

LA NOUVELLE

# TRIBUNE

**FGF**  
**FO**

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

P.3 Dossier

## « Spécial PPCR »





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



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

Ce numéro spécial sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) présente de manière formelle et transparente les conséquences pour les agents, de ce protocole imposé de force par le Premier Ministre, qui avait amené FO à parler de 49-3 du dialogue social !

Rappelons que FO, après consultation de ses instances, avait rejeté formellement ce protocole qui concerne les 3 versants de la Fonction Publique. Cette position FO unanime se retrouve dans ce dossier qui est le fruit de l'analyse partagée de nos deux fédérations FGF-FO et FSPS-FO.

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

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

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

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

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

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

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

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

P.2 Éditorial

P.3 **DOSSIER : PPCR**

P.3 Historique et chronologie

P.5 10 mesures vues à la loupe

P.6 Calendrier des revalorisations

P.6 Les nouvelles grilles indiciaires

P.7 Un contexte défavorable

P.9 Analyse du Protocole

P.14 Études des grilles

P.33 Évolution du traitement brut

P.39 PPCR face aux revendications FGF-FO

P.44 Consultations juridiques

# Historique et chronologie

dossier



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

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

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

## Un simulacre de négociation

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

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

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

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

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

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

## Valls sort le 49-3 du dialogue social

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

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

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

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



PPCR :

# les 10 mesures principales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **6 Amélioration des procédures de recrutement**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **10 Mobilités facilitées entre les trois fonctions publiques**

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

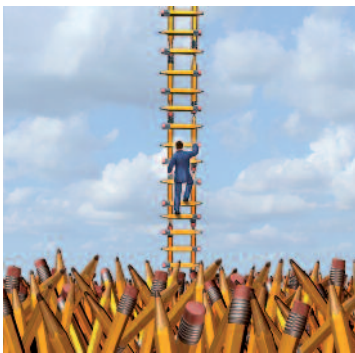
La mobilité entre employeurs sera fluidifiée, sur une même zone géographique, par une plus grande transparence des vacances d'emplois et la création de bourses d'emplois communes aux trois fonctions publiques. Des règles de mobilité simplifiées seront adoptées, notamment en matière de détachement. La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

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



## Calendrier des revalorisations 2016-2020

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



## Nouvelles grilles indiciaires

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

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

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

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

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

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

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

# Un contexte défavorable



## Le contexte de l'austérité

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

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

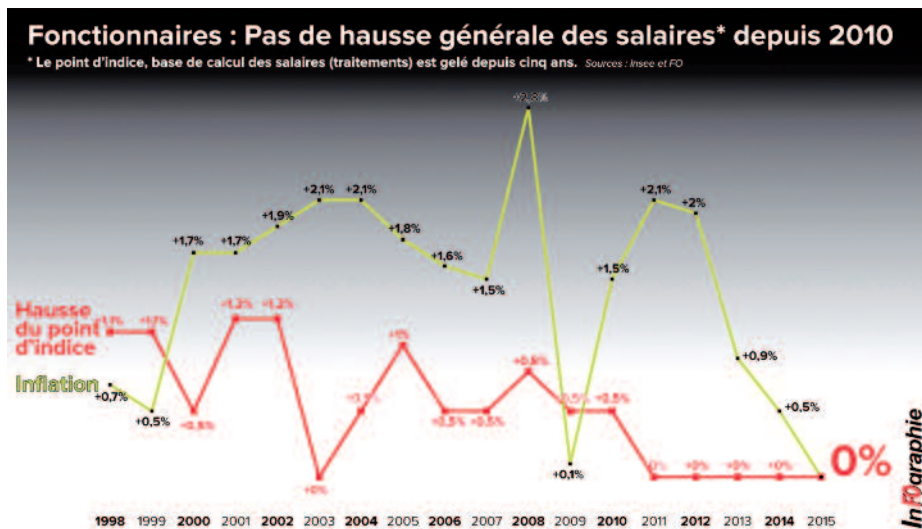
baisse du pouvoir d'achat s'élève depuis le gel du point à près de 8 % et depuis 2000 à presque 20 % (ne pas oublier par exemple l'impact de la hausse des cotisations retraites) !

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

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

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

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



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

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

quelles que soient les modalités de calcul de leur rémunération.

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

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



▶ Extrait du Communiqué de Presse du 17 mars 2016

Point d'indice :

+ 1,2 % sous la pression

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

Cette décision unilatérale intervient alors que :

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

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

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

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

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

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



# Analyse du Protocole



« ADAPTER LE STATUT »

« SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE »

« RENFORCER L'UNITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE »

« SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE »

« MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DU SERVICE PUBLIC »

« ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ »

« ATTIRER, DÉVELOPPER  
ET MIEUX RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES »

« HARMONISER LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS »

« AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES »



## Glossaire

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

**FPH** (Fonction Publique Hospitalière).

**FPT** (Fonction Publique Territoriale).

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

**GVT** (Glissement Vieillesse Technicité).

**HEA** (Hors Échelle A)

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

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

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

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

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

## ADAPTER LE STATUT

### « Adapter le statut »

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

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

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

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

## RENFORCER L'UNITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

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

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

## SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE

### « Simplifier l'architecture statutaire »

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

## MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DU SERVICE PUBLIC

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

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

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

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

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

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

## « ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ »

### « Assurer un service public de qualité »

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

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

Ce paragraphe est donc très loin de porter ses enjeux.

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

## ATTIRER, DÉVELOPPER ET MIEUX RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES

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

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

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

## HARMONISER LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS

### « Harmoniser les carrières et les rémunérations »

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

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

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

## HARMONISER LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES

### « Harmoniser les déroulements de carrières »

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

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

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

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

Enfin l'éventuel système proposé reste totalement inconnu.

## AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

### « Améliorer la rémunération des fonctionnaires »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# Études des grilles

## La Catégorie C

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

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

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

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

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

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

### Reclassement des agents classés dans un grade relevant de l'échelle 6 (ex : AAP 1) dans le C3 Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2017

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

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

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

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

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

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

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

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

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

## ÉVOLUTION ET GAINS PROMOTIONNELS DU E6 EN C3 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle				2017				2018				2019				2020			
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points		
<b>Échelle 6</b>				<b>C3</b>				<b>C3</b>				<b>C3</b>				<b>C3</b>			
9		462	26	10		466	21	466	16	466	16	473	23						
8	4 ans	436	14	9	3	445	15	450	20	450	20	450	20						
7	4 ans	422	22	8	3	430	17	430	15	430	15	430	15						
6	3 ans	400	15	7	3	413	13	415	12	415	12	415	12						
5	3 ans	385	15	6	2	400	9	403	10	403	10	403	10						
4	2 ans	370	15	5	2	391	16	393	13	393	13	393	13						
3	2 ans	355	10	4	2	375	10	380	12	380	12	380	12						
2	1 an	345	7	3	2	365	10	368	10	368	10	368	10						
1	1 an	338		2	1	355	10	358	8	358	8	358	8						
				1	1	345		350		350		350							
<b>20 ans</b>				<b>19 ans</b>															

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

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

Moins de points pour plus d'échelons. Cherchez la revalorisation !

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

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

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

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

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

Conditions d'avancement en C3 :

A partir de 2017, pourront être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de service effectif dans ce grade.

Aujourd'hui, pour être promu à l'échelle 6 au choix, il faut être au 6<sup>e</sup> échelon depuis deux ans et avoir au moins cinq ans de service effectif dans le grade.

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

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

\* Echelon créé en 2020

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

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

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

**1** - Un agent, actuellement classé au 3<sup>e</sup> échelon (IM 328) de l'échelle 5 avec un an d'ancienneté, sera reclassé au 3<sup>e</sup> échelon (IM 332) du C2 avec une ancienneté conservée d'un an et six mois : soit 4 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que d'un point.

Dans la grille actuelle, en passant au 4<sup>e</sup> échelon (IM 330) de l'échelle 6, cet agent bénéficierait de 2 points d'avancement d'échelon.

**2** - Un agent, classé au 8<sup>e</sup> échelon (IM 360) avec deux ans d'ancienneté, sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon (IM 364) du C2 avec une ancienneté conservée d'un an et quatre mois : soit 4 points de gains de

reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que d'un point.

Dans la grille actuelle, en passant au 9<sup>e</sup> échelon (IM 376) de l'échelle 6, cet agent bénéficierait de 16 points d'avancement d'échelon.

**3** - Un agent, classé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 385) avec trois ans d'ancienneté, sera reclassé au 9<sup>e</sup> échelon (IM 390) du C2 avec une ancienneté conservée de deux ans et cinq mois : soit 5 points de gains de reclassement moins les 3 points de transfert primes/points, le gain réel n'est que de 2 points.

Dans la grille actuelle, en passant au 11<sup>e</sup> échelon (IM 398) de l'échelle 6, cet agent bénéficierait de 13 points d'avancement d'échelon.

## ÉVOLUTION ET GAINS PROMOTIONNELS DU E5 EN C2 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle				2017			2018			2019			2020		
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points		
Échelle 5				C2				C2		C2		C2			
12		407	9	12		416	5	418	7	418	7	420	8		
11	4 ans	398	13	11	4	411	9	411	9	411	9	412	8		
10	4 ans	385	9	10	3	402	12	402	12	402	12	404	12		
9	3 ans	376	16	9	3	390	10	390	10	390	10	392	12		
8	3 ans	360	14	8	2	380	16	380	16	380	16	380	15		
7	2 ans	346	7	7	2	364	14	364	13	364	13	365	11		
6	2 ans	339	7	6	2	350	7	351	6	351	6	354	8		
5	2 ans	332	2	5	2	343	7	345	9	345	9	346	8		
4	2 ans	330	2	4	2	336	4	336	3	336	3	338	2		
3	2 ans	328	1	3	2	332	2	333	3	333	3	336	2		
2	1 an	327	1	2	2	330	2	330	2	330	1	334	2		
1	1 an	326		1	1	328		328		329		332			
<b>26 ans</b>				<b>25 ans</b>											

La durée de l'échelle 5, en 2016, est de 26 ans et l'écart de points distribués dans la grille est de 81 point. En 2020, la durée sera de 25 ans et l'écart de points distribués de 88 points : soit 7 points de plus sur la période 2016/2020.

En 2018, les échelons 3, 5, 6 et 12 seront revalorisés.

En 2019, seul le 1<sup>er</sup> échelon sera revalorisé d'un point.

En 2020, la grille sera revalorisée, sauf pour le 8<sup>e</sup> échelon.

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



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

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

Conditions d'avancement en C2 :

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

Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de service effectif dans ce grade.

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

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

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

\* Echelon créé en 2020

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

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

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

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

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

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

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

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

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

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

## ÉVOLUTION ET GAINS PROMOTIONNELS DU E4 EN C2 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle				2017			2018			2019			2020		
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points		
Échelle 4				C2				C2		C2		C2			
12		382	7	12		416	5	418	7	418	7	420	8		
11	4 ans	375	7	11	4	411	9	411	9	411	9	412	8		
10	4 ans	368	14	10	3	402	12	402	12	402	12	404	12		
9	3 ans	354	9	9	3	390	10	390	10	390	10	392	12		
8	3 ans	345	13	8	2	380	16	380	16	380	16	380	15		
7	2 ans	332	3	7	2	364	14	364	13	364	13	365	11		
6	2 ans	329	2	6	2	350	7	351	6	351	6	354	8		
5	2 ans	327	1	5	2	343	7	345	9	345	9	346	8		
4	2 ans	326	1	4	2	336	4	336	3	336	3	338	2		
3	2 ans	325	1	3	2	332	2	333	3	333	3	336	2		
2	1 an	324	1	2	2	330	2	330	2	330	1	334	2		
1	1 an	323		1	1	328		328		329		332			
<b>26 ans</b>							<b>25 ans</b>								

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

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

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

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

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

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

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

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

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

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

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

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

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

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

**UIAFP  
FO**

## ÉVOLUTION ET GAINS PROMOTIONNELS DU E3 EN C1 JUSQU'EN 2020

Grille actuelle					2017					2018					2019					2020		
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points		ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points		I.M.	Gains en points		I.M.	Gains en points		I.M.	Gains en points		I.M.	Gains en points		
Échelle 3					C1					C1					C1					C1		
11		363	13		11		367	13		367	13		368	12		372	9		382	10		
10	4 ans	350	12		10	3	354	12		354	11		356	10		363	9		363	9		
9	3 ans	338	6		9	3	342	6		343	4		346	4		354	6		354	6		
8	3 ans	332	4		8	3	336	4		339	4		342	4		348	6		348	6		
7	2 ans	328	2		7	2	332	2		335	3		338	4		342	5		342	5		
6	2 ans	326	1		6	2	330	1		332	2		334	2		337	2		337	2		
5	2 ans	325	1		5	2	329	1		330	1		332	2		335	2		335	2		
4	2 ans	324	1		4	2	328	1		329	1		330	1		333	1		333	1		
3	2 ans	323	1		3	2	327	1		328	1		329	1		332	1		332	1		
2	1 an	322	1		2	2	326	1		327	1		328	1		331	1		331	1		
1	1 an	321			1	1	325			326			327			330			330			

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

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

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

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 11<sup>e</sup> (IM 363) de l'échelle 3, est en 2016, de

1 680,69 €. En 2020, le traitement indiciaire brut mensuel du 12<sup>e</sup> échelon (IM 382) du C1, sera de 1 791,58 €.

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

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

## La Catégorie B

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

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

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

Les calculs ci-dessous tiennent compte de ces augmentations.

## Revalorisation de la grille B en 2016

## NES 3 / B3

Grille 2015			2016
ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.
11		562	568
10	3 ans	540	546
9	3 ans	519	525
8	3 ans	494	500
7	3 ans	471	477
6	2 ans	449	455
5	2 ans	428	434
4	2 ans	410	416
3	2 ans	395	401
2	2 ans	380	386
1	1 an	365	371

## NES 2 / B2

Grille 2015			2016
ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.
13		515	521
12	4	491	497
11	4	468	474
10	4	445	451
9	3	425	431
8	3	405	411
7	2	390	396
6	2	375	381
5	2	361	367
4	2	348	354
3	2	340	346
2	2	332	338
1	1	327	333

## NES 1 / B1

Grille 2015			2016
ÉCH.	DURÉE	I.M.	I.M.
13		486	492
12	4	466	472
11	4	443	449
10	4	422	428
9	3	400	406
8	3	386	392
7	2	371	377
6	2	358	364
5	2	345	351
4	2	335	341
3	2	332	338
2	2	329	335
1	1	326	332

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

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

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

**Exemples :**

**1** - Un agent, classé actuellement au 2<sup>e</sup> échelon (IM 386) du NES 3 avec 18 mois d'ancienneté, sera reclassé au 1<sup>er</sup> échelon (IM 389) du B3 avec 9 mois d'ancienneté conservée : soit 3 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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

**2** - Un agent, classé actuellement au 6<sup>e</sup> échelon (IM 455) du NES 3 avec 20 mois d'ancienneté, sera reclassé au 5<sup>e</sup> échelon (IM 460) du B3 avec 20 mois d'ancienneté conservé : soit 5 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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

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

Grille 2015				Grille 2016				2017				2018			
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points		
NES 3				NES 3				B3		B3		B3			
11		562	22	11		568	22	582	13	587	18				
10	3 ans	540	21	10	3	546	21	569	21	569	18				
9	3 ans	519	25	9	3	525	25	548	19	551	17				
8	3 ans	494	23	8	3	500	23	529	25	534	26				
7	3 ans	471	22	7	3	477	22	504	24	508	24				
6	2 ans	449	21	6	2	455	21	480	20	484	19				
5	2 ans	428	18	5	2	434	18	460	23	465	24				
4	2 ans	410	15	4	2	416	15	437	20	441	22				
3	2 ans	395	15	3	2	401	15	417	15	419	15				
2	2 ans	380	15	2	2	386	15	402	13	404	12				
1	1 an	365		1	1	371		389		392					

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

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

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

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

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

Conditions d'avancement en B3 :

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

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

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

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

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

### Exemples :

**1** - Un agent, classé actuellement au 8<sup>e</sup> échelon (IM 411) du NES 2 avec 15 mois d'ancienneté, sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon (IM 413) du B2 avec 10 mois d'ancienneté conservée : soit 2 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 9<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 20 points d'indices majorés.

**2** - Un agent, classé actuellement au 10<sup>e</sup> échelon (IM 451) du NES 2 avec 14 mois d'ancienneté, sera reclassé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 459) du B2 avec 2 mois d'ancienneté conservée : soit 8 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 11<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 23 points d'indices majorés.

**UIAFP**  
**FO**

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

Grille 2015			Gains en points	Grille 2016			Gains en points	2017		2018	
ÉCH.	DURÉE	I.M.		ÉCH.	DURÉE	I.M.		I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points
<b>NES 2</b>				<b>NES 2</b>				<b>B2</b>		<b>B2</b>	
<b>13</b>		<b>515</b>	24	<b>13</b>		<b>521</b>	24	<b>529</b>	29	<b>534</b>	30
<b>12</b>	4 ans	<b>491</b>	23	<b>12</b>	4	<b>497</b>	23	<b>500</b>	23	<b>504</b>	24
<b>11</b>	4 ans	<b>468</b>	23	<b>11</b>	4	<b>474</b>	23	<b>477</b>	18	<b>480</b>	19
<b>10</b>	4 ans	<b>445</b>	20	<b>10</b>	4	<b>451</b>	20	<b>459</b>	7	<b>461</b>	9
<b>9</b>	3 ans	<b>425</b>	20	<b>9</b>	3	<b>431</b>	20	<b>452</b>	19	<b>452</b>	16
<b>8</b>	3 ans	<b>405</b>	15	<b>8</b>	3	<b>411</b>	15	<b>433</b>	20	<b>436</b>	20
<b>7</b>	2 ans	<b>390</b>	15	<b>7</b>	2	<b>396</b>	15	<b>413</b>	15	<b>416</b>	15
<b>6</b>	2 ans	<b>375</b>	14	<b>6</b>	2	<b>381</b>	14	<b>398</b>	13	<b>401</b>	11
<b>5</b>	2 ans	<b>361</b>	13	<b>5</b>	2	<b>367</b>	13	<b>385</b>	12	<b>390</b>	11
<b>4</b>	2 ans	<b>348</b>	8	<b>4</b>	2	<b>354</b>	8	<b>373</b>	12	<b>379</b>	10
<b>3</b>	2 ans	<b>340</b>	8	<b>3</b>	2	<b>346</b>	8	<b>361</b>	7	<b>369</b>	7
<b>2</b>	2 ans	<b>332</b>	5	<b>2</b>	2	<b>338</b>	5	<b>354</b>	7	<b>362</b>	6
<b>1</b>	1 an	<b>327</b>		<b>1</b>	1	<b>333</b>		<b>347</b>		<b>356</b>	

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

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

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 13<sup>e</sup> (IM 515), du NES 2 était, en 2015, de 2 384,45 €. En 2018, le traitement indiciaire brut mensuel du 13<sup>e</sup> échelon (IM 534) sera de 2 504,46 €.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros, en 2015, était de 870,44 €, elle sera, en 2018, de 834,82 €.

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

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

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

Conditions d'avancement en B 2 :

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

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



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

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

AA = ancienneté acquise ; SA = sans ancienneté

### Exemples :

**1** - Un agent, classé actuellement au 8<sup>e</sup> échelon (IM 392) du NES 1 avec 15 mois d'ancienneté, sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon (IM 394) du B1 avec 10 mois d'ancienneté conservée : soit 2 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 9<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 14 points d'indices majorés.

**2** - Un agent, classé actuellement au 10<sup>e</sup> échelon (IM 428) du NES 1 avec 38 mois d'ancienneté, sera reclassé au 10<sup>e</sup> échelon (IM 440) du B1 avec 6 mois d'ancienneté conservée : soit 12 points de gains de reclassement auxquels il convient de rajouter les 5 points d'indices majorés de transformation de primes en points au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Dans la grille du NES 2015, cet agent, en passant au 11<sup>e</sup> échelon, aurait pu bénéficier de 22 points d'indices majorés.

**UIAFP**  
**FO**

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

Grille 2015			Gains en points	Grille 2016			Gains en points	2017		Gains en points	2018	
ÉCH.	DURÉE	I.M.		ÉCH.	DURÉE	I.M.		I.M.	I.M.		Gains en points	I.M.
<b>NES 1</b>				<b>NES 1</b>				<b>B1</b>		<b>B1</b>		
13		486	20	13		492	20	498	24	503	26	
12	4 ans	466	23	12	4	472	23	474	21	477	20	
11	4 ans	443	21	11	4	449	21	453	13	457	16	
10	4 ans	422	22	10	4	428	22	440	11	441	10	
9	3 ans	400	16	9	3	406	14	429	16	431	16	
8	3 ans	386	13	8	3	392	15	413	19	415	19	
7	2 ans	371	13	7	2	377	13	394	15	396	15	
6	2 ans	358	13	6	2	364	13	379	13	381	12	
5	2 ans	345	10	5	2	351	10	366	10	369	8	
4	2 ans	335	3	4	2	341	3	356	7	361	6	
3	2 ans	332	3	3	2	338	3	349	5	355	6	
2	2 ans	329	3	2	2	335	3	344	5	349	6	
1	1 an	326		1	1	332		339		343		

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

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

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 13<sup>e</sup> (IM 486) du NES 1, était, en 2015, de 2 250,18 €. En 2018, le traitement indiciaire brut mensuel du 13<sup>e</sup> échelon (IM 503) sera de 2 359,07 €.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros, en 2015, était de 740,80 €, elle sera, en 2018, de 750,40 €.

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

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

justifiant d'au moins neuf années de service public peuvent être inscrits sur cette liste.

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

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

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

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

\* Echelon créé en 2020

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

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

\* Echelon créé en 2020

## La Catégorie A

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

Aujourd'hui, cette catégorie regroupe des corps possédant de 2 à 6 grades.

L'atypisme y est la règle, mais quelques corps (enseignants) constituent la majorité des effectifs globaux (98,2 % dans la FPE).

La réforme PPCR s'articule autour de quelques idées fortes : la structure type à 3 grades et la transposition aux corps à statut particulier et aux cadres d'emploi de « A-type ».

C'est ainsi, que les corps et cadres d'emploi d'attachés des trois versants devraient être homogénéisés, formalisation d'un 3<sup>e</sup> grade, GRAF « ouvert », bornages équivalents (idem pour les ingénieurs de travaux tandis que les A-type enseignants - certifiés -

PE - etc... devraient voir apparaître un 3<sup>e</sup> grade. De nombreux corps et cadres d'emploi restent néanmoins dans l'attente d'informations sur d'éventuelles réformes structurelles (enseignants, territoriaux, finances).

- ▶ Le transfert primes/points de 9 points (7 points primes + 2 points pour compenser le surcoût des cotisations) s'accompagne de nouveaux bornages pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> grades. Cela avec une programmation sur trois ans.
- ▶ Les durées de carrière s'allongent sauf la HC :
  - Attaché de 24,5 ans à 26 ans.
  - Attaché principal de 17,5 ans à 18 ans (21 ans en 2020).
  - Attaché hors classe de 12 ans et 10 mois à 11,5 ans\*.
- ▶ Le grade de principal perd son 10<sup>e</sup> échelon pour le retrouver en 2020.

(\*) Hors échelon spécial de 3 ans

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

	FPE		FPT		FPH	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
Attaché	365-658	390-673	349-658		349-658	
Attaché Principal	434-783	500-821	434-783		434-783	
Attaché Hors classe	626-HEA	655-HEA <sup>***</sup>	582-798 Directeur Territorial			

(\*\*) HEA' est une lettre transitoire égale (HEA 3) + 9 points

### ► Les écarts diminuent pourtant (A-types PPCR)

	2015 (en points)	2020 (en points)
AA	293	283
APA	349	321
AACH	337	317

### ► L'écart global rétrécit

365 – HEA (963)	598
390 – HEA' (972)	582

PPCR éloigne le bas de grille du SMIC en offrant en réalité un faible gain indiciaire sur l'échelle.

#### Exemples :

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

## Changement de grade

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

### Principalat

- Les nouvelles règles modifient également les échelons exigés pour l'inscription au tableau d'avancement de grade. On passerait du 9<sup>e</sup> échelon au 8<sup>e</sup> échelon avec un an et six mois d'ancienneté pour conserver la durée d'ancienneté dans le grade.
- Et « avoir atteint » le 5<sup>e</sup> échelon au lieu de compter au moins un an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> pour se présenter à l'examen professionnel d'accès au Principalat.
- Le 10<sup>e</sup> échelon est supprimé en 2017 pour réapparaître en 2020 avec l'indice brut 1015 (IM 821).

### Hors Classe

**Jusqu'à présent, l'accès à la Hors Classe des Attachés était limité aux agents occupant des emplois fonctionnels ou des fonctions d'expertise.**

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

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

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

- Avoir atteint l'échelon sommital du Principalat (le gain promotionnel est limité : 9 points en 2020 - IM 821 - IM 830).
- Avoir fait preuve d'une valeur exceptionnelle.
- Par ailleurs, les périodes de références de dix et douze ans, pour l'inscription au tableau d'avancement sont supprimées.

**FO demande toujours :**

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

**A+ est le grand oublié de PPCR**, l'encadrement supérieur (A'/A+) ne bénéficiera pas de réforme indiciaire.

Le transfert prime/points devrait être identique au A-type soit 9 points sans rapport avec les régimes indemnitaires des corps et cadres d'emploi concernés.

Et pourtant la suppression de l'échelle lettre avait été envisagée dans les premières versions du projet PPCR.

Tout reste donc à faire pour revaloriser la grille du A+. Pour FO, cela passe par la création d'une quatrième catégorie et la réforme de l'accès aux grands corps.

**RECLASSEMENT DE LA HORS CLASSE**

<b>ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE</b>			
<b>ÉCHELON</b>	<b>Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon</b>	<b>DURÉE</b>	<b>I.M.</b>
<b>ES &gt; ES</b>	<b>AA</b>		<b>886</b>
<b>7 &gt; 6</b>	<b>AA</b>	<b>3</b>	<b>826</b>
<b>6 &gt; 6</b>	<b>SA</b>		<b>826</b>
<b>5 &gt; 5</b>	<b>9/7<sup>e</sup> AA</b>	<b>3</b>	<b>793</b>
<b>4 &gt; 4</b>	<b>10/9<sup>e</sup> AA</b>	<b>2,5</b>	<b>755</b>
<b>3 &gt; 3</b>	<b>12/11<sup>e</sup> AA</b>	<b>2</b>	<b>719</b>
<b>2 &gt; 2</b>	<b>12/11<sup>e</sup> AA</b>	<b>2</b>	<b>683</b>
<b>1 &gt; 1</b>	<b>12/11<sup>e</sup> AA</b>	<b>2</b>	<b>645</b>

**Grille actuelle**

<b>ÉCH.</b>	<b>DURÉE</b>	<b>I.M.</b>
<b>ES</b>		<b>963</b>
<b>7</b>	<b>3</b>	<b>821</b>
<b>6</b>	<b>2 à 9 m</b>	<b>798</b>
<b>5</b>	<b>2 à 4 m</b>	<b>768</b>
<b>4</b>	<b>2 à 3 m</b>	<b>746</b>
<b>3</b>	<b>1 à 10 m</b>	<b>706</b>
<b>2</b>	<b>1 à 10 m</b>	<b>673</b>
<b>1</b>	<b>1 à 10 m</b>	<b>626</b>

**Gains en points**

142  
23  
30  
22  
40  
33  
47

**2017**

<b>ÉCH.</b>	<b>DURÉE</b>	<b>I.M.</b>
<b>ES</b>		<b>967</b>
<b>6</b>	<b>3</b>	<b>826</b>
<b>5</b>	<b>3</b>	<b>793</b>
<b>4</b>	<b>2,5</b>	<b>755</b>
<b>3</b>	<b>2</b>	<b>719</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>683</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>645</b>

**Gains en points**

141  
33  
38  
36  
36  
38

**2018**

<b>I.M.</b>
<b>972</b>
<b>830</b>
<b>798</b>
<b>760</b>
<b>724</b>
<b>688</b>
<b>650</b>

**Gains en points**

142  
32  
38  
36  
36  
38

**2019**

<b>I.M.</b>
<b>972</b>
<b>830</b>
<b>806</b>
<b>768</b>
<b>730</b>
<b>695</b>
<b>655</b>

**Gains en points**

142  
24  
38  
38  
35  
40

**2020**

<b>I.M.</b>
<b>972</b>
<b>830</b>
<b>806</b>
<b>768</b>
<b>730</b>
<b>695</b>
<b>655</b>

**Gains en points**

142  
24  
38  
38  
35  
40

## RECLASSEMENT DU PRINCIPALAT

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

### Grille actuelle

Grille actuelle			2017			2018			2019			2020		
ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	ÉCH.	DURÉE	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	I.M.	Gains en points	
10		783	37									821	15	
9	2 à 9 m	746	40	9		793	38	798	38	806	38	806	38	
8	2 à 4 m	706	33	8	3	755	38	760	38	768	38	768	38	
7	2 à 3 m	673	47	7	2,5	717	37	722	37	730	40	730	40	
6	1 à 10 m	626	36	6	2,5	680	40	685	40	690	40	690	40	
5	1 à 10 m	590	39	5	2	640	40	645	39	650	44	650	45	
4	1 à 10 m	551	34	4	2	600	40	606	41	606	31	605	30	
3	1 à 10 m	517	34	3	2	560	35	565	35	575	40	575	40	
2	1 à 10 m	483	49	2	2	525	36	530	36	535	35	535	35	
1	1	434		1	2	489		494		500		500		

## RECLASSEMENT DE LA CLASSE NORMALE

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

### Grille actuelle

ÉCH.	DURÉE	I.M.
12		658
11	3 à 8 m	626
10	2 à 9 m	584
9	2 à 9 m	545
8	2 à 9 m	524
7	2 à 8 m	496
6	2 à 4 m	461
5	1 à 10 m	431
4	1 à 10 m	408
3	1 à 10 m	389
2	1 an	376
1	1 an	365

Gains  
en  
points

32

42

39

21

28

35

30

23

19

13

11

### 2017

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

Gains  
en  
points

29

45

30

28

27

37

28

22

18

17

### 2018

I.M.	Gains en points
669	29
640	45
595	30
565	28
537	27
510	37
473	28
445	22
423	17
406	18
388	

### 2019

I.M.	Gains en points
673	33
640	35
605	30
575	30
545	32
513	33
480	30
450	20
430	20
410	20
390	

### 2020

I.M.	Gains en points
673	33
640	35
605	30
575	30
545	32
513	33
480	30
450	20
430	20
410	20
390	

# Évolution du traitement brut



## ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT JUSQU'EN 2020

### La Catégorie C

Grille au 1 <sup>er</sup> janvier 2016				Grille au 1 <sup>er</sup> février 2017				2018		2019		2020	
ÉCH.	DURÉE	I.M.		ÉCH.	DURÉE	I.M.		I.M.		I.M.		I.M.	
<b>Échelle 6</b>				<b>C3</b>				<b>C3</b>		<b>C3</b>		<b>C3</b>	
9		<b>462</b>	2 139,00 €	10		<b>466</b>	2 185,54 €	<b>466</b>	2 185,54 €	<b>466</b>	2 185,54 €	<b>473</b>	2 218,37 €
8	4 ans	<b>436</b>	2 018,68 €	9	3	<b>445</b>	2 087,05 €	<b>450</b>	2 110,50 €	<b>450</b>	2 110,50 €	<b>450</b>	2 110,50 €
7	4 ans	<b>422</b>	1 953,86 €	8	3	<b>430</b>	2 016,70 €	<b>430</b>	2 016,70 €	<b>430</b>	2 016,70 €	<b>430</b>	2 016,70 €
6	3 ans	<b>400</b>	1 852,00 €	7	3	<b>413</b>	1 936,97 €	<b>415</b>	1 946,35 €	<b>415</b>	1 946,35 €	<b>415</b>	1 946,35 €
5	3 ans	<b>385</b>	1 782,55 €	6	2	<b>400</b>	1 876,00 €	<b>403</b>	1 890,07 €	<b>403</b>	1 890,07 €	<b>403</b>	1 890,07 €
4	2 ans	<b>370</b>	1 713,10 €	5	2	<b>391</b>	1 833,79 €	<b>393</b>	1 843,17 €	<b>393</b>	1 843,17 €	<b>393</b>	1 843,17 €
3	2 ans	<b>355</b>	1 643,65 €	4	2	<b>375</b>	1 758,75 €	<b>380</b>	1 782,20 €	<b>380</b>	1 782,20 €	<b>380</b>	1 782,20 €
2	1 an	<b>345</b>	1 597,35 €	3	2	<b>365</b>	1 711,85 €	<b>368</b>	1 725,92 €	<b>368</b>	1 725,92 €	<b>368</b>	1 725,92 €
1	1 an	<b>338</b>	1 564,94 €	2	1	<b>355</b>	1 664,95 €	<b>358</b>	1 679,02 €	<b>358</b>	1 679,02 €	<b>358</b>	1 679,02 €
				1	1	<b>345</b>	1 618,05 €	<b>350</b>	1 641,50 €	<b>350</b>	1 641,50 €	<b>350</b>	1 641,50 €

Valeur du point : 4,63 €

Valeur du point: 4,69 €



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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>Échelle 5</b>		

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

Valeur du point : 4,63 €

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>C2</b>		

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

Valeur du point: 4,69 €

**2018**

I.M.
<b>C2</b>

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

**2019**

I.M.
<b>C2</b>

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

**2020**

I.M.
<b>C2</b>

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

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>Échelle 4</b>		

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

Valeur du point : 4,63 €

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>C2</b>		

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

Valeur du point: 4,69 €

**2018**

I.M.
<b>C2</b>

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

**2019**

I.M.
<b>C2</b>

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

**2020**

I.M.
<b>C2</b>

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

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>Échelle 3</b>		

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>C1</b>		

## 2018

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

## 2019

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

## 2020

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

11		363	1 680,69 €
10	4 ans	350	1 620,50 €
9	3 ans	338	1 564,94 €
8	3 ans	332	1 537,16 €
7	2 ans	328	1 518,64 €
6	2 ans	326	1 509,38 €
5	2 ans	325	1 504,75 €
4	2 ans	324	1 500,12 €
3	2 ans	323	1 495,49 €
2	1 an	322	1 490,86 €
1	1 an	321	1 486,23 €

11		367	1 721,23 €
10	3	354	1 660,26 €
9	3	342	1 603,98 €
8	3	336	1 575,84 €
7	2	332	1 557,08 €
6	2	330	1 547,70 €
5	2	329	1 543,01 €
4	2	328	1 538,32 €
3	2	327	1 533,63 €
2	2	326	1 528,94 €
1	1	325	1 524,25 €

367	1 721,23 €
354	1 660,26 €
343	1 608,67 €
339	1 589,91 €
335	1 571,15 €
332	1 557,08 €
330	1 547,70 €
329	1 543,01 €
328	1 538,32 €
327	1 533,63 €
326	1 528,94 €

368	1 725,92 €
356	1 669,64 €
346	1 622,74 €
342	1 603,98 €
338	1 585,22 €
334	1 566,46 €
332	1 557,08 €
330	1 547,70 €
329	1 543,01 €
328	1 538,32 €
327	1 533,63 €

382	1 791,58 €
372	1 744,68 €
363	1 702,47 €
354	1 660,26 €
348	1 632,12 €
342	1 603,98 €
337	1 580,53 €
335	1 571,15 €
333	1 561,77 €
332	1 557,08 €
331	1 552,39 €
330	1 547,70 €

Valeur du point : 4,63 €

Valeur du point: 4,69 €

## ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT JUSQU'EN 2018

 **La Catégorie B**

## Grille 2015

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>NES 3</b>		

11		562	2 602,06 €
10	3 ans	540	2 500,20 €
9	3 ans	519	2 402,97 €
8	3 ans	494	2 287,22 €
7	3 ans	471	2 180,73 €
6	2 ans	449	2 078,87 €
5	2 ans	428	1 981,64 €
4	2 ans	410	1 898,30 €
3	2 ans	395	1 828,85 €
2	2 ans	380	1 759,40 €
1	1 an	365	1 689,95 €

Valeur du point : 4,63 €

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

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

568	2 646,88 €
546	2 544,36 €
525	2 446,50 €
500	2 330,00 €
477	2 222,82 €
455	2 120,30 €
434	2 022,44 €
416	1 938,56 €
401	1 868,66 €
386	1 798,76 €
371	1 728,86 €

Valeur du point: 4,66 €

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

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

582	2 729,58 €
569	2 668,61 €
548	2 570,12 €
529	2 481,01 €
504	2 363,76 €
480	2 251,20 €
460	2 157,40 €
437	2 049,53 €
417	1 955,73 €
402	1 885,38 €
389	1 824,41 €

Valeur du point: 4,69 €

## 2018

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

587	2 753,03 €
569	2 668,61 €
551	2 584,19 €
534	2 504,46 €
508	2 382,52 €
484	2 269,96 €
465	2 180,85 €
441	2 068,29 €
419	1 965,11 €
404	1 894,76 €
392	1 838,48 €

**Grille 2015**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>NES 2</b>		

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

Valeur du point : 4,63 €

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

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

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

Valeur du point: 4,66 €

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

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

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

Valeur du point: 4,69 €

**2018**

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

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

**Grille 2015**

ÉCH.	DURÉE	I.M.
<b>NES 1</b>		

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

Valeur du point : 4,63 €

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

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

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

Valeur du point: 4,66 €

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

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

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

Valeur du point: 4,69 €

**2018**

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

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

## ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT JUSQU'EN 2019

### La Catégorie A

#### Attaché hors classe

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

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

Valeur du point : 4,63 €

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

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

Valeur du point: 4,69 €

##### 2018

I.M.
------

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

##### 2019

I.M.
------

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

#### Attaché principal

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

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

Valeur du point : 4,63 €

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

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

Valeur du point: 4,69 €

##### 2018

I.M.
------

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

##### 2019

I.M.
------

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

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

## Attaché

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

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

Valeur du point : 4,63 €

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

ÉCH.	DURÉE	I.M.
------	-------	------

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

Valeur du point : 4,69 €

### 2018

I.M.
------

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

### 2019

I.M.
------

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





# PPCR face aux revendications Force Ouvrière

PPCR		REVENDICATIONS FO
Démarrage de la grille	<b>CATÉGORIE</b>	
	<b>C</b>	<b>C1 (2020)</b> 330 IM -> 1 547,70 € soit <b>105,52 %</b> <sup>(1)</sup>
	<b>B</b>	<b>Grade 1 (2018)</b> 343 IM -> 1 599,29 € soit <b>109,04 %</b>
	<b>A-type</b> <sup>(3)</sup>	<b>Grade 1 (2019)</b> 390 IM -> 1 829,10 € soit <b>124,71 %</b>
<b>Amplitude indiciaire bas/haut de la grille</b>		<b>2020</b> 330 IM/1320 IM (HEE) soit <b>x 4,00</b>
<b>Intégration des primes dans le traitement</b>		<b>Moyenne de la catégorie (FPE) :</b> - C -> <b>25 %</b> - B -> <b>40 %</b> - A -> <b>45 %</b> - A+ -> <b>65 %</b>
<b>Rattrapage du pouvoir d'achat</b>		<b>50 points sur le traitement indiciaire et 8 % sur la valeur du point</b>
		<b>x 6</b>
		<b>120 % du SMIC</b> <sup>(2)</sup>
		<b>Moyenne de la catégorie (FPE) :</b> - C -> <b>25 %</b> - B -> <b>40 %</b> - A -> <b>45 %</b> - A+ -> <b>65 %</b>
		<b>50 points sur le traitement indiciaire et 8 % sur la valeur du point</b>
		<b>Points rajoutés – en % par rapport au traitement indiciaire moyen</b> <sup>(4)</sup> - C : 3 pts -> <b>1,01 %</b> - B : 5 pts -> <b>1,30 %</b> - A : 7 pts -> <b>1,29 %</b> - A+ : 7 pts -> <b>0,79 %</b>
		<b>Revalorisation indiciaires des grilles</b> <sup>(5)</sup> (sans le transfert des primes) - C -> <b>4,57 %</b> - B -> <b>5,27 %</b> - A -> <b>1,13 %</b> - A+ -> <b>0 %</b>

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

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

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

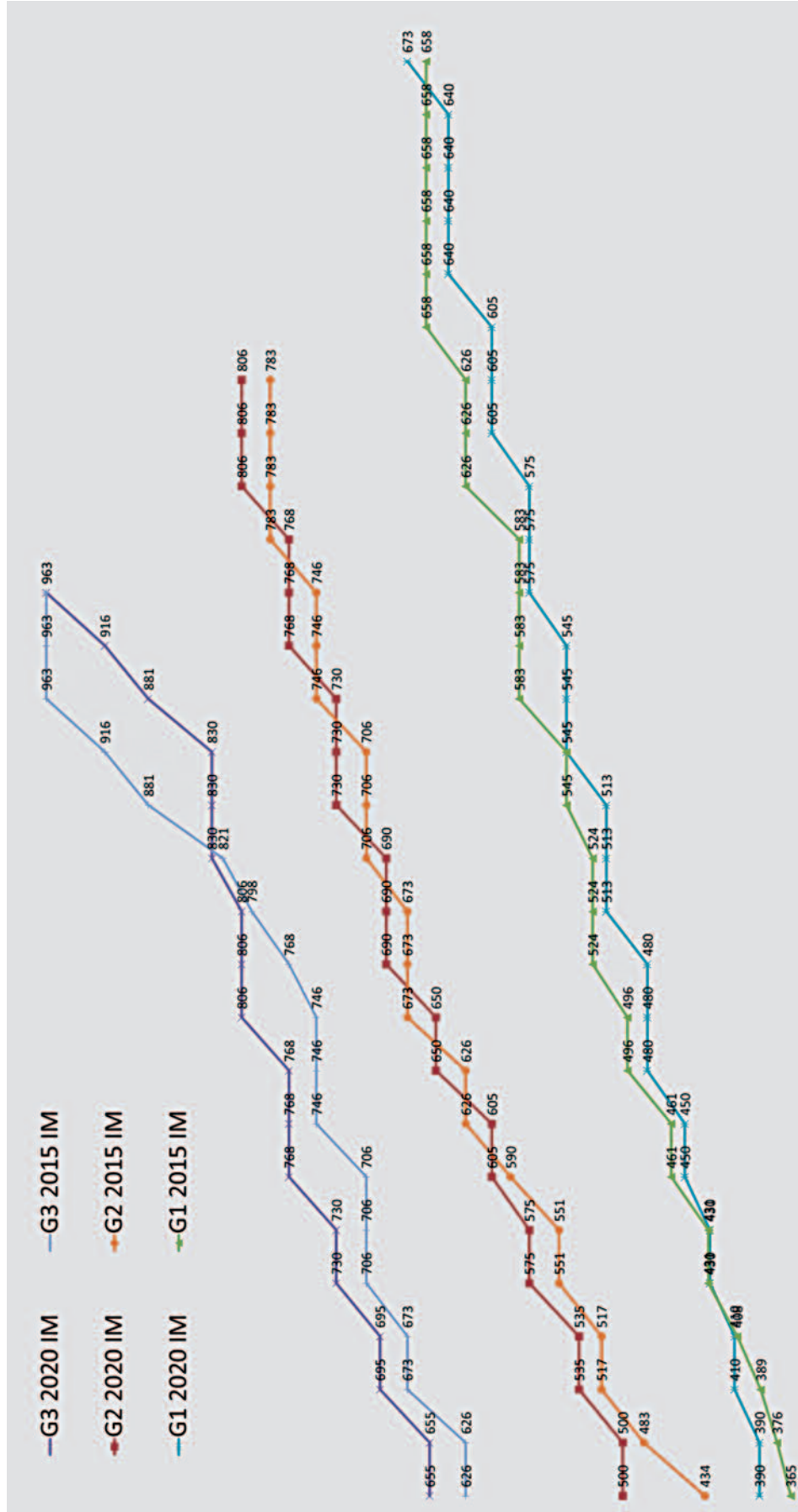
(3) A+ pas de nouvelles grilles prévues sauf une attribution de 9 points supplémentaires générés par le transfert primes/points.

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

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

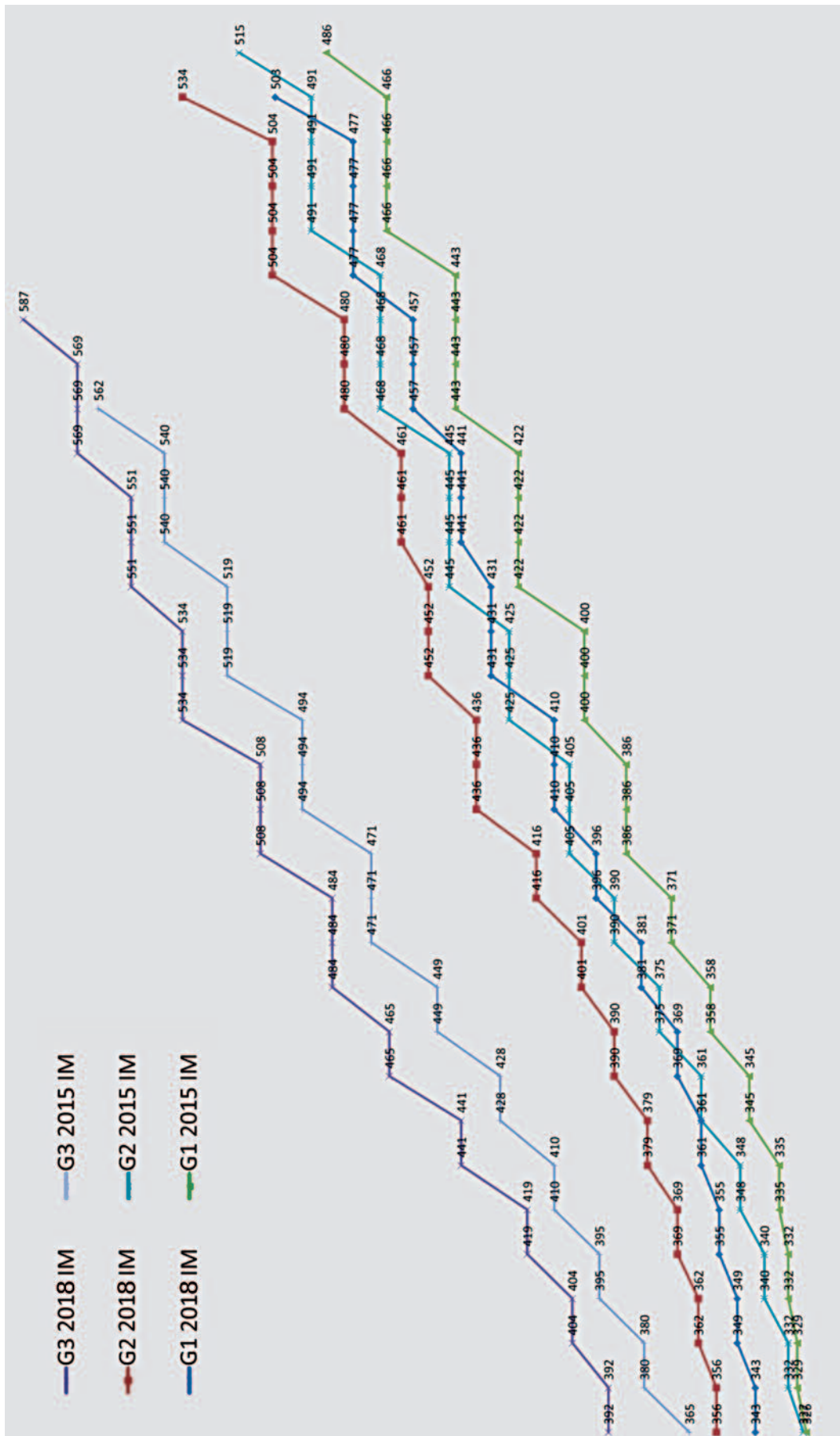
# CATÉGORIE A - 2015-2020

Comparaison des pentes indiciaires



# CATÉGORIE B - 2015-2018

Comparaison des pentes indiciaires









# À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

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

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

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

## Pour toute information :

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

Coût d'un appel local



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



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



## RETRAITE, Préfon vous répond

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

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

Code Préfon : FO1

30 25

APPEL  
GRATUIT  
depuis un poste fixe

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

Retraite  
**Préfon**  
Complémentaire et Nécessaire

\* Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

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

LA NOUVELLE

**TRIBUNE** FGF FO



ADMINISTRATION  
ET RÉDACTION  
46, rue des Petites-Écuries  
75010 PARIS  
Tél. 01 44 83 65 55  
E-mail :  
contact@fo-fonctionnaires.fr

Dépôt légal : mai 2016  
Représentant légal :  
Christian GROLIER  
Directeur de publication :  
Christian GROLIER  
Rédacteur en chef :  
Claude SIMONEAU  
Imprimerie :  
Vincent Imprimeries - Tours

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites-Écuries  
75010 PARIS  
CPPAP 0120 S 05458  
ISSN : 0992-9819  
Photos : FGF-FO

Prix : 0,15 €



SYNDICAT DE LA  
PRESSE  
SOCIALE

**FO** Fédération  
Générale des  
Fonctionnaires  
FORCE OUVRIÈRE **FONCTIONNAIRES  
AGENTS PUBLICS**

Fédération Générale  
des Fonctionnaires  
FORCE OUVRIÈRE

**UNION FÉDÉRALE  
DES RETRAITÉS  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE  
FORCE OUVRIÈRE  
(UFR-FO)**

46, rue des Petites Écuries  
75010 Paris  
Tél. 01 44 83 65 55  
Fax 01 42 46 97 80  
Adresse courriel :  
ufr@fo-fonctionnaires.fr

Un adhérent de l'Union Fédérale  
des Retraités FO (UFR-FO)  
reçoit, en plus  
de ces publications,  
notre titre principal  
« La Nouvelle Tribune ».

Bulletin à retourner à :  
**Union Fédérale  
des Retraités  
FORCE OUVRIÈRE  
de la Fonction Publique**  
46, rue des Petites-Écuries  
75010 PARIS  
ou par mail à  
ufr@fo-fonctionnaires.fr

## CONSULTATIONS JURIDIQUES EN DROIT ADMINISTRATIF

Cette prestation est constituée de deux services :

→ Un service de renseignements téléphoniques → Des consultations au siège de la F.G.F.

### RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES

Ce service de consultation par téléphone se tiendra au **01 45 23 05 57** à partir de **16 h 30 jusqu'à 18 h 30** (voir dates ci-dessous). **ATTENTION** : ce numéro de téléphone ne répond que le jour de la consultation. Il ne pourra être examiné, dans ce cadre, que des affaires simples, ou des questions ne nécessitant pas de recherches importantes.

### CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.

Les consultations auront lieu au siège de la Fédération, aux dates ci-dessous de **16 h 30 à 18 h 30**. Un rendez-vous doit être obligatoirement pris par téléphone : **01 44 83 65 55**

### Calendrier des CONSULTATIONS JURIDIQUES : DROIT ADMINISTRATIF

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES
2 juin 2016
7 juillet 2016
1 <sup>er</sup> Septembre 2016
6 octobre 2016
3 novembre 2016
1 <sup>er</sup> décembre 2016

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.
16 juin 2016
28 juillet 2016
15 septembre 2016
20 octobre 2016
17 novembre 2016
15 décembre 2016

**Ces prestations, étant gratuites, ne sont offertes qu'aux seuls adhérents des organisations affiliées à la F.G.F.-F.O. à jour de leurs cotisations et à leur famille proche.**

**La carte syndicale de l'année en cours sera exigée.**

## Avis aux adhérents - Changement d'adresse

Merci de signaler sans délai votre changement d'adresse à la FGF-FO : 46, rue des Petites-Écuries - 75010 PARIS, pour éviter toute interruption dans la réception de la Nouvelle Tribune, à l'aide éventuellement du bulletin ci-joint.

Nom : ..... Prénom : .....

Syndicat d'appartenance : .....

Ancienne adresse : .....

Nouvelle adresse : .....

.....

A ..... le ..... 2016  
(signature)

## VOUS SOUHAITEZ PARTIR EN RETRAITE DANS MOINS D'UN AN,

**En tant qu'adhérent(e) Force Ouvrière et en remplissant ce bulletin, vous pouvez recevoir, pour information pendant une période maximale d'un an, nos publications syndicales destinées aux adhérents retraités.**

Mme - Mlle - M. (\*) - Nom et Prénom.....

Adhérent(e) au Syndicat national Force Ouvrière (intitulé du syndicat) :

.....

Affilié(e) à la section de : (ville ou établissement)

.....

Fonctionnaire titulaire - Agent contractuel(elle) (\*)

Date de départ en retraite (jj/mm/aa) : / / .

Affectation : .....

Grade : .....

Souhaite recevoir les publications « **Le Lien** » et « **La lettre de l'UCR-FO** » éditées respectivement par l'Union Fédérale des Retraités FO et la Confédération FO, à l'adresse suivante :

N° de rue : ..... Rue : .....

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

Date et signature :

(\*) Rayez les mentions inutiles.