

Revalorisation des grilles de la catégorie A de 2016 à 2018

La structure des deux premiers grades des corps et cadre d'emploi d'attachés sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront adaptées.

La revalorisation interviendra en plusieurs étapes de 2017 à 2020 (voir les tableaux des pages 3 et 4 et ci-dessous).

- Au 1er janvier 2017 par une revalorisation de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 € de primes en points d'indice soit 3 points d'indice majoré.
- Au 1er janvier 2018 versement de 5 points d'indice majoré par la transformation de 222,2 € de primes en points d'indice soit 4 points d'indice majoré

| GRILLES INDICIAIRES ANNEE 2015 | | | | | | GRILLES INDICIAIRES ANNEE 2017 | | | | | | GRILLES INDICIAIRES ANNEE 2019 | | | | | |
|--------------------------------|---------------|-----------|------------------|-----------------|------------------|--------------------------------|---------------|-----------|------------------|-----------------|------------------|--------------------------------|---------------|-----------|------------------|-----------------|------------------|
| Échelles | indices | Échelon 1 | Traitement brut* | dernier échelon | Traitement brut* | Échelles | indices | Échelon 1 | Traitement brut* | dernier échelon | Traitement brut* | Échelles | indices | Échelon 1 | Traitement brut* | dernier échelon | Traitement brut* |
| DIRECTEURS DES SERVICES | indice brut | 529 | | 985 | | DIRECTEURS DES SERVICES | indice brut | 541 | | 999 | | DIRECTEURS DES SERVICES | indice brut | 547 | | 1015 | |
| | indice majoré | 453 | 2 097,53 | 798 | 3 694,98 | | indice majoré | 460 | 2 129,94 | 808 | 3 741,28 | | indice majoré | 465 | 2 153,09 | 821 | 3 801,48 |
| ATTACHES HORS CLASSE | indice brut | 759 | | 1015 | | ATTACHES HORS CLASSE | indice brut | 784 | | 1021 | | ATTACHES HORS CLASSE | indice brut | 797 | | 1027 | |
| | indice majoré | 626 | 2 898,57 | 821 | 3 801,48 | | indice majoré | 645 | 2 986,54 | 825 | 3 820,00 | | indice majoré | 655 | 3 032,85 | 830 | 3 843,15 |
| ATTACHES PRINCIPAUX | indice brut | 504 | | 966 | | ATTACHES PRINCIPAUX | indice brut | 541 | | 999 | | ATTACHES PRINCIPAUX | indice brut | 547 | | 1015 | |
| | indice majoré | 434 | 2 009,55 | 783 | 3 625,52 | | indice majoré | 460 | 2 129,94 | 808 | 3 741,28 | | indice majoré | 465 | 2 153,09 | 821 | 3 801,48 |
| ATTACHES | indice brut | 404 | | 801 | | ATTACHES | indice brut | 434 | | 810 | | ATTACHES | indice brut | 444 | | 821 | |
| | indice majoré | 365 | 1 690,06 | 658 | 3 046,74 | | indice majoré | 383 | 1 773,40 | 664 | 3 074,52 | | indice majoré | 390 | 1 805,82 | 673 | 3 116,19 |

* les exemples de traitements bruts sont calculés avec le point d'indice actuel : 4,6303 x indice majoré

Des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront pour vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en oeuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation, croissance du Produit Intérieur Brut (P.I.B.), évolution des salaires).

| CALENDRIER DES REVALORISATIONS 2016 – 2020 | | | | | |
|---|--|----------|----------|----------|--|
| CATEGORIES | 01/01/16 | 01/01/17 | 01/01/18 | 01/01/19 | 01/01/20 |
| CATEGORIE C | | | | | |
| CATEGORIE B (incluant personnels sociaux) | | | | | |
| CATEGORIE A | | | | | |
| PERSONNELS SOCIAUX | | | | | |
| PARAMEDICAL | | | | | |
| A – TYPE | | | | | création d'un dernier échelon dans le 2 ^{ème} grade doté de l'IB 1015 |
| Enseignants (type certifiés) | | | | | création d'un dernier échelon dans le 2 ^{ème} grade doté de l'IB 1015 |
| A – atypique (de niveau A type) | | | | | création d'un dernier échelon dans le 2 ^{ème} grade doté de l'IB 1015 |
| A – atypique (IB sommital inférieur à l'IB 966) | 1 ^{er} semestre 2016 groupe de travail du Comité de suivi sur la transposition de la revalorisation | | | | |
| A – atypique (de niveau supérieur au A type) | 1 ^{er} semestre 2016 groupe de travail du Comité de suivi sur la transposition de la revalorisation | | | | |



Coordination Syndicale Départementale CGT des Services Publics du Puy-de-Dôme

Information syndicale
P. P. C. R.

Catégorie A

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATION CONSULTATION SUR LE PROTOCOLE

L'accord de Bercy, signé par la CGT en 2008, transposé dans la loi 2010-751 définit les conditions de validité des accords dans la Fonction publique. Les accords ne sont valables que s'ils sont signés par des syndicats représentant plus de 50% des voix au niveau du scrutin auquel a eu lieu la négociation, position portée par la CGT. Pour un accord national dans la fonction publique, ce sont donc les résultats des élections du 4 décembre 2014 qui seront pris en compte. Les 9 organisations syndicales représentatives, ayant au moins un siège au Conseil Commun de la Fonction Publique CGT – CFDT – FO – UNSA – FSU – Solidaires – CFTC – CGC et FAFP ont donc participé aux négociations P.P.C.R.

● Précision préalable sur la valeur du point

Ce protocole et cette négociation ne portaient pas sur la valeur du point d'indice.

Notre organisation s'est toujours battue -et se bat encore- pour que les éléments constitutifs de la carrière (avancements d'échelons, promotions de grade ou de corps, requalification, etc.) ne soient pas intégrés aux négociations salariales.

Cette conception, que les gouvernements successifs cherchent à nous imposer depuis des années en incluant le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) dans les mesures salariales à travers des outils comme le Salaire Moyen par Tête (SMT) ou la Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP), conduit à faire de la valeur du point un élément quasi marginal des évolutions salariales.

C'est si vrai d'ailleurs que lors de la première année du gel, en 2010, ces fameux indicateurs gouvernementaux indiquaient que les salaires des fonctionnaires avaient augmenté sur la même année !

Puisque, à juste titre, la CGT revendique que les négociations salariales soient séparées de celles qui portent sur les carrières, il était logique de ne pas intégrer la question essentielle de la valeur du point dans la négociation PPCR.

Mais, la vraie bataille sur la valeur du point pour obtenir son augmentation immédiate et significative, doit plus que jamais être menée, accord PPCR ou pas.

C'est au cours de la négociation salariale qui se tiendra en février 2016 que la revalorisation du point d'indice pourra être examinée au vu des indicateurs économiques.

● Politique indemnitaire

L'acharnement de la CGT, depuis des années, à revendiquer l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut n'est pas étranger aux propositions contenues dans ce protocole.

Disons-le clairement : ces dernières vont dans le bon sens. En intégrant une partie des primes dans le salaire indiciaire, c'est du plus pour les retraites et un recul pour le tout indemnitaire.

C'est la première fois qu'une telle inflexion arrive depuis 40 ans !

Mais, même en notant qu'il s'agit d'une «première étape», le niveau de cette intégration est bien trop modeste.

- 4 points pour la catégorie C soit 18,52 € bruts mensuels,
- 6 points pour la catégorie B- soit 27.78€ bruts mensuels,
- 9 points pour la catégorie A- soit 41,67€ bruts mensuels.

La CGT avait proposé que « cette première étape » soit portée à 10 points pour tous.

Notons par ailleurs que pour les agents n'ayant pas de régime indemnitaire, il y aura donc un ajout de points et un gain net de pouvoir d'achat.

Précisons que pour les futurs retraités, le gain pour une pension complète sera de 14 € mensuels en catégorie C, 21€ en catégorie B et 31€ en catégorie A.

Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les 3 versants de la fonction publique, afin d'introduire une plus grande transparence, de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics et de favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi.

NOM - Pténom :

Adresse :

Code Postal : - Ville :

Tél. : - Courriel :@.....

C. S. D. CGT 63. Coordination Syndicale Départementale
CGT des Services Publics du Puy-de-Dôme

Maison du Peuple • Place de la Liberté • 63000 Clermont-Ferrand
☎ 04 7 39 97 91 • ✉ csd63cgt@gmail.com



