# PPCR

## Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

# LA MISE EN ŒUVRE

Solidaires
Fonction Publique

SPECIMEN

# PPCR

## Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

# LA MISE EN ŒUVRE

SPECIMEN

Solidaires
Fonction Publique

Solidaires Fonction Publique
144 boulevard de la Villette - 75019 PARIS
contactfp@solidaires.org - 01 58 39 30 20

SPECIMEN

# SOMMAIRE


4 L'IMPOSTURE DU NON-ACCORD PPCR

6 LES DEUX AXES DE PPCR : RÉMUNÉRATION ET POLITIQUE STATUTAIRE
7 Rémunération
9 Politique statutaire

10 LES REVENDICATIONS DE SOLIDAIRES SUR PPCR

16 PPCR ET LES AGENTS C
17 Rappel rapide de la carrière actuelle
17 Rappel rapide des principales revendications de Solidaires
17 La nouvelle carrière C en quelques lignes
18 1er janvier 2017, reclassement dans la nouvelle carrière C
21 Promotions de grade au sein de la catégorie : C 1 en C 2 et C 2 en C 3
23 Recrutements externes
24 Les conditions de classement de C en B

26 PPCR ET LES AGENTS B
27 Rappel rapide de la carrière actuelle
27 Rappel rapide des principales revendications de Solidaires
27 La nouvelle carrière B en quelques lignes
28 La « revalorisation » de la carrière B le 1er janvier 2016
29 1er janvier 2017, reclassement dans la nouvelle carrière B
32 Avancements de B 1 en B 2 et de B 2 en B 3
33 Promotions et classement de B en A jusqu'au 31/12/19

36 PPCR ET LES AGENTS A
37 Rappel rapide de la carrière actuelle
37 Rappel rapide des principales revendications de Solidaires
37 La nouvelle carrière A en quelques lignes
38 1er janvier 2017, mise en place de la nouvelle carrière A
38 Les A type Attachés
40 Solidaires et le A type (Attaché)


SPECIMEN

# L'IMPOSTURE DU NON-ACCORD PPCR

Les mesures issues de PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) ont fait l'objet de discussions de juillet 2014 à juillet 2015, et d'un projet de protocole rejeté en septembre 2015 par les organisations Solidaires, CGT et FO représentant ensemble 50,2 % du personnel.

Soulignons que, pour déterminer leur position quant à la signature ou non du protocole, les organisations de Solidaires Fonction Publique ont réalisé une large consultation démocratique. Leur réponse a été claire : c'est à la majorité de 90 % qu'elles ont rejeté le protocole PPCR. Solidaires Fonction Publique a alors adressé une lettre à la Ministre pour lui faire part de notre décision de ne pas signer le protocole.

PPCR entre néanmoins en application par décision gouvernementale unilatérale à grands coups de décrets. Au diable la loi de la rénovation sur le dialogue social dans la fonction publique de 2010 qui prévoit qu'un accord, pour être valide doit être signé par des organisations syndicales représentant au moins 50 % du personnel sur l'ensemble des trois versants. Le gouvernement n'est-il pas libre de sa politique ?

C'était donc bien un simulacre de dialogue social : la pseudo « négociation PPCR » n'a jamais eu d'autre but que de faire valider, par un accord avec les organisations syndicales, la politique gouvernementale. Mais certaines organisations syndicales, Solidaires, CGT et FO, se sont révélées par trop réfractaires à l'accompagnement du gouvernement par voie contractuelle. Non content d'attaquer les non-signataires, en stigmatisant « une posture » de leur part, le gouvernement est donc passé outre. Il est revenu à une pratique classique de décision gouvernementale par promulgation unilatérale de décrets. Solidaires l'affirme haut et fort : le non-accord PPCR est une imposture !

Depuis, le gouvernement ne cesse de vanter le bénéfice que serait PPCR pour les agents. Dans son discours du 20 juillet 2016 aux organisations syndicales, Mme Girardin s'est félicitée des mesures contenues dans PPCR, de nature, a-t-elle affirmé, à assurer, « la justice sociale et l'équité de traitement ».

# LES DEUX AXES DE PPCR : RÉMUNÉRATION ET POLITIQUE STATUTAIRE

# RÉMUNÉRATION

## Grilles indiciaires

Concernant les grilles, le décret relatif au transfert primes/points est paru le 11 mai 2016, accompagné de 45 textes statutaires et indiciaires. Il concerne les trois versants de la fonction publique.
Le calendrier de déploiement des grilles s'étend globalement du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2020. On notera que le calendrier de déploiement débute opportunément à la fin du quinquennat (le gouvernement rechercherait-il les voix des fonctionnaires ?), et que la question de la budgétisation des grilles PPCR concerne principalement le prochain quinquennat.... Outre le fait qu'elles sont pour une large part auto-financées par les agents eux-mêmes au travers du transfert primes/points !

## Négociations salariales sur le point d'indice

PPCR intègre le principe de négociations salariales triennales et annuelles, « qui sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques ».
Pour Solidaires, elle doit au minimum être indexée sur le coût de la vie.
La première négociation a eu lieu le 17 mars 2016. La ministre a annoncé le dégel du point d'indice (+0,6 % le 1er juillet 2016, et +0,6 % le 1er février 2017, soit au total +1,2 %) qui sert à calculer ce salaire de base qu'est le traitement pour les fonctionnaires civils et la solde pour les militaires.

La valeur du point d'indice passe à 4,6581€ au 1er juillet 2016 (et 4,68 € au 1er février 2017).
Juillet 2016 marque donc la fin de 6 ans de gel de la valeur du point d'indice.
Le gouvernement a mis en avant cette mesure... pour mieux faire oublier, à la veille d'élections présidentielles, ces 6 années consécutives de gel, ce qui ne s'était jamais vu depuis 50 ans !
Depuis longtemps, le pouvoir d'achat des fonctionnaires subit une érosion continuelle. En faible évolution de 1995 à juillet 2010, la valeur du point d'indice a ensuite été gelée à 4,63 € (1er juillet 2010 - 1er juillet 2016).
C'est ainsi que depuis 1995, la valeur du point d'indice a subi une véritable dégringolade par rapport à l'inflation : -22 % de décrochage !
Il est, de fait, que le salaire indiciaire de la catégorie C peine à suivre le SMIC (plus d'1 million d'agents, soit 1 agent sur 5), et que, plus le niveau de qualification s'élève, plus l'écart avec les salaires du privé s'accroît.
La majorité des médias et des responsables politiques, comme la Cour des Comptes, ont communiqué avec insistance sur «l'effort coûteux» de plus de 2 milliards d'euros pour les Finances Publiques, tout en demeurant silencieux sur cet appauvrissement historique constaté par l'INSEE.
Quand le gouvernement décide d'augmenter les traitements bruts avec +0,6 % d'augmentation de la valeur du point d'indice au 1er juillet, et +1,2 % au total en prenant en compte celle du 1er février 2017, il ne fait que remettre les traitements nets à hauteur de ceux de l'année 2013.
Cela ne compense pas les 2,09 % de l'augmentation de la cotisation salariale pour pension, mise en œuvre depuis 2010 et qui va se poursuivre elle aussi jusqu'en 2020 pour parvenir au même taux de prélèvement que le secteur privé.
De plus sur la période 2010-2016, l'inflation a tout de même été de +6,7 %.
Donc, au bout du compte, l'« effort politique » de la mesure n'est qu'un trompe-l'œil !

## Solidaires Fonction Publique revendique

- Le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, par l'attribution au minimum d'un nombre de points d'indice uniforme pour tous-tes (60 points).
- La refonte des carrières permettant la linéarité et une véritable reconnaissance des qualifications.
- L'intégration d'une large partie des primes dans le traitement.
- L'égalité salariale femmes/hommes.
- La réduction des écarts de rémunération.
- La suppression du RIFSEEP.

**Mais PPCR, ce n'est pas que les rémunérations. PPCR intègre aussi une réforme de la politique statutaire dont l'objectif affiché est de « renforcer l'unité de la fonction publique pour mieux l'adapter aux évolutions de l'action publique ». Qu'en est-il en réalité ?**

# POLITIQUE STATUTAIRE

- Renforcer l'unité de la fonction publique, c'est pour l'administration la question de l'interministérialité du versant Etat (politique de fusion des corps et de développement des CIGeM), et des statuts communs trans fonction publique, pour « simplifier l'architecture statutaire et favoriser les mobilités ». La question de la mobilité (contrainte) est bien sûr centrale, dans le but d'accompagner la réforme territoriale, et de gérer la flexibilité sous fond de réduction des emplois publics. Solidaires Fonction Publique revendique au contraire une mobilité choisie, formation professionnelle continue à l'appui.

- Pour Solidaires Fonction Publique, la politique statutaire doit avant tout respecter les identités professionnelles, et reconnaître la nécessité d'une harmonisation par le haut des trois versants (règles de gestion, indemnitaire), pour le respect du principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires. Nous nous sommes opposés à la logique d'interministérialité ainsi qu'aux statuts trans fonction publique, facteurs de dilution des identités professionnelles et des compétences. Les agents publics ne sont pas interchangeables !

- La déconcentration de la gestion du personnel est à l'œuvre (en lien bien sûr avec la réforme territoriale de l'Etat !). La Charte de la Déconcentration de la gestion du personnel a été publiée le 8 mai 2015 par décret n° 2015-510 du 7 mai 2015, ce malgré l'avis défavorable du CSFPE (Solidaires, CGT, FO, FSU ayant voté contre, les autres OS s'abstenant). Solidaires Fonction Publique revendique au contraire l'application de règles nationales, pour une véritable égalité de traitement des agents. Solidaires s'est battue pour limiter au maximum le pouvoir des préfets dans ces nouveaux territoires, afin d'éviter les inégalités de traitements dans les « baronnies » ainsi créées.

- La question des modalités d'accès dans la fonction publique est en jeu : si le concours est reconnu comme principe de recrutement pour une fonction publique ouverte à tous sans discrimination, comme le revendique Solidaires Fonction Publique, ce principe est trop peu respecté dans le versant territorial, où presque la moitié des agents C est recrutée sans concours, alors que dans le même temps, des lauréats du concours se retrouvent reçus/collés ! Actuellement, la réussite à un concours « donne le droit » à une inscription sur une liste d'aptitude, ce qui oblige les agents à démarcher les employeurs territoriaux pour trouver un emploi et ce, dans un délai de trois ans, faute de quoi, le bénéfice du concours est perdu : c'est le fameux « reçu – collé ». Pour être agent territorial, il ne suffit pas en effet de réussir le concours, encore faut-il obtenir d'être recruté par une collectivité locale. Or celles-ci ont abusivement recours aux contractuels, à des fins de clientélisme. PPCR n'intègre aucune mesure permettant de mettre fin à cette situation. Pour Solidaires Fonction Publique, tous les lauréats au concours doivent être nommés. Les décrets issus de la loi « Egalité et Citoyenneté » récemment votée ouvre la porte à ces dérives dans le versant Etat. La question des voies de recrutement dans la fonction publique est à nouveau remise sur le tapis avec le rapport l'Horty, paru en juillet 2016. Ce rapport introduit plus largement le recrutement sans concours dans les trois versants de la fonction publique.

- Le rôle des CAP est menacé : l'administration entend réduire leur saisine à titre « de simplification », ce qui ne manquera pas de générer un plus grand arbitraire. Le recours accru aux bourses d'emploi est aussi affirmé alors que leur fonctionnement manque de transparence. Solidaires Fonction Publique revendique au contraire le renforcement des CAP. Sur ce point, il conviendra d'être plus que vigilant compte tenu de la période politique dans laquelle nous entrons, où de nombreux candidats potentiels ne se gênent pas pour dénoncer le pouvoir des syndicats à ce niveau.

- Attractivité des territoires. Pour répondre à la question de l'attractivité, les mesures indemnitaires ne peuvent constituer à elles seules une solution, même si elles ne sont pas à écarter. Il faut d'abord s'interroger sur la place du service public dans le territoire. Des zones géographiques entières sont atteintes par la désertification, et leur perte d'attractivité découle de la disparition de services publics tels que le rail, la poste, l'école, etc., rendant difficile la vie quotidienne. Les zones géographiques périurbaines, les banlieues se trouvent en déshérence de services publics faute d'implantations nouvelles. L'amélioration des conditions de travail et l'action sociale (logement, crèche…) contribuent à améliorer l'attractivité d'un territoire. Concernant les mesures indemnitaires, Solidaires demande la revalorisation de l'indemnité de résidence et sa refonte (actualisation permettant d'y faire entrer de nouvelles agglomérations).

# LES REVENDICATIONS DE SOLIDAIRES SUR PPCR

## PPCR et l'insuffisance des revalorisations indiciaires

Solidaires dénonce l'insuffisance de revalorisations des grilles indiciaires. Lorsque l'on fait abstraction de l'intégration de l'indemnitaire, la revalorisation indiciaire est ridicule. De plus, une partie de cette revalorisation est autofinancée.

Catégorie C

Le début de la grille de l'échelle 4 de la catégorie C a progressé, SMIC oblige, de quelques 60 points en dix ans, soit à peu près six points par an. La nouvelle grille du C 2 progressera de 9 points seulement en cinq ans, dont une partie résulte, à hauteur de 4 points, du transfert primes/points ! En réalité, la « revalo », c'est 5 points en cinq ans, soit un point par an… Quelle ambition !!! Cela nous laisse supposer que bientôt, nous aurons à reparler du rattrapage par le SMIC, mais le gouvernement s'en protège quelques temps avec la revalorisation liée au transfert primes/points ! Solidaires exige la revalorisation de toutes les grilles indiciaires à hauteur de 60 points d'indice.

## PPCR et l'insuffisance du niveau d'intégration des primes

A la plupart des revendications portant sur la reconnaissance des qualifications (revalorisation des carrières), les gouvernements ont répondu, lorsqu'ils l'ont fait, par des mesures indemnitaires. Pour Solidaires, le mécanisme de revalorisation (4 points d'indice pour le C, 6 pour le B, 9 pour le A), associé à la mise en place d'un abattement indemnitaire, dénommé par le Gouvernement « transfert primes/points » et par Solidaires « déprime » est loin de répondre aux revendications des agents. Il permet au Gouvernement d'afficher une « revalo » même si celle-ci est largement autofinancée par les agents. Résultat = 0 euro de revalorisation pour cette opération transfert primes/points. D'ores et déjà, Solidaires exige la suppression de cette « déprime » sur le traitement des agents.

## PPCR et le maintien de trois grades dans les catégories C et B

Carrière C

Notre revendication porte sur la création d'une carrière linéaire (un seul grade) avec un échelon de stagiaire en bas de grille pour les agents recrutés sans concours. Quel est l'intérêt d'inventer un grade de recrutement sans concours (le C 1) avec une plage indiciaire totale de 52 points en 25 années de carrière et

dans lequel les agents progresseront d'un point d'indice à chaque changement d'échelon du 1er au 5è échelon ?

Carrière B
Il a pour seul objet de mettre en place des barrages et donc de freiner les agents dans leur déroulement de carrière pour qu'ils n'atteignent pas trop vite, voire jamais, l'échelon terminal.

Notre revendication porte sur la création d'une carrière linéaire, un seul grade et sans barrage.

## PPCR et les conditions de reclassement dans la nouvelle carrière

Solidaires dénonce les conditions lamentables des reclassements dans les nouveaux grades. Les agents qui ont vécu ce genre de situation en 2005, lors de la mise en place de la carrière Jacob, vont revivre la même chose avec les mêmes rancœurs. Rares seront les agents qui ne vont pas, malgré un gain indiciaire minime largement autofinancé, reculer dans la carrière et ainsi rallonger le temps qu'il leur faudra pour atteindre le dernier échelon du grade terminal.

Catégorie C
Les plus lésés sont sans doute les agents classés actuellement dans l'échelle 4 et qui ne pourront en 2016 être promus dans l'échelle 5. Ils verront leur situation se dégrader très nettement en 2017.
Solidaires a dénoncé ces mesures de reclassement tout au long des négociations et s'est battue pour que ces agents soient préalablement à leur reclassement dans le C 2, d'abord classés dans l'actuelle échelle 5. Ces propositions ont été rejetées par le Gouvernement. Solidaires a notamment soulevé les risques d'enjambements que pouvaient subir ces agents par rapport à ceux qui seront recrutés ultérieurement. Jamais la DGAFP n'a accepté de débattre de ce problème !

## PPCR et la durée des carrières

La durée des carrières n'est pas forcément rallongée. Ce sont les reclassements (lire de déclassements) dans les nouvelles carrières qui génèrent des reculs importants et éloignent donc les agents de la fin de carrière. Autrement dit, la durée des carrières théoriques n'est peut-être pas rallongée mais celle des carrières réelles, oui !

## PPCR et la suppression des carrières minimum

Les carrières minimum du versant Territorial, dites carrières réduites dans l'Hospitalier (avancement d'échelon à la durée minimale) sont purement et simplement supprimées (les agents perdent ainsi la garantie d'une carrière minimum), tout comme l'avancement moyen d'échelon du versant de l'Etat (la notion de durée moyenne du temps passé dans l'échelon est supprimée dans le déroulement des carrières).
Dans les trois versants, la cadence unique d'avancement les remplace. Les décrets mettent en place les cadences uniques avec effet du 1er janvier 2016 pour les agents B et du 1er janvier 2017 pour les agents C et A. Le but : donner plus de place à « la reconnaissance de la valeur professionnelle », en tirant l'ensemble des carrières vers le bas. De plus, la suppression des carrières minimum/réduites et de la durée moyenne de l'échelon, pénalisera davantage les femmes que les hommes, en termes de carrière. Solidaires a dénoncé la suppression des carrières minimum et réaffirmé son exigence de l'application de l'égalité de traitement des agents.

## PPCR et les statuts particuliers

La DGAFP veut tout cadrer jusqu'à se déclarer « grand ordonnateur de la GRH de la Fonction Publique » (Gestion des Ressources Humaines et non Gestion Humaine des Ressources). Concernant les carrières, elle veut tout uniformiser en harmonisant sur le moins disant. Elle renvoie à la rédaction des statuts particuliers le soin de préciser certaines dispositions de la partie « carrières » de PPCR !
Pour Solidaires, vouloir tout harmoniser, c'est nier les différences dans les métiers exercés, dans les qualifications exigées, dans les technicités nécessaires au bon accomplissement des missions dévolues aux agents.
Fantasmer sur une GRH « Fonction Publique », c'est nier les cultures différentes et historiques des administrations, des ministères. C'est aussi condamner les règles de gestion, certes imparfaites, mais négociées dans l'intérêt des agents et du service public.

## PPCR et l'évaluation professionnelle

La prise en compte de la valeur professionnelle a fait l'objet d'importants débats : l'administration entend en faire un outil d'accélération des carrières de façon différenciée. Solidaires Fonction publique s'est opposée à une telle évolution génératrice d'arbitraire dans le traitement des agents.
Associée au RIFSEEP, cette nouvelle méthode développera les carrières et la rémunération au mérite, générera la casse du collectif de travail par une course à l'échalote qui bénéficiera à une petite « élite », et éliminera d'emblée la grande majorité des agents qui, avec conscience, accomplissent leurs missions, malgré le manque de moyens (budgets sacrifiés et effectifs en baisse).

## PPCR et le RIFSEEP

C'est quoi le RIFSEEP ?
Le RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte d'une part des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (RIFSE), et, d'autre part de l'Engagement Professionnel (EP), a été mis en place pour formater la rémunération de tous les fonctionnaires. Les 1800 régimes indemnitaires actuels ont en effet provoqué le « bug » de l'ONP (Opérateur National de la Paie) !
En conclusion, le RIFSE-EP est sensé faire rentrer tout le monde dans le même moule et les allocataires de la PFR sont les premiers à basculer dans le dispositif. Le RIFSE-EP a deux jambes, qui collent très bien avec la nouvelle évaluation (voir ci-dessus) :
- la première (IFSE) peut être revue tous les trois ou quatre ans et pas forcément à la hausse (dixit le décret) ;
- la deuxième (EP) peut être ajustée tous les ans entre 0 euro et XXXX euros et là on est en plein dans la modulation en fonction du « mérite ».

Solidaires ne cessera de se battre contre la rémunération au mérite !

## PPCR et les inégalités femmes/hommes

Les inégalités femmes/hommes ne sont pas corrigées avec PPCR. Bien au contraire, elles ont toutes les chances de s'aggraver. Ainsi, la filière sociale, filière très féminisée, reste dévalorisée ; alors que Solidaires revendiquait leur intégration dans la catégorie A dès 2017. La suppression des carrières minimum pénalise aussi les femmes. Solidaires a exigé l'application de l'accord Egalité Femmes/Hommes signé en 2013 à l'unanimité des organisations syndicales, qui n'a pas trouvé d'application réelle, au-delà des

grands principes affichés. Ainsi est-il affirmé dans l'axe 2 de l'accord Egalité intitulé « Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique » : « les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents ».

## PPCR et les inégalités entre versants

Les inégalités entre versants subsistent aussi. Nous en voulons pour preuve la carrière des infirmiers de l'Etat et du Territorial, dont le déroulement est beaucoup plus lent (du fait de l'existence de trois grades pour la FPE et la FPT), et donc bien moins avantageux que celui des infirmiers du versant Hospitalier (deux grades). Et ainsi de suite… De fait, c'est le versant territorial qui se retrouve souvent perdant. Solidaires revendique une carrière linéaire sans barrage pour tous les agents, et à tout le moins une harmonisation par le haut des carrières. Ce qui n'est pas le cas.

## PPCR et la Mobilité

Une infirmière de la Fonction Publique Hospitalière pourrait se recaser dans la Fonction Publique d'Etat si son emploi est supprimé ! Un agent de mairie pourrait rejoindre un poste à l'Education Nationale ! Un agent des Finances pourrait rejoindre un poste à la mairie ! C'est ça, la « mobilité » prônée par le Gouvernement ! Un agent C peut être agent C partout. Un agent B peut être agent B partout. Un agent A peut être agent A partout. Un manager peut être manager partout (peut-être).
Pour Solidaires, être fonctionnaire dans telle ou telle administration, c'est bien évidemment exercer des fonctions, au service des usagers, dans un service public particulier. Mais, le bon exercice de ces fonctions exige une connaissance du « métier », des qualifications, une technicité, un savoir être, un savoir-faire, une formation initiale et en cours de carrière, et donc toute une expérience…
Solidaires est pour la mobilité vraiment choisie et contre la mobilité forcée ou contrainte.

## PPCR et Quartiers Prioritaires de la Ville, ZUS et indemnité de résidence

Le Gouvernement souhaite valoriser les agents qui exercent leurs fonctions dans les quartiers prioritaires de la ville (type ZUS). La mesure décidée consiste à faire bénéficier ces agents d'un taux de promotion au grade supérieur amélioré par rapport au reste de la population.
Solidaires a dénoncé le caractère discriminatoire et ingérable de cette mesure et rappelé que les agents concernés attendent, en plus des dispositifs actuels, des mesures immédiates (actions sociales, indemnitaires…) et pas l'hypothétique perspective d'une amélioration lointaine et improbable de leur déroulement de carrière. En parallèle, le Gouvernement compte revoir (voire supprimer) l'octroi de l'indemnité de résidence tout en prévoyant, semble-t-il, la mise en place d'une garantie pour les agents qui en sont aujourd'hui attributaires (ce qui justifie le « voire supprimer »).

## PPCR et la GIPA

La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) est versée aux agents dont traitement indiciaire, et uniquement indiciaire, n'a pas suivi l'évolution du coût de la vie sur les quatre années antérieures. L'indemnitaire n'est pas pris en compte. L'opération transfert primes/points, même si elle ne va pas augmenter le « net à payer », se concrétise donc par une augmentation du traitement indiciaire. En conséquence, l'opération transfert primes/point aura pour effet, sinon d'écarter des agents du versement de la GIPA, du moins d'en réduire le montant !
De plus, la DGAFP a laissé entendre, lors des négociations de 2015, qu'elle s'interrogeait sur le fait de poursuivre le versement de la GIPA aux agents qui ne se situaient pas dans les échelons terminaux ! Et comme les conditions de reclassement vont éloigner les agents des échelons terminaux…

## PPCR et l'avenir de la Fonction Publique

Allez, soyons clair ! PPCR « avenir de la Fonction Publique », comme baptisée par l'ex-ministre de la Fonction Publique, ce n'est ni plus ni moins que la mise œuvre de plusieurs dispositions visant à « accompagner » les agents dans l'immense chantier de casse du statut général et des services publics !

## PPCR et le passage en force du Gouvernement

Admettons que le Gouvernement ait dans l'idée de détériorer la situation des fonctionnaires et qu'il engage pour cela une négociation avec les fédérations de fonctionnaires. Il peut s'y prendre, par exemple, en noyant le poisson dans le but de trouver une « caution solidaire » auprès de certaines d'entre elles. Il sollicite un accord mais ne recueille pas un avis majoritaire. Il passe néanmoins en force ! Pourquoi ? Parce que la mise en œuvre de ses propositions est indispensable pour poursuivre la casse du service public, du statut, des droits et garanties des agents. Cette casse préconisée par la « réforme de l'Etat » est rappelée à chaque nouveau Ministre sous l'impulsion de la technocratique DGAFP. Nous ne sommes pas tombés dans le panneau et, pour mettre en œuvre tout cela, le Gouvernement n'a pas eu et n'aura jamais la « caution solidaire » de Solidaires !

## PPCR et la négociation salariale de mars 2016

Une perte de pouvoir d'achat de 22 % depuis 1995. Une perte de pouvoir d'achat de 18 % depuis 2000. Une perte de 7 % depuis 2010… Le dégel annoncé en mars 2016 (0,6 % le 1/07/2016 et 0,6 % le 1/02/2017) ne peut évidemment être considéré comme une volonté de maintenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Même avec ces 1,2 % en 7 ans le compte n'y est pas ! Cela démontre pleinement la volonté manifeste des gouvernements successifs d'appauvrir les fonctionnaires et rendre ainsi moins attractive la Fonction Publique.

# PPCR
# ET LES AGENTS C

# Rappel rapide de la carrière actuelle

- La carrière C est organisée en quatre grades auxquels correspondent quatre échelles de rémunérations : échelle 3 (recrutement sans concours), échelle 4 (recrutement par concours), échelle 5 (grade d'avancement pour l'échelle 4 et grade de recrutement dans certains corps) et échelle 6 (grade d'avancement pour l'échelle 5).
- La carrière se déroule en 26 ans dans les meilleures conditions de promotion.
- L'amplitude indiciaire est de 142 points d'indice (de l'indice 321 à l'indice 462).
- Le début de la carrière C a progressé de quelques 60 points d'indice depuis 10 ans mais les agents qui débutent sont toujours rémunérés au niveau du SMIC.

# Rappel rapide des principales revendications de Solidaires

- Revalorisation immédiate du point d'indice à 5 euros (contre 4,63 euros de juillet 2010 à juillet 2016 puis… 4,658 euros depuis le 1er juillet 2016).
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.
- Revalorisation de 60 points d'indice pour tous les agents.
- La réduction des écarts de rémunération (F/H, entre versants et entre catégories)
- Début de carrière C équivalent, en termes de traitement indiciaire, à 1,2 fois le SMIC.
- Une carrière linéaire revalorisée (un seul grade, avec l'aménagement d'un premier échelon « stagiaire » pour les candidats recrutés sans concours).
- Dans l'immédiat, recrutement de tous les agents au niveau de l'échelle 5 de rémunération.
- Promotion au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies et donc, suppression du système des ratios pro/pro qui ne fait que freiner injustement les agents dans leur progression.
- Transformations massives d'emplois C en emplois B et promotions internes en conséquence.

# La nouvelle carrière C en quelques lignes

## Décrets carrière C PPCR des 11 mai 2016 (État), 12 mai 2016 (Territoriale) et 19 mai 2016 (Hospitalière)

- La nouvelle carrière C mise en place le 1er janvier 2017 comportera trois grades : le C 1 (recrutement sans concours), le C 2 (grade de recrutement par concours et grade d'avancement pour le C 1, le C 3 (grade d'avancement pour le C 2).
- Reclassement des agents de l'échelle 3 dans le C 1, reclassement des agents des échelles 4 et 5 dans le C 2 selon des modalités différentes, reclassement des agents de l'échelle 6 dans le C 3.
- La carrière se déroule en 25 ans dans les meilleures conditions de promotion.
- L'amplitude indiciaire est de 141 points (de l'indice 325 à l'indice 466) en 2017. Elle sera de 143 points en 2020 (de l'indice 330 à l'indice 473).
- Le transfert d'une partie du régime indemnitaire : le traitement indiciaire est augmenté de 4 points à l'occasion de cette opération, moyennant un abattement indemnitaire annuel de 167 euros soit 13,92 euros mensuellement (l'équivalent de 3 points d'indice). Ce transfert prendra effet au 1er janvier 2017.

**Commentaire de Solidaires sur la nouvelle carrière C :**

Le début de la grille de l'échelle 4 de la catégorie C a progressé, SMIC oblige, de quelques 60 points en dix ans, soit à peu près six points par an. La nouvelle grille du C 2 progressera de 9 points seulement en cinq ans, dont une partie résulte, à hauteur de 4 points, du transfert primes/points !
En réalité, la « revalo », c'est 5 points en cinq ans, soit un point par an… Quelle ambition !!!
Cela nous laisse supposer que bientôt nous aurons à reparler du rattrapage par le SMIC, mais le gouvernement s'en protège quelques temps avec la revalorisation liée au transfert primes/points !

SPECIMEN

# 1er janvier 2017
# Reclassement dans la nouvelle carrière C

Le 1er janvier 2017, tous les agents de catégorie C seront reclassés dans les nouveaux grades. A cette date sera également mis en œuvre le transfert primes/points à hauteur de 4 points d'indice moyennant un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice (13,92 euros mensuellement soit 167 euros annuellement). La carrière C ne comportera plus que trois grades. Les agents titulaires d'un des grades classés dans les actuelles échelles de rémunération E 3, E 4, E 5 et E 6 seront reclassés dans les nouvelles échelles de rémunération dénommées C 1 pour le 1er grade, C 2 pour le deuxième et C 3 pour le troisième et dernier grade.

- Les agents classés dans un grade de l'échelle 6 seront reclassés en C 3.
- Les agents classés dans un grade de l'échelle 5 seront reclassés en C 2.
- Les agents classés dans un grade de l'échelle 4 seront également reclassés en C 2.
- Les agents classés dans un grade de l'échelle 3 seront reclassés en C 1.

## Reclassement des agents de l'échelle 6 dans le C 3

Le 1er janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 6 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 3, conformément au tableau ci-dessous. La grille indiciaire de janvier 2017 intègre, à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement). Le 1er janvier 2018 intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille. Aucune revalorisation n'est prévue au 1er janvier 2019. Le 1er janvier 2020, seul le 10è échelon est revalorisé de 7 points.
Ce grade aura une durée de 20 années et une amplitude indiciaire de 123 points en 2020. Sur la base de la valeur du point d'indice à 4,658 euros, le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 350) sera alors de 1630 euros et celui de l'échelon terminal (indice 473) de 2203 euros soit un différentiel de 572 euros sur 20 ans et donc une progression annuelle moyenne de 28 euros.
Ce grade sera un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le C 2 (voir les conditions de classement de C 2 en C 3).

**Tableau n° 1**

### Conditions de reclassement des agents de l'échelle 6 dans le C 3 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1er janvier 2020

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Ancienneté | | | Situation au 1er janvier 2017 | | | | | 2018 et 2019 | 2020 | VAR 2016/2020 | gain indiciaire (1) | abattement indemnitaire (2) | gain réel (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | ACQUISE | REPORTÉE | | ECH | IM | DURÉE | | | IM | IM | IM | En euros mensuellement | | |
| | | ECH | CAR | | | | | | | ECH | CAR | | | | | | | |
| 9 | 462 | | 20 | > | | AA | > | 10 | 466 | | 19 | | 466 | 473 | 11 | 50 | 13 | 37 |
| 8 | 436 | 4 | 16 | > | | ¾ de AA | > | 9 | 445 | 3 | 16 | | 450 | 450 | 14 | 64 | 13 | 51 |
| 7 | 422 | 4 | 12 | > | | ¾ de AA | > | 8 | 430 | 3 | 13 | | 430 | 430 | 8 | 37 | 13 | 24 |
| 6 | 400 | 3 | 9 | > | | AA | > | 7 | 413 | 3 | 10 | | 415 | 415 | 15 | 69 | 13 | 56 |
| 5 | 385 | 3 | 6 | > | AA > 18 mois | (AA – 18 mois) X 4/3 | > | 6 | 400 | 2 | 8 | | 403 | 403 | 18 | 83 | 13 | 70 |
| 5 | 385 | 3 | 6 | > | AA < 18 mois | AA X 4/3 | > | 5 | 391 | 2 | 6 | | 393 | 393 | 8 | 37 | 13 | 24 |
| 4 | 370 | 2 | 4 | > | | AA | > | 4 | 375 | 2 | 4 | | 380 | 380 | 10 | 46 | 13 | 33 |
| 3 | 355 | 2 | 2 | > | | AA | > | 3 | 365 | 2 | 2 | | 368 | 368 | 13 | 60 | 13 | 47 |
| 2 | 345 | 1 | 1 | > | | SA | > | | | | | | | | 23 | 106 | 13 | 93 |
| 1 | 338 | 1 | | > | | AA | > | 2 | 355 | 1 | 1 | | 358 | 358 | 20 | 92 | 13 | 79 |
| | | | | | | | | 1 | 345 | 1 | | | 350 | 350 | | | 13 | |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

## Reclassement des agents de l'échelle 5 dans le C 2

Le 1er janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 5 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 2, conformément au tableau ci-dessous. A partir du 5ème échelon, ce reclassement s'effectue à l'échelon inférieur occasionnant ainsi une perte d'ancienneté de carrière.
La grille indiciaire de janvier 2017 intègre principalement, et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).
Le 1er janvier 2018, intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille (échelons 3, 5, 6 et 12). Le 1er janvier 2019, seul le 1er échelon est revalorisé. Le 1er janvier 2020, la grille est revalorisée hormis pour le 8ème échelon. Ce

grade aura une durée de 25 années et une amplitude indiciaire de 88 points en 2020. Sur la base de la valeur du point d'indice à 4,658 euros, le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 332) sera alors de 1546 euros et celui de l'échelon terminal (indice 420) de 1956 euros soit un différentiel de 409 euros sur 25 ans et donc une progression annuelle moyenne de 16,40 euros. Ce grade sera le grade de recrutement par concours. Ce grade sera également un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le C 1 (voir les conditions de classement de C 1 en C 2).

**Tableau n° 2**

## Conditions de reclassement des agents de l'échelle 5 dans le C 2 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1er janvier 2020

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Ancienneté reportée | | Situation au 1er janvier 2017 | | | | 2018 | 2019 | 2020 | VAR 2016/ 2020 | gain indiciaire (1) | abattement indemnitaire (2) | gain réel (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | | | ECH | IM | DURÉE | | IM | IM | IM | IM | En euros mensuellement | | |
| | | ECH | CAR | | | | | | ECH | CAR | | | | | | | |
| | | | | | | | 12 | 416 | | 25 | 418 | 418 | 420 | | | 13 | |
| 12 | 407 | | 26 | > | AA | > | 11 | 411 | 4 | 21 | 411 | 411 | 412 | 5 | 23 | 13 | 10 |
| 11 | 398 | 4 | 22 | > | ¾ de AA | > | 10 | 402 | 3 | 18 | 402 | 402 | 404 | 6 | 27 | 13 | 14 |
| 10 | 385 | 4 | 18 | > | ¾ de AA | > | 9 | 390 | 3 | 15 | 390 | 390 | 392 | 7 | 32 | 13 | 19 |
| 9 | 376 | 3 | 15 | > | 2/3 de AA | > | 8 | 380 | 2 | 13 | 380 | 380 | 380 | 4 | 18 | 13 | 5 |
| 8 | 360 | 3 | 12 | > | 2/3 de AA | > | 7 | 364 | 2 | 11 | 364 | 364 | 365 | 5 | 23 | 13 | 10 |
| 7 | 346 | 2 | 10 | > | AA | > | 6 | 350 | 2 | 9 | 351 | 351 | 354 | 8 | 37 | 13 | 24 |
| 6 | 339 | 2 | 8 | > | AA | > | 5 | 343 | 2 | 7 | 345 | 345 | 346 | 7 | 32 | 13 | 19 |
| 5 | 332 | 2 | 6 | > | AA | > | 4 | 336 | 2 | 5 | 336 | 336 | 338 | 6 | 27 | 13 | 14 |
| 4 | 330 | 2 | 4 | > | SA | > | | | | | | | | 8 | 37 | 13 | 24 |
| 3 | 328 | 2 | 2 | > | ½ de AA + 1 an | > | 3 | 332 | 2 | 3 | 333 | 333 | 336 | 8 | 37 | 13 | 24 |
| 2 | 327 | 1 | 1 | > | AA | > | | | | | | | | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 1 | 326 | 1 | | > | 2 X AA | > | 2 | 330 | 2 | 1 | 330 | 330 | 334 | 8 | 37 | 13 | 24 |
| | | | | | | | 1 | 328 | 1 | | 328 | 329 | 332 | | | 13 | |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

**Solidaires dénonce l'insuffisance de la revalorisation de cette grille. Au terme de la montée en « puissance » du dispositif, le gain indiciaire brut se situe entre 4 et 9 points, duquel il faut défalquer les cotisations sociales et l'abattement indemnitaire équivalent à 3 points d'indice pour arriver au net à payer. Ainsi, et par exemple, le 9è échelon est revalorisé de 4 points (18 euros desquels il faut déduire les cotisations sociales). Après prélèvement des cotisations sociales et l'abattement indemnitaire, la différence entre le net à payer de 2016 et celui de 2017 et des années suivantes sera égale à… zéro !**

**Par ailleurs, les agents recrutés à partir du 1er janvier 2017 subiront eux aussi l'abattement indemnitaire (équivalent à 3 points d'indice) mais, il faut déplorer à ce sujet que le 1er échelon de la grille ne soit revalorisé que de 2 points d'indice en 2017 et d'un point supplémentaire en 2019. Les agents classés au 1er échelon du C 2 et rémunérés à ce niveau jusqu'au 31 décembre 2019 auront ainsi une rémunération moindre que celle allouée jusqu'au 31 décembre 2017 aux agents situés au 1er échelon de l'actuelle échelle 5. Quel progrès !**

## Reclassement des agents de l'échelle 4 dans le C 2

Le 1er janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 4 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 2, conformément au tableau ci-dessous. A partir du 2ème échelon, ce reclassement s'effectue à un, voire plusieurs échelons inférieurs occasionnant ainsi une perte d'ancienneté de carrière très importante.
La grille indiciaire de janvier 2017 intègre principalement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).
Le 1er janvier 2018, intervient une nouvelle revalorisation partielle de la grille (échelons 3, 5 et 6). Le 1er janvier 2019, seul le 1er échelon est revalorisé. Le 1er janvier 2020, la grille est revalorisée hormis pour le 8è échelon.
Ce grade aura une durée de 25 années et une amplitude indiciaire de 88 points en 2020. Sur

la base de la valeur actuelle du point d'indice (4,658 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 332) sera alors de 1546 euros et celui de l'échelon terminal (indice 420) de 1956 euros soit un différentiel de 409 euros sur 25 ans et donc une progression annuelle moyenne de 16,40 euros. Ce grade sera le grade de recrutement par concours. Ce grade sera également un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le C 1 (voir les conditions de classement de C 1 en C 2).

**Tableau n° 3**

## Conditions de reclassement des agents de l'échelle 4 dans le C 2 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1er janvier 2020

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Ancienneté reportée | | Situation au 1er janvier 2017 | | | | 2018 | 2019 | 2020 | VAR 2016/2020 | gain indiciaire (1) | abattement indemnitaire (2) | gain réel (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | | | ECH | IM | DURÉE | | IM | IM | IM | IM | En euros mensuellement | | |
| | | ECH | CAR | | | | | | ECH | CAR | | | | | | | |
| | | | | | | | 12 | 418 | | 25 | 418 | 418 | 420 | | | | |
| | | | | | | | 11 | 411 | 4 | 21 | 411 | 411 | 412 | | | | |
| | | | | | | | 10 | 402 | 3 | 18 | 402 | 402 | 404 | | | 13 | |
| 12 | 382 | | 26 | > | AA | > | 9 | 390 | 3 | 15 | 390 | 390 | 392 | 10 | 46 | 13 | 33 |
| 11 | 375 | 4 | 22 | > | ½ de AA | > | 8 | 380 | 2 | 13 | 380 | 380 | 380 | 5 | 23 | 13 | 10 |
| 10 | 368 | 4 | 18 | > | SA | > | | | | | | | | 12 | 55 | 13 | 42 |
| 9 | 354 | 3 | 15 | > | 2/3 de AA | > | 7 | 364 | 2 | 11 | 364 | 364 | 365 | 11 | 50 | 13 | 37 |
| 8 | 345 | 3 | 12 | > | 2/3 de AA | > | 6 | 350 | 2 | 9 | 351 | 351 | 354 | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 7 | 332 | 2 | 10 | > | AA | > | 5 | 343 | 2 | 7 | 345 | 345 | 346 | 14 | 64 | 13 | 51 |
| 6 | 329 | 2 | 8 | > | AA | > | 4 | 336 | 2 | 5 | 336 | 336 | 338 | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 5 | 327 | 2 | 6 | > | AA | > | 3 | 332 | 2 | 3 | 333 | 333 | 336 | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 4 | 326 | 2 | 4 | > | AA | > | 2 | 330 | 2 | 1 | 330 | 330 | 334 | 8 | 37 | 13 | 24 |
| 3 | 325 | 2 | 2 | > | SA | > | | | | | | | | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 2 | 324 | 1 | 1 | > | AA | > | 1 | 328 | 1 | | 328 | 329 | 332 | 8 | 37 | 13 | 24 |
| 1 | 323 | 1 | | > | SA | > | | | | | | | | 9 | 41 | 13 | 28 |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

**Solidaires a fermement dénoncé les conditions de reclassement des agents de l'échelle 4 car elles entraînent des pertes énormes d'ancienneté. Solidaires a exigé que, préalablement à leur reclassement dans la nouvelle échelle C 2, ces agents soient d'abord classés dans l'échelle 5 actuelle, à identité d'échelon, et ensuite seulement reclassés dans le C 2, conformément aux modalités retenues pour les agents qui sont actuellement classés dans l'échelle 5 (voir plus-haut).**

**Exemple :** un agent du 11è échelon avec prise de rang du 1er janvier 2015 aura, le 1er janvier 2017, une carrière théorique de 24 ans (22 ans pour arriver au 11è échelon et 2 ans dans cet échelon).

**Il lui restait donc 2 ans à faire pour arriver au 12è échelon, échelon terminal du grade (26 ans de carrière).**
Le 1er janvier 2017, cet agent qui aura déjà une durée de carrière de 24 ans sera reclassé au 8è échelon avec ½ de l'ancienneté acquise dans l'échelon (soit 2 ans divisé par 2 = 1 an). Il aura donc à cette date une ancienneté d'un an dans le 8è échelon.
Pour atteindre l'échelon terminal du nouveau grade de C 2 (12è échelon), il lui faudra donc encore faire 1 an dans le 8è échelon et, 3 ans dans le 9è, 3 ans dans le 10è et 4 ans dans le 11è soit un total de 11 années.
**En fin de compte, il aura fait 24 ans dans l'échelle 4 et 11 ans dans le C 2 soit un total de 35 années de carrière !**

**Autre exemple :** un agent recruté actuellement et qui justifie de 10 années de salariat dans le secteur privé se voit reprendre la moitié de cette durée en ancienneté administrative soit 5 années. Il est donc classé immédiatement au 4è échelon avec 1 an d'ancienneté dans cet échelon. Le 1er janvier 2017, cet agent sera reclassé au 2è échelon du C 2 avec 1 année d'ancienneté dans cet échelon. Sa nouvelle durée de carrière sera donc de 2 années (1 an dans le 1er échelon et 1 an dans le 2è) au lieu de 5 années.

## Reclassement des agents de l'échelle 3 dans le C 1

Le 1er janvier 2017, les agents classés dans un grade relevant de l'échelle 3 de rémunération sont reclassés dans la nouvelle échelle de rémunération C 1 conformément au tableau ci-dessous.
La grille indiciaire de janvier 2017 intègre uniquement et à hauteur de 4 points d'indice, l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).
Des revalorisations indiciaires ont ensuite lieu au 1er janvier des années 2018, 2019 et 2020.
Un 12è échelon sera créé le 1er janvier 2020 portant à 4 ans la durée du 11è échelon.
Ce grade aura une durée de 25 années et une amplitude indiciaire de 52 points en 2020. Sur la

base de la valeur du point d'indice à 4,658 euros, le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 330) sera alors de 1537 euros et celui de l'échelon terminal (indice 382) de 1779 euros soit un différentiel de 242 euros sur 25 ans et donc une progression annuelle moyenne de 9,68 euros. Ce grade sera le grade de recrutement sans concours.

**Tableau n° 4**

## Conditions de reclassement des agents de l'échelle 3 dans le C 1 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires jusqu'au 1er janvier 2020

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Ancienneté reportée | | Situation au 1er janvier 2017 | | | | 2018 | 2019 | 2020 | VAR 2016/2020 | gain indiciaire (1) | abattement indemnitaire (2) | gain réel (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | | | ECH | IM | DURÉE | | IM | IM | IM | IM | En euros mensuellement | | |
| | | ECH | CAR | | | | | | ECH | CAR | | | | | | | |
| | | | | | | | 12 | - | - | 25 | - | - | 382 | 10 | 46 | 13 | 33 |
| 11 | 363 | | 22 | > | AA | > | 11 | 367 | 4 | 21 | 367 | 368 | 372 | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 10 | 350 | 4 | 18 | > | AA | > | 10 | 354 | 3 | 18 | 354 | 356 | 363 | 13 | 60 | 13 | 47 |
| 9 | 338 | 3 | 15 | > | AA | > | 9 | 342 | 3 | 15 | 343 | 346 | 354 | 16 | 74 | 13 | 61 |
| 8 | 332 | 3 | 12 | > | AA | > | 8 | 336 | 2 | 13 | 339 | 342 | 348 | 16 | 74 | 13 | 61 |
| 7 | 328 | 2 | 10 | > | AA | > | 7 | 332 | 2 | 11 | 335 | 338 | 342 | 14 | 64 | 13 | 51 |
| 6 | 326 | 2 | 8 | > | AA | > | 6 | 330 | 2 | 9 | 332 | 334 | 337 | 11 | 50 | 13 | 37 |
| 5 | 325 | 2 | 6 | > | AA | > | 5 | 329 | 2 | 7 | 330 | 332 | 335 | 10 | 46 | 13 | 33 |
| 4 | 324 | 2 | 4 | > | AA | > | 4 | 328 | 2 | 5 | 329 | 330 | 333 | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 3 | 323 | 2 | 2 | > | AA | > | 3 | 327 | 2 | 3 | 328 | 329 | 332 | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 2 | 322 | 1 | 1 | > | AA | > | 2 | 326 | 2 | 1 | 327 | 328 | 331 | 9 | 41 | 13 | 28 |
| 1 | 321 | 1 | | > | AA | > | 1 | 325 | 1 | | 326 | 327 | 330 | 9 | 41 | 13 | 28 |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 13 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 13,92 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

**Ce grade est sans doute le grade le plus inutile ! Pourquoi maintenir un grade à 12 échelons et d'une durée de carrière de 25 ans pour les agents recrutés sans concours ? Pourquoi mettre en place une carrière aussi dérisoire avec une progression maximale de 52 points d'indice en 25 ans soit de 9,63 euros par an en moyenne. Et encore, il s'agit d'une moyenne, dans la mesure où la progression indiciaire dans les 11 premières années de la carrière aura permis à un agent de bénéficier d'une revalorisation de 5 points d'indice soit même pas 2,20 euros par an. Pour montrer du doigt les agents recrutés sans concours ? Pour leur faire payer cette entrée par la petite porte dans la Fonction Publique pendant 25 ans ? Pour Solidaires, il est clair que les employeurs publics ont les mêmes exigences vis-à-vis de ces agents que pour ceux qui sont recrutés par concours. Alors, pour Solidaires, s'il « faut » faire un distinguo lors du recrutement (1 point d'indice par rapport aux agents recrutés par concours), la situation des agents recrutés sans concours doit être très rapidement similaire (dès l'avancement au 2è échelon) à celle de leurs collègues. Pour Solidaires, ils doivent être recrutés au niveau du C 2.**

# Promotions de grade au sein de la catégorie : C 1 en C 2 et C 2 en C 3

## Promotions de C 2 en C 3

Les promotions dans un grade situé dans l'échelle de rémunération C 3 s'organisent uniquement par le biais d'un tableau d'avancement.

Ce tableau d'avancement est ouvert aux agents relevant d'un grade situé dans l'échelle de rémunération C 2 ayant au moins un an ancienneté dans le quatrième échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

*NB : les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 4 de rémunération et dans un grade doté de l'échelle 5 avant le 1er janvier 2017 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C 2.*

Tableau n° 5

## Classement des agents promus de C 2 en C 3 et situation indiciaire en fonction de l'année de promotion

| Situation dans le grade de C 2 | | | | | | | | Ancienneté d'échelon reportée | | Situation dans le grade de C 3 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2017 | | | | 2018 | 2019 | 2020 | | | | 2017 | | | | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
| ECH | IM | DURÉE ECH | DURÉE CAR | IM | IM | IM | | | | ECH | IM | GAIN | DURÉE ECH | DURÉE CAR | IM | GAIN | IM | GAIN | IM | GAIN |
| | | | | | | | | | | 10 | 466 | - | - | 19 | 466 | - | 466 | - | 473 | - |
| | | | | | | | | | | 9 | 445 | - | 3 ans | 16 | 450 | - | 450 | - | 450 | - |
| 12 | 416 | - | 25 | 418 | 418 | 420 | > | AA | > | 8 | 430 | + 14 | 3 ans | 13 | 430 | + 12 | 430 | + 12 | 430 | + 10 |
| 11 | 411 | 4 ans | 21 | 411 | 411 | 412 | > | ¾ de AA | > | 7 | 413 | + 2 | 3 ans | 10 | 415 | + 4 | 415 | + 4 | 415 | + 4 |
| 10 | 402 | 3 ans | 18 | 402 | 402 | 404 | > | SA | > | | | + 11 | | | | + 13 | | + 13 | | + 11 |
| 9 | 390 | 3 ans | 15 | 390 | 390 | 392 | > | 2/3 de AA | > | 6 | 400 | + 10 | 2 ans | 8 | 403 | + 13 | 403 | + 13 | 403 | + 11 |
| 8 | 380 | 2 ans | 13 | 380 | 380 | 380 | > | AA | > | 5 | 391 | + 11 | 2 ans | 6 | 393 | + 13 | 393 | + 13 | 393 | + 13 |
| 7 | 364 | 2 ans | 11 | 364 | 364 | 365 | > | AA | > | 4 | 375 | + 11 | 2 ans | 4 | 380 | + 16 | 380 | + 16 | 380 | + 15 |
| 6 | 350 | 2 ans | 9 | 351 | 351 | 354 | > | AA | > | 3 | 365 | + 15 | 2 ans | 2 | 368 | + 17 | 368 | + 17 | 368 | + 14 |
| 5 | 343 | 2 ans | 7 | 345 | 345 | 346 | > | ½ de AA | > | 2 | 355 | + 12 | 1 an | 1 | 358 | + 13 | 358 | + 13 | 358 | + 12 |
| 4 | 336 | 2 ans | 5 | 336 | 336 | 338 | > | AA > 1 an | > | 1 | 345 | + 9 | 1 an | | 350 | + 14 | 350 | + 14 | 350 | + 12 |

## Promotions de C 1 en C 2

Les promotions dans un grade situé dans l'échelle de rémunération C2 s'organisent par le biais d'un tableau d'avancement et d'un examen professionnel.

**Le tableau d'avancement :** le tableau d'avancement est ouvert aux agents relevant d'un grade situé dans l'échelle de rémunération C 1 ayant atteint le 5è échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

**L'examen professionnel :** l'examen professionnel est ouvert aux agents relevant d'un grade situé dans l'échelle de rémunération C 1 ayant atteint le 4è échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.

Les directions ont la faculté d'organiser les promotions en C 2 par le biais des deux modalités ci ci-dessus. Dans ce cas, le nombre des avancements prononcés par l'une de ces modalités ne peut être inférieur au tiers du nombre total de promotions. Toutefois, lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre des avancements de grade à prononcer par cette voie, le nombre des avancements à prononcer par le tableau d'avancement est augmenté à due concurrence.

*NB : les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 3 de rémunération avant le 1er janvier 2017 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C 1.*

Tableau n° 6

## Classement des agents promus de C 1 en C 2 et situation indiciaire en fonction de l'année de promotion

| Situation dans le grade de C 2 | | | | | | | | Ancienneté d'échelon reportée | | Situation dans le grade de C 3 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2017 | | | | 2018 | 2019 | 2020 | | | | 2017 | | | | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
| ECH | IM | DURÉE ECH | DURÉE CAR | IM | IM | IM | | | | ECH | IM | GAIN | DURÉE ECH | DURÉE CAR | IM | GAIN | IM | GAIN | IM | GAIN |
| | | | | | | | | | | 12 | 416 | - | | 25 | 418 | - | 418 | - | 420 | - |
| | | | | | | | | | | 11 | 411 | - | 4 ans | 21 | 411 | - | 411 | - | 412 | - |
| | | | | | | | | | | 10 | 402 | - | 3 ans | 18 | 402 | - | 402 | - | 404 | - |
| 12 | - | - | 25 | - | - | 382 | > | AA en 2020 | > | 9 | 390 | - | 3 ans | 15 | 390 | - | 390 | - | 392 | + 10 |
| 11 | 367 | 4 ans | 21 | 367 | 368 | 372 | > | ½ de AA | > | 8 | 380 | + 13 | 2 ans | 13 | 380 | + 13 | 380 | + 12 | 380 | + 8 |
| 10 | 354 | 3 ans | 18 | 354 | 356 | 363 | > | SA | > | | | + 26 | | | | + 26 | | + 24 | | + 17 |
| 9 | 342 | 3 ans | 15 | 343 | 346 | 354 | > | 2/3 de AA | > | 7 | 364 | + 22 | 2 ans | 11 | 364 | + 21 | 364 | + 18 | 365 | + 11 |
| 8 | 336 | 2 ans | 13 | 339 | 342 | 348 | > | AA | > | 6 | 350 | + 14 | 2 ans | 9 | 351 | + 12 | 351 | + 9 | 354 | + 6 |
| 7 | 332 | 2 ans | 11 | 335 | 338 | 342 | > | AA | > | 5 | 343 | + 11 | 2 ans | 7 | 345 | + 10 | 345 | + 7 | 346 | + 4 |
| 6 | 330 | 2 ans | 9 | 332 | 334 | 337 | > | AA | > | 4 | 336 | + 6 | 2 ans | 5 | 336 | + 4 | 336 | + 2 | 338 | + 1 |
| 5 | 329 | 2 ans | 7 | 330 | 332 | 335 | > | AA | > | 3 | 332 | + 3 | 2 ans | 3 | 333 | + 3 | 333 | + 1 | 336 | + 1 |
| 4 | 328 | 2 ans | 5 | 329 | 330 | 333 | > | AA | > | 2 | 330 | + 2 | 2 ans | 1 | 330 | + 1 | 330 | 0 | 334 | + 1 |

# Recrutements externes

## Conditions de classement des agents recrutés dans un grade du C 2

Les grades classés dans le C 2 seront les grades de recrutement par concours. Le projet de décret prévoit les conditions de classement dans un grade du C 2. L'article 6 stipule notamment que « les personnes qui justifient avant leur nomination de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime autre que celui d'agent public, en qualité de salariés sont classées conformément au tableau suivant :

**Tableau n° 7**

### Conditions de classement des agents recrutés dans un grade du C 2

| Durée des services pris en compte | Situation dans le grade de C 2 | | | | | | Ancienneté conservée dans l'échelon de classement | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2017 | | | 2018 | 2019 | 2020 | | | |
| | ECH | DURÉE | IM | IM | IM | IM | | | |
| A partir de 36 ans | 8e échelon | 3 ans | 380 | 380 | 380 | 380 | Sans ancienneté soit | A partir de 36 ans | 0 mois |
| A partir de 30 ans et avant 36 ans | 7e échelon | 2 ans | 364 | 364 | 364 | 365 | 1/3 des services au-delà de 30 ans soit | A partir de 35 ans | entre 20 et 24 mois |
| | | | | | | | | A partir de 34 ans | entre 16 et 20 mois |
| | | | | | | | | A partir de 33 ans | entre 12 et 16 mois |
| | | | | | | | | A partir de 32 ans | entre 8 et 12 mois |
| | | | | | | | | A partir de 31 ans | entre 4 et 8 mois |
| | | | | | | | | A partir de 30 ans | entre 0 et 4 mois |
| A partir de 24 ans et avant 28 ans | 6e échelon | 2 ans | 350 | 351 | 351 | 354 | 1/3 des services au-delà de 24 ans soit | A partir de 29 ans | entre 20 et 24 mois |
| | | | | | | | | A partir de 28 ans | entre 16 et 20 mois |
| | | | | | | | | A partir de 27 ans | entre 12 et 16 mois |
| | | | | | | | | A partir de 26 ans | entre 8 et 12 mois |
| | | | | | | | | A partir de 25 ans | entre 4 et 8 mois |
| | | | | | | | | A partir de 24 ans | entre 0 et 4 mois |
| A partir de 20 ans et avant 24 ans | 5e échelon | 2 ans | 343 | 345 | 345 | 346 | ½ de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans soit | A partir de 23 ans | entre 18 et 24 mois |
| | | | | | | | | A partir de 22 ans | entre 12 et 18 mois |
| | | | | | | | | A partir de 21 ans | entre 6 et 12 mois |
| | | | | | | | | A partir de 20 ans | entre 0 et 6 mois |
| A partir de 16 ans et avant 20 ans | 4e échelon | 2 ans | 336 | 336 | 336 | 338 | ½ de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans soit | A partir de 19 ans | entre 18 et 24 mois |
| | | | | | | | | A partir de 18 ans | entre 12 et 18 mois |
| | | | | | | | | A partir de 17 ans | entre 6 et 12 mois |
| | | | | | | | | A partir de 16 ans | entre 0 et 6 mois |
| A partir de 12 ans et avant 36 ans | 3e échelon | 2 ans | 332 | 333 | 333 | 336 | ½ de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans soit | A partir de 15 ans | entre 18 et 24 mois |
| | | | | | | | | A partir de 14 ans | entre 12 et 18 mois |
| | | | | | | | | A partir de 13 ans | entre 6 et 12 mois |
| | | | | | | | | A partir de 12 ans | entre 0 et 6 mois |
| A partir de 8 ans et avant 12 ans | 2e échelon | 2 ans | 330 | 330 | 330 | 334 | ½ de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans soit | A partir de 11 ans | entre 18 et 24 mois |
| | | | | | | | | A partir de 10 ans | entre 12 et 18 mois |
| | | | | | | | | A partir de 9 ans | entre 6 et 12 mois |
| | | | | | | | | A partir de 8 ans | entre 0 et 6 mois |
| A partir de 4 ans et avant 8 ans | 2e échelon | 2 ans | 330 | 330 | 330 | 334 | Sans ancienneté soit | A partir de 7 ans | 0 mois |
| | | | | | | | | A partir de 6 ans | |
| | | | | | | | | A partir de 5 ans | |
| | | | | | | | | A partir de 4 ans | |
| A partir de 2 ans et avant 3 ans | 1er échelon | 1 an | 328 | 328 | 329 | 332 | ½ de l'ancienneté de services au-delà de 2 ans soit | A partir de 3 ans | entre 6 et 12 mois |
| | | | | | | | | A partir de 2 ans | entre 0 et 6 mois |
| Avant 2 ans | 1er échelon | 1 an | 328 | 328 | 329 | 332 | Sans ancienneté soit | Avant 2 ans | 0 mois |

SPECIMEN

Solidaires a dénoncé le recul considérable de ces dispositions par rapport au dispositif actuel mis en place en 2005. Depuis 2005, les activités concernées sont prises en compte pour la moitié de leur durée !

**Exemple :** un agent recruté actuellement et justifiant de 10 années de salariat dans le secteur privé se voit reprendre la moitié de cette durée en ancienneté administrative soit 5 années. Il est donc classé immédiatement au 4è échelon avec 1 an d'ancienneté. Dans le futur, un agent justifiant de la même durée de salariat dans le privé aura, selon les dispositions ci-dessus, une reprise d'ancienneté de 2 ans et sera donc classé au 2è échelon du C 2 avec un an d'ancienneté, soit un différentiel négatif de 3 années d'ancienneté !

## Conditions de classement des agents recrutés dans un grade du C 1

Les grades classés dans le C 1 seront les grades de recrutement sans concours.
Le décret prévoit les conditions de classement dans un grade du C 1 qui sont identiques à celles actuellement en vigueur.
L'article 6 stipule notamment que « les personnes qui justifient avant leur nomination de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime autre que celui d'agent public, en qualité de salariés sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte la moitié de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. »

**De ce fait, les reprises d'ancienneté sont nettement moins favorables pour les agents recrutés par concours que pour les agents recrutés sans concours ! Mais la DGAFP ne manque pas de rectifier cette bizarrerie lors du classement de C 1 en C 2 !**

# Les conditions de classement de C en B

**Tableau n° 8**

### Conditions de classement dans le 1er grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 3 en 2017

| Situation en C 3 | | | | | Situation dans le B 1 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | Ancienneté acquise | ECH | IM | DURÉE | Ancienneté acquise dans l'échelon du C 3 et conservée dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement |
| 10 | 466 | - | > | - | 12 | 474 | 4 a | ancienneté acquise |
| 9 | 445 | 3 a | > | - | 11 | 453 | 3 a | ancienneté acquise |
| 8 | 430 | 3 a | > | > à 2 a | 10 | 440 | 3 a | trois fois l'ancienneté acquise, au-delà de 2 ans |
| | | | > | < à 2 a | 9 | 429 | 3 a | ancienneté acquise majorée d'un an |
| 7 | 413 | 3 a | > | - | 8 | 413 | 3 a | 3/2 de l'ancienneté acquise |
| 6 | 400 | 2 a | > | - | | | | sans ancienneté |
| 5 | 391 | 2 a | > | - | 7 | 394 | 2 a | ancienneté acquise |
| 4 | 375 | 2 a | > | - | 6 | 379 | 2 a | ancienneté acquise |
| 3 | 365 | 2 a | > | - | 5 | 366 | 2 a | ancienneté acquise |
| 2 | 355 | 1 a | > | - | 4 | 349 | 2 a | ancienneté acquise majorée d'un an |
| 1 | 345 | 1 a | > | - | | | | ancienneté acquise |

**Tableau n° 9**

### Conditions de classement dans le 1er grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 2 en 2017

| Situation en C 2 | | | | Situation dans le B 1 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | ECH | IM | DURÉE | Ancienneté acquise dans l'échelon du C 3 et conservée dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement |
| 12 | 418 | - | > | 9 | 429 | 3 a | ancienneté acquise |
| 11 | 411 | 3 a | > | 8 | 413 | 3 a | 3/4 de l'ancienneté acquise |
| 10 | 402 | 3 a | > | | | | sans ancienneté |
| 9 | 390 | 3 a | > | | | | sans ancienneté |
| 8 | 380 | 3 a | > | 7 | 394 | 2 a | ancienneté acquise |
| 7 | 364 | 2 a | > | 6 | 379 | 2 a | ancienneté acquise |
| 6 | 350 | 2 a | > | 5 | 366 | 2 a | ancienneté acquise |
| 5 | 343 | 2 a | > | 4 | 356 | 2 a | ancienneté acquise |
| 4 | 336 | 2 a | > | 3 | 349 | 2 a | ancienneté acquise |
| 3 | 332 | 1 a | > | 2 | 344 | 2 a | ancienneté acquise |
| 2 | 330 | 1 a | > | 1 | 339 | 2 a | ancienneté acquise |
| 1 | 328 | - | > | | | | sans ancienneté |

Tableau n° 10

## Conditions de classement dans le 1er grade de la catégorie B pour les agents titulaires d'un grade du C 1 en 2017

| Situation en C 1 | | | | Situation dans le B 1 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | ECH | IM | DURÉE | Ancienneté acquise dans l'échelon du C 3 et conservée dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement |
| 12 | 382 * | - | > | 7 | 394 | 2 a | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 11 | 367 | 3 a | > | 6 | 379 | 2 a | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 10 | 354 | 3 a | > | | | | sans ancienneté |
| 9 | 342 | 3 a | > | 5 | 366 | 2 a | 2/3 de l'ancienneté acquise majorée d'un an |
| 8 | 336 | 3 a | > | 4 | 356 | 2 a | ancienneté acquise |
| 7 | 332 | 2 a | > | 3 | 349 | 2 a | 1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an |
| 6 | 330 | 2 a | > | | | | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 5 | 329 | 2 a | > | 2 | 344 | 2 a | 1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an |
| 4 | 328 | 2 a | > | | | | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 3 | 327 | 1 a | > | 1 | 339 | 2 a | 1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'un an |
| 2 | 326 | 1 a | > | | | | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 1 | 325 | - | > | | | | sans ancienneté |

(*) Le 12ème échelon n'est créé qu'en 2020

**Les conditions de classement en catégorie B sont nettement dégradées comme par exemple :**

- En 2016, un agent du 7è éch. du 4è grade du C (E 6) est classé au 10è éch. du 1er grade en B. Demain il le sera au 8è.
- En 2016, un agent du 5è éch. du 3è grade du C (E 5) peut être classé au 5è éch. du 1er grade en B. Demain il le sera au 4è.
- En 2016, un agent du 4è éch. du 2è grade du C (E 4) peut être classé au 4è éch. du 1er grade en B. Demain il le sera au 3è.
- En 2016, un agent du 6è éch. du 1er grade de catégorie C (E1) est classé au 5è éch. du 1er grade en B. Demain il le sera au 2è.

**Fait très aggravant : la plupart des agents C perdront au 1er janvier 2017 un, voire deux échelons.**

Ainsi, un agent du 6è échelon de l'échelle 4 promu en B en 2016 est classé au 5è échelon du B. S'il n'est promu qu'en 2017, il sera « déclassé » au 4è échelon du C 2 et donc classé en B au 3è échelon !

# PPCR
# ET LES AGENTS B

# Rappel rapide de la carrière actuelle

- La carrière B technique ou administrative est organisée en trois grades : le NES 1, le NES 2 et le NES 3.
- Le NES 3 est un grade d'avancement pour les agents du NES 2.
- Le NES 2 est un grade d'avancement pour les agents du NES 1 et, dans certains corps, un grade de recrutement par concours (recrutement au niveau BAC + 2).
- Le NES 1 est un grade de recrutement par concours (niveau BAC).
- La carrière se déroule en 32 ans dans les meilleures conditions de promotion.
- L'amplitude indiciaire est de 236 points d'indice (de l'indice 326 à l'indice 562.
- Le début de la carrière B a progressé de quelques 40 points d'indice depuis 10 ans mais cette progression est surtout due à l'obligation de ne pas pouvoir rémunérer les fonctionnaires en dessous du SMIC. De ce fait, la carrière C a progressé de 60 points en 10 ans obligeant les Gouvernements successifs à ajuster en conséquence la carrière B, provoquant ainsi un véritable tassement des grilles. En 2015, le différentiel indiciaire entre le 1er échelon du grade de recrutement par concours en catégorie C et de celui de la catégorie B s'établissait à 3 points d'indice (indice 323 en C et 326 en B). Il était de 24 points en 2004 !

# Rappel rapide des principales revendications de Solidaires

- Revalorisation immédiate du point d'indice à 5 euros (contre 4,63 euros de juillet 2010 à juillet 2016 puis… 4,658 euros à compter du 1er juillet 2016).
- Intégration des primes dans le traitement.
- Revalorisation de 60 points d'indice pour tous les agents.
- Réduction des écarts de rémunération (F/H, entre versants et entre catégories)
- Début de carrière B équivalent, en termes de traitement indiciaire, à 1,4 fois le SMIC.
- Une carrière linéaire revalorisée (un seul grade).
- Promotion au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies et donc suppression du système des ratios pro/pro qui ne fait que freiner injustement les agents dans leur progression.

# La nouvelle carrière B en quelques lignes

## Décrets des 11 mai 2016 (État et Territoriale) et 19 mai 2016 (Hospitalière)

- Le transfert d'une partie du régime indemnitaire : le traitement indiciaire est augmenté de 6 points à l'occasion de cette opération, moyennant un abattement indemnitaire annuel de 278 euros soit 23,17 euros mensuellement (l'équivalent de 5 points d'indice). Ce transfert prendra rétroactivement effet au 1er janvier 2016.
- La nouvelle carrière B mise en place le 1er janvier 2017 comportera également trois grades : le B 1 (grade de recrutement par concours au niveau BAC), le B 2 (grade de recrutement par concours au niveau BAC + 2 et grade d'avancement pour le B 1), le B 3 (grade d'avancement pour le B 2).
- Reclassement, le 1er janvier 2017, des agents du NES 3 dans le B 3, des agents du NES 2 dans le B 2 et des agents du NES 1 dans le B 1.
- Revalorisation de la grille B en 2017 et 2018.

SPECIMEN

# La « revalorisation » de la carrière B le 1er janvier 2016

## L'opération transfert primes/points = point de « revalo » !

Le 1er janvier 2016, la carrière B est revalorisée de 6 points d'indice. Mais attention, pas de folies, ce n'est pas la peine d'envisager des vacances au soleil ou de changer de voiture, ni même de « se faire un p'tit resto ».

Certes, cette revalorisation indiciaire profitera rapidement aux agents faisant valoir leurs droits à la retraite. Mais elle n'entraîne aucune augmentation du « net à payer » figurant au bas du bulletin de paie. En effet, elle est entièrement autofinancée par une réduction des régimes indemnitaires équivalente à 5 points d'indice.
Pour être précis, la revalorisation indiciaire de 6 points représente, en valeur brute, un montant mensuel de 27,78 euros. Bien évidemment, ce brut sera soumis au prélèvement des cotisations sociales. Il ne devrait rien rester après l'abattement indemnitaire de 23,17 euros. En fait, à échelon égal, le traitement net entre décembre 2015 et janvier 2016 a même baissé du fait de l'augmentation de la cotisation retraite et malgré la revalorisation automatique de certains régimes indemnitaires indexés sur le traitement indiciaire !

Tableau n° 11

### Evolution du traitement indiciaire des agents de catégorie B classés dans le 3è grade (NES 3 ou B 3)

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Situation au 1er janvier 2017 | | Variation 2016/2015 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | Indice Majoré | | Nb POINT IM | Gain indiciaire en brut | Abattement indemnitaire en brut | Gain réel en brut | Gain réel en net |
| | | ECH | CAR | | | | | En euros (mensuellement) | | | |
| 11 | 562 | | 23 a | > | 568 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 10 | 540 | 3 a | 20 a | > | 546 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 9 | 519 | 3 a | 17 a | > | 525 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 8 | 494 | 3 a | 14 a | > | 500 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 7 | 471 | 3 a | 11 a | > | 477 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 6 | 449 | 2 a | 9 a | > | 455 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 5 | 428 | 2 a | 7 a | > | 434 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 4 | 410 | 2 a | 5 a | > | 416 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 3 | 395 | 2 a | 3 a | > | 401 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 2 | 380 | 2 a | 1 a | > | 386 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 1 | 365 | 1 a | | > | 371 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |

Tableau n° 12

### Evolution du traitement indiciaire des agents de catégorie B classés dans le 2è grade (NES 2 ou B 2)

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Situation au 1er janvier 2017 | | Variation 2016/2015 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | Indice Majoré | | Nb POINT IM | Gain indiciaire en brut | Abattement indemnitaire en brut | Gain réel en brut | Gain réel en net |
| | | ECH | CAR | | | | | En euros (mensuellement) | | | |
| 13 | 515 | | 31 a | > | 521 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 12 | 491 | 4 a | 27 a | > | 497 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 11 | 468 | 4 a | 23 a | > | 474 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 10 | 445 | 4 a | 19 a | > | 451 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 9 | 425 | 3 a | 16 a | > | 431 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 8 | 405 | 3 a | 13 a | > | 411 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 7 | 390 | 2 a | 11 a | > | 396 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 6 | 375 | 2 a | 9 a | > | 381 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 5 | 361 | 2 a | 7 a | > | 367 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 4 | 348 | 2 a | 5 a | > | 354 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 3 | 340 | 2 a | 3 a | > | 346 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 2 | 332 | 2 a | 1 a | > | 338 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 1 | 327 | 1 a | | > | 333 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |

**Tableau n° 13**

## Evolution du traitement indiciaire des agents de catégorie B classés dans le 1er grade (NES 1 ou B 1)

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Situation au 1er janvier 2017 | | Variation 2016/2015 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | Indice Majoré | | Nb POINT IM | Gain indiciaire en brut | Abattement indemnitaire en brut | Gain réel en brut | Gain réel en net |
| | | ECH | CAR | | | | | En euros (mensuellement) | | | |
| 13 | 486 | | 31 a | > | 492 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 12 | 466 | 4 a | 27 a | > | 472 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 11 | 443 | 4 a | 23 a | > | 449 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 10 | 422 | 4 a | 19 a | > | 428 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 9 | 400 | 3 a | 16 a | > | 406 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 8 | 386 | 3 a | 13 a | > | 392 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 7 | 371 | 2 a | 11 a | > | 377 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 6 | 358 | 2 a | 9 a | > | 364 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 5 | 345 | 2 a | 7 a | > | 351 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 4 | 335 | 2 a | 5 a | > | 341 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 3 | 332 | 2 a | 3 a | > | 338 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 2 | 329 | 2 a | 1 a | > | 335 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |
| 1 | 326 | 1 a | | > | 332 | > | + 6 | + 27,78 | - 23,17 | + 4,61 | 0 |

# 1er janvier 2017 Reclassement dans la nouvelle carrière B

Le 1er janvier 2017, tous les agents de catégorie B seront reclassés dans les nouveaux grades. La carrière B comportera toujours trois grades. Les agents titulaires d'un des grades classés dans les actuelles échelles de rémunération NES 3, NES 2 et NES 1 seront respectivement reclassés dans les nouvelles échelles de rémunération dénommées B 3, B 2 et B 1. Dans les meilleures conditions de promotion, la carrière la plus rapide permet d'atteindre l'échelon sommital du corps en 34 ans. L'amplitude indiciaire totale, de 236 points d'indice en 2015 et 2016 passe à 243 points à partir de 2017 (de l'indice 343 à l'indice 587 en 2018). Sur la base de la valeur du point d'indice (4,658 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon du 1er grade (indice 343) sera alors de 1597 euros et celui de l'échelon terminal du dernier grade (indice 587) de 2734 euros soit un différentiel de 1136 euros sur 34 ans et donc une progression annuelle moyenne de 33,42 euros. En 2015 cette moyenne s'établissait, sur une carrière de 32 ans à 34,15 euros.

**Nous détaillons ci-après les conditions de reclassement dans les nouveaux grades. Nous portons ensuite quelques appréciations sur les modalités concernant ces reclassements.**

## L'opération transfert primes/points = point de « revalo » !

Le 1er janvier 2017, les agents titulaires du 3è grade seront classés dans le nouveau 3è grade selon les modalités détaillées dans le tableau ci-dessous. Ce grade aura une durée de 24 années. Cet allongement est dû au passage à trois ans du 6è échelon. L'amplitude indiciaire est de 197 points en 2016 (de l'indice 371 à l'indice 568). Elle passera à 193 points en 2017 et à 195 points en 2018 (de l'indice 392 à l'indice 587). Sur la base de la valeur actuelle du point d'indice (4,658 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 392) sera alors de 1825 euros et celui de l'échelon terminal (indice 587) de 2734 euros soit un différentiel de 9 euros sur 24 ans et donc une progression annuelle moyenne de 37,84 euros. En 2015, cette moyenne s'établissait à 39,65 euros. Ce grade sera un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le B 2 (voir les conditions de reclassement de B 2 en B 3).

**Tableau n° 14**

## Conditions de reclassement des agents classés dans le NES 3 dans le B 3 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires entre 2015 et le 1er janvier 2018

| Situation le 31 décembre 2015 et le 1er janvier 2016 | | | | | Ancienneté | | Situation le 1er janvier 2017 | | | | 1er janvier 2018 | VAR 2018/2015 en nb points | gain indiciaire en brut (1) | abattement indemnitaire (2) | Gain réel en brut (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | | | | 2016 | | | | | | | | | en euros (par mois) | | |
| ECH | IM | DURÉE ECH | DURÉE CARR | IM | Acquise | Reportée | ECH | IM | DURÉE ECH | DURÉE CARR | IM | | | | |
| 11 | 562 | - | 23 | 568 | AA>3 ans | SA | 11 | 582 | - | 24 | 587 | 25 | 115 | 23 | 92 |
| | | | | | AA<3 ans | AA | 10 | 569 | 3 | 21 | 569 | 7 | 32 | 23 | 9 |
| 10 | 540 | 3 | 20 | 546 | | AA | 9 | 548 | 3 | 18 | 551 | 11 | 50 | 23 | 27 |
| 9 | 519 | 3 | 17 | 525 | | AA | 8 | 529 | 3 | 15 | 534 | 15 | 69 | 23 | 46 |
| 8 | 494 | 3 | 14 | 500 | | AA | 7 | 504 | 3 | 12 | 508 | 14 | 64 | 23 | 41 |
| 7 | 471 | 3 | 11 | 477 | | AA | 6 | 480 | 3 | 9 | 484 | 13 | 60 | 23 | 37 |
| 6 | 449 | 2 | 9 | 455 | | AA | 5 | 460 | 2 | 7 | 465 | 16 | 74 | 23 | 50 |
| 5 | 428 | 2 | 7 | 434 | | AA | 4 | 437 | 2 | 5 | 441 | 13 | 60 | 23 | 37 |
| 4 | 410 | 2 | 5 | 416 | | AA | 3 | 417 | 2 | 3 | 419 | 9 | 41 | 23 | 18 |
| 3 | 395 | 2 | 3 | 401 | | AA | 2 | 402 | 2 | 1 | 404 | 9 | 41 | 23 | 18 |
| 2 | 380 | 2 | 1 | 386 | | ½ de AA | 1 | 389 | 1 | | 392 | 12 | 55 | 23 | 32 |
| 1 | 365 | 1 | | 371 | | SA | | | | | | 27 | 125 | 23 | 101 |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,63 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,15 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

## Reclassement du NES 2 dans le B 2

Le 1er janvier 2017, les agents titulaires du 2è grade seront classés dans le nouveau 2è grade selon les modalités détaillées dans le tableau ci-dessous. Ce grade aura une durée de 30 années. Ce « raccourcissement » est dû au passage de quatre à trois ans des 10è et 11è échelons et à l'allongement de la durée du 1er échelon qui passe de un an à deux ans. L'amplitude indiciaire est de 188 points en 2016 (de l'indice 333 à l'indice 521). Elle passera à 182 points en 2017 (de l'indice 347 à l'indice 529) et à 178 points en 2018 (de l'indice 356 à l'indice 534). Sur la base de la valeur du point d'indice (4,658 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 356) sera alors de 1658 euros et celui de l'échelon terminal (indice 534) de 2487 euros soit un différentiel de 829 euros sur 30 ans et donc une progression annuelle moyenne de 27,63 euros. En 2015, cette moyenne s'établissait à 28,07 euros. Ce grade sera un grade d'avancement pour les agents titulaires d'un grade classé dans le B 1 (voir les conditions de classement de B 1 en B 2). Il est aussi, pour certains corps, un grade de recrutement (à BAC + 2).

**Tableau n° 15**

## Conditions de reclassement des agents classés dans le NES 2 dans le B 2 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires entre 2015 et le 1er janvier 2018

| Situation le 31 décembre 2015 et le 1er janvier 2016 | | | | | Ancienneté | | Situation le 1er janvier 2017 | | | | 1er janvier 2018 | VAR 2018/2015 en nb points | gain indiciaire en brut (1) | abattement indemnitaire (2) | Gain réel en brut (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | | | | 2016 | | | | | | | | | en euros (par mois) | | |
| ECH | IM | DURÉE ECH | DURÉE CARR | IM | Acquise | Reportée | ECH | IM | DURÉE ECH | DURÉE CARR | IM | | | | |
| 13 | 515 | - | 31 a | 521 | - | AA | 13 | 529 | - | 30 a | 534 | 19 | 87 | 23 | 64 |
| 12 | 491 | 4 a | 27 a | 497 | - | AA | 12 | 500 | 4 a | 26 a | 504 | 13 | 60 | 23 | 37 |
| 11 | 468 | 4 a | 23 a | 474 | - | 3/4 de AA | 11 | 477 | 3 a | 23 a | 480 | 12 | 55 | 23 | 32 |
| 10 | 445 | 4 a | 19 a | 451 | AA > 1 an | AA - 1 an | 10 | 459 | 3 a | 20 a | 461 | 16 | 74 | 23 | 50 |
| | | | | | AA < 1 an | 3AA | 9 | 452 | 3 a | 17 a | 452 | 7 | 32 | 23 | 9 |
| 9 | 425 | 3 a | 16 a | 431 | | AA | 8 | 433 | 3 a | 14 a | 436 | 11 | 50 | 23 | 27 |
| 8 | 405 | 3 a | 13 a | 411 | | 2/3 de AA | 7 | 413 | 2 a | 12 a | 416 | 11 | 50 | 23 | 27 |
| 7 | 390 | 2 a | 11 a | 396 | | AA | 6 | 398 | 2 a | 10 a | 401 | 11 | 50 | 23 | 27 |
| 6 | 375 | 2 a | 9 a | 381 | | AA | 5 | 385 | 2 a | 8 a | 390 | 15 | 69 | 23 | 46 |
| 5 | 361 | 2 a | 7 a | 367 | | AA | 4 | 373 | 2 a | 6 a | 379 | 18 | 83 | 23 | 60 |
| 4 | 348 | 2 a | 5 a | 354 | | AA | 3 | 361 | 2 a | 4 a | 369 | 21 | 97 | 23 | 74 |

| Situation le 31 décembre 2015 et le 1er janvier 2016 | | | | | | Ancienneté | | | Situation le 1er janvier 2017 | | | | | 1er janvier 2018 | | VAR 2018/2015 en nb points | gain indiciaire en brut (1) | abattement indemnitaire (2) | Gain réel en brut (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | | | | 2016 | | | | | | | | | | | | | | | |
| ECH | IM | DURÉE | | IM | | Acquise | Reportée | | ECH | IM | DURÉE | | | IM | | | en euros (par mois) | | |
| | | ECH | CARR | | | | | | | | ECH | CARR | | | | | | | |
| 3 | 340 | 2 a | 3 a | 346 | > | | AA | > | 2 | 354 | 2 a | 2 a | > | 362 | > | 22 | 101 | 23 | 78 |
| 2 | 332 | 2 a | 1 a | 338 | > | | AA | > | 1 | 347 | 2 a | - | > | 356 | > | 24 | 111 | 23 | 87 |
| 1 | 327 | 1 a | - | 333 | > | | SA | > | | | | | > | | > | 29 | 134 | 23 | 111 |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,658 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,17 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

## Encore une fois une revalorisation en trompe l'œil.

**Exemple :** Un agent a avancé le 1er juin 2015 au 9è échelon du 2è grade (indice 2015 = 425). Il aurait pu prétendre à un avancement, le 1er juin 2018, au 10è échelon dans la carrière actuelle (indice 2015 = 445). Lors de la mise en place de la nouvelle carrière, le 1er janvier 2017, il sera reclassé au 8è échelon du nouveau grade en conservant l'ancienneté acquise dans le 9ème échelon de son futur ex-grade. Le 1er juin 2018, il avancera au 9ème échelon de son nouveau grade. Il y sera rémunéré à l'indice 452 soit 7 points de plus qu'un déroulement dans le grade de l'ancienne carrière. Il « appréciera cette revalo » de 7 points d'indice dont 6 proviennent du transfert primes/points ! Il reste donc 1 point et pour lui, la « revalo brute », c'est 4,6302 euros !

## Reclassement du NES 1 dans le B 1

Le 1er janvier 2017, les agents titulaires du 1er grade seront classés dans le nouveau 2è grade selon les modalités détaillées dans le tableau de la page suivante. Ce grade aura une durée de 30 années. Ce « raccourcissement » est dû au passage de quatre à trois ans des 10è et 11è échelons et à l'allongement de la durée du 1er échelon qui passe de un an à deux ans. L'amplitude indiciaire est de 160 points en 2016 (de l'indice 332 à l'indice 492). Elle passera à 159 points en 2017 (de l'indice 339 à l'indice 498) et à 160 points en 2018 (de l'indice 343 à l'indice 503). Sur la base de la valeur du point d'indice (4,658 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 343) sera alors de 1597 euros et celui de l'échelon terminal (indice 503) de 2342 euros soit un différentiel de 745 euros sur 30 ans et donc une progression annuelle moyenne de 24,84 euros. En 2015, cette moyenne s'établissait à 23,89 euros. Ce grade sera le grade de recrutement au niveau BAC.

Tableau n° 16

## Conditions de reclassement des agents classés dans le NES 1 dans le B 1 le 1er janvier 2017 et évolutions indiciaires entre 2015 et le 1er janvier 2018

| Situation le 31 décembre 2015 et le 1er janvier 2016 | | | | | | Ancienneté | | | Situation le 1er janvier 2017 | | | | | 1er janvier 2018 | | VAR 2018/2015 en nb points | gain indiciaire en brut (1) | abattement indemnitaire (2) | Gain réel en brut (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | | | | 2016 | | | | | | | | | | | | | | | |
| ECH | IM | DURÉE | | IM | | Acquise | Reportée | | ECH | IM | DURÉE | | | IM | | | en euros (par mois) | | |
| | | ECH | CARR | | | | | | | | ECH | CARR | | | | | | | |
| 13 | 486 | - | 31 a | 492 | > | - | AA | > | 13 | 498 | - | 30 a | > | 503 | > | 17 | 78 | 23 | 55 |
| 12 | 466 | 4 a | 27 a | 472 | > | - | AA | > | 12 | 474 | 4 a | 26 a | > | 477 | > | 11 | 50 | 23 | 27 |
| 11 | 443 | 4 a | 23 a | 449 | > | - | 3/4 de AA | > | 11 | 453 | 3 a | 23 a | > | 457 | > | 14 | 64 | 23 | 41 |
| 10 | 422 | 4 a | 19 a | 428 | > | AA > 3 ans | 3 x AA > à 3 a | > | 10 | 440 | 3 a | 20 a | > | 441 | > | 19 | 87 | 23 | 64 |
| | | | | | > | AA < 3 ans | AA | > | 9 | 429 | 3 a | 17 a | > | 431 | > | 9 | 41 | 23 | 18 |
| 9 | 400 | 3 a | 16 a | 406 | > | - | AA | > | 8 | 413 | 3 a | 14 a | > | 415 | > | 15 | 69 | 23 | 46 |
| 8 | 386 | 3 a | 13 a | 392 | > | - | 2/3 de AA | > | 7 | 394 | 2 a | 12 a | > | 396 | > | 10 | 46 | 23 | 23 |
| 7 | 371 | 2 a | 11 a | 377 | > | - | AA | > | 6 | 379 | 2 a | 10 a | > | 381 | > | 10 | 46 | 23 | 23 |
| 6 | 358 | 2 a | 9 a | 364 | > | - | AA | > | 5 | 366 | 2 a | 8 a | > | 369 | > | 11 | 50 | 23 | 27 |
| 5 | 345 | 2 a | 7 a | 351 | > | - | AA | > | 4 | 356 | 2 a | 6 a | > | 361 | > | 16 | 74 | 23 | 50 |
| 4 | 335 | 2 a | 5 a | 341 | > | - | AA | > | 3 | 349 | 2 a | 4 a | > | 355 | > | 20 | 92 | 23 | 69 |
| 3 | 332 | 2 a | 3 a | 338 | > | - | AA | > | 2 | 344 | 2 a | 2 a | > | 349 | > | 17 | 78 | 23 | 55 |
| 2 | 329 | 2 a | 1 a | 335 | > | - | AA | > | 1 | 339 | 2 a | - | > | 343 | > | 14 | 64 | 23 | 41 |
| 1 | 326 | 1 a | - | 332 | > | - | SA | > | | | | | > | | > | 17 | 78 | 23 | 55 |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,658 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,15 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

## Solidaires et les conditions de reclassement

**Le Gouvernement et la DGAFP n'ont pas décidé de « simplement revaloriser » la grille indiciaire des agents de catégorie B en injectant des points d'indice supplémentaires pour chaque échelon,** ainsi qu'ils l'ont fait pour l'opération transfert primes/points à hauteur de 6 points d'indice avec effet du 1er janvier 2016, moyennant un abattement indemnitaire annuel de 278 euros soit 23,16 euros par mois.

**Ils ont pris une autre option : celle de procéder à une réécriture de la carrière B. Cette décision n'est pas neutre du tout !**Pour cela, la DGAFP a entrepris de supprimer le premier échelon de chaque grade et, cela étant fait, de rajouter un échelon en sommet de chaque grade pour arriver au même nombre d'échelons, avant et après réforme.

Cette manipulation des grilles, même si elle n'est pas très visible, a pourtant un objectif bien précis : faire reculer les agents dans leur déroulement de carrière et donc de les freiner pour retarder leur accession aux échelons terminaux.

Les manœuvres de ce type, déjà mises en œuvre il y dix ans avec la carrière C « Jacob » et plus récemment avec le NES pour la catégorie B, ont très souvent été mal ressenties par les agents et assimilées à des traitements frustrants, voire vexatoires, même si ces « déclassements » dans la carrière étaient accompagnés d'une revalorisation indiciaire (souvent très minime).

C'est ainsi que la très large majorité des agents sera « déclassée » à un échelon inférieur. Les agents des deux premiers échelons de chaque grade se retrouvent même tous reclassés au premier échelon.

**Exemple :** Un agent, recruté en catégorie B le 1er janvier 2016, a été classé à cette date au 1er échelon du 1er grade. Le 1er janvier 2017, il aura donc 1 an d'ancienneté dans cet échelon et aurait pu prétendre à un avancement au 2è échelon. En fait, le 1er janvier 2017, il sera reclassé, au 1er échelon du nouveau grade sans aucune ancienneté reportée et devra donc attendre deux années supplémentaires pour avancer au 2è échelon (le 1er janvier 2019), soit au 3 ans au total ! En 2017, il recommence donc tout au début de la carrière, un peu comme si l'année 2016 n'avait jamais existé pour lui !

# Avancements de B 1 en B 2 et de B 2 en B 3

## Promotions de B 2 en B 3

**L'avancement au grade du B 3 est ouvert :**

- Par concours professionnel ou examen professionnel, aux agents du B 2 justifiant d'au moins un an dans le 5è échelon du deuxième grade et de 3 ans de services effectifs dans un corps ou emploi du niveau de la catégorie B. Ces conditions sont appréciées au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours professionnel.
- Par tableau d'avancement aux agents du B 2 justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans le 6è échelon du deuxième grade et de 5 ans de services effectifs dans un corps ou emploi de la catégorie B. Ces conditions sont appréciées au 31 décembre de l'année au cours de laquelle est établi le tableau d'avancement.

**Les agents promus sont classés dans le B 3 selon les modalités figurant dans le tableau suivant :**

Tableau n° 17

### Conditions de classement des agents du B 2 promus dans le B 3

| Situation en B 2 en 2017 et en 2018 | | | | | | Ancienneté | | Situation en B 3 en 2017 et en 2018 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2017 | | | | 2018 | | | | 2017 | | | | | 2018 | |
| ECH | IM | DURÉE | | IM | | Acquise | Reportée | ECH | IM | GAIN | DURÉE | | IMG | GAIN |
| | | ECH | CARR | | | | | | | | ECH | CARR | | |
| | | | | | > | | | > 11 | 582 | | | 24 a | 587 | |
| | | | | | > | | | > 10 | 569 | | 3 a | 21 a | 569 | |
| 13 | 529 | - | 30 a | 534 | > | > à 3 ans | SA | > 9 | 548 | + 19 | 3 a | 18 a | 551 | + 17 |
| | | | | | > | < à 3 ans | AA | > 8 | 529 | 0 | 3 a | 15 a | 534 | + 0 |
| 12 | 500 | 4 a | 26 a | 504 | > | | ¾ de AA | > 7 | 504 | + 4 | 3 a | 12 a | 508 | + 4 |
| 11 | 477 | 3 a | 23 a | 480 | > | | AA | > 6 | 480 | + 3 | 3 a | 9 a | 484 | + 4 |
| 10 | 459 | 3 a | 20 a | 461 | > | | 2/3 de AA | > 5 | 460 | + 1 | 2 a | 7 a | 465 | + 4 |
| 9 | 452 | 3 a | 17 a | 452 | > | | SA | > | | + 8 | | | 465 | + 13 |
| 8 | 433 | 3 a | 14 a | 436 | > | | 2/3 de AA | > 4 | 437 | + 4 | 2 a | 5 a | 441 | + 5 |
| 7 | 413 | 2 a | 12 a | 416 | > | | AA | > 3 | 417 | + 4 | 2 a | 3 a | 419 | + 3 |
| 6 | 398 | 2 a | 10 a | 401 | > | | AA | > 2 | 402 | + 4 | 2 a | 1 a | 404 | + 3 |
| 5 | 385 | 2 a | 8 a | 390 | > | | ½ de AA | > 1 | 389 | + 4 | 1 a | | 392 | + 2 |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,658 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,15 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).

## Promotions de B 1 en B 2

**L'avancement au grade du B 2 est ouvert :**

- Par concours professionnel ou examen professionnel, aux agents du B 1 ayant au moins atteint le 4ème échelon du premier grade et de 3 ans de services effectifs dans un corps ou emploi du niveau de la catégorie B. Ces conditions sont appréciées au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours professionnel.
- Par tableau d'avancement aux agents du B 1 justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du premier grade et de 5 ans de services effectifs dans un corps ou emploi de la catégorie B. Ces conditions sont appréciées au 31 décembre de l'année au cours de laquelle est établi le tableau d'avancement.

**Les agents promus sont classés dans le B 3 selon les modalités figurant dans le tableau suivant :**

Tableau n° 18

### Conditions de classement des agents du B 1 promus dans le B 2

| Situation en B 1 en 2017 et en 2018 | | | | | | Ancienneté | | | Situation en B 2 en 2017 et en 2018 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2017 | | | | 2018 | | | | | 2017 | | | | | 2018 | |
| ECH | IM | DURÉE | | IM | | Acquise | Reportée | | ECH | IM | GAIN | DURÉE | | IMG | GAIN |
| | | ECH | CARR | | | | | | | | | ECH | CARR | | |
| 13 | 498 | - | 30 | 503 | > | > 4 ans | SA | | 13 | 529 | + 33 | | 30 | 534 | + 31 |
| | | | | | > | > 4 ans | AA | | 12 | 500 | + 2 | 4 | 26 | 504 | + 1 |
| 12 | 474 | 4 | 26 | 477 | > | | ¾ de AA | > | 11 | 477 | + 3 | 3 | 23 | 480 | + 3 |
| 11 | 453 | 3 | 23 | 457 | > | | AA | > | 10 | 459 | + 6 | 3 | 20 | 461 | + 4 |
| 10 | 440 | 3 | 20 | 441 | > | | AA | > | 9 | 452 | + 12 | 3 | 17 | 452 | + 11 |
| 9 | 429 | 3 | 17 | 431 | > | | 2/3 de AA + 1 an | > | 8 | 433 | + 4 | 3 | 14 | 436 | + 5 |
| 8 | 413 | 3 | 14 | 415 | > | > 2 ans | AA > 2 ans | > | | | +20 | | | | + 21 |
| | | | | | > | < 2 ans | ½ de AA + 1 an | > | 7 | 413 | 0 | 2 | 12 | 416 | + 1 |
| 7 | 394 | 2 | 12 | 396 | > | > 1 an 4 mois | 3/2 de AA > 1 an 4 mois | > | | | + 19 | | | | + 20 |
| | | | | | > | < 1 an 4 mois | ¾ de AA + 1 an | > | 6 | 398 | + 4 | 2 | 10 | 401 | + 5 |
| 6 | 379 | 2 | 10 | 381 | > | > 1 an 4 mois | 3/2 de AA > 1 an 4 mois | > | | | + 19 | | | | + 20 |
| | | | | | > | < 1 an 4 mois | ¾ de AA + 1 an | > | 5 | 385 | + 6 | 2 | 8 | 390 | + 9 |
| 5 | 366 | 2 | 8 | 369 | > | > 1 an 4 mois | 3/2 de AA > 1 an 4 mois | > | | | + 19 | | | | + 21 |
| | | | | | > | < 1 an 4 mois | ¾ de AA + 1 an | > | 4 | 373 | + 7 | 2 | 6 | 379 | + 10 |
| 4 | 356 | 2 | 6 | 361 | > | > 1 an 4 mois | 3/2 de AA > 1 an 4 mois | > | | | + 17 | | | | + 18 |
| | | | | | | < 1 an 4 mois | 3/2 de AA | > | 3 | 361 | + 5 | 2 | 4 | 369 | + 8 |

(1, 2 et 3) : Attention, les dernières colonnes font état des gains de rémunération. Nous précisons que le gain indiciaire (1) est exprimé en valeur brute (4,658 euros le point d'indice). L'abattement indemnitaire est arrondi à 23 euros mais son montant non arrondi sera en réalité de 23,15 euros. Le gain réel (3) est également exprimé en valeur brute. Pour déterminer exactement la différence sur le net à payer, il y a donc lieu de défalquer les cotisations sociales prélevées sur le gain indiciaire (1).@

## Promotions et classement de B en A jusqu'au 31/12/19

Les agents promus de B en A ne sont pas classés dans le premier grade de la catégorie A selon un tableau de classement qui tient compte, par exemple, de l'échelon atteint et de l'ancienneté acquise dans cet échelon, comme cela se passe pour les promotions de C en B. Pour les promotions de B en A, le dispositif un peu spécifique, fait référence à l'indice atteint en catégorie B pour déterminer le classement indiciaire et donc l'échelon dans le premier grade de la catégorie A. Il a été mis en application à compter de 2007. Il est évident qu'un tel mécanisme peut entraîner des enjambements selon que la grille indiciaire de l'une ou l'autre des carrières (A ou B) est modifiée. La mise en œuvre des revalorisations et des nouvelles carrières B et A s'étalera entre 2016 et 2018 pour les agents B et entre 2017 et 2020 pour les agents de catégorie A. Des risques d'enjambements étant fortement pressentis par la DGAFP, celle-ci a décidé d'une mesure transitoire. Les modalités de classement d'échelon des agents promus de B en A sont figées, jusqu'au 31 décembre 2019, sur la base de celles applicables au 31 décembre 2015. Cette disposition a fait l'objet d'un décret spécifique. Ainsi, pour les agents B nommés dans le premier grade de la catégorie A entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2019 le classement s'effectuera donc de la manière suivante :

1) Procéder à un déroulement de carrière fictive dans le NES jusqu'à la date de nomination en A.
2) Selon cette situation, procéder au classement de B en A selon les conditions applicables (et figées) au 31 décembre 2015.
3) Procéder alors au reclassement dans la nouvelle carrière A.

**Pour les agents promus à partir du 1er janvier 2017, le classement de B en A sera établi sur la base des grilles indiciaires de la catégorie B et de la catégorie A enfin stabilisées à l'issue de la montée en charge de PPCR.**

**Les remarques de Solidaires :**

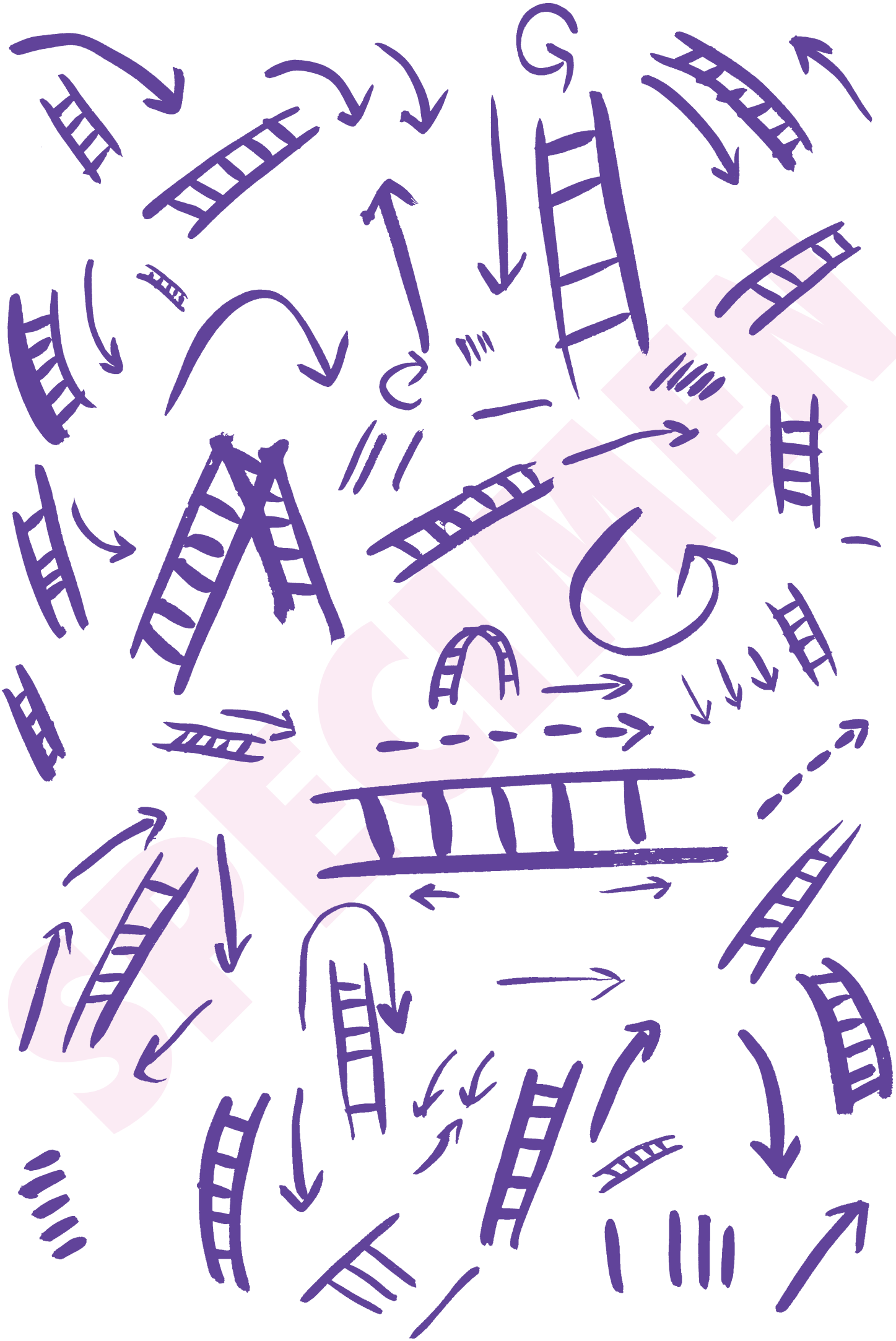
Depuis le 1er janvier 2016, la situation indiciaire des agents de catégorie B est améliorée par l'opération transfert primes/points. Le 1er janvier 2017, ces mêmes agents sont reclassés dans une nouvelle carrière « revalorisée » par rapport à 2016. En 2018 intervient la dernière revalorisation de la grille indiciaire B.

Entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2020, la carrière A sera également mise en œuvre avec des modalités de reclassement similaires (abaissement d'échelon). Ces modifications décalées peuvent engendrer des traitements différenciés, voire discriminatoires, entre les agents promus de B en A, selon l'année de leur promotion.

Pour éviter que les agents promus de B en A dans la période dépassent, en matière de déroulement de carrière, ceux promus en 2015, 2016, 2017 et 2018 (selon l'année de promotion), la DGAFP a donc décidé cette mesure de précaution. En fait, plutôt que de faire bénéficier, par le biais d'une « autre » mesure transitoire, les agents promus en 2015 et avant d'une amélioration de carrière, elle a décidé de « bloquer » les agents promus entre 2016 et 2019. Elle est donc toujours dans sa logique de tirer tout le monde vers le bas !

De plus, Solidaires est très inquiet pour la suite. Les agents promus en 2020 et après, même avec une ancienneté initialement moindre en B, ne seront-ils pas mieux classés que des agents promus antérieurement en ayant plus d'ancienneté ? Mais, comme on dit : « L'inquiétude n'évite pas le danger ! »

SPECIMEN



# PPCR
# ET LES AGENTS A

# Rappel rapide de la carrière actuelle

*ATTENTION : nous vous rappelons que les grilles présentées sont les grilles types fonction publique d'attaché qui servent de référence. La catégorie A est celle qui connaît le plus grand nombre de grilles atypiques qui varient suivant les administrations. La carrière des agents de catégorie A est organisée en corps possédant de 2 à 6 grades selon les administrations.*

Grilles type fonction publique (attaché) :

- **Le grade de la catégorie A type - Attaché** grade de recrutement, qui comprend 12 échelons avec une amplitude indiciaire de 293 points d'indice majoré (IM), de l'IM 365 à l'IM 658. L'indice terminal est atteint en 24 ans et 5 mois à la cadence moyenne.
- **Le grade d'Attaché Principal** qui comprend 10 échelons avec une amplitude indiciaire de 349 points d'indice majoré (IM), de l'IM 434 à l'IM 783. Dans les meilleures conditions de promotion, l'échelon sommital est atteint en 17 ans et 6 mois (décret du 3 juillet 2016 pour le A type (attachés), décrets des 11 et 12 mai pour le A paramédical et médico-social).
- **Le grade de Directeur des services** qui comprend 14 échelons avec une amplitude indiciaire de 345 points d'indice majoré (IM), de l'IM 453 à l'IM 798. Dans les meilleures conditions de promotion, l'échelon terminal est atteint en 20 ans et 2 mois.
- **Le grade d'Attaché hors classe** qui comprend 7 échelons (auquel s'ajoute un échelon spécial HEA) avec une amplitude indiciaire de points d'indice majoré (IM), de l'IM 626 à l'IM 821. Dans les meilleures conditions de promotion, l'échelon terminal est atteint en 12 ans et 10 mois.

# Rappel rapide des principales revendications de Solidaires

- La revalorisation immédiate du point d'indice à 5 euros (contre 4,63 euros de juillet 2010 à juillet 2016 puis… 4,658 euros à compter du 1er juillet 2016).
- Revalorisation minimale de 60 points d'IM pour tous les agents des catégories A, B et C.
- L'intégration des primes dans le traitement.
- La réduction des écarts de rémunération (F/H, entre versants et entre catégories).
- La revalorisation de la carrière des A avec, entre autres, la création d'un 12è et 13è échelon permettant d'atteindre au minimum l'indice majoré 758.

# La nouvelle carrière A en quelques lignes

## Décret du 3 juillet 2016 pour le A type (Attachés)

La nouvelle carrière des agents de catégorie A comprendra :

- **Le grade A type Attaché**, grade de recrutement, qui comprend 11 échelons avec une amplitude indiciaire de 283 points d'indice majoré (IM), de l'IM 390 à l'IM 673 en 2019. L'indice terminal est atteint en 26 ans à la cadence moyenne.
- **Le grade d'attaché Principal (IP)** qui comprend 9 échelons (10 échelons en 2020*) avec une amplitude indiciaire de 306 points d'indice majoré (IM), de l'IM 500 à l'IM 806. Dans les meilleures conditions de promotion, l'échelon terminal est atteint en 18 ans.
- **Le grade de directeur des services** qui comprend 14 échelons (à compter de 2020 l'indice afférent au 14ème échelon est porté à l'indice brut 1020) avec une amplitude indiciaire de 356 points d'indice majoré (IM), de l'IM 465 à l'IM 821. Dans les meilleures conditions de promotion, l'échelon sommital est atteint en 24 ans.
- **Le grade d'attaché hors classe qui comprend 6 échelons**, (et en sus un échelon spécial à l'indice brut HEA), dont l'amplitude indiciaire est de 175 points d'indice majoré (de l'IM 655 à l'IM 830). Dans les meilleures conditions de promotion, l'échelon sommital est atteint en 11 ans et 5 mois.

*création à cette date d'un 10è échelon doté d'un indice brut 1015 accessible après 3 ans dans le 9è échelon

SNUCLIEN

**Le transfert d'une partie du régime indemnitaire :** le traitement indiciaire est augmenté de 9 points à l'occasion de cette opération, moyennant un abattement indemnitaire de l'équivalent de 7 points d'indice (32,42 euros mensuellement soit 389 euros annuellement). Cette opération s'effectue en deux temps : 4 points au 1er janvier 2017 et 5 points au 1er janvier 2018.

**La mise en œuvre des grilles est différée dans le temps** (2017/2020), ce qui dilue le bénéfice des gains indiciaires.

**Bien évidemment, ces grilles types sont transposées ministère par ministère, avec consultation des CTM.**

**Attention : versants Territorial et Hospitalier, décrets non parus à la date de rédaction de cette plaquette.**

# 1er janvier 2017 Mise en place de la nouvelle carrière A

C'est le 1er janvier 2017 que la nouvelle carrière des agents de catégorie A sera mise en place.
À cette date :

- Les agents titulaires du grade d'attaché (A type) seront reclassés dans leur nouveau grade.
- Les attachés principaux, directeurs des services, et attachés hors classe verront leur grille indiciaire évoluer mais ne « subiront pas » de reclassement.
- L'ensemble des grilles indiciaires évoluera jusqu'en 2019. En 2020, intervient une ultime revalorisation du 14è échelon des directeurs des services (porté à l'IB 1020), la création d'un nouvel échelon terminal pour les attachés principaux (10è échelon IB 1015).

Les revalorisations dont il est fait état dans les pages suivantes intègrent l'opération de transfert primes/points selon le calendrier suivant :

- Le 1er janvier 2017 : intégration de 4 points d'indice moyennant un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice (13,92 euros mensuellement soit 167 euros annuellement).
- Le 1er janvier 2018 : intégration supplémentaire de 5 points d'indice moyennant un abattement indemnitaire supplémentaire de l'équivalent de 4 points d'indice (18,50 euros mensuellement soit 222 euros annuellement).
- Soit, à compter du 1er janvier 2018, une intégration d'un total de 9 points d'indice moyennant un abattement indemnitaire total de l'équivalent de 7 points d'indice (32,42 euros mensuellement soit 389 euros annuellement).

# Les A type Attachés

Le 1er janvier 2017, les agents classés dans le grade A type d'attaché sont reclassés dans leur nouveau grade conformément au tableau ci-dessous.
La grille indiciaire de janvier 2017 intègre, à hauteur de 4 points d'indice (18 euros), l'opération de transfert primes/points. Concomitamment, un abattement indemnitaire de l'équivalent de 3 points d'indice est mis en œuvre. Cet abattement mensuel est fixé à 13,92 euros (167 euros annuellement).
La grille indiciaire de ce grade est revalorisée le 1er janvier 2018 du fait de l'intégration supplémentaire de 5 points d'indice (23,25 euros) au titre de l'opération de transfert primes/points. En 2018, c'est donc un total de 9 points (41,65 euros) qui aura été transféré de l'indemnitaire portant l'abattement total à 32,42 euros mensuellement (389 euros annuellement).
Elle est à nouveau revalorisée le 1er janvier 2019. Aucune revalorisation n'est prévue au 1er janvier 2020. Ce grade aura une durée de 26 années et une amplitude indiciaire de 281 points d'indice en 2017 et 2018 et de 283 points d'indice à partir du 1er janvier 2019.
Sur la base de la valeur actuelle du point d'indice (4,65 euros), le traitement indiciaire brut correspondant au premier échelon (indice 390) sera alors de 1813 euros et celui de l'échelon terminal (indice 673) de 3129 euros soit un différentiel de 1316 euros sur 26 ans et donc une progression annuelle moyenne de 50 euros.
Ce grade est le grade de recrutement en catégorie A.

## Nouvelles grilles A type (Attachés) et évolutions indiciaires jusqu'au 1er janvier 2019

Les modalités de reclassement dans les nouvelles grilles (au 1er janvier 2017) ne sont pas encore connues à ce jour (2 novembre 2016). Les gains indiciaires ne figurent donc pas dans ces tableaux. Toutefois, quels que soient ces « gains », il faudra (comme expliqué plus haut) en retrancher la valeur de 4 points d'indice au premier janvier 2017 et de 5 points d'indice au premier janvier 2018, les 9 points en question venant du transfert primes-points.

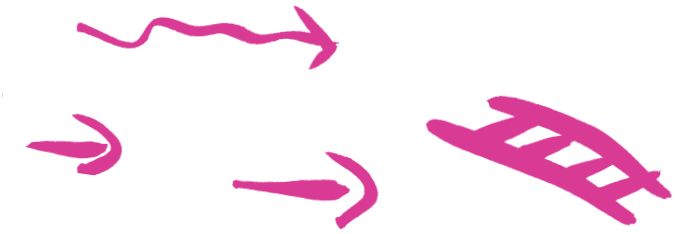


Tableau n° 22

## Nouvelle grille A type Attaché

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Situation au 1er janvier 2017 | | | | | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | ECH | IM | DURÉE | | | IM | IM |
| | | ECH | CARR | | | | ECH | CARR | | | |
| 12 | 658 | | 24a5m | > | 11 | 664 | | 26 | > | 669 | 673 |
| 11 | 626 | 3a8m | 20a9m | > | 10 | 635 | 4 | 22 | > | 640 | 640 |
| 10 | 584 | 2a9m | 18a | > | 9 | 590 | 3 | 19 | > | 585 | 605 |
| 9 | 545 | 2a9m | 15a3m | > | 8 | 560 | 3 | 16 | > | 565 | 575 |
| 8 | 524 | 2a9m | 12a6m | > | 7 | 532 | 3 | 13 | > | 537 | 545 |
| 7 | 496 | 2a8m | 9a10m | > | 6 | 505 | 3 | 10 | > | 510 | 513 |
| 6 | 461 | 2a4m | 7a6m | > | 5 | 468 | 2,5 | 7,5 | > | 473 | 480 |
| 5 | 431 | 1a10m | 5a8m | > | 4 | 440 | 2 | 5,5 | > | 445 | 450 |
| 4 | 408 | 1a10m | 3a10m | > | 3 | 418 | 2 | 3,5 | > | 423 | 430 |
| 3 | 389 | 1a10m | 2 | > | 2 | 400 | 2 | 1,5 | > | 405 | 410 |
| 2 | 376 | 1 | 1 | > | 1 | 383 | 1,5 | 0 | > | 388 | 390 |
| 1 | 365 | 1 | | | | | | | | | |

Tableau n° 23

## Nouvelle grille A type Attaché principal

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Situation au 1er janvier 2017 | | | | | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | ECH | IM | DURÉE | | | IM | IM |
| | | ECH | CARR | | | | ECH | CARR | | | |
| 10 | 783 | | 17a6m | > | 9 | 793 | | 18 | > | 798 | 806 |
| 9 | 746 | 2a 9m | 14a 9m | > | 8 | 755 | 3 | 15 | > | 760 | 768 |
| 8 | 706 | 2a 4m | 12a 5m | > | 7 | 717 | 2,5 | 12,5 | > | 722 | 730 |
| 7 | 673 | 2a 3m | 10a 2m | > | 6 | 680 | 2,5 | 10 | > | 685 | 690 |
| 6 | 626 | 1a 10m | 8a 4m | > | 5 | 640 | 2 | 8 | > | 645 | 650 |
| 5 | 590 | 1a 10m | 6a 6m | > | 4 | 600 | 2 | 6 | > | 605 | 605 |
| 4 | 551 | 1a 10m | 4a6m | > | 3 | 560 | 2 | 4 | > | 565 | 575 |
| 3 | 517 | 1a 10m | 2a10m | > | 2 | 525 | 2 | 2 | > | 530 | 535 |
| 2 | 483 | 1a10m | 1 | > | 1 | 489 | 2 | 0 | > | 494 | 500 |
| 1 | 434 | 1 | | | | | | | | | |

Tableau n° 24

## Nouvelle grille A type Attaché Hors classe

| Situation au 31 décembre 2016 | | | | | Situation au 1er janvier 2017 | | | | | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECH | IM | DURÉE | | | ECH | IM | DURÉE | | | IM | IM |
| | | ECH | CARR | | | | ECH | CARR | | | |
| 7 | 821 | 3 | 12a10m | > | 6 | 826 | 3 | 11,5 | > | 830 | 830 |
| 6 | 798 | 2a9m | 10a1m | > | 5 | 793 | 3 | 8,5 | > | 798 | 806 |
| 5 | 768 | 2a4m | 7a9m | > | 4 | 755 | 2,5 | 6 | > | 760 | 768 |
| 4 | 746 | 2a3m | 5a6m | > | 3 | 719 | 2 | 4 | > | 724 | 730 |
| 3 | 706 | 1a10m | 3a8m | > | 2 | 683 | 2 | 2 | > | 688 | 695 |
| 2 | 673 | 1a10m | 1a10m | > | 1 | 645 | 2 | | > | 650 | 655 |
| 1 | 626 | 1a10m | | | | | | | | | |

# Solidaires et le A type (Attaché)

**La grille des attachés est une grille de référence pour la Fonction Publique (A type).**

Il en résulte une revalorisation très insuffisante : hormis les échelons 1, 2 et 9, la revalorisation totale se situe entre 14 et 22 points d'IM dont 9 proviennent de l'opération transfert primes/points (4 points en 2017 et 5 points en 2018) soit une revalorisation réelle qui se situe entre 5 et 13 points. Celle-ci représente une augmentation du traitement brut allant de 33 à 70 euros desquels il faut défalquer les retenues pour cotisations sociales et éventuellement intégrer la suppression de l'IECSG (indemnité exceptionnelle de compensation de la CSG) pour déterminer le net à payer.

- Le 1er échelon et le 2è échelon sont respectivement revalorisés de 25 et 34 points IM (en réel de 16 et 25 puisque 9 points viennent de l'indemnitaire). Cette décision de la DGAFP a été prise pour maintenir et légèrement augmenter les écarts indiciaires entre le C, le B et le A qui se sont, au fil des ans, considérablement réduits jusqu'à provoquer un véritable tassement des grilles. Avant l'application des mesures PPCR, le C débute à 321 (sans concours) ou à 323 (avec concours), le B à 326 (+ 5 ou + 3 par rapport au C) et le A à 365 (+39 par rapport au B). Après l'application de toutes les mesures PPCR, le C débutera à 330 (sans concours) ou à 332 (avec concours), le B à 343 (+ 13 ou + 11 par rapport au C) et le A à 390 (+ 47 par rapport au B).
- Le 9è échelon bénéficie d'une revalorisation plus conséquente. Là aussi, il s'agit d'une mesure « technique ». Dans la carrière actuelle l'écart indiciaire entre le 8è et le 10è échelon est de 60 points d'IM : du 8è (IM 524) au 9è (IM 545) = + 21 points, du 9ème (IM 545) au 10è (584) = + 39 points. L'échelonnement de la nouvelle carrière sera plus « logique » avec une progression indiciaire de 20 points d'IM entre chaque échelon jusqu'au 6è échelon et d'une trentaine de points à partir du 6è échelon.
- Les revalorisations s'étalent entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2019. Hormis les décisions « techniques » concernant les échelons 1, 2 et 9, appliquées dès le 1er janvier 2017 (voir ci-avant), la grille n'est que légèrement revalorisée en 2017 pour les autres échelons : 10 points maximum dont 4 viennent de l'indemnitaire (soit 6 points « réels » maximum). En 2018 n'intervient que le transfert de primes/points à hauteur de 5 points d'IM et donc sans conséquence sur le net à payer. Enfin, la grille 2019 apporte une dernière revalorisation de 8 points maximum.

**En conclusion, la revalorisation, par exemple, de l'indice terminal de la grille des A, fixée à 15 points d'indice dont 9 viennent de l'indemnitaire est donc très loin de répondre à notre revendication. La grille indiciaire des A type n'a pratiquement pas évolué depuis les années 90 !**

SPECIAL

SPECIMEN

**BROCHURE RÉALISÉE PAR**
le Bureau de coordination
de Solidaires Fonction Publique
144 boulevard de la Villette
75019 Paris
contactfp@solidaires.org
01 58 39 30 20

**IMPRESSION**
Corlet Impression

SPECIMEN

www.solidaires.org