

# JE SUIS FONCTIONNAIRE, JE SUIS CONTRACTUEL, JE SUIS UNE RICHESSE

par Uffa-CFDT

PUBLIÉ LE 23/03/2017 12:29



La CFDT Fonctions publiques et les fédérations qui la composent lancent une pétition en ligne pour tous les agents publics, fonctionnaires ou contractuels, de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière.

# NÉGOCIATIONS

Attractivité  
Grilles indiciaires  
Agents C  
Agents A  
Revalorisation  
Intégration des primes  
Territoriale  
Statut général  
Agents A+  
Hospitalière  
Reconnaissance  
Carrières  
Qualifications  
Établissements  
Agents B  
État  
Point d'indice  
Rémunérations  
Compétences  
Parcours professionnels  
**ACCORD MAJORITAIRE**

PPCR

Parcours  
Professionnels  
Carrières  
Rémunérations

# 18 mois de négociation

18 mois de discussions avec la Fonction publique et toutes les OS représentatives

Une grève et des manifestations le 15 mai 2014

Interpellation intersyndicale du Premier ministre le 13 mai 2015 après suspension des négociations

Reprise après engagement du Premier ministre  
« pour aller plus loin »

# Accord non majoritaire

Projet d'accord arrêté en juillet 2015  
pour décision fin septembre

Les fédérations de l'Uffa-CFDT décident d'approuver le projet le 24 septembre, mais Solidaires, FO et CGT refusent de signer l'accord

Non majoritaire, l'accord n'est pas valide, mais le Premier ministre décide de le mettre en œuvre

# Accord PPCR

Il n'y a pas d'accord,  
il n'y aura pas de comité de suivi.  
L'accord est devenu un protocole

Pour la CFDT, c'est un plus pour les agents,  
un mauvais point pour le dialogue social

Certes déçue, certes en colère,  
la CFDT refuse de se résigner

# Le protocole

un préambule

deux axes

# Le préambule

rappelle l'attachement aux  
valeurs de la FP française

prévoit la tenue d'une négociation  
salariale  
en février 2016



# Axe 1 parcours professionnels

recrutement

mobilités volontaires

attractivité

Axe 2 carrière, rémunérations

déroulements de carrière

rémunérations

grilles indiciaires

# Axe 1 recrutements

Evaluation et évolution des procédures de recrutement afin de lutter contre les principales formes de discriminations

Meilleure prise en compte des compétences et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis pour le recrutement

# Axe 1 recrutements

mieux assurer le recrutement effectif des lauréats  
des concours dans la Territoriale

développer le concours sur titre  
pour les professions réglementées

assurer davantage de transparence  
dans les recrutements sans concours en  
favorisant l'insertion sociale des personnes à faible  
niveau de qualification ou éloignées de l'emploi

# Axe 1 mobilité

pour des filières professionnelles similaires : harmoniser grilles et carrières entre les versants, développer des démarches de mutualisation (recrutement, formation) afin de permettre des parcours plus diversifiés

concerter des règles de mobilité avec les OS afin de sécuriser les règles de gestion et les rendre plus transparentes pour les agents (important pour les ministères à fort effectifs, enseignants notamment)

travailler à la mise en place d'un droit de mutation (inexistant aujourd'hui) pour les agents de la FPH

# Axe 1 attractivité

réexamen de dispositifs anciens  
(indemnité de résidence)

création de dispositifs complémentaires  
(mesures favorisant le déroulement de carrière)

développement de mesures existantes  
(accès au logement)

# Axe 2 politique de rémunération

rééquilibrage progressif au profit de l'indiciaire  
(transformation primes->points avec compensation  
des écarts de cotisations)

réduction des écarts de rémunérations  
entre les femmes et les hommes

# Axe 2 déroulement de carrière

mise en œuvre du principe selon lequel chaque agent devra pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades. Fixation des taux de promotion en conséquence

mise en œuvre de l'avancement d'échelon au même rythme pour tous les agents d'un même corps ou cadre d'emplois

simplification et harmonisation des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle



# Axe 2 grilles indiciaires

Toutes les grilles seront revalorisées

Les grilles qui ne relèvent pas des grilles « types » annexées au protocole PPCR bénéficieront d'une transposition des mesures de revalorisation

Les grilles « types » sont celles appliquées à la plupart des agents C, une grande partie des B et aux attachés Cigem pour les A

# Rappel des définitions

catégorie

corps

cadre d'emploi

échelons

grades

indice brut (IB)

avancement

indice majoré (IM)

# Rappel des définitions

Les catégories statutaires (ou hiérarchiques)

A, B et C définissent trois niveaux de recrutement

A : fonctions d'études générales, de conception et de direction

B : fonctions d'application

C : fonctions d'exécution

# Rappel des définitions

Les catégories statutaires (ou hiérarchiques)

A, B et C définissent trois niveaux de recrutement

Diplôme requis pour passer le concours externe (cas général)

A : licence ou équivalent

B : bac ou bac+2 ou équivalent

C : sans diplôme ou BEP

# Rappel des définitions

## Les corps ou cadres d'emploi (Territoriale)

C'est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires

Ils regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois (statut particulier)

Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade

# Rappel des définitions

## Les grades et les échelons

Chaque corps ou cadre  
d'emploi est généralement  
composé d'au moins deux  
grades

Chaque grade est composé  
d'un certain nombre  
d'échelons

# Rappel des définitions

Tout fonctionnaire est titulaire d'un grade et appartient à un corps ou un cadre d'emploi classé dans une catégorie statutaire A, B ou C

Précisions : la catégorie « A + » n'existe pas dans les textes mais le terme est employé pour désigner les (hauts) fonctionnaires dont l'indice terminal est supérieur à hors échelle A

# Rappel des définitions

A chaque échelon correspond un indice brut

A chaque indice brut (IB) correspond un indice majoré (IM) qui, multiplié la valeur du point, donne le traitement brut

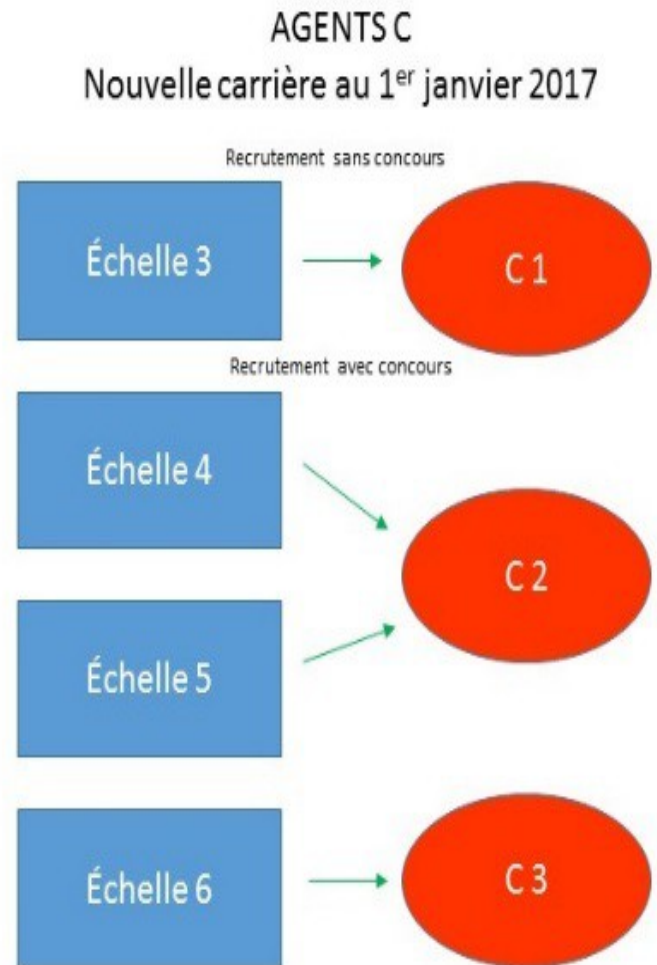
Dans les grilles que l'on diffuse, on utilise l'indice majoré (IM). Dans les décrets, ne figurent que les indices bruts.

La table de correspondance  $IB \Rightarrow IM$  est publiée dans un décret.



# Grilles des C : le calendrier

**2017**  
reclassement avec fusion  
des échelles 4 et 5



# Grilles des C : le calendrier

**2017**

reclassement avec fusion des échelles 4 et 5

**2017**

transfert primes points de 4 points (3+1) et  
début revalorisation de certains indices

**2018-2020**

revalorisation des indices

# Grilles des B : le calendrier

**2016**

**transfert primes points de 6 points (5+1)**

**2017**

**reclassement dans les nouvelles grilles et début  
de revalorisation des indices**

**2018**

**Achèvement de la revalorisation des indices**

# Grilles des A : le calendrier

**2017**

reclassement dans les nouvelles grilles et  
début de revalorisation des indices

**2017-2018**

transfert primes points 4 points (3+1) en 2017  
et 5 (4+1) en 2018

# Grilles des A : le calendrier

**2017-2019**

revalorisation des indices

**2020**

revalorisation du 10ème échelon  
du 2ème grade (le 1 015)

# Calendrier : récapitulatif

**2016**

**B** : transfert primes points

**2017**

**A, B et C** : reclassement dans les nouvelles grilles  
(dont fusion échelles 4 et 5)

**C** : transfert primes points

**A** : transfert primes points 1ère étape

# Calendrier : récapitulatif

2018

**A et C** : poursuite revalorisation des indices

**B** : fin de revalorisation des indices

**A** : transfert primes points 2ème étape

**Filière sociale** : passage de B en A

2020

**A et C** : revalorisation des indices

# Transfert primes points

L'intégration des primes dans le traitement est une ancienne revendication de la CFDT satisfaite

Rééquilibrage de l'indemnitaire avec l'indiciaire

Mesure de justice car les primes ne comptent pas pour la retraite



# Transfert primes point

Les C auront 4 points d'indice de plus pour une intégration de primes équivalent à 3 points en 2017

Les B auront 6 points d'indice de plus pour une intégration de primes équivalent à 5 points en 2016

Les A auront 9 points d'indice de plus pour une intégration de primes équivalent à 7 points en deux étapes 2017 et 2018

# Transfert primes point

Comment ça fonctionne ? Exemple agents B

En 2016, ils bénéficieront de 6 points d'indice de plus et verront leurs primes diminuées d'un équivalent de 5 points

Soit en brut 333,36 € par an de plus  
contre une diminution maximum des primes de 278 €

La différence compense  
les cotisations retraites de 9,94 % en 2016  
(les primes sont déjà soumises à la CSG, CRDS, 1% solidarité)

# Transfert primes point

## Précisions

Les agents sans primes bénéficieront eux-aussi de la mesure, le gain sera net

Les primes exclues de l'intégration :  
rémunération de travaux supplémentaires, compensation de sujétions spécifiques, indemnité de résidence et SFT

Les nouvelles grilles prennent en compte l'augmentation de points d'indice consécutive à l'intégration des primes

# Transfert primes point

## Modalités

Le transfert réalisé mensuellement n'entraînera aucune perte mensuelle pour l'agent puisque la revalorisation indiciaire sera dans tous les cas supérieure au transfert.

Le transfert indemnitaire ne visera pas une prime en particulier, mais la totalité des primes, le calcul, le taux et le montant de chaque prime ne seront donc pas modifiés.

Le montant transféré (3, 5 ou 7 points), si l'agent perçoit des primes, figurera sur une ligne dédiée de la feuille de paye.

# Transfert primes point

Montants bruts mensuels

Transfert primes points	Janvier	Indices transférés	Montant brut correspondant	Montant maxi déduit par mois	Gains bruts
Agents B	2016	+ 6	27,78 €	-23,17 €	4,61 €
Agents C	2017	+ 4	18,52 €	-13,92 €	4,60 €
Agents A (*)	2017	+ 4	18,52 €	-13,92 €	4,60 €
	2018	+ 5	23,15 €	-18,50 €	4,65 €
	Total A	+ 9	41,67 €	-32,42 €	9,25 €

(\*) 2016 et 2017 corps et cadres d'emplois de la catégorie A, infirmiers et personnels paramédicaux et cadres de santé et ceux de la filière sociale (indice brut terminal au plus égal à 801).

# Transfert primes point

Gain sur les pensions pour les indices de fins de grade

C de l'échelle 6 : **462 à 473 = + 11 points**

B du 2ème grade : **515 à 534 = + 19 points**

B du 3ème grade : **562 à 587 = + 25 points**

A du 1er grade : **658 à 673 = + 15 points**

A du 2ème grade : **783 à 821 = + 38 points**

Agents C	Indice en 2016	Indice en 2020	Gain dernier traitement brut	Gain pour une pension liquidée au taux de 75 %
Echelle 5 => C2 Echelon 12	407	420	+ 13 (60,19 €)	45,14 €
Echelle 6 => C3 Echelon 9 =>10	462	473	+ 11 (50,93 €)	38,20 €
Agents B	2015	2018		
2 <sup>ème</sup> grade Echelon 13	515	534	+ 19 (87,98 €)	65,98 €
3 <sup>ème</sup> grade Echelon 11	562	587	+ 25 (115,75 €)	86,81 €
Agents A	2016	2019/2020		
1 <sup>er</sup> grade Echelon 12 => 11	658	673	+ 15 (69,45 €)	52,09 €
2 <sup>ème</sup> grade Echelon 10	783	821	+ 38 (175,95 €)	131,96 €

# Lire les grille

La comparaison des anciennes grilles avec les nouvelles ne permet pas de voir les gains d'indices dont chaque agent bénéficiera sur toute la période car :

Cela dépend de son ancienneté dans son échelon le jour où s'effectue le reclassement

et du, ou des changements d'échelon pendant la période de revalorisation

Prenons un exemple...



# Lire les grilles : exemple agent

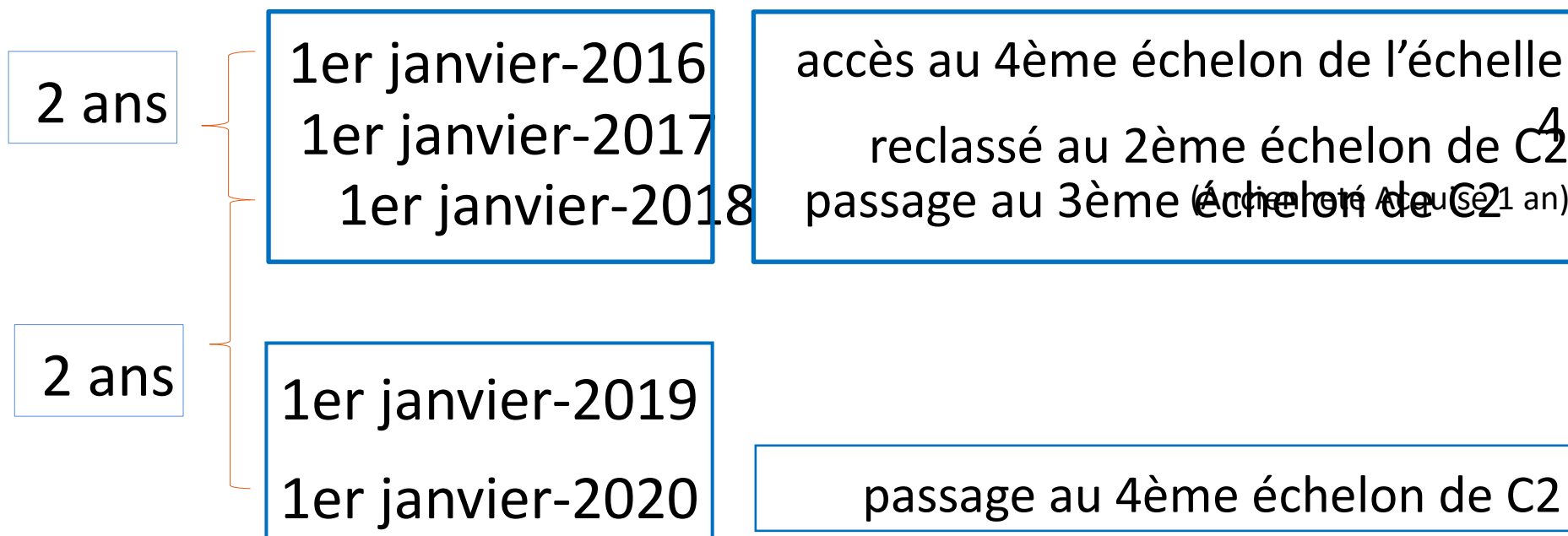
Un agent C est au 4ème échelon de l'échelle 4<sup>C</sup>  
depuis le 1er janvier 2016

Il sera reclassé le 1er janvier 2017  
au 2ème échelon de C2 avec 1 an d'ancienneté

L'échelon 2 de C2 a une durée de 2 ans. Il passera  
donc au 3ème échelon le 1er janvier 2018

L'échelon 3 de C2 a une durée de 2 ans. Il passera  
donc au 4ème échelon le 1er janvier 2020

# Lire les grilles : exemple agent



# Lire les grilles : exemple agent

1er janvier-2016	accès au 4ème échelon de l'échelle	<b>326</b>
1er janvier-2017	reclassé au 2ème échelon de C2 <sup>4</sup>	<b>330</b>
1er janvier-2018	passage au 3ème échelon de C2 (Ancien poste A la suite 1 an)	<b>333</b>
1er janvier-2019		<b>333</b>
1er janvier-2020	passage au 4ème échelon de C2	<b>338</b>

# Lire les grilles : exemple agent C

Pour connaître les gains d'indice que cet agent obtiendra du protocole PPCR,

il faut comparer sur toute la période de revalorisation sa nouvelle carrière avec l'ancienne, celle sans l'application de PPCR

# Lire les grilles : avant PPCR

1er janvier-2016	accès au 4ème échelon de l'échelle	<b>326</b>
1er janvier-2017	4	<b>326</b>
1er janvier-2018	passage au 5ème échelon de l'éch. 4	<b>327</b>

1er janvier-2019		<b>327</b>
1er janvier-2020	passage au 6ème échelon de l'éch. 4	<b>329</b>

# Lire les grilles : comparaisons

	avant	après	gain
1er janvier-2016	326	326	
1er janvier-2017	326	330	4
1er janvier-2018	327	333	6
1er janvier-2019	327	333	6
1er janvier-2020	329	338	9

# Lire les grilles : comparaison

De 2016 à 2020, l'indice de cet agent aurait progressé de 3 points (326 à 329)

Grâce à PPCR, son indice progressera de 12 points d'indice (326 à 338) dont 4 au titre de l'intégration des primes à hauteur de 3 points

# Une revalorisation d'ampleur

Coût estimé par la Cour des comptes :  
5 milliards d'euros par an à partir de 2020

Dernière revalorisation de cette ampleur,  
les accords Durafour de 1992

En 2006, les accords Jacob pour les C

En 2008, le NES pour les B

En 2014-2015, mesures d'urgences pour les C et le début du B  
(conséquences de l'augmentation du SMIC)



# Le rendez-vous salarial

La négociation salariale prévue en février 2016, annoncée dans le préambule, s'est bien tenue le 17 mars.

La CFDT dénonce régulièrement le gel de la valeur du point depuis juillet 2010.

L'augmentation de la valeur du point est indispensable pour que les nouvelles grilles indiciaires constituent une véritable revalorisation pour les agents.

# JE SUIS FONCTIONNAIRE, JE SUIS CONTRACTUEL, JE SUIS UNE RICHESSE

par Uffa-CFDT

PUBLIÉ LE 23/03/2017 12:29



La CFDT Fonctions publiques et les fédérations qui la composent lancent une pétition en ligne pour tous les agents publics, fonctionnaires ou contractuels, de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière.



# Avertissement : note aux fédérations et aux animateurs

Ce diaporama a été conçu pour former et informer les équipes militantes et les adhérents, il peut donc être adapté selon le public visé.

Les informations datent de fin mars 2016, avant la publication des décrets.

Les tableaux des diapositives 37 et 39 sont extraits du FPI de mars 2016 (voir site Uffa) qui contient des exemples de fiches de paie.