au-delà d'un an

\* Échelon créé en 2020

### Reclassement des agents classés dans un grade relevant de l'échelle 5 (ex : AAP 2) dans le C2 Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2017

E5 en C2 Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	ÉCHELON	DURÉE	I.M.
	12		416
AA	12 > 11	4 a	411
3/4 AA	11 > 10	3 a	402
3/4 AA	10 > 9	3 a	390
2/3 AA	9 > 8	2 a	380
2/3 AA	8 > 7	2 a	364
AA	7 > 6	2 a	350
AA	6 > 5	2 a	343
AA	5 > 4	2 a	336
SA	4 > 4		
1/2 AA + 1 an	3 > 3	2 a	332
AA	2 > 3		
Deux fois AA	1 > 2	2 a	330
	1	1 a	328

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté



**Exemples :**

- 1 -** Un agent, actuellement classé au 3<sup>e</sup> échelon (IM 328) de l'échelle 5 avec un an d'ancienneté, sera reclassé au 3<sup>e</sup> échelon (IM 332) du C2 avec une ancienneté conservée d'un an et six mois : soit 4 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que d'un point.  
Dans la grille actuelle, en passant au 4<sup>e</sup> échelon (IM 330) de l'échelle 5, cet agent bénéficierait de 2 points d'avancement d'échelon.
- 2 -** Un agent, classé au 8<sup>e</sup> échelon (IM 360) de l'échelle 5, avec deux ans d'ancienneté, sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon (IM 364) du C2 avec une ancienneté conservée d'un an et quatre mois : soit 4 points de

- gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que d'un point.  
Dans la grille actuelle, en passant au 9<sup>e</sup> échelon (IM 376) de l'échelle 5, cet agent bénéficierait de 16 points d'avancement d'échelon.
- 3 -** Un agent, classé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 385) de l'échelle 5, avec trois ans d'ancienneté, sera reclassé au 9<sup>e</sup> échelon (IM 390) du C2 avec une ancienneté conservée de deux ans et cinq mois : soit 5 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que de 2 points.  
Dans la grille actuelle, en passant au 11<sup>e</sup> échelon (IM 398) de l'échelle 5, cet agent bénéficierait de 13 points d'avancement d'échelon.

## CONSÉQUENCE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR L'ÉCHELLE 6 EN C3

Échelons	Situation actuelle	PPCR
3 → 4	4 mois à 15 points = 60 points	4 mois à 12 points = 48 points
4 → 5	4 mois à 15 points = 60 points	4 mois à 13 points = 52 points
5 → 6	6 mois à 15 points = 90 points	4 mois à 10 points = 40 points
6 → 7	6 mois à 22 points = 132 points	4 mois à 12 points = 48 points
7 → 8	8 mois à 14 points = 112 points	6 mois à 15 points = 90 points
8 → 9	8 mois à 26 points = 208 points	6 mois à 20 points = 120 points
9 ----- 10		6 mois à 23 points = 138 points
	<b>Total = 662 points</b>	<b>Total = 536 points</b>
	<b>+ 662 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 536 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

<b>Situation actuelle entre mini et maxi</b>	<b>Avec PPCR</b>
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
662 x 4,63 = + 3 065,06 € bruts	536 x 4,69 = - 2 513,84 € bruts

## ÉVOLUTION ET GAINS D'ÉCHELONS DU E5 EN C2 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle Échelle 5					2017 C2			2018 C2	2019 C2	2020 C2		
ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.	
	Mini	Maxi										
12			407	9	12		416	418	418	420	8	
11	3 ans 4 m	4 ans	398	13	11	4 a	411	411	411	412	8	
10	3 ans 4 m	4 ans	385	9	10	3 a	402	402	402	404	12	
9	2 ans 6 m	3 ans	376	16	9	3 a	390	390	390	392	12	
8	2 ans 6 m	3 ans	360	14	8	3 a	380	380	380	380	15	
7	1 an 8 m	2 ans	346	7	7	2 a	364	364	364	365	11	
6	1 an 8 m	2 ans	339	7	6	2 a	350	351	351	354	8	
5	1 an 8 m	2 ans	332	2	5	2 a	343	345	345	346	8	
4	1 an 8 m	2 ans	330	2	4	2 a	336	336	336	338	2	
3	1 an 8 m	2 ans	328	1	3	2 a	332	333	333	336	2	
2	1 an	1 an	327	1	2	2 a	330	330	330	334	2	
1	1 an	1 an	326		1	1 a	328	328	328	332		
					22 ans			26 ans		25 ans		

La durée de l'échelle 5, en 2016, est de vingt-six ans et l'écart de points distribués dans la grille est de 81 points. En 2020, la durée sera de vingt-cinq ans et l'écart de points distribués de 88 points : soit 7 points de plus sur la période 2016/2020.

En 2018, les échelons 3, 5, 6 et 12 seront revalorisés. En 2019, seul le 1<sup>er</sup> échelon sera revalorisé d'un point. En 2020, la grille sera revalorisée, sauf pour le 8<sup>e</sup> échelon.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1<sup>er</sup> échelon (IM 326) en 2016 est de 1 509,38 €. En 2020, il sera de 1 557,08 € (IM 332).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 12<sup>e</sup> (IM 407) de l'échelle 5, est en 2016 de 1 884,41 €. En 2020, le traitement indiciaire brut mensuel du 12<sup>e</sup> échelon (IM 420) du C2 sera de 1 969,80 €.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 375,03 €, elle sera en 2020 de 412,72 €.

### Conditions d'avancement en C2 :

Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins trois ans de service effectif dans ce grade.

Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un

grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de service effectif dans ce grade.

Aujourd'hui, pour être promu à l'échelle 5 au choix il faut être au 5<sup>e</sup> échelon et avoir au moins six ans de service effectif dans le grade (ou le cadre d'emploi pour les adjoints techniques de la FPT), disposition qui disparaît donc.

Les fonctionnaires relevant d'un grade classé en échelle de rémunération C1 promus dans un grade d'avancement situé en échelle de rémunération C2 sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :

Situation dans le grade C1	Situation dans le grade C2	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
Échelon	Échelon	
12 <sup>(1)</sup>	9	AA
11	8	1/2 AA
10	8	SA
9	7	2/3 AA
8	6	AA
7	5	AA
6	4	AA
5	3	AA
4	2	AA

(1) Échelon créé en 2020.

**Reclassement des agents classés dans un grade relevant de l'échelle 4  
(ex : AA 1) dans le C2  
Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

<b>E4 en C2</b> Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	ÉCHELON	DURÉE	I.M.
	<b>12</b>		<b>416</b>
	<b>11</b>	4 a	<b>411</b>
	<b>10</b>	3 a	<b>402</b>
<b>AA</b>	<b>12 &gt; 9</b>	3 a	<b>390</b>
<b>1/2 AA</b>	<b>11 &gt; 8</b>	2 a	<b>380</b>
<b>SA</b>	<b>10 &gt; 8</b>		
<b>2/3 AA</b>	<b>9 &gt; 7</b>	2 a	<b>364</b>
<b>2/3 AA</b>	<b>8 &gt; 6</b>	2 a	<b>350</b>
<b>AA</b>	<b>7 &gt; 5</b>	2 a	<b>343</b>
<b>AA</b>	<b>6 &gt; 4</b>	2 a	<b>336</b>
<b>AA</b>	<b>5 &gt; 3</b>	2 a	<b>332</b>
<b>AA</b>	<b>4 &gt; 2</b>	2 a	<b>330</b>
<b>SA</b>	<b>3 &gt; 2</b>		
<b>AA</b>	<b>2 &gt; 1</b>	1 a	<b>328</b>
<b>SA</b>	<b>1 &gt; 1</b>		

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

**1** - Un agent, actuellement classé au 5<sup>e</sup> échelon (IM 327) de l'échelle 4 avec un an d'ancienneté, sera reclassé au 3<sup>e</sup> échelon (IM 332) du C2 avec une ancienneté conservée d'un an : soit 5 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que de 2 points.

Dans la grille actuelle, en passant au 6<sup>e</sup> échelon (IM 329) de l'échelle 4, cet agent bénéficierait également de 2 points d'avancement d'échelon.

**2** - Un agent, classé au 9<sup>e</sup> échelon (IM 354) avec deux ans d'ancienneté, sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon (IM 364) du C2 avec une ancienneté conservée d'un an et quatre mois : soit 10 points de gains de

reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel est de 7 points.

Dans la grille actuelle, en passant au 10<sup>e</sup> échelon (IM 368) de l'échelle 4, cet agent bénéficierait de 14 points d'avancement d'échelon.

**3** - Un agent, classé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 368) avec trois ans d'ancienneté, sera reclassé au 8<sup>e</sup> échelon (IM 380) du C2 sans ancienneté conservée : soit 12 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel est de 9 points.

Dans la grille actuelle, en passant au 11<sup>e</sup> échelon (IM 375) de l'échelle 4, cet agent bénéficierait de 7 points d'avancement d'échelon.

## CONSÉQUENCE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR L'ÉCHELLE 5 EN C2

Échelons	Situation actuelle	PPCR
2 → 3		4 mois à 2 points = 8 points
3 → 4	4 mois à 2 points = 8 points	4 mois à 2 points = 8 points
4 → 5	4 mois à 2 points = 8 points	4 mois à 8 points = 32 points
5 → 6	4 mois à 7 points = 28 points	4 mois à 8 points = 32 points
6 → 7	4 mois à 7 points = 28 points	4 mois à 11 points = 44 points
7 → 8	4 mois à 14 points = 56 points	4 mois à 15 points = 60 points
8 → 9	6 mois à 16 points = 96 points	6 mois à 12 points = 72 points
9 → 10	6 mois à 9 points = 54 points	6 mois à 12 points = 72 points
10 → 11	8 mois à 13 points = 104 points	6 mois à 8 points = 48 points
11 → 12	8 mois à 9 points = 72 points	8 mois à 8 points = 64 points
	<b>Total = 454 points</b>	<b>Total = 440 points</b>
	<b>+ 454 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 440 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

Situation actuelle entre mini et maxi	Avec PPCR
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
454 x 4,63 = <b>+ 2 102,02 € bruts</b>	440 x 4,69 = <b>- 2 063,60 € bruts</b>

**UIAFP  
FO**

## ÉVOLUTION ET GAINS D'ÉCHELONS DU E4 EN C2 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle Échelle 4					2017 C2			2018 C2	2019 C2	2020 C2	
ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.
	Mini	Maxi									
12			382	7	12		416	418	418	420	8
11	3 ans 4 m	4 ans	375	7	11	4 a	411	411	411	412	8
10	3 ans 4 m	4 ans	368	14	10	3 a	402	402	402	404	12
9	2 ans 6 m	3 ans	354	9	9	3 a	390	390	390	392	12
8	2 ans 6 m	3 ans	345	13	8	3 a	380	380	380	380	15
7	1 an 8 m	2 ans	332	3	7	2 a	364	364	364	365	11
6	1 an 8 m	2 ans	329	2	6	2 a	350	351	351	354	8
5	1 an 8 m	2 ans	327	1	5	2 a	343	345	345	346	8
4	1 an 8 m	2 ans	326	1	4	2 a	336	336	336	338	2
3	1 an 8 m	2 ans	325	1	3	2 a	332	333	333	336	2
2	1 an	1 an	324	1	2	2 a	330	330	330	334	2
1	1 an	1 an	323		1	1 a	328	328	328	332	

22 ans
26 ans
25 ans

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1<sup>er</sup> échelon (IM 323) de l'échelle 4 en 2016 est de 1 495,49 €. En 2020, il sera de 1 557,08 € (IM 332).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 12<sup>e</sup> (IM 382) de l'échelle 4, est en 2016 de 1 768,66 €.

En 2020, le traitement indiciaire brut mensuel du 12<sup>e</sup> échelon (IM 420) du C2 sera de 1 969,80 €.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 273,17 €, elle sera, en 2020, de 412,72 €.



**Reclassement des agents classés dans un grade relevant de l'échelle 3  
(ex : AA 2) dans le C1  
Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

<b>E3 en C1</b> Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	ÉCHELON	DURÉE	I.M.
AA	11 > 11		367
AA	10 > 10	3 a	354
AA	9 > 9	3 a	342
AA	8 > 8	2 a	336
AA	7 > 7	2 a	332
AA	6 > 6	2 a	330
AA	5 > 5	2 a	329
AA	4 > 4	2 a	328
AA	3 > 3	2 a	327
AA	2 > 2	2 a	326
AA	1 > 1	1 a	325

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

**1** - Un agent, actuellement classé au 5<sup>e</sup> échelon (IM 325) de l'échelle 3 avec un an d'ancienneté, sera reclassé au 5<sup>e</sup> échelon (IM 329) du C1 avec une ancienneté conservée d'un an : soit 4 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que de 1 point.

Dans la grille actuelle, en passant au 6<sup>e</sup> échelon (IM 326) de l'échelle 3, cet agent bénéficierait de 1 point d'avancement d'échelon.

**2** - Un agent, classé au 8<sup>e</sup> échelon (IM 332) avec deux ans d'ancienneté, sera reclassé au 8<sup>e</sup> échelon (IM 336) du C1 avec une ancienneté conservée de deux ans : soit 4 points de gains

de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel est de 1 point.

Dans la grille actuelle, en passant au 9<sup>e</sup> échelon (IM 338) de l'échelle 3, cet agent bénéficierait de 6 points d'avancement d'échelon.

**3** - Un agent, classé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 350) avec trois ans d'ancienneté, sera reclassé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 354) du C1 avec une ancienneté conservée de trois ans : soit 4 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel est de 1 point.

Dans la grille actuelle, en passant au 11<sup>e</sup> échelon (IM 363) de l'échelle 3, cet agent bénéficierait de 13 points d'avancement d'échelon.

## CONSÉQUENCE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR L'ÉCHELLE 4 EN C2

Échelons	Situation actuelle	PPCR
2 → 3		4 mois à 2 points = 8 points
3 → 4	4 mois à 1 point = 4 points	4 mois à 2 points = 8 points
4 → 5	4 mois à 1 point = 4 points	4 mois à 8 points = 32 points
5 → 6	4 mois à 2 points = 8 points	4 mois à 8 points = 32 points
6 → 7	4 mois à 3 points = 12 points	4 mois à 11 points = 44 points
7 → 8	4 mois à 13 points = 52 points	4 mois à 15 points = 60 points
8 → 9	6 mois à 9 points = 54 points	6 mois à 12 points = 72 points
9 → 10	6 mois à 14 points = 84 points	6 mois à 12 points = 72 points
10 → 11	8 mois à 7 points = 48 points	6 mois à 8 points = 48 points
11 → 12	8 mois à 7 points = 56 points	8 mois à 8 points = 64 points
	<b>Total = 322 points</b>	<b>Total = 440 points</b>
	<b>+ 322 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 440 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

Situation actuelle entre mini et maxi	Avec PPCR
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
322 x 4,63 = + 1 490,86 € bruts	440 x 4,69 = - 2 063,60 € bruts

**UIAFP**  
**FO**

## ÉVOLUTION ET GAINS D'ÉCHELONS DU E3 EN C1 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle Échelle 3					2017 C1			2018 C1	2019 C1	2020 C1		
ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.	
	Mini	Maxi										
11			363	13	11	4 a(*)	367	367	368	382	10	
10	3 ans 4 m	4 ans	350	12	10	3 a	354	354	356	372	9	
9	2 ans 6 m	3 ans	338	6	9	3 a	342	343	346	363	9	
8	2 ans 6 m	3 ans	332	4	8	3 a	336	339	342	354	6	
7	1 an 8 m	2 ans	328	2	7	2 a	332	335	338	348	6	
6	1 an 8 m	2 ans	326	1	6	2 a	330	332	334	342	5	
5	1 an 8 m	2 ans	325	1	5	2 a	329	330	332	337	2	
4	1 an 8 m	2 ans	324	1	4	2 a	328	329	330	335	2	
3	1 an 8 m	2 ans	323	1	3	2 a	327	328	329	333	1	
2	1 an	1 an	322	1	2	2 a	326	327	328	332	1	
1	1 an	1 an	321		1	1 a	325	326	327	331	1	
18 ans 8 m    22 ans					25 ans			(*) 26 ans en 2020				

La durée de l'échelle 3, en 2016, est de vingt-deux ans et l'écart de points distribués dans la grille est de 42 points. En 2020, la durée sera de vingt-cinq ans et l'écart de points distribués de 52 points par l'ajout d'un 12<sup>e</sup> échelon : soit 10 points de plus sur la période 2016/2020.

En 2020, création d'un 12<sup>e</sup> échelon.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1<sup>er</sup> échelon (IM 321) de l'échelle 3, en 2016, est de 1 486,23 €. En 2020, il sera de 1 547,70 € (IM 330).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 11<sup>e</sup> (IM 363) de l'échelle 3, est en 2016 de 1 680,69 €. En 2020, le traitement indiciaire brut mensuel du 12<sup>e</sup> échelon (IM 382) du C1 sera de 1 791,58 €.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 194,46 €, elle sera en 2020 de 243,88 €.

**Pour Force Ouvrière, ces grilles ne sont pas valorisantes et très loin de nos revendications. Elles perdent tout intérêt quand on y ajoute la suppression des réductions d'ancienneté dans la FPE (1 à 3 mois) et des durées minimales à la FPT et à la FPH qui de fait inscrivent les changements d'échelon à la durée maximale.**



## CONSÉQUENCE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR L'ÉCHELLE 3 EN C1

Échelons	Situation actuelle	PPCR
2 → 3		4 mois à 1 point = 4 points
3 → 4	4 mois à 1 point = 4 points	4 mois à 1 point = 4 points
4 → 5	4 mois à 1 point = 4 points	4 mois à 2 points = 8 points
5 → 6	4 mois à 1 point = 4 points	4 mois à 2 points = 8 points
6 → 7	4 mois à 2 points = 8 points	4 mois à 5 points = 20 points
7 → 8	4 mois à 4 points = 16 points	4 mois à 6 points = 24 points
8 → 9	6 mois à 6 points = 36 points	6 mois à 6 points = 36 points
9 → 10	6 mois à 12 points = 72 points	6 mois à 9 points = 54 points
10 → 11	8 mois à 13 points = 104 points	6 mois à 9 points = 54 points
11 → 12		8 mois à 10 points = 80 points
	<b>Total = 248 points</b>	<b>Total = 292 points</b>
	<b>+ 248 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 292 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

Situation actuelle entre mini et maxi	Avec PPCR
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
248 x 4,63 = + 1 148,24 € bruts	292 x 4,69 = - 1 369,48 € bruts

## ▶ La Catégorie B

Le nombre de grades des cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières seront revalorisées en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la grille est « revalorisée » de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 278 € de primes en points d'indice, soit 5 points majorés.

Une ligne négative viendra compenser cette transformation sur le fiche de paye.

Rappel : la valeur du point d'indice est de 4,63 €. Il sera revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet 2016 de 0,6 %, soit la valeur du point égale à 4,66 €, et au 1<sup>er</sup> février 2017 de 0,6 %, soit une valeur de 4,69 €. Les calculs ci-dessous tiennent compte de ces augmentations.

**Grille 2015  
NES 3**

ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.
	Mini	Maxi		

11			562	22
10	2 ans 5 m	3 ans	540	21
9	2 ans 5 m	3 ans	519	25
8	2 ans 5 m	3 ans	494	23
7	2 ans 5 m	3 ans	471	22
6	1 an 8 m	2 ans	449	21
5	1 an 8 m	2 ans	428	18
4	1 an 8 m	2 ans	410	15
3	1 an 8 m	2 ans	395	15
2	1 an 8 m	2 ans	380	15
1	1 an	1 an	365	

19 ans 23 ans

**Grille 2016  
NES 3**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

B3		
11		568
10	3 a	546
9	3 a	525
8	3 a	500
7	3 a	477
6	2 a	455
5	2 a	434
4	2 a	416
3	2 a	401
2	2 a	386
1	1 a	371

23 ans

**2017  
NES 3**

I.M.
------

B3
582
569
548
529
504
480
460
437
417
402
389

**2018  
NES 3**

DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.
-------	------	-------------------------

B3		
	587	18
3 a	569	18
3 a	551	17
3 a	534	26
3 a	508	24
3 a	484	19
2 a	465	24
2 a	441	22
2 a	419	15
2 a	404	12
1 a	392	

24 ans

**NES 2**

ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.
	Mini	Maxi		

13			515	24
12	3 ans 3 m	4 ans	491	23
11	3 ans 3 m	4 ans	468	23
10	3 ans 3 m	4 ans	445	20
9	2 ans 7 m	3 ans	425	20
8	2 ans 7 m	3 ans	405	15
7	1 an 8 m	2 ans	390	15
6	1 an 8 m	2 ans	375	14
5	1 an 8 m	2 ans	361	13
4	1 an 8 m	2 ans	348	8
3	1 an 8 m	2 ans	340	8
2	1 an 8 m	2 ans	332	5
1	1 an	1 an	327	

25 ans 11 m 31 ans

**NES 2**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

NES 2		
13		521
12	4 a	497
11	4 a	474
10	4 a	451
9	3 a	431
8	3 a	411
7	2 a	396
6	2 a	381
5	2 a	367
4	2 a	354
3	2 a	346
2	2 a	338
1	1 a	333

31 ans

**NES 2**

I.M.
------

B2
529
500
477
459
452
433
413
398
385
373
361
354
347

**NES 2**

DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.
-------	------	-------------------------

B2		
	534	30
4 a	504	24
3 a	480	19
3 a	461	9
3 a	452	16
3 a	436	20
2 a	416	15
2 a	401	11
2 a	390	11
2 a	379	10
2 a	369	7
2 a	362	6
2 a	356	

30 ans

NES 1					NES 1				NES 1		NES 1				
ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.
	Mini	Maxi													
13			486	20	13		492	498		503	26				
12	3 ans 3 m	4 ans	466	23	12	4 a	472	474	4 a	477	20				
11	3 ans 3 m	4 ans	443	21	11	4 a	449	453	3 a	457	16				
10	3 ans 3 m	4 ans	422	22	10	4 a	428	440	3 a	441	10				
9	2 ans 7 m	3 ans	400	16	9	3 a	406	429	3 a	431	16				
8	2 ans 7 m	3 ans	384	13	8	3 a	392	413	3 a	415	19				
7	1 an 8 m	2 ans	371	13	7	2 a	377	394	2 a	396	15				
6	1 an 8 m	2 ans	358	13	6	2 a	364	379	2 a	381	12				
5	1 an 8 m	2 ans	345	10	5	2 a	351	366	2 a	369	8				
4	1 an 8 m	2 ans	335	3	4	2 a	341	356	2 a	361	6				
3	1 an 8 m	2 ans	332	3	3	2 a	338	349	2 a	355	6				
2	1 an 8 m	2 ans	329	3	2	2 a	335	344	2 a	349	6				
1	1 an	1 an	326		1	1 a	332	339	2 a	343					

25 ans 11 m 31 ans                                  31 ans                                  30 ans

**1<sup>ER</sup> JANVIER 2017 : RECLASSEMENT EN B3 DES AGENTS CLASSÉS DANS UN GRADE RELEVANT DU NES 3**

NES 3 en B3 Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	ÉCHELON	DURÉE	I.M.
à partir de 3 ans SA	11 > 11		582
avant 3 ans AA	11 > 10	3 a	569
AA	10 > 9	3 a	548
AA	9 > 8	3 a	529
AA	8 > 7	3 a	504
AA	7 > 6	3 a	480
AA	6 > 5	2 a	460
AA	5 > 4	2 a	437
AA	4 > 3	2 a	417
AA	3 > 2	2 a	402
1/2 AA	2 > 1	1 a	389
SA	1 > 1		

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

**1** - Un agent, classé actuellement au 2<sup>e</sup> échelon (IM 386) du NES 3 avec 18 mois d'ancienneté, sera reclassé au 1<sup>er</sup> échelon (IM 389) du B3 avec neuf mois d'ancienneté conservée : soit 3 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 3<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 15 points d'indices majorés.

**2** - Un agent, classé actuellement au 6<sup>e</sup> échelon (IM 455) du NES 3 avec vingt mois d'ancienneté, sera reclassé au 5<sup>e</sup> échelon (IM 460) du B3 avec vingt mois d'ancienneté conservé : soit 5 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 7<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 21 points d'indices majorés.

## ÉVOLUTION ET GAINS D'ÉCHELONS DE LA GRILLE B3 JUSQU'EN 2018

Grille 2015				Grille 2016			2017	2018	
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.
<b>NES 3</b>				<b>NES 3</b>			<b>B3</b>	<b>B3</b>	
11		562	22	11		568	582	587	18
10	3 a	540	21	10	3 a	546	569	569	18
9	3 a	519	25	9	3 a	525	548	551	17
8	3 a	494	23	8	3 a	500	529	534	26
7	3 a	471	22	7	3 a	477	504	508	24
6	2 a	449	21	6	2 a	455	480	484	19
5	2 a	428	18	5	2 a	434	460	465	24
4	2 a	410	15	4	2 a	416	437	441	22
3	2 a	395	15	3	2 a	401	417	419	15
2	2 a	380	15	2	2 a	386	402	404	12
1	1 a	365		1	1 a	371	389	392	
23 ans				24 ans					

La durée du 3<sup>e</sup> grade du NES en 2015 était de vingt-trois ans, et l'écart de points distribués dans la grille de 197 points. En 2018, la durée sera de vingt-quatre ans et l'écart de points distribués de 195 points.

Moins de points pour plus d'échelons : cherchez la revalorisation !

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1<sup>er</sup> échelon (IM 365) du NES 3 en 2015 était de 1 689,95 €. En 2018, il sera de 1 838,48 € (IM 392).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 11<sup>e</sup> (IM 562) du B3, était, en 2015, de 2 602,06 €. En 2018, le traitement indiciaire brut mensuel du 11<sup>e</sup> échelon (IM 587) sera de 2 753,03 €.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital), en euros en 2015, était de 912,11 €, elle sera, en 2018, de 914,55 €.

**Conditions d'avancement en B3 :**

Peuvent être promus au 3<sup>e</sup> grade :

- 1 - Par la voie de l'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5<sup>e</sup> échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de service effectif dans un corps, cadre d'emplois, emploi de catégorie B ou de même niveau.
- 2 - Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>e</sup> échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de service effectif dans un corps, cadre d'emplois, emploi de catégorie B ou de même niveau.

**CONSÉQUENCE DE LA SUPPRESSION  
DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR LE NES 3 ET EN B3**

Échelons			Situation actuelle		PPCR	
2	→	3	4 mois à 15 points	= 60 points	4 mois à 15 points	= 60 points
3	→	4	4 mois à 15 points	= 60 points	4 mois à 22 points	= 88 points
4	→	5	4 mois à 18 points	= 72 points	4 mois à 24 points	= 96 points
5	→	6	4 mois à 21 points	= 84 points	4 mois à 19 points	= 76 points
6	→	7	4 mois à 22 points	= 88 points	4 mois à 24 points	= 96 points
7	→	8	7 mois à 23 points	= 161 points	7 mois à 26 points	= 182 points
8	→	9	7 mois à 25 points	= 175 points	7 mois à 17 points	= 119 points
9	→	10	7 mois à 21 points	= 147 points	7 mois à 18 points	= 126 points
10	→	11	7 mois à 22 points	= 154 points	7 mois à 18 points	= 126 points
			<b>Total = 1001 points</b>		<b>Total = 969 points</b>	
			+ 1001 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini		- 969 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR	

**Perte en euros**

<b>Situation actuelle entre mini et maxi</b>		<b>Avec PPCR</b>	
Avec VPI	= 4,63 €	Avec VPI	= 4,69 €
1001 x 4,63	= + 4 634,63 € bruts	969 x 4,69	= - 4 544,61 € bruts



## 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017 : RECLASSEMENT EN B2 DES AGENTS CLASSÉS DANS UN GRADE RELEVANT DU NES 2

<b>NES 2 en B2</b> Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	ÉCHELON	DURÉE	I.M.
AA	13 > 13		529
AA	12 > 12	4 a	500
3/4 AA	11 > 11	3 a	477
à partir d'1 an = AA au-delà d'1 an	10 > 10	3 a	459
avant 1 an = 3 fois AA	10 > 9	3 a	452
AA	9 > 8	3 a	433
2/3 AA	8 > 7	2 a	413
AA	7 > 6	2 a	398
AA	6 > 5	2 a	385
AA	5 > 4	2 a	373
AA	4 > 3	2 a	361
AA	3 > 2	2 a	354
AA	2 > 1	2 a	347
SA	1 > 1		

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

### Exemples :

**1** - Un agent, classé actuellement au 8<sup>e</sup> échelon (IM 411) du NES 2 avec quinze mois d'ancienneté, sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon (IM 413) du B2 avec dix mois d'ancienneté conservée : soit 2 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 9<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 20 points d'indices majorés.

**2** - Un agent, classé actuellement au 10<sup>e</sup> échelon (IM 451) du NES 2 avec quatorze mois d'ancienneté, sera reclassé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 459) du B2 avec deux mois d'ancienneté conservée : soit 8 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 11<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 23 points d'indices majorés.

**UIAFP**  
**FO**

## ÉVOLUTION ET GAINS D'ÉCHELONS DE LA GRILLE B2 JUSQU'EN 2018

Grille 2015				Grille 2016			2017	2018	
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.
<b>NES 2</b>				<b>NES 2</b>			<b>B2</b>	<b>B2</b>	
13		515	24	13		521	529	534	30
12	4 a	491	23	12	4 a	497	500	504	24
11	4 a	468	23	11	4 a	474	477	480	19
10	4 a	445	20	10	4 a	451	459	461	9
9	3 a	425	20	9	3 a	431	452	452	16
8	3 a	405	15	8	3 a	411	433	436	20
7	2 a	390	15	7	2 a	396	413	416	15
6	2 a	375	14	6	2 a	381	398	401	11
5	2 a	361	13	5	2 a	367	385	390	11
4	2 a	348	8	4	2 a	354	373	379	10
3	2 a	340	8	3	2 a	346	361	369	7
2	2 a	332	5	2	2 a	338	354	362	6
1	1 a	327		1	1 a	333	347	356	
31 ans				31 ans			30 ans	30 ans	

La durée du 2<sup>e</sup> grade du NES, en 2015, était de trente-et-un ans, et l'écart de points distribués dans la grille de 188 points. En 2018, la durée sera de trente ans et l'écart de points distribués de 178 points.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1<sup>er</sup> échelon (IM 327) du NES 2, en 2015, était de 1 514,01 €. En 2018, il sera de 1 669,64 € (IM 356).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 13<sup>e</sup> (IM 515) du NES 2, était, en 2015, de 2 384,45 €. En 2018, le traitement indiciaire brut mensuel du 13<sup>e</sup> échelon (IM 534) sera de 2 504,46 €. L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros, en 2015, était de 870,44 €, elle sera, en 2018, de 834,82 €.

Les recrutements dans le deuxième grade interviennent selon les modalités suivantes :

- 1 - Par voie de concours externe, ouvert aux candidats titulaires d'un Bac +2.
- 2 - Par voie de concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents de l'État comptant au moins quatre ans de service public au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

- 3 - Par voie d'un examen professionnel, accessible aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau, justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, de onze années de service public.

### Conditions d'avancement en B2 :

Peuvent être promus au 2<sup>e</sup> grade :

- 1 - Par la voie de l'examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4<sup>e</sup> échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de service effectif dans un corps, cadre d'emplois, emploi de catégorie B ou de même niveau.
- 2 - Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>e</sup> échelon du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau..

## CONSÉQUENCE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR LE NES 2 ET EN B2

Échelons	Situation actuelle	PPCR
2 → 3	4 mois à 8 points = 32 points	4 mois à 7 points = 28 points
3 → 4	4 mois à 8 points = 32 points	4 mois à 10 points = 40 points
4 → 5	4 mois à 13 points = 52 points	4 mois à 11 points = 44 points
5 → 6	4 mois à 14 points = 56 points	4 mois à 11 points = 44 points
6 → 7	4 mois à 15 points = 60 points	4 mois à 15 points = 60 points
7 → 8	4 mois à 15 points = 60 points	4 mois à 20 points = 80 points
8 → 9	5 mois à 20 points = 100 points	5 mois à 16 points = 80 points
9 → 10	5 mois à 20 points = 100 points	5 mois à 9 points = 45 points
10 → 11	9 mois à 23 points = 207 points	9 mois à 19 points = 171 points
11 → 12	9 mois à 23 points = 207 points	9 mois à 24 points = 216 points
12 → 13	9 mois à 24 points = 216 points	9 mois à 30 points = 270 points
	<b>Total = 1122 points</b>	<b>Total = 1078 points</b>
	<b>+ 1122 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 1078 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

Situation actuelle entre mini et maxi	Avec PPCR
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
1122 x 4,63 = + 5 194,86 € bruts	1078 x 4,69 = - 5 055,82 € bruts

**UIAFP**  
**FO**



## 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017 : RECLASSEMENT EN B1 DES AGENTS CLASSÉS DANS UN GRADE RELEVANT DU NES 1

<b>NES 1 en B1</b> Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	ÉCHELON	DURÉE	I.M.
AA	13 > 13		498
AA	12 > 12	4 a	474
3/4 AA	11 > 11	3 a	453
à partir de 3 ans = 3 × AA au-delà de 3 ans	10 > 10	3 a	440
avant 3 ans = AA	10 > 9	3 a	429
	9		
AA	9 > 8	3 a	413
2/3 AA	8 > 7	2 a	394
AA	7 > 6	2 a	379
AA	6 > 5	2 a	366
AA	5 > 4	2 a	356
AA	4 > 3	2 a	349
AA	3 > 2	2 a	344
AA	2 > 1	2 a	339
SA	1 > 1		

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

### Exemples :

**1** - Un agent, classé actuellement au 8<sup>e</sup> échelon (IM 392) du NES 1 avec quinze mois d'ancienneté, sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon (IM 394) du B1 avec dix mois d'ancienneté conservée : soit 2 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 9<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 14 points d'indices majorés.

**2** - Un agent, classé actuellement au 10<sup>e</sup> échelon (IM 428) du NES 1 avec trente-huit mois d'ancienneté, sera reclassé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 440) du B1 avec six mois d'ancienneté conservée : soit 12 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 11<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 22 points d'indices majorés.

**UIAFP**  
**FO**

## ÉVOLUTION ET GAINS D'ÉCHELONS DE LA GRILLE B1 JUSQU'EN 2018

Grille 2015				Grille 2016			2017	2018	
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.
<b>NES 1</b>				<b>NES 1</b>			<b>B1</b>	<b>B1</b>	
13		486	20	13		492	498	503	26
12	4 a	466	23	12	4 a	472	474	477	20
11	4 a	443	21	11	4 a	449	453	457	16
10	4 a	422	22	10	4 a	428	440	441	10
9	3 a	400	16	9	3 a	406	429	431	16
8	3 a	386	13	8	3 a	392	413	415	19
7	2 a	371	13	7	2 a	377	394	396	15
6	2 a	358	13	6	2 a	364	379	381	12
5	2 a	345	10	5	2 a	351	366	369	8
4	2 a	335	3	4	2 a	341	356	361	6
3	2 a	332	3	3	2 a	338	349	355	6
2	2 a	329	3	2	2 a	335	344	349	6
1	1 a	326		1	1 a	332	339	343	
<b>31 ans</b>				<b>31 ans</b>			<b>30 ans</b>	<b>30 ans</b>	

La durée du 1<sup>er</sup> grade du NES B, en 2015, était de trente-et-un ans, et l'écart de points distribués dans la grille de 160 points. En 2018, la durée sera de trente ans, et l'écart de points distribués de 160 points.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1<sup>er</sup> échelon (IM 326) du NES 1, en 2015, était de 1 509,38 €. En 2018, il sera de 1 608,67 € (IM 343).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 13<sup>e</sup> (IM 486) du NES 1, était, en 2015, de 2 250,18 €. En 2018, le traitement indiciaire brut mensuel du 13<sup>e</sup> échelon (IM 503) sera de 2 359,07 €, dont 23,45 € de transformation de primes en points. L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros, en 2015, était de 740,80 €, elle sera, en 2018, de 750,40 €.

Les recrutements dans le premier grade interviennent selon les modalités suivantes :

- 1 -** Par voie de concours externe, ouvert aux candidats titulaires d'un Bac.
- 2 -** Par voie de concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents de l'État comptant au moins quatre ans de service public au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.
- 3 -** Après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente. Les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau justifiant d'au moins neuf années de service public peuvent être inscrits sur cette liste.

4 - Les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle C3 sont classés comme suit :

Situation dans le grade C3 Échelon	Situation dans le 1 <sup>er</sup> grade de la catégorie B	
	le grade B1 Échelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
10	12	AA
9	11	AA
8		
A partir de 2 ans	10	3 fois l'AA acquise, au-delà de 2 ans
Avant 2 ans	9	AA + 1 an
7	8	SA
6	8	AA
5	7	AA
4	6	AA
3	5	AA
2	4	AA
1	4	AA

5 - Les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle C2 sont classés comme suit :

Situation dans le grade C2 Échelon	Situation dans le 1 <sup>er</sup> grade de la catégorie B	
	le grade B1 Échelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
12*	9	AA
11	8	3/4 AA
10	8	SA
9	8	SA
8	7	AA
7	6	AA
6	5	AA
5	4	AA
4	3	AA
3	2	AA
2	1	AA
1	1	SA

\* Échelon créé en 2020

6 - Les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle C1 sont classés comme suit :

Situation dans le grade C1 Échelon	Situation dans le 1 <sup>er</sup> grade de la catégorie B	
	le grade B1 Échelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
12*	7	1/2 AA
11	6	1/2 AA
10	6	SA
9	5	2/3 AA
8	4	AA
7	3	1/2 AA
6	3	1/2 AA
5	2	1/2 AA
4	2	1/2 AA
3	1	1/2 AA
2	1	1/2 AA
1	1	SA

\* Échelon créé en 2020

## CONSÉQUENCE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR LE NES 1 ET EN B1

Échelons	Situation actuelle	PPCR
2 → 3	4 mois à 3 points = 12 points	4 mois à 6 points = 24 points
3 → 4	4 mois à 3 points = 12 points	4 mois à 6 points = 24 points
4 → 5	4 mois à 10 points = 40 points	4 mois à 8 points = 32 points
5 → 6	4 mois à 13 points = 52 points	4 mois à 12 points = 48 points
6 → 7	4 mois à 13 points = 52 points	4 mois à 15 points = 60 points
7 → 8	4 mois à 15 points = 60 points	4 mois à 19 points = 76 points
8 → 9	5 mois à 14 points = 70 points	5 mois à 16 points = 90 points
9 → 10	5 mois à 22 points = 110 points	5 mois à 10 points = 50 points
10 → 11	9 mois à 21 points = 189 points	9 mois à 16 points = 144 points
11 → 12	9 mois à 23 points = 207 points	9 mois à 20 points = 180 points
12 → 13	9 mois à 20 points = 180 points	9 mois à 26 points = 234 points
	<b>Total = 960 points</b>	<b>Total = 962 points</b>
	<b>+ 960 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 962 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

Situation actuelle entre mini et maxi	Avec PPCR
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
960 x 4,63 = + 4 444,80 € bruts	962 x 4,69 = - 4 411,78 € bruts

**UIAFP**  
**FO**

## La Catégorie A

La catégorie A est, à l'évidence, la plus impactée par le Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR). Les deux autres catégories regroupent désormais la quasi-totalité des cadres d'emploi qui y sont rattachés dans une structure type à 3 grades.

Aujourd'hui, cette catégorie regroupe des cadres d'emplois aux nombres de grades multiples. L'atypisme y est la règle.

La réforme PPCR s'articule autour de quelques idées fortes :

- la structure type à 3 grades,
- la transposition aux cadres d'emploi et corps de « A-type ».

C'est ainsi que les corps et cadres d'emplois d'attachés des trois versants devraient être homogénéisés, formalisation d'un 3<sup>e</sup> grade, GRAF « ouvert », bornages équivalents (idem pour les ingénieurs) tandis que les A-type, enseignants – certifiés – PE – etc... devraient voir apparaître un 3<sup>e</sup> grade. De nombreux corps et cadres d'emploi restent néanmoins dans l'attente d'informations sur d'éventuelles réformes structurelles.

**Nous avons, néanmoins, postulé que les cadres d'emplois administratifs de catégorie A seraient modifiés à l'instar du CIGEM des attachés de l'État <sup>(2)</sup>.**

**Avec pour conséquences, les projections suivantes :**

- Une nouvelle grille indiciaire.
- Le transfert primes/points de 9 points (7 points primes + 2 points pour compenser le surcoût des cotisations) s'accompagne de nouveaux bornages pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> grades, cela avec une programmation sur 3 ans.
- Les durées de carrière s'allongent sauf la Hors Classe :
  - Attaché territorial de 20 ans et 6 mois à 26 ans (si projection de la FPE sur la FPT),
  - Attaché territorial principal de 14 ans et 9 mois à 18 ans (si projection de la FPE sur la FPT),
  - Directeur territorial de 13 ans à 14,5 ans (si projection de la FPE sur la FPT).
- Le grade de principal perd son 10<sup>e</sup> échelon pour le retrouver en 2020.
- Les bornages évoluent (2015-2020) - (indices majorés).

(2) Extrait de l'accord PPCR : *Transposition aux cadres d'emplois : La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'État sera mise en œuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière. Les bornes indiciaires des cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des corps « types » et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.*

### ► Les bornages évoluent (2015-2020) - (indices majorés).

	FPE		FPT		FPH	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
<b>Attaché</b>	365-658	390-673	<b>349-658</b>	En attente de transposition	349-658	En attente de transposition
<b>Attaché principal</b>	434-783	500-821	<b>434-783</b> Attaché territorial principal		434-783	
<b>Attaché hors classe</b>	626-HEA	655-HEA <sup>(3)</sup>	<b>582-798</b> Directeur territorial			

(3) HEA<sup>'</sup> est une lettre transitoire égale HEA3 + 9 points soit IM 963 + 9 = IM 972.

► **Les écarts diminuent pourtant (A-types PPCR) : évolution des bornages indiciaires au sein de chaque grade.**

	<b>FPT – 2015 (en pts)</b>	<b>FPE - 2015 (en pts)</b>	<b>FPE - FPT<sup>(4)</sup> - 2020 (en pts)</b>
<b>AA (AT)</b>	<b>299</b>	293	283
<b>APA (ATP)</b>	<b>349</b>	349	321
<b>AAHC (directeur)</b>	<b>216</b>	337	317

(4) Dans l'hypothèse de l'application de la grille des attachés de l'État aux attachés territoriaux.

► **L'écart global rétrécit au sein du A-type (cependant les bornages indiciaires au sein du cadre d'emploi bénéficieraient de l'apport indiciaire de la hors échelle lettre).**

<b>FPT - 2015</b>	<b>349 – 798</b>	<b>449</b>
<b>FPE - 2015</b>	<b>365 – HEA (963)</b>	<b>598</b>
<b>FPE - 2020</b>	<b>390 – HEA' (972)</b>	<b>582</b>

**PPCR éloigne le bas de grille de la catégorie A du SMIC en n'offrant, en réalité, qu'un faible gain indiciaire pour le corps.**

Exemples :

- **SOMMET DU 1<sup>er</sup> GRADE** : 676-658 = 15 points supplémentaires, mais 15 points dont 9 points provenant du transfert Primes/Points – Gain réel 6 points.
- **SOMMET DU 2<sup>e</sup> GRADE** : 821-783 = 38 points supplémentaires, mais 38 points dont 9 points provenant du transfert Primes/Points – Gain réel 29 points.
- **SOMMET DU 3<sup>e</sup> GRADE** : HEA à HEA' = 972-963 = 9 points supplémentaires – Gain nul.

## Changement de grade

**La nouveauté majeure, outre la promesse de dérouler une carrière sur 2 grades (financée par la suppression des RTS), se trouve dans l'ouverture du 3<sup>e</sup> grade avec un accès par tableau d'avancement.**

### Principalat

- Les nouvelles règles modifient également les échelons exigés pour l'inscription au tableau d'avancement de grade. On passerait du 9<sup>e</sup> échelon au 8<sup>e</sup> échelon avec un an et 6 mois d'ancienneté pour conserver la durée d'ancienneté dans le grade.

- Et « avoir atteint » le 5<sup>e</sup> échelon au lieu de compter au moins un an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> pour se présenter à l'examen professionnel d'accès au Principalat.

- Le 10<sup>e</sup> échelon est supprimé en 2017 pour réapparaître en 2020 avec l'indice brut 1015 (IM 821).

### Hors Classe ou troisième grade (directeur)

**Jusqu'à présent, l'accès à la Hors Classe des Attachés était limité aux agents occupant des emplois fonctionnels ou des fonctions d'expertise (ou lié aux seuils démographiques dont FO demande la suppression).**

La revendication de FORCE OUVRIÈRE pour un accès au troisième grade (Hors Classe) par la voie du tableau d'avancement est en voie d'aboutissement (...dans un maximum de 20 % des promus à la Hors Classe dans la FPE).

Le grade de Directeur territorial devrait, soit être intégré, soit être mis en extinction. Nous ne disposons pas encore d'informations sur les conditions d'une éventuelle intégration.

En outre l'ouverture d'un accès classique à ce 3<sup>e</sup> grade pour 20 % des promouvables sera sans effet dans de nombreuses collectivités territoriales où le nombre d'attachés est insuffisant pour permettre à ce dispositif de fonctionner.

Pour FO, des conditions adaptées doivent être mises en place dans la FPT (avancement au choix et ratio de 100 %) et la FPH où les effectifs ne permettent pas d'appliquer un quota.

**Notre revendication n'est pas totalement satisfaite car les conditions sont encore trop contraignantes :**

- Avoir atteint l'échelon sommital du Principalat (le gain est limité : 9 points en 2020).
- Avoir fait preuve d'une valeur exceptionnelle.
- Par ailleurs, les périodes de références de 10 et 12 ans pour l'inscription au tableau d'avancement sont supprimées.

**FO demande toujours :**

- Le maintien du 10<sup>e</sup> échelon du Principalat, avec l'indice 1015 brut (821 IM), dès 2017 ;
- L'ouverture du tableau à partir du 7<sup>e</sup> échelon pour permettre un vrai déroulement dans le troisième grade ;
- Le rattrapage du stock pour atteindre le plus rapidement possible un quota de 20 % à la Hors Classe ;
- Le décontingentement de l'échelon spécial du sommet de grade. Les corps et les cadres d'emplois de A-type doivent terminer véritablement au HEA avec une transposition sur les grilles des corps particuliers.

**A+, grand oublié de PPCR**

L'encadrement supérieur (A'/A+) ne bénéficiera pas de réforme indiciaire.

Le transfert prime/points devrait être identique au A-type soit 9 points sans rapport avec les régimes indemnitaires des cadres d'emploi concernés, vraisemblablement au second semestre 2016.

Et pourtant la suppression de l'échelle lettre avait été envisagée dans les premières versions du projet PPCR. Tout reste donc à faire pour revaloriser les grilles de l'encadrement supérieur.

**Pour FO, cela passe par la création d'une quatrième catégorie et la réforme de l'accès aux grands corps.**

**DIRECTEUR**

**Grille actuelle**

ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.
	Mini	Maxi		

7			798	38
6	2 ans 6 m	3 ans	760	41
5	2 ans 6 m	3 ans	719	39
4	2 ans 6 m	3 ans	680	38
3	2 ans 6 m	3 ans	642	30
2	1 an 6 m	2 ans	612	30
1	1 an 6 m	2 ans	582	

13 ans      16 ans

**2017**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

ES <sup>(5)</sup>	3 a	967
6	3 a	826
5	3 a	793
4	2,5 a	755
3	2 a	719
2	2 a	683
1	2 a	645

14,5 ans

**2018**

I.M.
------

972
830
798
760
724
688
650

**2019**

I.M.
------

972
830
806
768
730
695
655

**2020**

I.M.	Gains de pts par échel.
------	-------------------------

972	142
830	24
806	38
768	38
730	35
695	40
655	

(5) Échelon spécial contingenté à 20 % de la H.C. soit 2 % du corps.

### ATTACHÉ TERRITORIAL PRINCIPAL

#### Grille actuelle

ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.
	Mini	Maxi		

10			783	37
9	2 ans 3 m	3 ans	746	40
8	2 ans	2 ans 6 m	706	33
7	2 ans	2 ans 6 m	673	47
6	1 an 6 m	2 ans	626	36
5	1 an 6 m	2 ans	590	39
4	1 an 6 m	2 ans	551	34
3	1 an 6 m	2 ans	517	34
2	1 an 6 m	2 ans	483	49
1	1 an	1 an	434	

14 ans 9 m 17 ans 6 m

#### 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

9		793
8	3 a	755
7	2,5 a	717
6	2,5 a	680
5	2 a	640
4	2 a	600
3	2 a	560
2	2 a	525
1	2 a	489

18 ans<sup>(6)</sup>

#### 2018

I.M.
------

798
760
722
685
645
606
565
530
494

#### 2019

I.M.
------

806
768
730
690
650
606
575
535
500

#### 2020

I.M.	Gains de pts par échel.
------	-------------------------

821	15
806	38
768	38
730	40
690	40
650	45
605	30
575	40
535	35
500	

21 ans

(6) 21 ans avec la répartition du 10<sup>e</sup> échelon en 2020 – durée du 9<sup>e</sup> échelon de 3 ans.

### ATTACHÉ TERRITORIAL

#### Grille actuelle

ÉCH.	DURÉE		I.M.	Gains de pts par échel.
	Mini	Maxi		

12			658	32
11	2 ans 6 m	3 ans	626	42
10	2 ans 6 m	3 ans	584	39
9	2 ans 6 m	3 ans	545	21
8	2 ans 6 m	3 ans	524	28
7	2 ans	2 ans 6 m	496	35
6	2 ans	2 ans 6 m	461	30
5	2 ans	2 ans 6 m	431	23
4	1 an 6 m	2 ans	408	19
3	1 an	2 ans	389	13
2	1 an	2 ans	376	27
1	1 an	1 an	349	

20 ans 6 m 26 ans 6 m

#### 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

11		664
10	4 a	635
9	3 a	590
8	3 a	560
7	3 a	532
6	3 a	505
5	2,5 a	468
4	2 a	440
3	2 a	418
2	2 a	400
1	1,5 a	383

26 ans

#### 2018

I.M.
------

669
640
595
565
537
510
473
445
426
406
388

#### 2019

I.M.
------

673
640
605
575
545
513
480
450
430
410
390

#### 2020

I.M.	Gains de pts par échel.
------	-------------------------

673	33
640	35
605	30
575	30
545	32
513	33
480	30
450	20
430	20
410	20
390	



## CONSÉQUENCE THÉORIQUE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR LE A3 (DIRECTEUR) PUIS LE 3<sup>e</sup> GRADE (ATTACHÉ HORS CLASSE)

Échelons	Situation actuelle	PPCR
1 → 2	6 mois à 30 points = 180 points	6 mois à 40 points = 240 points
2 → 3	6 mois à 30 points = 180 points	6 mois à 35 points = 210 points
3 → 4	6 mois à 38 points = 228 points	6 mois à 38 points = 228 points
4 → 5	6 mois à 39 points = 234 points	6 mois à 38 points = 228 points
5 → 6	6 mois à 41 points = 246 points	6 mois à 24 points = 144 points
6 → 7	6 mois à 38 points = 228 points	(6 mois à 142 points = 852 points <sup>(7)</sup> )
	<b>Total = 1296 points</b>	<b>Total = 1050<sup>(8)</sup> points</b>
	<b>+ 1296 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 1050 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

Situation actuelle entre mini et maxi	Avec PPCR
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
1296 x 4,63 = + 6 000,48 € bruts	1050 x 4,69 = - 4 924,50 € bruts <sup>(9)</sup>

**UIAFP**  
**FO**

(7) Ce dernier échelon est un échelon spécial ES, contingenté à 20 % de la Hors Classe, il ouvre aux trois chevrons de la HEA.

(8) Total sans l'Échelon Spécial (ES).

(9) Calcul hors ES, échelle lettre HEA.

## RECLASSEMENT DE LA HORS CLASSE

ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE			
ÉCHELON	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	DURÉE	I.M.
<b>ES &gt; ES</b>	AA		967
<b>7 &gt; 6</b>	AA	3 a	826
<b>6 &gt; 6</b>	SA		826
<b>5 &gt; 5</b>	9/7° AA	3 a	793
<b>4 &gt; 4</b>	10/9° AA	2,5 a	755
<b>3 &gt; 3</b>	12/11° AA	2 a	719
<b>2 &gt; 2</b>	12/11° AA	2 a	683
<b>1 &gt; 1</b>	12/11° AA	2 a	645

### ATTACHÉ HORS CLASSE

Grille actuelle				2017			2018	2019	2020	
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.	Gains de pts par échel.
ES	-* (10)	963	142 <sup>(11)</sup>	ES	-* (12)	967	972	972	972	142
7	3 ans 6 m	821	23	6	3 ans 8 m	826	830	830	830	24
6	2 ans 9 m	798	30	5	3 ans	793	798	806	806	38
5	2 ans 4 m	768	22	4	2 ans 6 m	755	760	768	768	38
4	2 ans 3 m	746	40	3	2 ans	719	724	730	730	35
3	1 an 10 m	706	33	2	2 ans	683	688	695	695	40
2	1 an 10 m	673	47	1	2 ans	645	650	655	655	
1	1 an 10 m	626								
12 ans 10 m				11 ans 5 m						

(10) Il faut rajouter 3 ans correspondant à la durée de l'échelon spécial contingenté.

(11) En trois chevrons HEA1 (IM 881), HEA2 (IM 916), HEA3 (IM 963) puis HEA' (IM 890), HEA2 (IM 925), HEA3 (IM 972).

(12) Idem -(10).

## CONSÉQUENCE THÉORIQUE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR LE A2 (ATTACHÉ TERRITORIAL PRINCIPAL)

Échelons		Situation actuelle		PPCR	
1	→ 2			6 mois à 35 points	= 210 points
2	→ 3	6 mois à 34 points	= 204 points	6 mois à 40 points	= 240 points
3	→ 4	6 mois à 34 points	= 204 points	6 mois à 30 points	= 180 points
4	→ 5	6 mois à 39 points	= 234 points	6 mois à 45 points	= 270 points
5	→ 6	6 mois à 36 points	= 216 points	6 mois à 40 points	= 240 points
6	→ 7	6 mois à 47 points	= 282 points	6 mois à 40 points	= 240 points
7	→ 8	6 mois à 33 points	= 198 points	6 mois à 38 points	= 228 points
8	→ 9	6 mois à 40 points	= 240 points	9 mois à 38 points	= 342 points
9	→ 10	9 mois à 37 points	= 333 points	9 mois à 15 points	= 135 points
		<b>Total = 1911 points</b>		<b>Total = 2085 points</b>	
		+ 1911 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini		- 2085 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR	

### Perte en euros

<b>Situation actuelle entre mini et maxi</b>		<b>Avec PPCR</b>	
Avec VPI	= 4,63 €	Avec VPI	= 4,69 €
1911 x 4,63	= + 8 847,93 € bruts	2085 x 4,69	= - 9 778,65 € bruts

**UIAFP**  
**FO**

## RECLASSEMENT DU PRINCIPALAT

<b>ATTACHÉ PRINCIPAL</b>			
ÉCHELON	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	DURÉE	I.M.
<b>10 &gt; 9</b>	<b>AA</b>		<b>793</b>
<b>9 &gt; 8</b>	<b>12/11° AA</b>	<b>3 a</b>	<b>755</b>
<b>8 &gt; 7</b>	<b>15/14° AA</b>	<b>2,5 a</b>	<b>717</b>
<b>7 &gt; 6</b>	<b>10/9° AA</b>	<b>2,5 a</b>	<b>680</b>
<b>6 &gt; 5</b>	<b>12/11° AA</b>	<b>2 a</b>	<b>640</b>
<b>5 &gt; 4</b>	<b>12/11° AA</b>	<b>2 a</b>	<b>600</b>
<b>4 &gt; 3</b>	<b>12/11° AA</b>	<b>2 a</b>	<b>560</b>
<b>3 &gt; 2</b>	<b>12/11° AA</b>	<b>2 a</b>	<b>525</b>
<b>2 &gt; 1</b>	<b>6/11° AA + 1an</b>		<b>489</b>
<b>1 &gt; 1</b>	<b>AA</b>	<b>2 a</b>	<b>489</b>

### Grille actuelle

ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.
10		783	37
9	2 ans 9 m	746	40
8	2 ans 4 m	706	33
7	2 ans 3 m	673	47
6	1 an 10 m	626	36
5	1 an 10 m	590	39
4	1 an 10 m	551	34
3	1 an 10 m	517	34
2	1 a 10 m	483	49
1	1 an	434	

17 ans 6 m

### 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.
9	3 ans <sup>(13)</sup>	793
8	3 ans	755
7	2 ans 6 m	717
6	2 ans 6 m	680
5	2 ans	640
4	2 ans	600
3	2 ans	560
2	2 ans	525
1	2 ans	489

18 ans

### 2018

I.M.
798
760
722
685
645
606
565
530
494

### 2019

I.M.
806
768
730
690
650
606
575
535
500

### 2020

I.M.	Gains de pts par échel.
821	15
806	38
768	38
730	40
690	40
650	45
605	30
575	40
535	35
500	

(13) 21 ans en 2020.

## CONSÉQUENCE THÉORIQUE DE LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT MINI/MAXI SUR LE A1 (ATTACHÉ TERRITORIAL)

Échelons	Situation actuelle	PPCR
2 → 3	12 mois à 13 points = 156 points	12 mois à 20 points = 240 points
3 → 4	12 mois à 19 points = 228 points	12 mois à 20 points = 240 points
4 → 5	6 mois à 23 points = 138 points	12 mois à 30 points = 360 points
5 → 6	6 mois à 30 points = 180 points	6 mois à 33 points = 198 points
6 → 7	6 mois à 35 points = 210 points	6 mois à 32 points = 192 points
7 → 8	6 mois à 28 points = 168 points	6 mois à 30 points = 180 points
8 → 9	6 mois à 21 points = 126 points	6 mois à 30 points = 180 points
9 → 10	6 mois à 39 points = 234 points	6 mois à 35 points = 210 points
10 → 11	6 mois à 42 points = 252 points	6 mois à 33 points = 198 points
11 → 12	6 mois à 32 points = 192 points	
	<b>Total = 1884 points</b>	<b>Total = 1998 points</b>
	<b>+ 1884 points d'indice gagnés grâce à l'avancement au mini</b>	<b>- 1998 points perdus avec la disparition de la possibilité d'avancer au mini imposée par PPCR</b>

### Perte en euros

Situation actuelle entre mini et maxi	Avec PPCR
Avec VPI = 4,63 €	Avec VPI = 4,69 €
1884 x 4,63 = <b>+ 8 722,92 € bruts</b>	1998 x 4,69 = <b>- 9 370,62 € bruts</b>

**UIAFP**  
**FO**

## RECLASSEMENT DE LA CLASSE NORMALE

ATTACHÉ ADMINISTRATIF			
ÉCHELON	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon	DURÉE	I.M.
<b>12 &gt; 11</b>	AA		664
<b>11 &gt; 10</b>	12/11° AA	4 a	635
<b>10 &gt; 9</b>	12/11° AA	3 a	590
<b>9 &gt; 8</b>	12/11° AA	3 a	560
<b>8 &gt; 7</b>	12/11° AA	3 a	532
<b>7 &gt; 6</b>	9/8° AA	3 a	505
<b>6 &gt; 5</b>	15/14° AA	2,5 a	468
<b>5 &gt; 4</b>	12/11° AA	2 a	440
<b>4 &gt; 3</b>	12/11° AA	2 a	418
<b>3 &gt; 2</b>	12/11° AA	2 a	400
<b>2 &gt; 2</b>	SA		400
<b>1 &gt; 1</b>	AA	1,5 a	383

### Grille actuelle

ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains de pts par échel.
12		658	32
11	3 ans 8 m	626	42
10	2 ans 9 m	584	39
9	2 ans 9 m	545	21
8	2 ans 9 m	524	28
7	2 ans 8 m	496	35
6	2 ans 4 m	461	30
5	1 an 10 m	431	23
4	1 an 10 m	408	19
3	1 an 10 m	389	13
2	1 an	376	11
1	1 an	365	

24 ans 5 m

### 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.
11		664
10	4 ans	635
9	3 ans	590
8	3 ans	560
7	3 ans	532
6	3 ans	505
5	2 ans 6 m	468
4	2 ans	440
3	2 ans	418
2	2 ans	400
1	1 an 6 m	383

26 ans

### 2018

I.M.
669
640
595
565
537
510
473
445
423
406
388

### 2019

I.M.
673
640
605
575
545
513
480
450
430
410
390

### 2020

I.M.	Gains de pts par échel.
673	33
640	35
605	30
575	30
545	32
513	33
480	30
450	20
430	20
410	20
390	



# Évolution du traitement brut



## ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT JUSQU'EN 2020

### La Catégorie C

Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2016

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>Échelle 6</b>		

Grille au 1<sup>er</sup> février 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>C3</b>		

2018

I.M.
<b>C3</b>

2019

I.M.
<b>C3</b>

2020

I.M.
<b>C3</b>

Grille au 1 <sup>er</sup> janvier 2016			Grille au 1 <sup>er</sup> février 2017			2018	2019	2020
ÉCH.	DURÉE	I.M.	ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.	I.M.	I.M.
9		462	10		466	466	466	473
8	4 ans	436	9	3	445	450	450	450
7	4 ans	422	8	3	430	430	430	430
6	3 ans	400	7	3	413	415	415	415
5	3 ans	385	6	2	400	403	403	403
4	2 ans	370	5	2	391	393	393	393
3	2 ans	355	4	2	375	380	380	380
2	1 an	345	3	2	365	368	368	368
1	1 an	338	2	1	355	358	358	358
			1	1	345	350	350	350

Valeur du point : 4,63 €

Valeur du point: 4,69 €

**Grille au  
1<sup>er</sup> janvier 2016**

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>Échelle 5</b>			
12		407	1 884,41 €
11	4 ans	398	1 842,74 €
10	4 ans	385	1 782,55 €
9	3 ans	376	1 740,88 €
8	3 ans	360	1 666,80 €
7	2 ans	346	1 601,98 €
6	2 ans	339	1 569,57 €
5	2 ans	332	1 537,16 €
4	2 ans	330	1 527,90 €
3	2 ans	328	1 518,64 €
2	1 an	327	1 514,01 €
1	1 an	326	1 509,38 €

Valeur du point : 4,63 €

**Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017**

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>C2</b>			
12		416	1 951,04 €
11	4	411	1 927,59 €
10	3	402	1 885,38 €
9	3	390	1 829,10 €
8	3	380	1 782,20 €
7	2	364	1 707,16 €
6	2	350	1 641,50 €
5	2	343	1 608,67 €
4	2	336	1 575,84 €
3	2	332	1 557,08 €
2	2	330	1 547,70 €
1	1	328	1 538,32 €

Valeur du point: 4,69 €

**2018**

I.M.	
<b>C2</b>	
418	1 960,42 €
411	1 927,59 €
402	1 885,38 €
390	1 829,10 €
380	1 782,20 €
364	1 707,16 €
351	1 646,19 €
345	1 618,05 €
336	1 575,84 €
333	1 561,77 €
330	1 547,70 €
328	1 538,32 €

**2019**

I.M.	
<b>C2</b>	
418	1 960,42 €
411	1 927,59 €
402	1 885,38 €
390	1 829,10 €
380	1 782,20 €
364	1 707,16 €
351	1 646,19 €
345	1 618,05 €
336	1 575,84 €
333	1 561,77 €
330	1 547,70 €
329	1 543,01 €

**2020**

I.M.	
<b>C2</b>	
420	1 969,80 €
412	1 932,28 €
404	1 894,76 €
392	1 838,48 €
380	1 782,20 €
365	1 711,85 €
354	1 660,26 €
346	1 622,74 €
338	1 585,22 €
336	1 575,84 €
334	1 566,46 €
332	1 557,08 €

**Grille au  
1<sup>er</sup> janvier 2016**

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>Échelle 4</b>			
12		382	1 768,66 €
11	4 ans	375	1 736,25 €
10	4 ans	368	1 703,84 €
9	3 ans	354	1 639,02 €
8	3 ans	345	1 597,35 €
7	2 ans	332	1 537,16 €
6	2 ans	329	1 523,27 €
5	2 ans	327	1 514,01 €
4	2 ans	326	1 509,38 €
3	2 ans	325	1 504,75 €
2	1 an	324	1 500,12 €
1	1 an	323	1 495,49 €

Valeur du point : 4,63 €

**Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017**

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>C2</b>			
12		416	1 951,04 €
11	4	411	1 927,59 €
10	3	402	1 885,38 €
9	3	390	1 829,10 €
8	3	380	1 782,20 €
7	2	364	1 707,16 €
6	2	350	1 641,50 €
5	2	343	1 608,67 €
4	2	336	1 575,84 €
3	2	332	1 557,08 €
2	2	330	1 547,70 €
1	1	328	1 538,32 €

Valeur du point: 4,69 €

**2018**

I.M.	
<b>C2</b>	
418	1 960,42 €
411	1 927,59 €
402	1 885,38 €
390	1 829,10 €
380	1 782,20 €
364	1 707,16 €
351	1 646,19 €
345	1 618,05 €
336	1 575,84 €
333	1 561,77 €
330	1 547,70 €
328	1 538,32 €

**2019**

I.M.	
<b>C2</b>	
418	1 960,42 €
411	1 927,59 €
402	1 885,38 €
390	1 829,10 €
380	1 782,20 €
364	1 707,16 €
351	1 646,19 €
345	1 618,05 €
336	1 575,84 €
333	1 561,77 €
330	1 547,70 €
329	1 543,01 €

**2020**

I.M.	
<b>C2</b>	
420	1 969,80 €
412	1 932,28 €
404	1 894,76 €
392	1 838,48 €
380	1 782,20 €
365	1 711,85 €
354	1 660,26 €
346	1 622,74 €
338	1 585,22 €
336	1 575,84 €
334	1 566,46 €
332	1 557,08 €



**Grille au  
1<sup>er</sup> janvier 2016**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>Échelle 3</b>		

**Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>C1</b>		

**2018**

I.M.
<b>C1</b>

**2019**

I.M.
<b>C1</b>

**2020**

I.M.
<b>C1</b>

									<b>382</b>	1 791,58 €			
<b>11</b>		<b>363</b>	1 680,69 €	<b>11</b>		<b>367</b>	1 721,23 €	<b>367</b>	1 721,23 €	<b>368</b>	1 725,92 €	<b>372</b>	1 744,68 €
<b>10</b>	4 ans	<b>350</b>	1 620,50 €	<b>10</b>	3	<b>354</b>	1 660,26 €	<b>354</b>	1 660,26 €	<b>356</b>	1 669,64 €	<b>363</b>	1 702,47 €
<b>9</b>	3 ans	<b>338</b>	1 564,94 €	<b>9</b>	3	<b>342</b>	1 603,98 €	<b>343</b>	1 608,67 €	<b>346</b>	1 622,74 €	<b>354</b>	1 660,26 €
<b>8</b>	3 ans	<b>332</b>	1 537,16 €	<b>8</b>	3	<b>336</b>	1 575,84 €	<b>339</b>	1 589,91 €	<b>342</b>	1 603,98 €	<b>348</b>	1 632,12 €
<b>7</b>	2 ans	<b>328</b>	1 518,64 €	<b>7</b>	2	<b>332</b>	1 557,08 €	<b>335</b>	1 571,15 €	<b>338</b>	1 585,22 €	<b>342</b>	1 603,98 €
<b>6</b>	2 ans	<b>326</b>	1 509,38 €	<b>6</b>	2	<b>330</b>	1 547,70 €	<b>332</b>	1 557,08 €	<b>334</b>	1 566,46 €	<b>337</b>	1 580,53 €
<b>5</b>	2 ans	<b>325</b>	1 504,75 €	<b>5</b>	2	<b>329</b>	1 543,01 €	<b>330</b>	1 547,70 €	<b>332</b>	1 557,08 €	<b>335</b>	1 571,15 €
<b>4</b>	2 ans	<b>324</b>	1 500,12 €	<b>4</b>	2	<b>328</b>	1 538,32 €	<b>329</b>	1 543,01 €	<b>330</b>	1 547,70 €	<b>333</b>	1 561,77 €
<b>3</b>	2 ans	<b>323</b>	1 495,49 €	<b>3</b>	2	<b>327</b>	1 533,63 €	<b>328</b>	1 538,32 €	<b>329</b>	1 543,01 €	<b>332</b>	1 557,08 €
<b>2</b>	1 an	<b>322</b>	1 490,86 €	<b>2</b>	2	<b>326</b>	1 528,94 €	<b>327</b>	1 533,63 €	<b>328</b>	1 538,32 €	<b>331</b>	1 552,39 €
<b>1</b>	1 an	<b>321</b>	1 486,23 €	<b>1</b>	1	<b>325</b>	1 524,25 €	<b>326</b>	1 528,94 €	<b>327</b>	1 533,63 €	<b>330</b>	1 547,70 €

Valeur du point : 4,63 €

Valeur du point: 4,69 €

## ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT JUSQU'EN 2018

### La Catégorie B

**Grille 2015**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>NES 3</b>		

**Grille au  
1<sup>er</sup> juillet 2016**

I.M.
<b>NES 3</b>

**Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017**

I.M.
<b>B3</b>

**2018**

I.M.
<b>B3</b>

<b>11</b>		<b>562</b>	2 602,06 €	<b>568</b>	2 646,88 €	<b>582</b>	2 729,58 €	<b>587</b>	2 753,03 €
<b>10</b>	3 ans	<b>540</b>	2 500,20 €	<b>546</b>	2 544,36 €	<b>569</b>	2 668,61 €	<b>569</b>	2 668,61 €
<b>9</b>	3 ans	<b>519</b>	2 402,97 €	<b>525</b>	2 446,50 €	<b>548</b>	2 570,12 €	<b>551</b>	2 584,19 €
<b>8</b>	3 ans	<b>494</b>	2 287,22 €	<b>500</b>	2 330,00 €	<b>529</b>	2 481,01 €	<b>534</b>	2 504,46 €
<b>7</b>	3 ans	<b>471</b>	2 180,73 €	<b>477</b>	2 222,82 €	<b>504</b>	2 363,76 €	<b>508</b>	2 382,52 €
<b>6</b>	2 ans	<b>449</b>	2 078,87 €	<b>455</b>	2 120,30 €	<b>480</b>	2 251,20 €	<b>484</b>	2 269,96 €
<b>5</b>	2 ans	<b>428</b>	1 981,64 €	<b>434</b>	2 022,44 €	<b>460</b>	2 157,40 €	<b>465</b>	2 180,85 €
<b>4</b>	2 ans	<b>410</b>	1 898,30 €	<b>416</b>	1 938,56 €	<b>437</b>	2 049,53 €	<b>441</b>	2 068,29 €
<b>3</b>	2 ans	<b>395</b>	1 828,85 €	<b>401</b>	1 868,66 €	<b>417</b>	1 955,73 €	<b>419</b>	1 965,11 €
<b>2</b>	2 ans	<b>380</b>	1 759,40 €	<b>386</b>	1 798,76 €	<b>402</b>	1 885,38 €	<b>404</b>	1 894,76 €
<b>1</b>	1 an	<b>365</b>	1 689,95 €	<b>371</b>	1 728,86 €	<b>389</b>	1 824,41 €	<b>392</b>	1 838,48 €

Valeur du point : 4,63 €

Valeur du point: 4,66 €

Valeur du point: 4,69 €

## Grille 2015

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>NES 2</b>		

13		515	2 384,45 €
12	4 ans	491	2 273,33 €
11	4 ans	468	2 166,84 €
10	4 ans	445	2 060,35 €
9	3 ans	425	1 967,75 €
8	3 ans	405	1 875,15 €
7	2 ans	390	1 805,70 €
6	2 ans	375	1 736,25 €
5	2 ans	361	1 671,43 €
4	2 ans	348	1 611,24 €
3	2 ans	340	1 574,20 €
2	2 ans	332	1 537,16 €
1	1 an	327	1 514,01 €

Valeur du point : 4,63 €

Grille au  
1<sup>er</sup> juillet 2016

I.M.
<b>NES 2</b>

521	2 427,86 €
497	2 316,02 €
474	2 208,84 €
451	2 101,66 €
431	2 008,46 €
411	1 915,26 €
396	1 845,36 €
381	1 775,46 €
367	1 710,22 €
354	1 649,64 €
346	1 612,36 €
338	1 575,08 €
333	1 551,78 €

Valeur du point: 4,66 €

Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017

I.M.
<b>B2</b>

529	2 481,01 €
500	2 345,00 €
477	2 237,13 €
459	2 152,71 €
452	2 119,88 €
433	2 030,77 €
413	1 936,97 €
398	1 866,62 €
385	1 805,65 €
373	1 749,37 €
361	1 693,09 €
354	1 660,26 €
347	1 627,43 €

Valeur du point: 4,69 €

## 2018

I.M.
<b>B2</b>

534	2 504,46 €
504	2 363,76 €
480	2 251,20 €
461	2 162,09 €
452	2 119,88 €
436	2 044,84 €
416	1 951,04 €
401	1 880,69 €
390	1 829,10 €
379	1 777,51 €
369	1 730,61 €
362	1 697,78 €
356	1 669,64 €

## Grille 2015

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>NES 1</b>		

13		486	2 250,18 €
12	4 ans	466	2 157,58 €
11	4 ans	443	2 051,09 €
10	4 ans	422	1 953,86 €
9	3 ans	400	1 852,00 €
8	3 ans	384	1 777,92 €
7	2 ans	371	1 717,73 €
6	2 ans	358	1 657,54 €
5	2 ans	345	1 597,35 €
4	2 ans	335	1 551,05 €
3	2 ans	332	1 537,16 €
2	2 ans	329	1 523,27 €
1	1 an	326	1 509,38 €

Valeur du point : 4,63 €

Grille au  
1<sup>er</sup> juillet 2016

I.M.
<b>NES 1</b>

492	2 292,72 €
472	2 199,52 €
449	2 092,34 €
428	1 994,48 €
406	1 891,96 €
392	1 826,72 €
377	1 756,82 €
364	1 696,24 €
351	1 635,66 €
341	1 589,06 €
338	1 575,08 €
335	1 561,10 €
332	1 547,12 €

Valeur du point: 4,66 €

Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017

I.M.
<b>B1</b>

498	2 335,62 €
474	2 223,06 €
453	2 124,57 €
440	2 063,60 €
429	2 012,01 €
413	1 936,97 €
394	1 847,86 €
379	1 777,51 €
366	1 716,54 €
356	1 669,64 €
349	1 636,81 €
344	1 613,36 €
339	1 589,91 €

Valeur du point: 4,69 €

## 2018

I.M.
<b>B1</b>

503	2 359,07 €
477	2 237,13 €
457	2 143,33 €
441	2 068,29 €
431	2 021,39 €
415	1 946,35 €
396	1 857,24 €
381	1 786,89 €
369	1 730,61 €
361	1 693,09 €
355	1 664,95 €
349	1 636,81 €
343	1 608,67 €

## ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT JUSQU'EN 2019

## ▶ La Catégorie A

## Attaché hors classe

Grille au  
1<sup>er</sup> janvier 2016

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>ES</b>		<b>963</b>	4 458,69 €
<b>7</b>	3 ans	<b>821</b>	3 801,23 €
<b>6</b>	2 ans 9 mois	<b>798</b>	3 694,74 €
<b>5</b>	2 ans 4 mois	<b>768</b>	3 555,84 €
<b>4</b>	2 ans 3 mois	<b>746</b>	3 453,98 €
<b>3</b>	1 an 10 mois	<b>706</b>	3 268,78 €
<b>2</b>	1 an 10 mois	<b>673</b>	3 115,99 €
<b>1</b>	1 an 10 mois	<b>626</b>	2 898,38 €

Valeur du point : 4,63 €

Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>ES</b>		<b>967</b>	4 535,23 €
<b>6</b>	3	<b>826</b>	3 873,94 €
<b>5</b>	3	<b>793</b>	3 719,17 €
<b>4</b>	2,5	<b>755</b>	3 540,95 €
<b>3</b>	2	<b>719</b>	3 372,11 €
<b>2</b>	2	<b>683</b>	3 203,27 €
<b>1</b>	2	<b>645</b>	3 025,05 €

Valeur du point: 4,69 €

## 2018

I.M.	
<b>972</b>	4 558,68 €
<b>830</b>	3 892,70 €
<b>798</b>	3 742,62 €
<b>760</b>	3 564,40 €
<b>724</b>	3 395,56 €
<b>688</b>	3 226,72 €
<b>650</b>	3 048,50 €

## 2019

I.M.	
<b>972</b>	4 558,68 €
<b>830</b>	3 892,70 €
<b>806</b>	3 780,14 €
<b>768</b>	3 601,92 €
<b>730</b>	3 423,70 €
<b>695</b>	3 259,55 €
<b>655</b>	3 071,95 €

## Attaché principal

Grille au  
1<sup>er</sup> janvier 2016

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>10</b>		<b>783</b>	3 625,29 €
<b>9</b>	2 ans 9 mois	<b>746</b>	3 453,98 €
<b>8</b>	2 ans 4 mois	<b>706</b>	3 268,78 €
<b>7</b>	2 ans 3 mois	<b>673</b>	3 115,99 €
<b>6</b>	1 an 10 mois	<b>626</b>	2 898,38 €
<b>5</b>	1 an 10 mois	<b>590</b>	2 731,70 €
<b>4</b>	1 an 10 mois	<b>551</b>	2 551,13 €
<b>3</b>	1 an 10 mois	<b>517</b>	2 393,71 €
<b>2</b>	1 an 10 mois	<b>483</b>	2 236,29 €
<b>1</b>	1 an	<b>434</b>	2 009,42 €

Valeur du point : 4,63 €

Grille au  
1<sup>er</sup> février 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.	
<b>9</b>		<b>793</b>	3 719,17 €
<b>8</b>	3	<b>755</b>	3 540,95 €
<b>7</b>	2,5	<b>717</b>	3 362,73 €
<b>6</b>	2,5	<b>680</b>	3 189,20 €
<b>5</b>	2	<b>640</b>	3 001,60 €
<b>4</b>	2	<b>600</b>	2 814,00 €
<b>3</b>	2	<b>560</b>	2 626,40 €
<b>2</b>	2	<b>525</b>	2 462,25 €
<b>1</b>	2	<b>489</b>	2 293,41 €

Valeur du point: 4,69 €

## 2018

I.M.	
<b>798</b>	3 742,62 €
<b>760</b>	3 564,40 €
<b>722</b>	3 386,18 €
<b>685</b>	3 212,65 €
<b>645</b>	3 025,05 €
<b>606</b>	2 842,14 €
<b>565</b>	2 649,85 €
<b>530</b>	2 485,70 €
<b>494</b>	2 316,86 €

## 2019

I.M.	
<b>806</b>	3 780,14 €
<b>768</b>	3 601,92 €
<b>730</b>	3 423,70 €
<b>690</b>	3 236,10 €
<b>650</b>	3 048,50 €
<b>606</b>	2 842,14 €
<b>575</b>	2 696,75 €
<b>535</b>	2 509,15 €
<b>500</b>	2 345,00 €

En 2020 le 10<sup>e</sup> échelon réapparaît : IM 821 soit 3850,46 €.

## Attaché

### Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2016

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

12		658	3 046,54 €
11	3 ans 8 mois	626	2 898,38 €
10	2 ans 9 mois	584	2 703,92 €
9	2 ans 9 mois	545	2 523,35 €
8	2 ans 9 mois	524	2 426,12 €
7	2 ans 8 mois	496	2 296,48 €
6	2 ans 4 mois	461	2 134,43 €
5	1 an 10 mois	431	1 995,53 €
4	1 an 10 mois	408	1 889,04 €
3	1 an 10 mois	389	1 801,07 €
2	1 an	376	1 740,88 €
1	1 an	365	1 689,95 €

Valeur du point : 4,63 €

### Grille au 1<sup>er</sup> février 2017

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

11		664	3 114,16 €
10	4	635	2 978,15 €
9	3	590	2 767,10 €
8	3	560	2 626,40 €
7	3	532	2 495,08 €
6	3	505	2 368,45 €
5	2,5	468	2 194,92 €
4	2	440	2 063,60 €
3	2	418	1 960,42 €
2	2	400	1 876,00 €
1	1,5	383	1 796,27 €

Valeur du point: 4,69 €

### 2018

I.M.
------

669	3 137,61 €
640	3 001,60 €
595	2 790,55 €
565	2 649,85 €
537	2 518,53 €
510	2 391,90 €
473	2 218,37 €
445	2 087,05 €
423	1 983,87 €
406	1 904,14 €
388	1 819,72 €

### 2019

I.M.
------

673	3 156,37 €
640	3 001,60 €
605	2 837,45 €
575	2 696,75 €
545	2 556,05 €
513	2 405,97 €
480	2 251,20 €
450	2 110,50 €
430	2 016,70 €
410	1 922,90 €
390	1 829,10 €





# PPCR face aux revendications Force Ouvrière

PPCR		REVENDEICATIONS FO
Démarrage de la grille	<b>C</b>	<b>C1 (2020)</b> 330 IM -> 1 547,70 € soit 105,52 % <sup>(1)</sup>
	<b>B</b>	<b>Grade 1 (2018)</b> 343 IM -> 1 599,29 € soit 109,04 %
	<b>A-type<sup>(3)</sup></b>	<b>Grade 1 (2019)</b> 390 IM -> 1 829,10 € soit 124,71 %
Amplitude indiciaire bas/haut de la grille		<b>2020</b> 330 IM/1320 IM (HEE) soit x 4,00
Intégration des primes dans le traitement		<b>Moyenne de la catégorie (FPE) :</b> - C -> 25 % - B -> 40 % - A -> 45 % - A+ -> 65 %
Rattrapage du pouvoir d'achat		<b>50 points sur le traitement indiciaire et 8 % sur la valeur du point</b>

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 :** le montant du SMIC horaire est à 9,67 €, soit un montant mensuel brut de 1 466,62 € brut. VPI brut = 4.69 € au 1<sup>er</sup> février 2017.

(1) Pour mémoire : Échelle 3 (2015) – 321 -> 1 486,32 € soit 102 %.

(2) Au minimum ! Car notre projet 2015 propose 125 %.

(3) A+ pas de nouvelles grilles prévues sauf une attribution de 9 points supplémentaires générés par le transfert primes/points.

(4) Pour chaque catégorie, des points sont attribués hors transfert primes/points pour payer le surcoût de cotisation retraite (C et B : 1 point, A : 2 points).

(5) Les gains des grilles 2020, par rapport à 2015, sont calculés en reformatant les carrières à durées équivalentes.









# FO Hebdo



Chaque semaine, dans FO Hebdo, des articles, des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs.  
Un journal que vous ne trouverez pas dans les kiosques mais qui sera chaque semaine dans votre boîte aux lettres pour 54 € par an  
*(18 € seulement pour les adhérents de FO).*



## Abonnez-vous !

Force Ouvrière Hebdo - Service abonnement  
141, Avenue du Maine - 75680 Paris cedex 14  
ou [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



# À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec **e-Chèque-Vacances** vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.

## Pour toute information :

- sur le site Internet : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)
- par téléphone : **N°Azur 0 810 892 015**

Coût d'un appel local



**Utilisable toute l'année** pour vos week-ends, vos vacances et vos loisirs, partout en France et pour des séjours vers les pays membres de l'Union européenne chez nos **170 000 partenaires du tourisme et des loisirs**.



*A part moi,  
qui s'occupe de  
ma retraite ?*



## RETRAITE, Préfon vous répond

Préfon est le diminutif de  
Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.  
Préfon-Retraite est le complément de retraite des agents du service public,  
qui vous garantit à l'échéance une rente à vie en fonction de votre épargne.  
Avec Préfon-Retraite, votre épargne est défiscalisée\* et intégralement sécurisée.  
Mais savez-vous que Préfon-Retraite est ouvert non seulement à tous les agents du service public  
mais aussi à des millions de personnes comme leur conjoint ?

Vous vous posez des questions ?  
Renseignez-vous, appelez Préfon.

Code Préfon : FO1

**30 25**

**APPEL  
GRATUIT**  
depuis un poste fixe

[www.prefon-retraite.fr](http://www.prefon-retraite.fr)

**Préfon** Retraite  
Complémentaire et Nécessaire

\* Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Le régime PREFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par : L'association PREFON, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social, 12 bis, rue de Courcelles à Paris 8<sup>ème</sup>, dont l'objet social est de développer des liens de solidarité entre les fonctionnaires ou assimilés, notamment en leur offrant la possibilité de bénéficier de retraites complémentaires auprès de : CNP Assurances, société anonyme au capital de 594 151 292 euros entièrement libéré, ayant son siège social 4, Place Raoul Dautry à Paris 15<sup>ème</sup>, entreprise régie par le Code des assurances, assureur du régime PREFON-RETRAITE.

# IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

L'actualité jurisprudentielle,  
les nouvelles lois,  
décortiquées et  
analysées par le  
service juridique confédéral.

L'essentiel du droit,  
à posséder absolument !

**OFFRE  
SPÉCIALE  
D'ABONNEMENT**



- 1 an pour 40 € au lieu de 48 € (soit une réduction de 20 %)
- Tarif réservé aux adhérents de Force Ouvrière :  
1 an pour 20 € au lieu de 24 € (soit une réduction de 20 %)

M.  Mme  Melle

Nom : ..... Prénom : .....

Êtes-vous conseiller Prud'hommes ?  OUI  NON

Téléphone : ..... Mail : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Signature :

Je joins mon règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de : Confédération Force Ouvrière (InFOjuridiques)

**Confédération Force Ouvrière - Secteur juridique**  
141, avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14

CONTACT Syndicat de .....

Adresse .....

Tél .....

Mail .....

