

Au 1^{er} janvier 2017, l'ensemble des personnels de catégorie C de la fonction publique se verra appliquer le Parcours Professionnel des Carrières et des Rémunérations (PPCR). Ce plan est appliqué malgré son rejet par trois organisations syndicales (CGT, FO et Solidaires).

Selon les règles de calcul en vigueur depuis 2010, les accords dans la fonction publique s'appliquent s'ils recueillent 50 % des voix, ce qui n'est pas le cas (loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social). La décision du gouvernement soulève critiques des non-signataires et provoque un certain malaise et de nombreuses questions centrales pour installer un dialogue social moderne dans la fonction publique.

La modernisation des PPCR reste bien en deçà de nos revendications. Il réorganise les grilles de traitements de tous les fonctionnaires, transfère une petite partie des primes dans le salaire, apporte de bien faibles garanties sur la carrière, mais, dans le même temps, il supprime les bonifications d'échelon, il allonge les durées de grilles, il introduit la notion de compétence en lieu et place de qualification et il ajoute des grades fonctionnels dans de nombreux corps qui en étaient dépourvus afin de donner l'illusion d'une révision favorable du bornage sommital dans chaque grille.

Pour la CGT Éduc'action, il est nécessaire de réviser les grilles en profondeur pour tous les agents, en respectant les principes suivants : grilles linéaires dans un grade, passage garanti au grade supérieur à l'ancienneté, garantie d'un changement de corps sur une carrière complète, révision des indices de bornage après intégration des primes dans le salaire.

Nous défendons les statuts nationaux de la fonction publique d'État (FPE) : respect de la séparation du grade appartenant aux agents titulaires et de l'emploi à disposition de l'administration.

De plus en plus, le principe de la fonction publique de carrière est remis en cause, que ce soit par le recours systématique à des contractuels sans leur offrir de réelles possibilités de titularisation, ou par le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP.

Page 5, vous trouverez des informations sur le mouvement unique ATRF (secondaire et supérieur).



Sommaire :

- p. 1 Éditorial
- p. 2 Le PPCR
- p. 3/4 Tableaux de Reclassement
- p. 4 Avancement de grade en catégorie C
- p. 5 Mouvement interacadémique
- p. 6 Les revendications de la CGT Éduc'action
Bulletin d'adhésion

Le PPCR : Pénurie Partagée de nos Carrières et Rémunérations

■ Pour la catégorie C

Les échelles de rémunération 3 à 6 constituent actuellement les quatre grades (2^{ème} classe, 1^{ère} classe, Principaux de 2^{ème} classe et Principaux de 1^{ère} classe) du déroulement de carrière de la catégorie C. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5.

→ Cette mesure simplifie la gestion de carrière, elle peut éliminer des blocages d'avancement pour certains collègues mais ne change pas la stagnation des salaires que nous subissons, principalement en début de carrière.

→ Cette restructuration des grilles interviendra en plusieurs étapes à partir de 2017 et elle sera accompagnée d'une petite revalorisation échelonnée jusqu'en 2020 si les futurs gouvernements ne changent pas la donne...

Malheureusement cette révision des grilles ne corrige pas le "début" de carrière des agents qui conduit à une quasi-stagnation des salaires durant les 10 premières années.

- Au 1^{er} janvier 2017, attribution de 4 points majorés dans la grille avec transformation de 166 € annuels de primes en points d'indice, soit 3 points majorés.

■ Pour la catégorie B

Le déroulement de carrières des catégories B se déroule toujours sur trois grades.

La restructuration des grilles interviendra en plusieurs étapes. La première a déjà eu lieu fin juin avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. Cette étape sera accompagnée par une petite revalorisation échelonnée jusqu'en 2018 si les futurs gouvernements ne changent pas la donne.

- Au 1^{er} janvier 2016, il a été attribué une augmentation de 6 points d'indice majoré dans la grille avec une baisse de prime correspondante. Pas de différence de revenus, mais un transfert des primes vers le traitement,

- en 2017, des augmentations sont prévues selon les échelons et les grades de 0,2 % à 2,5 %,

- en 2018, d'autres augmentations sont prévues selon les échelons et les grades de 0 % à 1,7 %.

Mais, derrière ces augmentations de début et de fin de carrière se cache un allongement des carrières : un an de perdu en début de carrière et un allongement de la durée de carrière du dernier grade d'un an.

- Léger gain sur les rémunérations. Par exemple, pour la grille C1, autour de 0,3 % en 2017, entre 0 et 0,9 % en 2018, entre 0,2 % et 0,9 % en 2019 et, pour finir, entre 0,9 % et 2,2% en 2020. C'est équivalent pour les grilles C2 et C3.

Par contre, sur une carrière complète, on serait autour de 1 % d'augmentation tout compris... les augmentations étant compensées par les durées d'avancement d'échelon...

Dans l'état actuel des textes, le reclassement en catégorie B (en cas de promotion) des personnels issus des échelons actuels 5, 6 et 7 de ADTRF-P1 sera défavorable dans certains cas.

Ce dysfonctionnement est lié à la très faible revalorisation de la grille des catégories B.

La CGT Fonction publique est en attente de réponse de la DGAFP (**une pétition a été lancée par la CGT : <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5829>**).

On peut aussi noter que cette réforme (intégration de quelques points de prime dans le salaire avec augmentation des indices des premiers échelons) repousse pour quelques années le scandale (parfois médiatisé) d'agents public sous le SMIC, faisant ainsi baisser la pression sur les prochains gouvernements pour qu'ils augmentent le point d'indice.



La CGT Educ'action revendique...

- Une grille salariale démarrant à 1,2 fois le SMIC pour la catégorie C et 1,4 fois le SMIC pour la catégorie B.
- Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière garanti à tout agent individuellement, pour une carrière complète.
- L'intégration des primes et indemnités dans le salaire de base.
- Le versement immédiat à tous les personnels de 400 €, soit l'équivalent de 90 points d'indice pour, en partie, compenser la perte de pouvoir d'achat.
- L'indexation de la valeur du point d'indice au minimum sur l'indice des prix à la consommation.
- Une pension réajustée en cas de changement des grilles de rémunérations des personnels actifs.

Tableaux de reclassement

■ Reclassement au 1^{er} janvier 2017 des fonctionnaires relevant de l'échelle 4

Reclassement en échelle C 2

| Situation d'origine en échelle 4 | Nouvelle situation en échelle C 2 | Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
|---|--|---|
| 12 ^e échelon | 9 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 11 ^e échelon Ancienneté acquise | 8 ^e échelon Ancienneté acquise | 1/2 de l'ancienneté acquise. Par exemple un-e agent-e de l'échelle 4 au 11 ^e échelon avec 6 mois d'ancienneté reclassé-e en C2 sera reclassé-e au 8 ^e échelon avec 3 mois d'ancienneté. |
| 10 ^e échelon | 8 ^e échelon | Sans ancienneté. |
| 9 ^e échelon | 7 ^e échelon | 2/3 de l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent-e du 9 ^e échelon avec 3 mois d'ancienneté relevant de l'échelle 4 sera reclassé-e en C2 au 7 ^e échelon avec 2 mois d'ancienneté, et un-e agent-e du 8 ^e échelon de l'échelle 4 avec 6 mois d'ancienneté serait reclassé-e au 6 ^e échelon avec 4 mois d'ancienneté. |
| 8 ^e échelon | 6 ^e échelon | |
| 7 ^e échelon | 5 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 6 ^e échelon | 4 ^e échelon | |
| 5 ^e échelon | 3 ^e échelon | |
| 4 ^e échelon | 2 ^e échelon | |
| 3 ^e échelon | 2 ^e échelon | Sans ancienneté. |
| 2 ^e échelon | 1 ^{er} échelon | Ancienneté acquise. |
| 1 ^{er} échelon | 1 ^{er} échelon | Sans ancienneté. |

■ Reclassement au 1^{er} janvier 2017 des fonctionnaires relevant de l'échelle 5

Reclassement en échelle C 2

| Situation d'origine en échelle 5 | Nouvelle situation en échelle C2 | Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
|----------------------------------|----------------------------------|--|
| 12 ^e échelon | 11 ^e échelon | Ancienneté acquise |
| 11 ^e échelon | 10 ^e échelon | 3/4 de l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent-e de l'échelle 5 avec 1 an d'ancienneté au 11 ^e échelon serait reclassé-e au 10 ^e en C2 avec 9 mois d'ancienneté. |
| 10 ^e échelon | 9 ^e échelon | 3/4 de l'ancienneté acquise. Par exemple, un agent de l'échelle 5 avec 1 an d'ancienneté au 10 ^e échelon serait reclassé-e au 9 ^e en C2 avec 9 mois d'ancienneté. |
| 9 ^e échelon | 8 ^e échelon | 2/3 de l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent-e en échelle 5 avec 1 an d'ancienneté dans l'échelon 9 (12 mois) serait reclassé-e en C2 avec 8 mois d'ancienneté dans l'échelon 8. |
| 8 ^e échelon | 7 ^e échelon | 2/3 de l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent-e en échelle 5 avec 1 an d'ancienneté (12 mois) dans l'échelon 8 serait reclassé-e en C2 avec 8 mois d'ancienneté dans l'échelon 7. |
| 7 ^e échelon | 6 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 6 ^e échelon | 5 ^e échelon | |
| 5 ^e échelon | 4 ^e échelon | |
| 4 ^e échelon | 4 ^e échelon | Sans ancienneté. |
| 3 ^e échelon | 3 ^e échelon | 1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'1 an. Par exemple, un-e agent-e au 3 ^e échelon de l'échelle 5 avec 1 an d'ancienneté serait reclassé-e au même échelon d'une échelle C2 avec 6 mois (moitié d'un an) + 1 an = 1an et 6 mois d'ancienneté. |
| 2 ^e échelon | 3 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 1 ^{er} échelon | 2 ^e échelon | Deux fois l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent avec 2 mois d'ancienneté au 1 ^{er} échelon de l'échelle 5 serait reclassé-e au 2 ^e échelon d'une échelle C2 avec 2 x 2 = 4 mois d'ancienneté. |

■ Reclassement au 1^{er} janvier 2017 des fonctionnaires relevant de l'échelle 6

Reclassement en échelle C 3

| Situation d'origine en échelle 6 | Nouvelle situation en échelle C3 | Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
|--|---|--|
| 9 ^e échelon | 10 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 8 ^e échelon Ancienneté acquise | 9 ^e échelon Ancienneté acquise | ¾ de l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent-e de l'échelle 6 avec 1 an d'ancienneté au 8 ^e échelon serait reclassé-e au 9 ^e en C3 avec 9 mois d'ancienneté. |
| 7 ^e échelon | 8 ^e échelon | ¾ de l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent-e de l'échelle 6 avec 1 an d'ancienneté au 7 ^e échelon serait reclassé-e au 8 ^e en C3 avec 9 mois d'ancienneté. |
| 6 ^e échelon | 7 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 5 ^e échelon à partir d'un an et six mois | 6 ^e échelon | 4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 18 mois. Par exemple, un-e agent-e avec 21 mois d'ancienneté à l'échelon 5 de l'échelle 6 (18 + 3 mois), serait reclassé-e avec 4 mois d'ancienneté (4/3 de 3 mois) à l'échelon 6 d'une échelle C3. |
| 5 ^e échelon avec moins d'un an et six mois d'ancienneté | 5 ^e échelon | 4/3 de l'ancienneté acquise. Par exemple, un-e agent-e avec 3 mois d'ancienneté dans l'échelon 5 de l'échelle 6 serait reclassé-e dans l'échelle C3 avec 4 mois au même échelon. |
| 4 ^e échelon | 4 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 3 ^e échelon | 3 ^e échelon | Ancienneté acquise. |
| 2 ^e échelon | 3 ^e échelon | Sans ancienneté. |
| 1 ^{er} échelon | 2 ^e échelon | Ancienneté acquise. |

Les nouvelles conditions d'avancement de grade en catégorie C

→ Conditions générales à remplir pour les agent-es relevant d'échelles C1 accédant à une échelle C2

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon les modalités suivantes (article 12-1 du décret 2016-596) :

① Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP (Commission Administrative Paritaire), après une sélection par la voie d'un **examen professionnel** ouvert aux agent-es relevant d'un grade situé en échelle **C1 ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs** dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans

une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

② Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, **au choix**, après avis de la CAP, parmi les agent-es relevant d'un grade situé en échelle **C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs** dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.



→ Conditions d'avancement d'un grade relevant d'une échelle C2 vers un grade relevant d'une échelle C3

Peuvent être promu-es dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la CAP, les agent-es relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 **ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.**

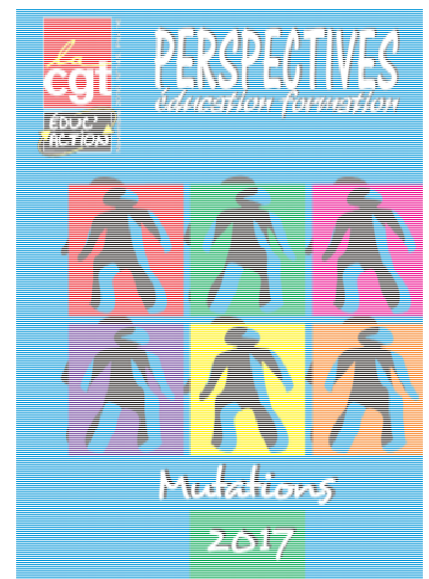
Mouvement interacadémique

→ Mise en place d'un mouvement unique ATRF (secondaire et supérieur)

Depuis la fusion des ATRF du secondaire dans les corps des ITRF du supérieur, la CGT Éduc'action demande l'égalité de traitement entre ces personnels. C'est une grande avancée pour les personnels et une victoire pour la CGT. En effet, les personnels des universités devaient se contenter de la Bourse à l'emploi public pour leur mobilité. Une mobilité au fil de l'eau soumise au clientélisme, à la valeur professionnelle des agent-es et en aucun cas suivant des critères familiaux mais il faudra porter une attention particulière à ce mouvement et s'assurer que les universités jouent le jeu de la publication des postes vacants.

La CGT Éduc'action revendique la mise en place d'un "véritable" mouvement avec un barème prenant en compte des critères familiaux (rapprochement de conjoint, nombre d'enfant, année de séparation). Le barème n'est absolument pas porté par d'autres Organisations Syndicales qui lui préfèrent la valeur professionnelle.

Cette année, le mouvement annuel concerne donc toutes et tous les ATRF, qu'elles-ils soient en EPLE, rectorat ou dans le supérieur ; véritable avancée sociale pour les ATRF du supérieur. Toutefois, il faut veiller à postuler dans sa branche d'activité BAP.



→ Personnels ATRF : qui participe ?

• Préinscription : du jeudi 5 janvier au jeudi 2 février 2017 inclus.

Les agent-es souhaitant intégrer une autre académie devront se préinscrire sur le serveur national de l'application AMIA :

<https://amia.phm.education.gouv.fr/amia>

Le nombre de vœux est limité à trois académies.

À compter de cette date, aucune préinscription ne pourra plus être prise en compte.

• Confirmation des vœux

À l'issue des opérations de saisie des vœux, les agent-es devront éditer un accusé de réception en se reconnectant sur l'application AMIA. Après vérification, elles-ils devront retourner ce document par la voie hiérarchique. Il sera transmis par la DIPATE au rectorat demandé.

Les revendications de la CGT Éduc'action :

- ➔ *mouvement unique pour les ATRF,*
- ➔ *mouvement unique pour les TRF,*
- ➔ *arrêt du mouvement au fil de l'eau,*
- ➔ *mise en place d'un barème national prenant en compte les critères familiaux.*

Personnels de laboratoire : public non désigné pour la formation...

À chaque rentrée, les personnels de l'Éducation nationale peuvent s'inscrire par le biais du **Plan Académique de Formation**. La CGT Éduc'action dénonce le manque de formations proposées aux personnels car, depuis des années, celles-ci se limitent à trois ou quatre offres identiques.

La CGT Éduc'action revendique :

- dans le premier mois de leur nomination : un stage de prise de fonctions pour expliquer à ces personnels leurs droits et obligations (temps de travail, action sociale, évolution de carrière,...),
- dans le premier trimestre de leur nomination : un stage sur la sécurité dans les laboratoires et la gestion des déchets ; ces stages pouvant se dérouler dans l'établissement,
- dans l'année de leur nomination : un stage "habilitation électrique de base" ; cette habilitation devant être validée et maintenue tout au long de la carrière des personnels,
- une formation sur le rapport d'activité et sa rédaction concernant l'évolution de carrière des personnels de laboratoire (accès à un grade ou un corps supérieur),
- 10 % du temps de travail consacré à la formation,
- des stages proposés aux personnels de laboratoire, des formations "mixtes" personnels de laboratoire/professeurs de sciences ; ces moments seraient l'occasion d'échange et de rencontre autour des disciplines et du relationnel, à chaque modification ou évolution des programmes. Les frais occasionnés par ces formations devant être pris en charge par l'administration.



6 pages LABO
Déc. 2016

Pour rejoindre la CGT Éduc'action

Mme / Mr Nom Prénom
Téléphone Mél
Adresse
Code postal Commune
Métier
Lieu d'exercice (adresse)

Je renvoie ce coupon à : CGT Éduc'action, 263, rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil cedex - unsen@ferc.cgt.fr