

Transposition de PPCR à l'Education nationale



Pour comprendre
Pour défendre nos revendications

PPCR : des régressions majeures

Nos revendications demeurent

Le protocole « *avenir de la fonction publique-parcours professionnel carrière, rémunérations* » est en cours de transposition dans l'Education nationale, l'Enseignement supérieur, la Culture et Jeunesse et Sports comme sur les trois versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, hospitalière et territoriale). D'ici la fin de l'année 2016, tous les statuts particuliers devraient être bouleversés.

Cette brochure vous présente une analyse de cette transposition dans le champ de syndicalisation de la FNECFP-FO, de nos positions et revendications, en totale cohérence avec celles de l'UIAFP-FO. Elle doit vous permettre d'en mesurer les conséquences pour chaque catégorie : grille indiciaire, déroulement de carrière, évaluation professionnelle.

Un coup de force gouvernemental

Force ouvrière, en septembre 2015, prenant ses responsabilités, avait refusé de le signer, tout comme Solidaires et la CGT. Si le gouvernement, sur la base des interventions de FO dans le cours des discussions a dû reculer sur certains points (par exemple la mise en place de cadres communs inter-fonctions publiques) le protocole contient des reculs majeurs.

Malgré la volonté de le signer de la CFDT, de l'UNSA, de la CFTC, et de la FSU, cet accord était minoritaire... De fait aucune organisation syndicale n'a signé le protocole PPCR puisqu'il ne remplissait pas les conditions légales pour être valable. Pour autant, plutôt que de reprendre les discussions, le Premier ministre et le gouvernement ont décidé de l'appliquer, contrairement à la règle de l'accord majoritaire qu'ils ont imposée, selon une méthode qui anticipait le triple 49-3 pour faire adopter la loi Travail. On peut donc dire que PPCR est un « non-protocole », mais une véritable feuille de route pour le gouvernement.

Le contexte : l'austérité et le pacte de responsabilité

Pour apprécier ce protocole, il faut le resituer dans son contexte. Les fonctionnaires savent ce que leur a coûté le gel du point d'indice depuis 2010, doublé de l'augmentation de la retenue pour pension : la baisse du pouvoir d'achat s'élève à 8 % et depuis 2000 à presque 20%. Le 1,2%, accordés en deux fois sous la pression, sont loin de faire le compte !

Plus globalement ce protocole s'inscrit dans le cadre :

■ D'une réduction des dépenses publiques : baisse de 50 milliards d'euros des budgets publics entre 2015 et 2017 (dont 18 milliards pour l'Etat, une réduction de 11 milliards des dotations aux collectivités, un plan d'économie de 3 milliards pour les hôpitaux - l'équivalent de 22 000 postes supprimés-). Cette réduction sert à financer le pacte de responsabilité et à réduire les déficits publics.

■ Des réformes telles que la réforme territoriale, la loi de modernisation de la santé, la loi de refondation de l'école qui ont pour effet d'affaiblir le service public, la République.

La revalorisation des grilles : une mystification

Les « principes » qui guident les nouvelles grilles et les déroulements de carrière aussi bien en catégorie C, B que A sont les suivants :

- L'allongement de la durée des carrières qui est en fait la conséquence de l'allongement de la durée de cotisations pour percevoir une retraite à taux plein, conséquence des contre réformes successives. FO ne peut pas être favorable à un quelconque allongement des carrières.

- La suppression des réductions d'ancienneté (pour les enseignants des avancements au grand choix), qui est un outil de l'allongement de la carrière et d'autofinancement des revalorisations indiciaires

- Une revalorisation indiciaire homéopathique et largement financée par la conversion d'une petite partie des indemnités en points d'indice

- Une structure à 3 grades, mais dont seuls les deux premiers seront accessibles par tous les agents, sous réserve que les ratios promus-promouvables soient suffisants... Quant au 3^e grade, pour l'immense majorité, ce sera un miroir aux alouettes.

A un même échelon, le salaire net en 2020 ne sera pas ou à peine du même niveau que celui de 2010... si les mesures sont appliquées, car l'essentiel est renvoyé après les élections présidentielles. Personne, au regard des faits, ne peut prétendre qu'il s'agit d'une authentique revalorisation salariale, alors que les maigres mesures sont autofinancées par l'allongement des durées de carrière, la manière de distribuer les points et le transfert de primes en points. L'effort est du côté des agents, pas du gouvernement.

En matière d'évolution du régime indemnitaire lui-même le gouvernement n'a pas répondu aux revendications : le gouvernement précédent avait mis en place la PFR (prime de fonctions et de résultats), pour le moins controversée. Ce gouvernement l'a remplacée par la RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). FO a voté contre sa création (aucune organisation syndicale ne s'est prononcée pour), et en conséquence a voté contre les textes d'adhésion pour différentes catégories de personnels de l'Education nationale au CTMEN.

Les revendications de FO demeurent donc : l'exigence de 8% de revalorisation de la valeur du point d'indice et l'attribution de 50 points d'indice pour tous, tout comme l'abrogation et revendique l'instauration d'un nouveau système qui maintient le lien entre l'indemnitaire et les grades.

Un outil de la mise en œuvre des restructurations et des contre-réformes

Le protocole PPCR comporte aussi un volet « ressources humaines », malgré la demande de FO que les deux domaines soient séparés : le gouvernement n'a pas caché sa volonté de faire de l'un une contrepartie de l'autre. Tant dans sa partie RH que dans l'harmonisation des grilles indiciaires, ce protocole a pour objectif d'accompagner les restructurations et les mobilités forcées imposées par la Réforme de l'Etat, la Réforme territoriale et la Loi Santé, ainsi que d'encadrer la maîtrise budgétaire de la Fonction publique territoriale.

Par exemple le gouvernement indique : « *des dispositions communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront en mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de missions ...* ». Sont ainsi remises en cause les spécificités de chaque corps particulier ou cadre d'emploi pour tendre vers le statut unique pour les 3 versants (Etat, Territorial et Hospitalier). De nouvelles fusions de corps et le développement de CIGeM sont en perspective, qui permettent notamment la maîtrise à la baisse de l'avancement dans les ratios promus/promouvables.

Modalités d'appréciation de la valeur professionnelle et rôle des CAP : danger !

« *Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique.* »

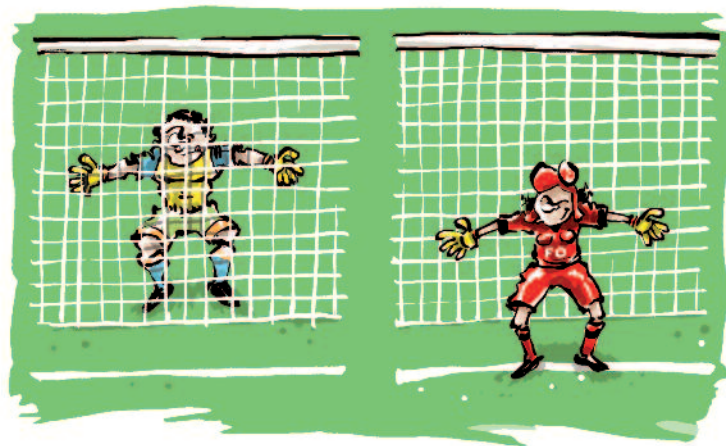
Le projet de refonte de l'évaluation des personnels enseignants de l'Education nationale, remettant en cause la notation chiffrée au profit d'une évaluation par compétences, qui laisse place à l'arbitraire, aux interprétations locales et s'annonce comme un instrument de pression permanent sur les personnels découle donc directement du protocole PPCR. C'est pratiquement un copier-coller du projet de M. Chatel, qui avait dû être abrogé devant l'opposition quasi unanime des organisations qui avaient réalisé l'action commune (sauf la CFDT). Nous restons favorables à la notation chiffrée.

Quant aux prérogatives des CAP, et notamment des CAPN, elles sont gravement menacées. Depuis les accords de Bercy sur la représentativité (non signés par FO en 2008), les gouvernements successifs veulent les réduire à un simple structure d'appel et non plus de contrôle a priori du respect de l'égalité de traitement sur tous les aspects de la carrière (promotions, avancement, mutations, etc.).

« L'agenda social » du ministère de la fonction publique pour la fin 2016 voudrait visiblement avancer dans ce sens avec des projets sur les mesures de déconcentration qui court-circuiteraient les CAP. L'évaluation par compétences des enseignants va dans le même sens, les barèmes pour les mutations, promotions et avancements étant menacés de suppression pure et simple.

Pour FO, PPCR ou pas, les CAP sont garantes de l'égalité de traitement et doivent conserver leurs compétences et prérogatives sur tous les actes majeurs de gestion dans la carrière des agents.

Avec cette brochure, chacun va pouvoir juger dans le détail : notre fil rouge reste l'indépendance syndicale. C'est pourquoi nous donnons à chacun sur la base des faits les moyens de juger. Et que nous maintenons notre cap revendicatif.



FO, LA DIFFÉRENCE

PPCR en 11 points

1

Une « revalorisation » des grilles qui ne rétablit pas le pouvoir d'achat depuis 2010

Les nouvelles grilles découlant de PPCR, que ce soit pour les catégories C, B ou A, ne compensent en aucune manière les pertes de salaires depuis 2010.

C'est ce que nous démontrons dans cette brochure pour les catégories relevant du champ de syndicalisation de la FNECFP-FO.

Le gel du point d'indice se traduit par -8% depuis 2010 et -20% depuis 2000.

Pertes mensuelles moyennes depuis 2000 :

Catégorie C 292€/mois

Catégorie B 383€/mois

Catégorie A 650€/mois

La garantie affichée d'un déroulement de carrière sur deux grades reste à vérifier : en 2017, comme en 2016, des milliers de PE et d'enseignants du second degré partiront en retraite sans avoir atteint l'indice terminal de la hors-classe...

Une revalorisation hypothétique... étalée jusqu'en 2020, et même 2023

Les mesures concernant les grilles s'étalent jusqu'en 2020, et la montée en charge de la classe exceptionnelle jusqu'en 2023... soit près de deux législatures. Autant dire que le gouvernement ne s'est engagé à rien, même sur les maigres mesures indiciaires.

Une « revalorisation »... autofinancée par les agents eux-mêmes

La revalorisation des grilles est gagée partiellement sur un transfert Primes-Points ce qui fait 0€ de plus sur la fiche de paye. Pour une catégorie B : en 2016, équivalent de 6 points d'indemnitaire transformés en indiciaire, soit 28€ (dont un pour compenser l'augmentation des cotisations payées par l'agent : CSG, etc.) Pour une catégorie C : en 2017, équivalent de 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire, soit 18€. Pour une catégorie A : au 01/01/2017, équivalent de 4 points d'indemnitaire en indiciaire, puis 5 autres au 01/01/2018, soit 42 €.

La durée de carrière est allongée, les réductions d'ancienneté (le passage au grand choix pour les enseignants) est supprimé (30% des collègues vont y perdre, et 20% -ceux qui progressaient à l'ancienneté- vont y gagner : le solde est négatif!)

La retenue pour pension est portée de 7,85% en 2010 à 11,1% en 2020.

La classe exceptionnelle pour les enseignants, grade à accès fonctionnel (GRAF)

Le gouvernement prétend qu'avec cette mesure, le salaire des enseignants sera remis au niveau des autres pays de l'OCDE. Mais c'est une véritable rupture : à hauteur de 80% au moins les promotions seront, contrairement à la hors-classe, liées à l'occupation pendant 8 ans de fonctions particulières (éducation prioritaire, enseignement supérieur, conseiller pédagogique, etc.). C'est un pas vers une fonction publique où l'emploi prime sur l'appartenance au corps. Et seule une infime minorité pourra y accéder.

Pour les contractuels : rien

Que ce soit en matière de rémunération ou de perspective de titula-

risation, rien n'est prévu par PPCR. La prolongation de deux ans du dispositif Sauvadet (qui ne permet pas les titularisations annoncées : à peine plus de la moitié des 10000 prévues ont été réalisées) ou la publication des décrets sur les grilles des contractuels enseignants, qui doivent être déclinées par académie sans garantie d'amélioration, ne nous satisfont pas.

L'impact sur les pensions : quasi-nul

4, 6 ou 9 points de plus dans le calcul de la pension ne changeront pas la vie quotidienne des futurs retraités qui subissent les conséquences des réformes Fillon et Ayrault avec la décote notamment. Pour une carrière complète, soit 42 ans de cotisations Fonction publique, le gain sera de 14 € mensuel pour une catégorie C. 21€ pour une catégorie B, 31€ pour une catégorie A.

Point d'indice : un rendez-vous salarial subordonné aux indicateurs macro-économiques

En gelant la valeur du point d'indice depuis 2010, les gouvernements successifs ont pris 7 milliards d'euros dans la « poche » des fonctionnaires.

PPCR prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations (point d'indice, régimes indemnitaires) et des carrières, ainsi qu'une négociation annuelle qui « permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...) »

Sous la pression, notamment de la grève du 26 janvier 2016, le gouvernement a dû accorder 1,2% d'augmentation de la valeur du point d'indice en deux fois : 0,6 % au 01/07/2016 et 0,6 % au 01/02/2017. Pour FO le point d'indice doit, a minima, être revalorisé en fonction des prix et non des indicateurs macro-économiques. De plus, avec une telle clause, le gouvernement, quel qu'il soit, peut arguer de ne pas discuter sur le point d'indice avant 3 ans.

Evaluation : arbitraire et individualisation

La refonte de l'appréciation professionnelle « par compétences » permet une appréciation subjective : c'est une disposition de PPCR. Cela va dans le sens de « la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents ».

L'introduction de la notion de « mérite » individualisera encore plus les avancements et promotions de carrière à la « tête du client » et place les personnels en concurrence les uns avec les autres.

C'est aussi ce que contient le nouveau régime indemnitaire mis en place en 2016, le RIFSEEP.

Prérogatives des CAP : dans le viseur

« Dans le cadre du chantier de l'agenda social sur la qualité du dialogue social, les axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP, notamment en matière de mobilité, seront concertés avec les organisations membres du CCFP (conseil commun de la fonction publique NDR) ».

L'idée est de vider les CAPN de leur contenu et de faire des CAP de simples instances d'appel et non plus d'examen a priori des opérations de gestion de la carrière des agents.

Mobilité facilitée entre les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière)

Il s'agit clairement d'une mesure qui vise à accompagner les restructurations découlant de la loi Santé et des 20000 suppressions d'emplois planifiées dans les hôpitaux, de la réforme territoriale et de la baisse des dotations d'Etat, ainsi que de la modernisation de l'action publique. Les mobilités risquent de s'avérer... forcées.

Poursuite de la fusion des corps et interministérialité, rapprochement des trois fonctions publiques

« Dans la fonction publique de l'Etat :

Après présentation d'un bilan sur les fusions de corps et concertation avec les signataires du présent accord, le Gouvernement arrêtera un programme de simplification statutaire, respectant les identités professionnelles et les missions exercées.

La mise en œuvre de ce programme interviendra, dans le respect du dialogue social ministériel et interministériel, par des rapprochements de corps, ainsi qu'en développant, lorsque c'est pertinent, des corps interministériels et des spécialités au sein des corps. »

C'est en ce sens qu'il est prévu « des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi » des trois fonctions publiques, « des démarches de mutualisation (organisation de concours

uniques ou communs, mise en place de formations initiales et/ou continues communes) (...) pour renforcer les identités professionnelles partagées »... L'intervention de FO a permis d'empêcher des cadres d'emplois communs aux trois fonctions publiques mais il n'en reste pas moins que c'est un pas vers une fonction publique dite de métier.

Aux corps nationaux seraient substitués des « *filères de métiers* » (financière, éducative, sociale...) communes aux trois fonctions publiques. Les rémunérations dépendraient principalement du métier, des niveaux de qualification et de responsabilité exercés et des résultats obtenus, l'ancienneté jouant un rôle très limité. Cette notion se double de celle de compétences... comme le prévoit la réforme de l'évaluation des enseignants (voir aussi page 31).

Les fonctionnaires de l'Etat, dans le cadre du statut de la fonction publique de l'Etat, appartiennent à des corps nationaux qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en catégories. Ces corps regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Le grade est distinct de l'emploi. S'il peut ainsi changer de missions au cours de sa carrière, son statut lui garantit une rémunération selon son grade, lui donne des droits comme le droit à mutation ou à la carrière.

PPCR s'attaque à ces piliers.



PPCR pour les catégories C, B et A

5

Catégorie C

Adjoints administratifs, Adjoints techniques

2017 : les mesures PPCR en bref

- transformation de l'équivalent de 4 points d'indemnitaire en indiciaire soit 0 € en plus sur la fiche de paye...
- fin des réductions d'ancienneté.
- l'échelle 3 devient C1, les échelles 4 et 5 sont fusionnées en C2 et l'échelle 6 devient le C3.
- reclassement au 01/01/2017 : ce reclassement se traduira, pour beaucoup, par une baisse d'échelon. Cela signifie donc un allongement de la carrière dans le grade.

De nouveaux grades créés et la fusion de 2 anciens grades

Les Adjoints de 2^{ème} classe sont transférés dans le nouveau grade C1 auquel on ne peut accéder que par un recrutement sans concours. Les Adjoints de 1^{ère} classe sont transférés dans le nouveau grade C2 auquel on peut accéder aussi par les recrutements par concours et tableau d'avancement. Les Adjoints principaux 1^{er} classe sont transférés dans le grade C3 auquel on ne peut accéder que par tableau d'avancement.

Une revalorisation ? Quelques exemples...

■ Adjoint principal 3^{ème} échelon indice 355 avec 1 an d'ancienneté au 01/01/2017

Au 01/01/2017 : reclassé au 3^{ème} échelon du C3 indice 365 en conservant son ancienneté. Gain : 10 points dont 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit 6 points : 28€ bruts...

01/01/2018 : passage à l'ancienneté au 4^{ème} échelon, indice 380.

01/01/2020 : passage à l'ancienneté au 5^{ème} échelon, indice 393.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/01/2020 à l'indice 386.

Le « gain PPCR » est donc : 7 points, dont 4 point d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit un gain réel de 3 points... 14 € Bravo PPCR !

Ce même collègue, passe par liste d'aptitude dans le premier grade de la catégorie B au 01/09/2017 :

Dans l'ancienne grille, il aurait été reclassé au 6^{ème} échelon indice 358.

Dans la nouvelle grille, il serait reclassé au 5^{ème} échelon indice 366. 8 points de plus pour une promotion de corps... RIDICULE !

■ Adjoint 1^{ère} classe 9^{ème} échelon indice 354 avec aucune ancienneté au 01/01/2016 :

Au 01/01/2017 : reclassé au 7^e échelon indice 364 en conservant 2/3 de son ancienneté soit 8 mois. Gain : 10 points dont 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit 6 points : 28 € bruts...

01/05/2018 : passage à l'ancienneté au 8^e échelon, indice 380.

Il y sera toujours au 01/01/2019.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/01/2019 à l'indice 368.

Le « gain PPCR » est donc de : 12 points, dont 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit un gain réel de 8 points... en 3 ans... Bravo PPCR !

Ce même collègue, réussissant le concours du premier grade de catégorie B au 01/09/2017 :

Dans l'ancienne grille, il aurait été reclassé au 8^e échelon indice 386.

Dans la nouvelle grille, il serait reclassé au 7^e échelon indice 394.

8 points de plus pour une promotion de corps... RIDICULE !

■ Adjoint 2^{ème} classe 5^{ème} échelon indice 325 avec 1 an d'ancienneté au 01/01/2017

Au 01/01/2017 : reclassé au 5^{ème} échelon indice 329 en conservant son ancienneté soit 1 an. Gain : 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit 0€ de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

01/01/2018 : passage à l'ancienneté au 6^e échelon, indice 332. Il y restera 2 ans.

Au 01/01/2019 : revalorisation de l'indice : 334. Soit 2 points.

01/01/2020 : passage à l'ancienneté au 7^e échelon, indice 342.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/01/2020 à l'indice 328.

Le « gain PPCR » est donc de : 14 points, dont 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit un gain réel de 10 points... 46€ en 3 ans... Bravo PPCR !

PPCR et l'effet carrière...

La mise en place de PPCR n'aura pas uniquement un impact sur les grilles indiciaires, mais bien sur les promotions de corps.

Un agent changeant de corps, par le biais d'une réussite à un concours ou une liste d'aptitude, sera, comme actuellement, reclassé. Or, PPCR modifie les reclassements. Parfois en défaveur des agents...

Ainsi certains Adjoints, reclassés en catégorie B, auront dans le cadre des nouvelles grilles une évolution de leur rémunération indiciaire moins favorable que s'ils étaient restés en catégorie C.

C'est donc une promotion d'échec qui leur est proposée dont la conséquence concrète sera financière et sur le calcul de leur pension. Certains perdront 50 euros mensuellement si on compare les deux grilles.

La volonté de PPCR est bien d'enfermer les agents dans un corps et qu'ils y déroulent une carrière.

FO revendique au contraire un droit à carrière dans laquelle promotion soit synonyme de forte revalorisation indiciaire.

PPCR ne répond pas aux revendications de Force Ouvrière :

- l'augmentation des salaires et une grille attractive synonyme de gain financier,
- une carrière raccourcie permettant à tous d'accéder à l'échelon terminal du corps,
- le passage au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont réunies,
- les promotions de grade au 1^{er} janvier,
- l'augmentation des possibilités de promotion pour l'accès à la catégorie B,
- un corps à 2 grades : un de recrutement par concours et un de promotion,
- la fin de carrière à l'indice du dernier échelon des SAENES classe normale,
- l'augmentation du minimum de rémunération à 120% du SMIC.

2016

Une simple flèche représente une perte d'un échelon lors du reclassement, une double flèche de 2 échelons, une triple de 3 échelons

2017

2018

2019

2020

| Adjoint de 2 ^{ème} classe | | | AA : Ancienneté acquise SA : Sans ancienneté | | C1 | | | C1 | | C1 | | C1 | | C1 | |
|------------------------------------|---------------|-------|---|---|---------|---------------|-------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré | Durée | Reclassement | | Echelon | Indice majoré | Durée | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 12 | 382 | | |
| 11 | 363 | - | AA | → | 11 | 367 | - | 11 | 367 | 11 | 368 | 11 | 372 | | |
| 10 | 350 | 4 ans | AA | → | 10 | 354 | 3 ans | 10 | 354 | 10 | 356 | 10 | 363 | | |
| 9 | 338 | 3 ans | AA | → | 9 | 342 | 3 ans | 9 | 343 | 9 | 346 | 9 | 354 | | |
| 8 | 332 | 3 ans | AA | → | 8 | 336 | 3 ans | 8 | 339 | 8 | 342 | 8 | 348 | | |
| 7 | 328 | 2 ans | AA | → | 7 | 332 | 2 ans | 7 | 335 | 7 | 338 | 7 | 342 | | |
| 6 | 326 | 2 ans | AA | → | 6 | 330 | 2 ans | 6 | 332 | 6 | 334 | 6 | 337 | | |
| 5 | 325 | 2 ans | AA | → | 5 | 329 | 2 ans | 5 | 330 | 5 | 332 | 5 | 335 | | |
| 4 | 324 | 2 ans | AA | → | 4 | 328 | 2 ans | 4 | 329 | 4 | 330 | 4 | 333 | | |
| 3 | 323 | 2 ans | AA | → | 3 | 327 | 2 ans | 3 | 328 | 3 | 329 | 3 | 332 | | |
| 2 | 322 | 1 an | AA | → | 2 | 326 | 2 ans | 2 | 327 | 2 | 328 | 2 | 331 | | |
| 1 | 321 | 1 an | AA | → | 1 | 325 | 1 an | 1 | 326 | 1 | 327 | 1 | 330 | | |

| Adjoint de 1 ^{ère} classe | | | Reclassement | | C2 | | | C2 | | C2 | | C2 | | C2 | |
|------------------------------------|---------------|-------|--------------|-----|---------|---------------|-------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré | Durée | Reclassement | | Echelon | Indice majoré | Durée | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré |
| -12 | 382 | - | AA | ↘↘↘ | 12 | 416 | - | - | 418 | - | 418 | 12 | 420 | | |
| 11 | 375 | 4 ans | 1/2 AA | ↘↘ | 11 | 411 | 4 ans | 11 | 411 | 11 | 411 | 11 | 412 | | |
| 10 | 368 | 4 ans | SA | ↘ | 10 | 402 | 3 ans | 10 | 402 | 10 | 402 | 10 | 404 | | |
| 9 | 354 | 3 ans | 2/3 AA | ↘ | 9 | 390 | 3 ans | 9 | 390 | 9 | 390 | 9 | 392 | | |
| 8 | 345 | 3 ans | 2/3 AA | ↘ | 8 | 380 | 3 ans | 8 | 380 | 8 | 380 | 8 | 380 | | |
| 7 | 332 | 2 ans | AA | ↘ | 7 | 364 | 2 ans | 7 | 364 | 7 | 364 | 7 | 365 | | |
| 6 | 329 | 2 ans | AA | ↘ | 6 | 350 | 2 ans | 6 | 351 | 6 | 351 | 6 | 354 | | |
| 5 | 327 | 2 ans | AA | ↘ | 5 | 343 | 2 ans | 5 | 345 | 5 | 345 | 5 | 346 | | |
| 4 | 326 | 2 ans | AA | ↘ | 4 | 336 | 2 ans | 4 | 336 | 4 | 336 | 4 | 338 | | |
| 3 | 325 | 2 ans | SA | ↘ | 3 | 332 | 2 ans | 3 | 333 | 3 | 333 | 3 | 336 | | |
| 2 | 324 | 1 an | AA | ↘ | 2 | 330 | 2 ans | 2 | 330 | 2 | 330 | 2 | 334 | | |
| 1 | 323 | 1 an | SA | → | 1 | 328 | 1 an | 1 | 328 | 1 | 329 | 1 | 332 | | |

| Adjoint principal 2 ^{ème} classe | | | Reclassement | | C2 | | | C2 | | C2 | | C2 | | C2 | |
|---|---------------|-------|--------------|---|---------|---------------|-------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré | Durée | Reclassement | | Echelon | Indice majoré | Durée | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré |
| -12 | 407 | - | AA | ↘ | 12 | 416 | - | - | 418 | - | 418 | 12 | 420 | | |
| 11 | 398 | 4 ans | 3/4 AA | ↘ | 11 | 411 | 4 ans | 11 | 411 | 11 | 411 | 11 | 412 | | |
| 10 | 385 | 4 ans | 3/4 AA | ↘ | 10 | 402 | 3 ans | 10 | 402 | 10 | 402 | 10 | 404 | | |
| 9 | 376 | 3 ans | 2/3 AA | ↘ | 9 | 390 | 3 ans | 9 | 390 | 9 | 390 | 9 | 392 | | |
| 8 | 360 | 3 ans | 2/3 AA | ↘ | 8 | 380 | 3 ans | 8 | 380 | 8 | 380 | 8 | 380 | | |
| 7 | 346 | 2 ans | AA | ↘ | 7 | 364 | 2 ans | 7 | 364 | 7 | 364 | 7 | 365 | | |
| 6 | 339 | 2 ans | AA | ↘ | 6 | 350 | 2 ans | 6 | 351 | 6 | 351 | 6 | 354 | | |
| 5 | 332 | 2 ans | AA | ↘ | 5 | 343 | 2 ans | 5 | 345 | 5 | 345 | 5 | 346 | | |
| 4 | 330 | 2 ans | SA | → | 4 | 336 | 2 ans | 4 | 336 | 4 | 336 | 4 | 338 | | |
| 3 | 328 | 2 ans | 1/2 AA+1 an | → | 3 | 332 | 2 ans | 3 | 333 | 3 | 333 | 3 | 336 | | |
| 2 | 327 | 1 an | AA | ↗ | 2 | 330 | 2 ans | 2 | 330 | 2 | 330 | 2 | 334 | | |
| 1 | 326 | 1 an | 2XAA | ↗ | 1 | 328 | 1 an | 1 | 328 | 1 | 329 | 1 | 332 | | |

| Adjoint principal 1 ^{ère} classe | | | Reclassement | | C3 | | | C3 | | C3 | | C3 | | C3 | |
|---|---------------|-------|--|---|---------|---------------|-------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré | Durée | Reclassement | | Echelon | Indice majoré | Durée | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré | Echelon | Indice majoré |
| - | - | - | | | 10 | 466 | - | 10 | 466 | 10 | 466 | 10 | 466 | | |
| 9 | 462 | - | AA | ↗ | 9 | 445 | 3 ans | 9 | 450 | 9 | 450 | 9 | 450 | | |
| 8 | 436 | 4 ans | 3/4 AA | ↗ | 8 | 430 | 3 ans | 8 | 430 | 8 | 430 | 8 | 430 | | |
| 7 | 422 | 4 ans | 3/4 AA | ↗ | 7 | 413 | 3 ans | 7 | 415 | 7 | 415 | 7 | 415 | | |
| 6 | 400 | 3 ans | AA | ↗ | 6 | 400 | 2 ans | 6 | 403 | 6 | 403 | 6 | 403 | | |
| 5 | 386 | 3 ans | - A partir de 1,5 an : 4/3 AA - Avant 1,5 an : 4/3 AA | | 5 | 391 | 2 ans | 5 | 393 | 5 | 393 | 5 | 393 | | |
| 4 | 370 | 2 ans | AA | → | 4 | 375 | 2 ans | 4 | 380 | 4 | 380 | 4 | 380 | | |
| 3 | 355 | 2 ans | SA | → | 3 | 365 | 2 ans | 3 | 368 | 3 | 368 | 3 | 368 | | |
| 2 | 345 | 1 an | AA | ↗ | 2 | 355 | 1 an | 2 | 358 | 2 | 358 | 2 | 358 | | |
| 1 | 338 | 1 an | AA | ↗ | 1 | 345 | 1 an | 1 | 350 | 1 | 350 | 1 | 350 | | |

6

Catégorie B

Secrétaires administratifs et techniciens

2016/2017 : les mesures PPCR en bref

2016 : transformation de l'équivalent de 6 points d'indemnitaire en indiciaire soit 0,00 € en plus sur la fiche de paye...

2016 : fin des réductions d'ancienneté.

2017 : le NES1 (ex : SAENES de classe Normale) devient B1, le NES2 (ex : SAENES classe Supérieure) devient B2 et le NES3 (ex : SAENES de classe Exceptionnelle) devient B3.

2017 : reclassement au 01/01/2017 : ce reclassement se traduira, pour quasiment tous les agents, par une baisse d'un échelon. Cela signifie donc un allongement de la carrière dans le grade.

Nouveaux grades mais aucune modification des règles de recrutement et avancements

En B1 : recrutement par concours externe et interne et liste d'aptitude.

En B2 : recrutement par concours externe et interne, examen professionnel et tableau d'avancement.

En B3 : examen professionnel et tableau d'avancement.

Une revalorisation ? Quelques exemples...

■ **Un catégorie B 2^{ème} grade (ex : SAENES classe Supérieure) 8^{ème} échelon indice 405 avec 11 mois d'ancienneté au 01/01/2016 :**

Au 01/01/2016 : 6 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Indice 411. Soit 0,00 € de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

Au 01/01/2017 : reclassé au 7^{ème} échelon indice 413 avec 2/3 de son ancienneté soit 15 mois. Gain : 2 points d'indice soit 9,37€ bruts. Le jackpot !

Au 01/10/2017 : passage à l'ancienneté au 8^e échelon, indice 433. Il y restera 3 ans.

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 436.

Au 01/10/2020 : il passera donc encore à l'indice 452.

Au 01/02/2021 : il sera toujours à l'indice 452.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/02/2021 à l'indice 445.

Le « gain PPCR » est donc de : 7 points, dont 6 points d'indemnitaire transformés, soit 1 point réellement de revalorisation PPCR ! Sans commentaire...

■ **Un catégorie B, 1^{er} grade, (ex : SAENES de classe Normale) 8^{ème} échelon indice 386 avec 12 mois d'ancienneté au 01/01/2016**

Au 01/01/2016 : 6 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Indice : 392. Soit 0,00 € de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

Au 01/01/2017 : reclassé au 7^{ème} échelon indice 394 avec 2/3 de son ancienneté soit 16 mois. Gain : 2 points d'indice soit 9,37 € bruts.

01/09/2017 : passage à l'ancienneté au 8^{ème} échelon, indice 413. Il y restera 3 ans.

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 415.

Au 01/09/2020 : passage à l'ancienneté au 9^e échelon indice 431.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/10/2020 à l'indice 422.

Le « gain PPCR » est donc de : 9 points, dont 6 points d'indemnitaire transformés... Soit 3 points réellement de revalorisation, 14 € bruts !

■ **Un catégorie B (ex : SAENES classe Exceptionnelle) 6^{ème} échelon indice 449 avec 0 mois d'ancienneté au 01/01/2016 :**

Au 01/01/2016 : 6 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Indice 455. Soit 0€ de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

Au 01/01/2017 : reclassé au 5^{ème} échelon indice 460 avec son ancienneté acquise soit 12 mois. Gain : 5 points d'indice soit 23,42 € bruts.

Au 01/01/2018 : passage à l'ancienneté au 6^e échelon, indice 484. Il y restera 2 ans.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/01/2018 au 7^{ème} échelon à l'indice 471.

Le « gain PPCR » est donc de : 13 points ! dont 6 points d'indemnitaire transformés... soit 7 points d'indice réellement de revalorisation PPCR. Soit 32,80 € bruts... Bravo PPCR.

PPCR ne répond pas aux revendications de Force Ouvrière :

- l'augmentation des salaires et une grille attractive synonyme de gain financier,
- une carrière raccourcie permettant à tous d'accéder à l'échelon terminal du corps,
- le passage au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont réunies,
- les promotions de grade au 1^{er} janvier,
- l'augmentation des possibilités de promotion pour l'accès à la catégorie A,
- la fin de carrière à l'indice du dernier échelon d'Attaché.

2015

2016

Une simple flèche représente une perte d'un échelon lors du reclassement, une double flèche de 2 échelons, une triple de 3 échelons

2017

2018

B CI Normale

| Echelon | Indice majoré | Durée |
|---------|---------------|-------|
| 13 | 486 | - |
| 12 | 466 | 4 ans |
| 11 | 443 | 4 ans |
| 10 | 422 | 4 ans |
| 9 | 400 | 3 ans |
| 8 | 386 | 3 ans |
| 7 | 371 | 2 ans |
| 6 | 358 | 2 ans |
| 5 | 345 | 2 ans |
| 4 | 335 | 2 ans |
| 3 | 332 | 2 ans |
| 2 | 329 | 2 ans |
| 1 | 326 | 1 an |

B CN (B1)

| Echelon | Indice majoré | Durée |
|---------|---------------|-------|
| 13 | 492 | - |
| 12 | 472 | 4 ans |
| 11 | 449 | 4 ans |
| 10 | 428 | 4 ans |
| 9 | 406 | 3 ans |
| 8 | 392 | 3 ans |
| 7 | 377 | 2 ans |
| 6 | 364 | 2 ans |
| 5 | 351 | 2 ans |
| 4 | 341 | 2 ans |
| 3 | 338 | 2 ans |
| 2 | 335 | 2 ans |
| 1 | 332 | 1 an |

AA : Ancienneté acquise
SA : Sans ancienneté

B CN (B1)

| Reclassement | | Echelon | Indice majoré |
|---|---|---------|---------------|
| AA | → | 13 | 498 |
| AA | → | 12 | 474 |
| 3/4 AA | → | 11 | 453 |
| - 3XAA à partir de 3 ans (10 ^e) - Avant 3 ans : AA (9 ^e) | | 10 | 440 |
| AA | ↘ | 9 | 429 |
| 2/3 AA | ↘ | 8 | 413 |
| AA | ↘ | 7 | 394 |
| AA | ↘ | 6 | 379 |
| AA | ↘ | 5 | 366 |
| AA | ↘ | 4 | 356 |
| AA | ↘ | 3 | 349 |
| AA | ↘ | 2 | 344 |
| AA | → | 1 | 339 |

B CN (B1)

| Echelon | Indice majoré |
|---------|---------------|
| 13 | 503 |
| 12 | 477 |
| 11 | 457 |
| 10 | 441 |
| 9 | 431 |
| 8 | 415 |
| 7 | 396 |
| 6 | 381 |
| 5 | 369 |
| 4 | 361 |
| 3 | 355 |
| 2 | 349 |
| 1 | 343 |

B CI Supérieure

| Echelon | Indice majoré | Durée |
|---------|---------------|-------|
| 13 | 515 | - |
| 12 | 491 | 4 ans |
| 11 | 468 | 4 ans |
| 10 | 445 | 4 ans |
| 9 | 425 | 3 ans |
| 8 | 405 | 3 ans |
| 7 | 390 | 2 ans |
| 6 | 375 | 2 ans |
| 5 | 361 | 2 ans |
| 4 | 348 | 2 ans |
| 3 | 340 | 2 ans |
| 2 | 332 | 2 ans |
| 1 | 327 | 1 an |

B CS (B2)

| Echelon | Indice majoré | Durée |
|---------|---------------|-------|
| 13 | 521 | - |
| 12 | 497 | 4 ans |
| 11 | 474 | 4 ans |
| 10 | 451 | 4 ans |
| 9 | 431 | 3 ans |
| 8 | 411 | 3 ans |
| 7 | 396 | 2 ans |
| 6 | 381 | 2 ans |
| 5 | 367 | 2 ans |
| 4 | 354 | 2 ans |
| 3 | 346 | 2 ans |
| 2 | 338 | 2 ans |
| 1 | 333 | 1 an |

B CS (B2)

| Reclassement | | Echelon | Indice majoré |
|---|---|---------|---------------|
| AA | → | 13 | 529 |
| AA | → | 12 | 500 |
| 3/4 AA | → | 11 | 477 |
| - 3XAA à partir de 3 ans (10 ^e) - Avant 3 ans : AA (9 ^e) | | 10 | 459 |
| AA | ↘ | 9 | 452 |
| 2/3 AA | ↘ | 8 | 433 |
| AA | ↘ | 7 | 413 |
| AA | ↘ | 6 | 398 |
| AA | ↘ | 5 | 385 |
| AA | ↘ | 4 | 373 |
| AA | ↘ | 3 | 361 |
| AA | ↘ | 2 | 354 |
| AA | → | 1 | 347 |

B CS (B2)

| Echelon | Indice majoré |
|---------|---------------|
| 13 | 534 |
| 12 | 504 |
| 11 | 480 |
| 10 | 461 |
| 9 | 452 |
| 8 | 436 |
| 7 | 416 |
| 6 | 401 |
| 5 | 390 |
| 4 | 379 |
| 3 | 369 |
| 2 | 362 |
| 1 | 356 |

B CI EX

| Echelon | Indice majoré | Durée |
|---------|---------------|-------|
| 11 | 562 | - |
| 10 | 540 | 3 ans |
| 9 | 519 | 3 ans |
| 8 | 494 | 3 ans |
| 7 | 471 | 3 ans |
| 6 | 449 | 2 ans |
| 5 | 428 | 2 ans |
| 4 | 410 | 2 ans |
| 3 | 395 | 2 ans |
| 2 | 380 | 2 ans |
| 1 | 365 | 1 an |

B CE (B3)

| Echelon | Indice majoré | Durée |
|---------|---------------|-------|
| 11 | 568 | - |
| 10 | 546 | 3 ans |
| 9 | 525 | 3 ans |
| 8 | 500 | 3 ans |
| 7 | 477 | 3 ans |
| 6 | 455 | 2 ans |
| 5 | 434 | 2 ans |
| 4 | 416 | 2 ans |
| 3 | 401 | 2 ans |
| 2 | 386 | 2 ans |
| 1 | 371 | 1 an |

B CE (B3)

| Reclassement | | Echelon | Indice majoré |
|---|---|---------|---------------|
| - 3XAA à partir de 3 ans (10 ^e) - Avant 3 ans : AA (9 ^e) | | 11 | 582 |
| AA | ↘ | 10 | 569 |
| AA | ↘ | 9 | 548 |
| AA | ↘ | 8 | 529 |
| AA | ↘ | 7 | 504 |
| AA | ↘ | 6 | 480 |
| AA | ↘ | 5 | 460 |
| AA | ↘ | 4 | 437 |
| AA | ↘ | 3 | 417 |
| 1/2 AA | ↘ | 2 | 402 |
| SA | → | 1 | 389 |

B CE (B3)

| Echelon | Indice majoré |
|---------|---------------|
| 11 | 587 |
| 10 | 569 |
| 9 | 551 |
| 8 | 534 |
| 7 | 508 |
| 6 | 484 |
| 5 | 465 |
| 4 | 441 |
| 3 | 419 |
| 2 | 404 |
| 1 | 392 |

7

Catégorie A

Attachés

Les mesures PPCR en bref

2017 : transformation de l'équivalent de 4 points d'indemnitaire en indiciaire soit 0,00 € en plus sur la fiche de paye...

2018 : transformation de l'équivalent de 5 points d'indemnitaire en indiciaire soit 0,00 € en plus sur la fiche de paye...

En parallèle :

2017 : reclassement au 01/01/2017 : ce reclassement se traduira, pour quasiment tous les agents, par une baisse d'un échelon. Cela signifie donc un allongement de la carrière dans le grade. Revalorisation des indices.

2018 : nouvelle revalorisation des indices.

2019 : dernière revalorisation.

Une revalorisation ? Quelques exemples...

Attaché au 5^{ème} échelon indice 431 avec 1 an d'ancienneté au 01/01/2016

Au 01/11/2016 : passage au 6^{ème} échelon indice 461.

Au 01/01/2017 : reclassé au 5^{ème} échelon indice 468 avec 15/14 de son ancienneté soit 2 mois. Gain : 7 points d'indice dont l'équivalent de 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 3 points... soit 14 € bruts...

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 473. Gain : 5 points d'indice uniquement basé sur la transformation de l'équivalent de 5 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 0€ !

01/01/2019 : revalorisation de son indice, soit IM 480.

01/05/2019 : passage à l'ancienneté au 6^{ème} échelon, indice 513.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/03/2019 au 7^e échelon à l'indice 496.

Le « gain PPCR » est donc de : 17 points... Moins 9 points de transformation primes en point d'indice, soit au final un « gain » de 8 points d'indice... Soit 37,48 € bruts... Merci PPCR !

Attaché principal au 6^{ème} échelon indice 626 avec 6 mois d'ancienneté au 01/01/2016

Au 01/01/2017 : reclassé au 5^{ème} échelon indice 640 avec 12/11 de son ancienneté soit 19 mois. Gain : 14 points d'indice dont l'équivalent de 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 10 points...

Au 01/06/2017 : passage à l'ancienneté au 6^{ème} échelon indice 680.

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 685. Gain : 5 points d'indice uniquement basé sur la transformation de l'équivalent de 5 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 0 € !

01/01/2019 : revalorisation de son indice, soit IM 690.

01/12/2019 : passage à l'ancienneté au 7^{ème} échelon, indice 730. Au 01/12/2021, il sera toujours à l'indice 730

Sans PPCR : Ce collègue serait arrivé au 01/12/2021 au 9^{ème} échelon à l'indice 746.

Le « gain PPCR » est donc NEGATIF ! Il perd de l'argent. Merci PPCR !

Les modifications sur les changements de grade / avancement

Accès au principalat : PPCR modifie les conditions.

- Pour l'inscription au tableau d'avancement de grade : être au 8^{ème} échelon avec 1 an et 6 mois d'ancienneté pour conserver la durée d'ancienneté dans le grade.

- Pour se présenter à l'examen professionnel d'APAE, avoir atteint le 5^{ème} échelon.

Hors Classe

Jusqu'à présent, l'accès à la Hors Classe des Attachés était limité aux agents occupant des emplois fonctionnels ou des fonctions d'expertise. L'accès à la Hors Classe se ferait au choix et dans la limite de 20 % du grade.

Notre revendication n'est pas satisfaite car les conditions sont encore contraignantes : avoir atteint l'échelon sommital du Principalat ... et fait preuve d'une valeur exceptionnelle...

Hors classe : un grade à accès fonctionnel.

Qui pourra y accéder ?

Les attachés principaux ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon et les Directeurs de Service (ex-CASU) ayant atteint le 7^{ème} échelon. Ces derniers sont en principe tous actuellement reclassés en Hors Classe.

Ils devront également avoir occupé pendant 6 ans sur les 10 dernières années précédant l'avancement, un emploi culminant à l'IM 821 (6^{ème} échelon d'administrateur!!!) ou avoir occupé pendant 8 ans dans les douze années précédant l'inscription au tableau d'avancement, des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projets ou d'expertise.

Une liste, fixée par arrêté, détermine ces fonctions pour être inscrit au tableau d'avancement de ce grade :

- Toutes les fonctions de 2 niveaux au plus inférieures à celle d'un recteur ou d'un directeur départemental ou régional (pour Jeunesse et Sport notamment),
- Toutes les fonctions inférieures d'1 niveau à celles d'un directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale (DASEN),
- Dans l'enseignement supérieur, dans les structures dont l'effectif est supérieur à 200, toutes les fonctions de 2 niveaux au plus inférieures à celle de président d'Université,
- En EPLE, l'adjoint-gestionnaire exerçant les fonctions d'agent comptable chargé d'au moins 3 établissements, et l'adjoint-gestionnaire exerçant des fonctions non comptables chargé de la gestion d'un établissement de 4^{ème} catégorie et 4^{ème} exceptionnelle,
- Dans les GRETA dotés d'un budget supérieur ou égal à 2,5 millions d'euros, toutes les fonctions inférieures d'un niveau à celles du président (fonctions exercées généralement par un agent comptable !!).

Il s'agit en fait d'une seconde carrière dont les conditions d'accès n'ont plus rien à voir avec les règles statutaires : alors que c'est le grade qui doit permettre d'accéder à certains emplois, c'est dorénavant l'emploi occupé qui ouvre l'accès au grade ! Et dans des conditions très restrictives qui ne peuvent satisfaire tous les collègues puisque le nouveau grade ne doit représenter que 10 % du corps.

Comment seront « choisis » les collègues ?

Des groupes de travail, mis en place au niveau académique et émanant des CAPA, étudient les dossiers des collègues potentiellement concernés, avec des informations sur leur parcours professionnel et établissent des listes, transmises au ministère. C'est la CAPN commune des Attachés et des Directeurs de Services qui formule un avis définitif.

Avec quels critères ? Le décret ne cible pas des emplois particuliers : n'est-ce pas la porte ouverte au clientélisme et à l'arbitraire le plus total ?

2016

Une simple flèche représente une perte d'un échelon lors du reclassement, une double flèche de 2 échelons, une triple de 3 échelons

2017

2018

2019

| Attaché - AAE | | |
|---------------|---------------|--------------|
| Echelon | Indice majoré | Durée |
| 12 | 658 | - |
| 11 | 626 | 3 ans 8 mois |
| 10 | 584 | 2 ans 9 mois |
| 9 | 545 | 2 ans 9 mois |
| 8 | 524 | 2 ans 9 mois |
| 7 | 496 | 2 ans 8 mois |
| 6 | 461 | 2 ans 4 mois |
| 5 | 431 | 1 an 10 mois |
| 4 | 408 | 1 an 10 mois |
| 3 | 389 | 1 an 10 mois |
| 2 | 376 | 1 an |
| 1 | 365 | 1 an |

AA : Ancienneté acquise
SA : Sans ancienneté

| Reclassement | | AAE | | |
|--------------|---|---------|---------------|--------------|
| AA | | Echelon | Indice majoré | Durée |
| AA | ↘ | - | - | - |
| 12/11 AA | ↘ | 11 | 664 | - |
| 12/11 AA | ↘ | 10 | 635 | 4 ans |
| 12/11 AA | ↘ | 9 | 590 | 3 ans |
| 12/11 AA | ↘ | 8 | 560 | 3 ans |
| 9/8 AA | ↘ | 7 | 532 | 3 ans |
| 15/14 AA | ↘ | 6 | 505 | 3 ans |
| 12/11 AA | ↘ | 5 | 468 | 2 ans 6 mois |
| 12/11 AA | ↘ | 4 | 440 | 2 ans |
| 12/11 AA | ↘ | 3 | 418 | 2 ans |
| SA | → | 2 | 400 | 2 ans |
| AA | → | 1 | 383 | 1 an 6 mois |

| AAE | |
|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré |
| - | - |
| 11 | 669 |
| 10 | 640 |
| 9 | 595 |
| 8 | 565 |
| 7 | 537 |
| 6 | 510 |
| 5 | 473 |
| 4 | 445 |
| 3 | 423 |
| 2 | 406 |
| 1 | 388 |

| AAE | |
|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré |
| - | - |
| 11 | 673 |
| 10 | 640 |
| 9 | 605 |
| 8 | 575 |
| 7 | 545 |
| 6 | 513 |
| 5 | 480 |
| 4 | 450 |
| 3 | 430 |
| 2 | 410 |
| 1 | 390 |

| Attaché principal - APAE | | |
|--------------------------|---------------|--------------|
| Echelon | Indice majoré | Durée |
| 10 | 783 | - |
| 9 | 746 | 2 ans 9 mois |
| 8 | 706 | 2 ans 4 mois |
| 7 | 673 | 2 ans 3 mois |
| 6 | 626 | 1 an 10 mois |
| 5 | 590 | 1 an 10 mois |
| 4 | 551 | 1 an 10 mois |
| 3 | 517 | 1 an 10 mois |
| 2 | 483 | 1 an 10 mois |
| 1 | 434 | 1 an |

| Reclassement | | APAE | | |
|---------------|---|---------|---------------|--------------|
| AA | | Echelon | Indice majoré | Durée |
| AA | ↘ | - | - | - |
| 12/11 AA | ↘ | 9 | 793 | - |
| 15/14 AA | ↘ | 8 | 755 | 3 ans |
| 10/9 AA | ↘ | 7 | 717 | 2 ans 6 mois |
| 12/11 AA | ↘ | 6 | 680 | 2 ans 6 mois |
| 12/11 AA | ↘ | 5 | 640 | 2 ans |
| 12/11 AA | ↘ | 4 | 600 | 2 ans |
| 12/11 AA | ↘ | 3 | 560 | 2 ans |
| 6/11 AA + 1an | ↘ | 2 | 525 | 2 ans |
| AA | → | 1 | 489 | 2 ans |

| APAE | |
|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré |
| - | - |
| 9 | 798 |
| 8 | 760 |
| 7 | 722 |
| 6 | 685 |
| 5 | 645 |
| 4 | 606 |
| 3 | 565 |
| 2 | 530 |
| 1 | 494 |

| APAE | |
|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré |
| - | - |
| 9 | 806 |
| 8 | 768 |
| 7 | 730 |
| 6 | 690 |
| 5 | 650 |
| 4 | 606 |
| 3 | 575 |
| 2 | 535 |
| 1 | 500 |

| Attaché principal - APAE | | |
|--------------------------|---------------|--------------|
| Echelon | Indice majoré | Durée |
| E.S. | 963 | - |
| 7 | 821 | 3 ans |
| 6 | 798 | 2 ans 9 mois |
| 5 | 768 | 2 ans 4 mois |
| 4 | 746 | 2 ans 3 mois |
| 3 | 706 | 1 an 10 mois |
| 2 | 673 | 1 an 10 mois |
| 1 | 626 | 1 an 10 mois |

| Reclassement | | APAE | | |
|--------------|---|---------|---------------|--------------|
| AA | | Echelon | Indice majoré | Durée |
| AA | → | E.S. | 967 | - |
| AA | ↘ | - | - | - |
| SA | → | 6 | 826 | 3 ans |
| 9/7 AA | → | 5 | 793 | 3 ans |
| 10/9 AA | → | 4 | 755 | 2 ans 6 mois |
| 12/11 AA | → | 3 | 719 | 2 ans |
| 12/11 AA | → | 2 | 683 | 2 ans |
| 12/11 AA | → | 1 | 645 | 2 ans |

| APAE | |
|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré |
| E.S. | 972 |
| - | - |
| 6 | 830 |
| 5 | 798 |
| 4 | 760 |
| 3 | 724 |
| 2 | 688 |
| 1 | 650 |

| APAE | |
|---------|---------------|
| Echelon | Indice majoré |
| E.S. | 972 |
| - | - |
| 6 | 830 |
| 5 | 806 |
| 4 | 768 |
| 3 | 730 |
| 2 | 695 |
| 1 | 655 |

Ce nouveau grade ne peut satisfaire les revendications de notre organisation syndicale.

C'est pourquoi FO revendique :

- de véritables possibilités d'avancement pour tous,
- un véritable déroulement de carrière pour tous dans le cadre d'une revalorisation de toute la grille indiciaire permettant de relever les bornes indiciaires,
- une carrière à deux grades avec un tableau d'avancement établi sur des critères statutaires, permettant à la majorité des attachés d'accéder à la HEA sans échelon contingenté.

Accès à l'échelon spécial des Attachés hors classe

Ne peuvent y accéder que les Attachés principaux hors classe et les Directeurs de services justifiant de 3 années d'ancienneté dans leur échelon terminal et les Administrateurs de l'éducation nationale (emploi fonctionnel), ayant atteint un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Le 8^{ème} échelon de la hors-classe est classé à la HE A et permet d'accéder par 3 chevrons à l'IM 963.

L'accès se fait au choix, après avis de la CAP. Il s'agit de la 2^{ème} dérogation de ce type aux règles d'avancement d'échelon, l'autre étant l'accès au 8^{ème} échelon d'AAP1 de catégorie C qui se faisait également au choix. Après l'avoir abrogé sous la pression des organisations syndicales pour la catégorie C, il a été réintroduit pour la catégorie A, n'hésitant pas à redétricotier les règles statutaires pour les « cadres ».

Les conditions draconiennes ne permettent qu'à une extrême minorité de collègues d'accéder aux indices auxquels la grande majorité aurait dû accéder depuis des années !

FORCE OUVRIERE qui s'est opposée au 8^{ème} échelon spécial d'AAP1 s'est aussi opposée à la création d'un échelon spécial contingenté pour la catégorie A. Un échelon n'est pas un grade ! L'accès au 8^{ème} échelon doit se faire de façon linéaire, comme pour les autres échelons, et ne doit pas être contingenté, ni soumis au choix.

PPCR et l'effet carrière...

La mise en place de PPCR n'aura pas uniquement un impact sur les

grilles indiciaires, mais bien sur les promotions de corps.

Un agent changeant de corps, par le biais d'une réussite à un concours ou une liste d'aptitude, sera, comme actuellement, reclassé. Or, PPCR modifie les reclassements. Parfois en défaveur des agents... Ainsi certains Adjoints, reclassés en catégorie B, auront dans le cadre des nouvelles grilles une évolution de leur rémunération indiciaire moins favorable que s'ils étaient restés en catégorie C.

C'est donc une promotion d'échec qui leur est proposée dont la conséquence concrète sera financière et sur le calcul de leur pension. Certains perdront 50 euros mensuellement si on compare les deux grilles.

La volonté de PPCR est bien d'enfermer les agents dans un corps et qu'ils y déroulent une carrière.

FO revendique au contraire un droit à carrière dans laquelle promotion soit synonyme de forte revalorisation indiciaire.

Où est donc l'amélioration ? Nulle part au contraire, le caractère injuste, inégalitaire, arbitraire de la hors-classe est amplifié.

Sans compter l'augmentation de la retenue pour pension tous les 1^{er} janvier fait baisser nos salaires nets !

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 7,85 % | 8,12 % | 8,39 % | 8,76 % | 9,14 % | 9,54 % | 9,94 % | 10,29 % | 10,56 % | 10,83 % | 11,10 % |

PPCR ne répond pas aux revendications de Force Ouvrière :

- l'augmentation des salaires et une grille attractive synonyme de gain financier réel,
- une carrière raccourcie permettant à tous d'accéder à l'échelon terminal du corps,
- le passage au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont réunies,
- les promotions de grade au 1^{er} janvier,
- l'augmentation des possibilités de promotion pour l'accès aux catégories B et A,
- la fin de carrière à l'indice du dernier échelon du corps supérieur,
- l'augmentation du minimum de rémunération à 120% du SMIC.
- l'augmentation des possibilités d'accès au principalat de la catégorie A par tableau d'avancement et l'accès sans barrage à l'échelle lettre, sans contingentement,
- la transformation des grades et des corps fonctionnels ou de débouchés en grades d'avancement,
- l'abrogation du CIGeM et des corps interministériels.

PPCR

Le dossier n'est pas clos !

FO revendique

- ▶ Une revalorisation de 8 % du point d'indice et l'attribution de 50 points d'indice pour le rattrapage des pertes subies depuis 2010, pour tous, titulaires et contractuels.
- ▶ Le droit effectif pour tous d'accéder à l'indice terminal du corps, non à la mise en place d'un grade fonctionnel.
- ▶ Le retrait du projet d'évaluation des personnels par compétences ;
- ▶ Le maintien de la notation chiffrée et des grilles nationales ;
- ▶ Le maintien de toutes prérogatives des CAP, en particulier des possibilités de recours sur la notation pour les personnels, le maintien des barèmes pour les promotions, l'avancement, les mutations ;
- ▶ Un démarrage de la première grille indiciaire de la catégorie C à 120 % du SMIC.
- ▶ Un coefficient multiplicateur égal à 6 entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé.
- ▶ L'intégration des primes dans le traitement et donc pour le calcul de la retraite.
- ▶ Le maintien et le respect du statut général et des trois versants de la fonction publique, le maintien des statuts particuliers des corps nationaux.

