

# C onvergences

n° spécial février 2017



des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

## PPCR : les mesures annoncées pour les corps de catégorie A de la filière ITRF

Une réunion de présentation de la transposition des mesures du protocole PPCR aux corps de catégorie A de l'ESR, dont les filières ITRF et de bibliothèques, s'est tenue le 12 janvier 2017 en présence de la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du secrétaire d'état à l'Enseignement supérieur et à la Recherche.

Si les mesures annoncées sont toutes positives pour les personnels, malgré d'inégales portées selon les corps, elles ne sauraient être qu'un premier pas. En effet, à elles seules, dans l'ensemble, elles ne suffisent pas à répondre aux enjeux en matière de reconstruction des perspectives de carrière que 25 ans sans vraie revalorisation ont conduit à abîmer.

De même, le décrochage régulier de la valeur du point d'indice d'avec l'inflation, aggravé par 6

années de gel, font que la seule revalorisation des grilles ne suffit pas. Le SNASUB-FSU et la FSU revendiquent la mise en place d'un plan de rattrapage de la valeur du point d'indice.

Le SNASUB-FSU s'est prononcé il y a plus d'un an pour que la FSU soit signataire du protocole PPCR car cela lui paraissait être la meilleure manière pour gagner du mieux pour toutes et tous, et continuer de porter les revendications, de les défendre et de les faire avancer.

Vous trouverez ci-après une présentation des mesures annoncées. Les textes d'application ne sont pas encore pris et sont soumis à la concertation. Le SNASUB-FSU tiendra informés les collègues à chaque étape. En tout cas, il continue à se battre pour que l'application du protocole PPCR soit la plus favorable possible aux personnels.



Le SNASUB-FSU et la FSU ont été très actifs pour porter les revendications dans les négociations et concertations relatives au protocole PPCR, pour que les avancées de celui-ci soient les plus favorables aux collègues.

Si les annonces faites (voir ci-après) ont dû tenir compte de certaines revendications, toutes ne sont pas satisfaites. Nous regrettons en particulier, concernant la filière ITRF, que l'intégration des ASI dans le corps des IGE n'ait pas pu devenir réalité, les arguments ne manquaient pourtant pas.

**Dans les prochains comités techniques ministériels, nous continuons de porter les revendications pour les faire encore avancer.**

### Pour des déroulements sur au moins deux grades !

Le protocole PPCR prévoit que « le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés ». Le SNASUB-FSU se bat pour que cet engagement soit réalité et que les taux de promotion soient améliorés

Grille 2016						Montée en charge												Grille cible 2019						
						Janv. 2017		Sept. 2017		Janv. 2018		Janv. 2019												
Ech	IM	Gain IM entre éch.	Durée moy. d'éch	Durée grade		Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Ech	Gain IM	IM	Ech	IM	Gain IM entre éch.	Durée éch	Durée grade		Gain ind/ éch 2020-2016			
16e	604	31		30	Revalo indiciaire (dont 4 pts conversion primes/points)	8	612	Revalo indiciaire (dont 4 pts conversion primes/points)		622	+ 5 points de conversion primes points	5	627	+ 5 points de conversion primes points	16e	0	627	16e	627	10		32	13	
15e	573	22	3	27		8	581		0	581		5	617		15e	0	617	15e	617	24	3	29	20	
14e	551	13	3	24		8	559		0	559		5	586		14e	7	593	14e	593	16	3	26	26	
13e	538	16	2	22		8	546		0	546		5	564		13e	13	577	13e	577	17	3	23	22	
12e	522	17	2	20		8	546		0	546		5	551		12e	9	560	12e	560	17	2	21	21	
11e	505	15	2	18		8	530		0	530		5	535		11e	8	543	11e	543	17	2	19	21	
10e	490	16	2	16		8	513		0	513		5	518		10e	8	526	10e	526	17	2	17	19	
9e	474	17	2	14		8	498		0	498		5	503		9e	6	509	9e	509	17	2	15	18	
8e	457	17	2	12		8	482		0	482		5	487		8e	5	492	8e	492	17	2	13	18	
7e	440	17	2	10		8	465		0	465		5	470		7e	5	475	7e	475	17	2	11	18	
6e	423	19	2	8		8	448		0	448		5	453		6e	5	458	6e	458	17	2	9	18	
5e	404	17	2	6		8	431		0	431		5	436		5e	5	441	5e	441	17	2	7	20	
4e	387	16	2	4		8	412		0	412		5	417		4e	7	424	4e	424	17	2	5	20	
3e	371	18	1,5	2,5		8	395		0	395		5	400		3e	7	407	3e	407	17	2	3	19	
2e	353	14	1,5	1		8	379		0	379		5	384		2e	6	390	2e	390	22	1,5	2	15	
1er	339	-	1	-		8	361		0	361		5	366		1er	2	368	1er	368	-	1,5	-	29	
					8	347	14	361																

Les mesures présentées ne suffisent pas à régler la situation de déclassement et d'injustice dont sont victime les ASI. Le SNASUB-FSU était porteur de la revendication d'en finir avec le « petit A » dans la filière ITRF, par l'intégration des ASI dans le corps des IGE. En effet, les ASI réalisent des tâches qui relèvent des missions qui sont en général celles des IGE. Et l'existence d'un corps de « petit A » ralentit les perspectives de carrière de catégorie B. Pour le SNASUB-FSU, leur carrière devrait être au moins alignée sur la catégorie A-type ce qu'aurait permis leur intégration dans le corps des IGE. Toutefois, le rapport de force a manqué pour gagner sur cette revendication et pour que l'opposition de certaines directions d'établissement, soumises à la logique d'autonomie des établissements et à l'insuffisance de financement de la masse salariale imposée par l'austérité, ne soit dépassée. En outre, une telle revendication a l'avantage, lorsqu'elle est portée jusqu'au bout, de pointer les modes de gestion des carrières, assises bien trop souvent sur quelque clientélisme, encore trop marqués par l'inégalité de traitement.

Le SNASUB-FSU enregistre toutefois l'amélioration de la grille indiciaire et des possibilités de promotion : cela aboutit malgré tout à des améliorations pour toutes et tous, ce qui est le souci permanent du SNASUB-FSU.

### Pour les ASI, les mesures aboutissent à :

- fusion des deux premiers échelons : en 2019 premier échelon à 368 points contre 339 aujourd'hui,
- création d'un nouvel échelon en haut de grille (indice 627) permettant de conserver 16 échelons sur l'ensemble de la grille,
- amélioration de l'ensemble de la grille : une vingtaine de points en moyenne pour chaque échelon en plusieurs étapes jusqu'en 2019,

- amélioration des taux de promotions en Ingénieur d'études : aujourd'hui les passages par liste d'aptitude représentent 1/5 des entrées dans le corps (concours, détachement, intégration) : passage à 1/3,
- amélioration transitoire des taux de promotions de technicien en ASI : de 2018 à 2020, quasi doublement des possibilités de liste d'aptitudes sur cette période,
- le reclassement se fera à d'échelon à échelon avec ancienneté conservée à partir du 3<sup>e</sup> échelon. Pour les deux premiers, un mécanisme différencié sera mis en place pour tenir compte de l'échelon d'origine et des anciennetés de chacun-e.

*La carrière des ASI se déroule à compter de 2019 entre les indices de rémunération 368 et 627 (avant PPCR, les carrières étaient bornées par les indices 339 et 604). L'ajout d'un échelon en sommet de grade ajoute 10 points d'indice majoré et augmente la durée du grade de deux ans.*

L'allongement de deux ans de la durée du grade du fait de l'ajout d'un échelon en sommet de grade est pour le SNASUB-FSU une mesure dont le ministère aurait pu se passer en raccourcissant la durée des deux premiers échelons et celle du 13<sup>e</sup>.

**Le SNASUB-FSU continuera d'agir pour gagner l'égalité de traitement, notamment en défendant l'instauration de barèmes pour que les promotions soient plus respectueuses de l'égalité de traitement. Il s'appuiera sur le principe acté dans le protocole PPCR du déroulement de carrière sur au moins deux grades pour que tous les personnels recrutés dans le corps des ASI puissent bénéficier d'un avancement dans le corps des IGE.**

Grille 2015							Montée en charge										Grille cible 2020																				
							Janv. 2017		Sept 2017		Janv 2018		Janv 2019		Janv 2020																						
Grade	Ech	IM	Gain IM entre éch.	Durée moy d'éch	Durée grade		Gain IM	IM	Ech	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Ech	IM	Gain IM entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 19/2016															
							Hors classe		Hors classe		Hors classe		Hors classe		Hors cl.		Hors classe																				
							10e		821		Création 10e éch. HC																										
<b>1re classe</b> 4e 783 23 - 6 3e 760 31 2 4 2e 729 33 2 2 1er 696 - 2 - 5e 673 31 13 4e 642 30 4 9 3e 612 30 4 5 2e 582 27 3 2 1er 555 - 2 -							<b>Hors cl.</b> 4e 783 23 - 6 3e 760 31 2 4 2e 729 33 2 2 1er 696 - 2 -		<b>Revalorisation indiciaire (4 pts conversion primes/points)</b> 10e 793 7e 767 7e 736 9e 705 7e 680 10e 652 7e 619 8e 590 6e 561		<b>Reclassement dans la nouvelle grille</b> 9e 793 8e 767 7e 736 6e 705 5e 680 4e 652 3e 619 2e 590 1er 561 <b>Cl. nor.</b> 14e 664 13e 625 12e 603 11e 583 10e 570 9e 541 10e 520 7e 499 9e 476 7e 455 6e 432 9e 414 18e 404 13e 383		<b>+ 5 points de conversion primes / points</b> 5 798 5 772 5 741 5 710 5 685 5 657 5 624 5 595 5 566 <b>Cl. nor.</b> 5 669 5 630 5 608 5 588 5 575 5 546 5 525 5 504 5 481 5 460 5 437 5 419 5 409 5 388		<b>Solde revalorisation indiciaire</b> 8 806 9 781 9 750 8 718 9 694 5 662 8 632 10 605 9 575 <b>Cl. nor.</b> 4 673 7 637 12 620 11 599 2 577 9 555 8 533 6 510 4 485 4 464 5 442 4 423 2 411 2 390		<b>Classe normale</b> 14e 673 36 23 13e 637 17 3 20 12e 620 21 2 18 11e 599 22 2 16 10e 577 22 2 14 9e 555 22 2 12 8e 533 23 2 10 7e 510 25 1,5 8,5 6e 485 21 1,5 7 5e 464 22 1,5 5,5 4e 442 19 1,5 4 3e 423 12 1,5 2,5 2e 411 21 1,5 1 1er 390 - 1 -		<b>Création 10e éch. HC</b> 10e 821 15 - 22,5 9e 806 25 3 19,5 8e 781 31 3 16,5 7e 750 32 2,5 14 6e 718 24 2,5 11,5 5e 694 32 2,5 9 4e 662 30 2,5 6,5 3e 632 27 2,5 4 2e 605 30 2 2 1er 575 - 2 -																		
																					<b>2e classe</b> 13e 619 22 20 12e 597 23 2 18 11e 574 13 2 16 10e 561 25 2 14 9e 536 26 2 12 8e 510 18 2 10 7e 492 25 1,5 8,5 6e 467 19 1,5 7 5e 448 22 1,5 5,5 4e 426 21 1,5 4 3e 405 19 1,5 2,5 2e 386 16 1,5 1 1er 370 - 1 -							<b>Revalorisation indiciaire (4 pts conversion primes/points)</b> 6e 625 6e 603 9e 583 9e 570 5e 541 10e 520 7e 499 9e 476 7e 455 6e 432 9e 414 18e 404 13e 383		<b>+ 5 points de conversion primes / points</b> 5 669 5 630 5 608 5 588 5 575 5 546 5 525 5 504 5 481 5 460 5 437 5 419 5 409 5 388		<b>Solde revalorisation indiciaire</b> 4 673 7 637 12 620 11 599 2 577 9 555 8 533 6 510 4 485 4 464 5 442 4 423 2 411 2 390		<b>Classe normale</b> 14e 673 36 23 13e 637 17 3 20 12e 620 21 2 18 11e 599 22 2 16 10e 577 22 2 14 9e 555 22 2 12 8e 533 23 2 10 7e 510 25 1,5 8,5 6e 485 21 1,5 7 5e 464 22 1,5 5,5 4e 442 19 1,5 4 3e 423 12 1,5 2,5 2e 411 21 1,5 1 1er 390 - 1 -		<b>Création 10e éch. HC</b> 10e 821 15 - 22,5 9e 806 25 3 19,5 8e 781 31 3 16,5 7e 750 32 2,5 14 6e 718 24 2,5 11,5 5e 694 32 2,5 9 4e 662 30 2,5 6,5 3e 632 27 2,5 4 2e 605 30 2 2 1er 575 - 2 -	

La carrière des IGE connaît une revalorisation positive. En effet, l'alignement de la grille indiciaire sur celle de la catégorie A-type, de surcroît avec un cadencement un peu plus favorable, est une bonne nouvelle pour toutes et tous.

De même, la fusion des deux grades 1ère/hors-classe permet de faire sauter un blocage dans les déroulements de carrière et de supprimer un élément qui, de facto, aggravait les inégalités de traitement.

### La transposition des mesures PPCR pour les IGE :

- réorganisation du corps sur 2 grades : classe normale et hors classe,
- fusion des 1ère classe et hors-classe en une nouvelle hors classe,
- création d'un 14ème échelon en classe normale (par rapport à la l'ancienne 2ème classe) pour alignement sur la grille A-type (attachés par exemple) mais avec un rythme un peu plus rapide,
- création d'un dixième échelon en hors-classe (5 issus de l'ancienne 1ère classe et 4 issus de l'ancienne hors-classe) à l'indice 821 (IB 1015),
- amélioration de l'ensemble de la grille : une vingtaine de points en moyenne pour chaque échelon en plusieurs étapes jusqu'en 2019,
- amélioration du taux de promotion par liste d'aptitude vers les IGR : 1/6 des entrées en IGR au lieu de 1/5 actuellement,

- au premier grade, le reclassement se fera d'échelon à échelon avec conservation de l'ancienneté acquise. En 1ère classe, les personnels seront reclassés aux échelons 1 à 5 de la nouvelle hors-classe, conservant leur ancienneté pondérée des différentiels de durée d'échelons de la nouvelle carrière. Dans l'actuelle hors-classe, les agents seront reclassés dans la nouvelle hors-classe aux échelons 6 à 9, avec conservation de l'ancienneté acquise.

*La carrière des IGE se déroulera à compter de 2019 entre les indices de rémunération 390 et 821 sur deux grades (avant PPCR, leurs carrières étaient bornées par les indices 370 et 783 sur trois grades)*

**Le SNASUB-FSU continuera de défendre la nécessaire réforme des modes de gestion des carrières des corps de la filière ITRF pour résorber encore davantage ces inégalités.**

Grille 2016					Montée en charge										Grille cible 2019					
Ech	IM	Gain IM entre éch.	Durée	Durée grade	Janv. 2017		Sept. 2017		Janv. 2018		Janv. 2019		Ech	IM	Gain IM entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2019/2016		
					Gain IM	IM	Ech.	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM								
Hors classe					Hors classe		Hors classe		Hors classe		Hors classe		Hors classe							
4e	963	47	-	8	4	967	Création échelon spécial	HEB	1062	5	1067	0	1067	HEB	1067	54	-	-		
	916	35			4	920		HEB	1008	5	1013	0	1013	HEB	1013	41	-	-		
	881	60			4	885			967	5	972	0	972		972	-	-	11		
3e	821	87	3	5	4	825		HEA	967	5	972	0	972	HEA	972	47	1	10	9	
2e	734	76	3	2	4	825		HEA	920	5	925	0	925	HEA	925	35	1	9	9	
1er	658	-	2	-	4	885			885	5	890	0	890		890	60	1	8	9	
1re classe					1re classe			1re classe		1re classe		1re classe		1re classe						
5e	821	38	-	12	9	743		Reclassement dans la nouvelle grille	3e	825	5	830	0	830	3e	830	74	3	5	9
4e	783	49	3	9	9	743			4e	793	5	798	8	806	4e	806	50	3	9	23
3e	734	76	3	6	9	667			3e	743	5	748	8	756	3e	756	76	3	6	22
2e	658	76	3	3	9	667	2e		667	5	672	8	680	2e	680	72	3	3	22	
1er	582	-	3	-	9	591	1er		591	5	596	12	608	1er	608	-	3	-	26	
2e classe					2e classe		2e classe		2e classe		2e classe		2e classe							
11e	713	27	-	20	9	722	11e		722	5	727	8	735	11e	735	25	-	20	22	
10e	686	28	3	17	9	695	10e		695	5	700	10	710	10e	710	30	3	17	24	
9e	658	39	3	14	9	667	9e		667	5	672	8	680	9e	680	38	3	14	22	
8e	619	37	2	12	9	628	8e		628	5	633	9	642	8e	642	34	2	12	23	
7e	582	32	2	10	9	591	7e	591	5	596	12	608	7e	608	36	2	10	26		
6e	550	36	2	8	9	559	6e	559	5	564	8	572	6e	572	32	2	8	22		
5e	514	22	2	6	9	523	5e	523	5	528	12	540	5e	540	27	2	6	26		
4e	492	28	2	4	9	501	4e	501	5	506	7	513	4e	513	27	2	4	21		
3e	464	27	1,5	2,5	9	473	3e	473	5	478	8	486	3e	486	26	1,5	2,5	22		
2e	437	25	1,5	1	9	446	2e	446	5	451	9	460	2e	460	25	1,5	1	23		
1er	412	-	1	-	9	421	1er	421	5	426	9	435	1er	435	-	1	-	23		

La grille des IGR connaît une revalorisation qui transpose sur la catégorie A+ les mesures décidées pour la catégorie A. Ce n'était pas gagné et lors des négociations PPCR, la FSU avait été l'organisation syndicale qui avait été la plus offensive pour que tous les personnels puissent bénéficier d'une revalorisation, y compris en A+, pour éviter de nouveaux tassements des carrières. Le SNASUB-FSU a revendiqué la fusion des 1ère classe et hors-classe des IGR, car ce choix nous paraissait être cohérent avec le choix équivalent fait chez les IGE et permettait de garantir que la grande majorité des IGR puissent terminer leur carrière en hors-échelle. Ce n'est pas le choix du ministère. L'amélioration du taux de promotions compense en partie ce problème, mais en partie seulement. La création d'un échelon contingenté en hors échelle B aboutit à ce que le SNASUB-FSU revendique le décontingentement de celui-ci (même si le

choix du contingentement a été le plus large possible en prenant comme référence l'effectif du corps et non celui du grade). L'ensemble de ces deux revendications aurait permis de mieux reconnaître les qualifications des IGR, assises, rappelons-le, sur un doctorat.

Le SNASUB-FSU sera très vigilant à pointer les contradictions de ce contingentement lorsqu'il sera question d'en définir les critères d'accessibilité.

### La transposition des mesures PPCR pour les IGR :

- amélioration de l'ensemble de la grille : une vingtaine de point en moyenne pour chaque échelon en plusieurs étapes jusqu'en 2019,
- amélioration du taux de promotion à la 1ere classe : 20% des promouvables au lieu de 13,5% aujourd'hui,
- en complément de l'examen profes-

sionnel pour accès à la hors classe, une voie de promotion par tableau d'avancement est créée qui représentera 30% de l'ensemble des passages à la hors classe. Elle concernera uniquement les IGR 1ere classe à l'échelon terminal. Mise en œuvre 2017.

- création d'un échelon spécial pour la hors classe ( 5ème échelon) culminant à la hors échelle B accessible sur critères fonctionnels pour 80%, et sous conditions d'ancienneté pour 20%. Cet échelon a vocation à accueillir 10% du corps à terme.

*La carrière des IGR se déroulera à compter de 2019 entre les indices de rémunération 435 et HEB (1067) sur trois grades (avant PPCR, leurs carrières étaient bornées par les indices 412 et HEA (963) sur trois grades).*