



PPCR

Parcours

Professionnels

Carrières

Rémunérations

# 18 mois de négociation

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

Une grève et des manifestations le 15 mai 2014

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

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

# Accord non majoritaire

Protocole arrêté en juillet 2015  
pour décision fin septembre

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

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

# Accord PPCR

Il n'y a pas d'accord,  
il n'y aura pas de comité de suivi

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

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

# Le protocole

un préambule

deux axes

# Le préambule

rappelle l'attachement aux  
valeurs de la FP française

prévoit la tenue d'une négociation  
salariale  
en février 2016

# Axe 1 parcours professionnels

recrutement

mobilités volontaires

attractivité



# Axe 2 carrière, rémunérations

déroulements de carrière

rémunérations

grilles indiciaires

# Axe 1 recrutements

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

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

# Axe 1 recrutements

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

développer le concours sur titre  
pour les professions réglementées

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

# Axe 1 mobilité

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

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

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

# Axe 1 attractivité

réexamen de dispositifs anciens  
(indemnité de résidence)

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

développement de mesures existantes  
(accès au logement)

# Axe 2 politique de rémunération

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

réduction des écarts de rémunérations  
entre les femmes et les hommes

# Axe 2 déroulement de carrière

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

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

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

# Axe 2 grilles indiciaires

Toutes les grilles seront revalorisées

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

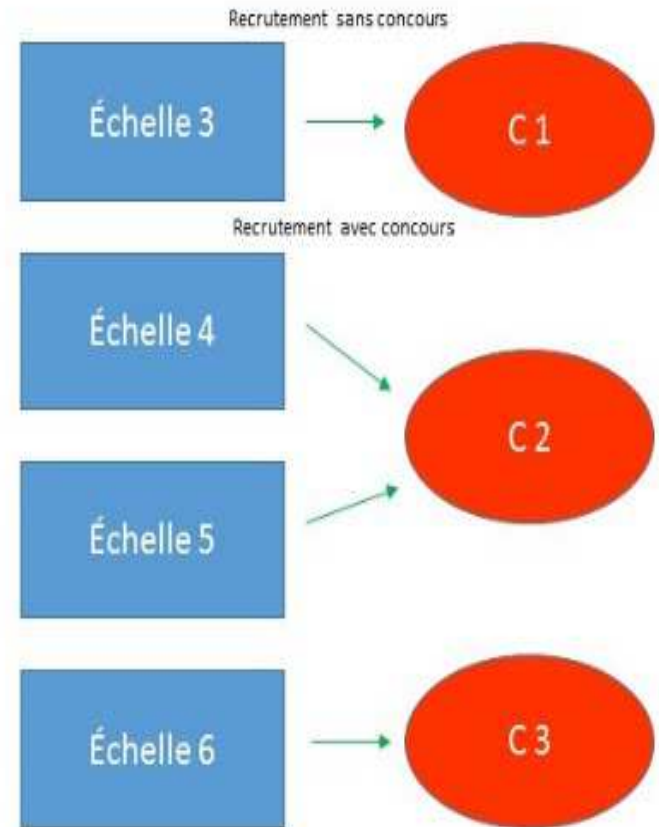
Les grilles « types » sont celles appliquées à la plupart des agents C, une grande partie des B et aux attachés Cigem pour les A



# Grilles des C : le calendrier

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

AGENTS C  
Nouvelle carrière au 1<sup>er</sup> janvier 2017



# Grilles des C : le calendrier

**2017**

reclassement avec fusion des échelles 4 et 5

**2017**

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

**2018-2020**

revalorisation des indices

# Grilles des B : le calendrier

**2016**

intégration des primes de 6 points (5+1)

**2017**

reclassement dans les nouvelles grilles et début de revalorisation des indices

**2018**

Achèvement de la revalorisation des indices

# Grilles des A : le calendrier

**2017**

reclassement dans les nouvelles grilles et  
début de revalorisation des indices

**2017-2018**

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

# Grilles des A : le calendrier

**2017-2019**

revalorisation des indices

**2020**

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

# Calendrier : récapitulation

**2016**

**B** : intégration des primes

**2017**

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

**C** : intégration des primes

**A** : intégration des primes 1ère étape

# Calendrier : récapitulation

**2018**

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

**B** : fin de revalorisation des indices

**A** : intégration des primes 2ème étape

**2020**

**A et C** : revalorisation des indices

# Intégration des primes

Ancienne revendication de la CFDT satisfaite

Rééquilibrage de l'indemnitaire avec l'indiciaire

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



# Intégration des primes

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

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

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

# Intégration des primes

## Comment ça fonctionne ? Exemple agents B

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

Soit en brut 333,36 € par an de plus  
contre une diminution des primes de 277,80 €

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

# Intégration des primes

## Précisions

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

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

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

# Intégration des primes

## Modalités

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

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

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



# Intégration des primes

Gain sur les pensions pour les indices de fins de grade

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

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

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

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

A du 2ème grade : 783 à 821 = + 25 points

# Lire les grilles

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

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

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

Prenons un exemple...

# Lire les grilles : exemple agent C

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

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

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

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

# Lire les grilles : exemple agent C

2 ans

1er janvier-2016  
1er janvier-2017  
1er janvier-2018

accès au 4ème échelon de l'échelle  
4  
reclassé au 2ème échelon de C2  
(passage au 3ème échelon de C2)

2 ans

1er janvier-2019  
1er janvier-2020

passage au 4ème échelon de C2



# Lire les grilles : exemple agent C

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

# Lire les grilles : exemple agent C

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

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

# Lire les grilles : avant PPCR

1er janvier-2016

1er janvier-2017

1er janvier-2018

accès au 4ème échelon de l'échelle

4

passage au 5ème échelon de l'éch. 4

**326**

**326**

**327**

1er janvier-2019

1er janvier-2020

passage au 6ème échelon de l'éch.

4

**327**

**329**

# Lire les grilles : comparaison

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

# Lire les grilles : comparaison

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

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



# Une revalorisation d'ampleur

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

Dernière revalorisation de cette ampleur,  
les accords Durafour de 1992

En 2006, les accords Jacob pour les C

En 2008, le NES pour les B

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

# Le rendez-vous salarial

La tenue d'une négociation salariale en février 2016, annoncée dans le préambule, est confirmée.

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

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

