



**Compte rendu FSU de réunion PPCR du 5 mai 2015**  
**Séquence 4 « rénovation de la grille »**  
**3ème réunion consacrée aux projets de grilles des catégories B et A..**

### **Calendrier des réunions à venir**

Les projets de grilles transmis sont une proposition, la réunion du 11 mai examinera une proposition « un peu améliorée ».

19 mai : sur les contours d'une nouvelle politique salariale.

26 mai : esquisse d'un avant projet d'accord cadre.

Deux ou trois séances en juin dont le 2 juin ; réunion avec la ministre entre le 10 et le 15 juin.

C'est une négociation ; la ministre est tenue informée. Des réunions en bilatérale, la ministre pourra en présider certaines.

Fin des travaux le 15 juin.

En réaction, les organisations syndicales soulèvent les points qu'elles ne trouvent pas dans ce calendrier.

Quand aura lieu le travail plus approfondi sur la catégorie C ? (CFDT, FSU). Réponse juste après le 11 mai.

FSU : sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une réunion était annoncée. Quand la transposition des grilles type aux grilles atypiques sera-t-elle abordée ?

CGT : il est urgent d'aborder le reclassement des personnels de catégorie C lauréat d'un concours de catégorie A.

Solidaires : et sur les modalités de reclassement ?

Réponses : on verra comment on inclut ces sujets. Le 11 mai doit permettre de clore ces différentes questions. Les questions de reclassement ne seront pas traitées dans PPCR, mais on peut mettre des règles principielles sur le classement dans le protocole.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la directrice adjointe du cabinet considère qu'il y a un véritable travail à conduire et qu'il ne peut pas l'être dans le cadre de PPCR mais que les conclusions à retenir des études dont on dispose sont au programme du comité de suivi de l'accord. La FSU proteste soulignant que l'accord signé sur l'égalité professionnelle indiquait que c'était un sujet de chaque négociation. Au cours de la négociation PPCR, on doit au moins pouvoir apprécier si les mesures proposées ont des impacts sur les inégalités F/H.

La CGT et l'UNSA soulignent que le sujet est aussi celui de la reconnaissance des qualifications de corps et de cadres d'emplois. Solidaires insiste sur cette question qu'ils ont souvent abordée.

### **Sur la catégorie B**

#### **Présentation**

La structure en trois grades n'est que légèrement modifiée avec une restructuration à partir des 10<sup>èmes</sup> échelons en fin des deux premiers grades (NES1 et NES2).

Il y aura un gain de 10 points en pied de NES1<sup>1</sup>, portant l'écart par rapport au pied de la catégorie C de 5 à 8 points (IM). Le pied de NES2 est augmenté de 4%.

Les gains de reclassement vont de 6 à 23 points. La durée de carrière sera portée à 33 et 34 ans dans une logique de prise en compte des durées réelles de carrière.

Deux étapes sont prévues, avec 2016, le transfert indemnitaire et en 2018 le reclassement et la mise en œuvre de la grille définitive.

Les interventions syndicales convergent sur l'insuffisance des propositions et le besoin qu'elles soient revues. En cause, l'absence de reconnaissance des qualifications avec un pied de grille très

---

<sup>1</sup> Intégrant 6 points de transfert des primes en points NDLR

proche de la catégorie C, le peu d'écart entre le pied de NES1 (niveau bac) et celui de NES2 (bac +2). Les amplitudes des grades sont réduites et cela au prix d'un allongement de la carrière, portant celle-ci à des durées qui ne correspondent pas à la réalité. Le calendrier est inacceptable.

La structure en trois grades est critiquée par la CGT, qui prenant acte de ce qu'elle est installée propose une grille en 30 échelons pour les 3 grades au lieu de 39, de supprimer les quatre premiers du NES1, idem pour le NES 2 (début à IM 369), les deux premiers échelons du NES 3 et de porter le maximum à au moins 600. Cela serait visible pour les agents.

Pour la FSU, il faut de nouvelles propositions. Elle formule trois remarques : en bas de grille, le gain net est de 4 points, c'est très insuffisant. Les gains au sommet de NES1 et NES2 c'est deux points en effet net. La question des déroulements de carrière se pose car aucun élément n'est donné sur les possibilités effectives de l'accès au NES 3. On est loin du compte avec un calendrier différé. Il faut un gain visible et réel, se projeter dans l'avenir.

Comment ces mesures vont-elles favoriser la réduction des inégalités ? Les propositions nouvelles doivent remettre des points sur les deux mesures, celles du transfert de primes en points et celle de l'ajout net de points.

Réponse de la DGAFP note un assez large consensus : ampleur des mesures, amplitudes des grades, différenciation entre les grades et avec la catégorie C. Il va falloir faire des choix, le mandat ne permettra pas de répondre à l'ensemble des critiques. Regarder les points prioritaires sur lesquels bouger : bas de grille peu différent de C mais l'effort a été sensible en C ces dernières années. L'effet transfert permet de consolider la situation, on ne peut pas aller plus loin du fait de la FPT. Ne souhaite pas revenir sur le schéma de la grille.

La directrice adjointe du cabinet : les nouvelles propositions de la ministre seront communiquées prochainement. Son objectif est d'obtenir un accord. Il y aura des discussions sérieuses sur l'avancement de grade puisque les rapports pro / pro seront fixés dans les décrets statutaires ? Dans le protocole d'accord, on reviendra sur l'avancement d'échelon.

## **Sur la catégorie A**

### Présentation

Les propositions sont formulées sur la grille du corps des attachés d'administration de l'Etat (A type) et qui a cependant la particularité d'un avancement d'échelon à cadencement unique.

Elles comportent une mesure corrective pour éviter une anomalie de carrière à l'occasion de la promotion à la hors classe.

Relèvement du bas de la grille de 2,7 %. Pour le sommet du grade d'attaché principal + 15 points.

Les gains de reclassement varient selon la situation.

Séquençage : en 2018, transfert indemnitaire 9 points, de 2019 à 2022, montée en charge, avec adaptation sur corps et cadres d'emploi paramédicaux et sociaux (début en 2016).

Les interventions des syndicats soulignent que les critiques faites sur les propositions pour la catégorie B pourraient être reprises et attendent donc de nouvelles propositions. Plusieurs soulignent les difficultés de recrutement, la question des grilles atypiques (petit A, grilles enseignantes, corps et cadres d'emplois recrutant au doctorat...). La transposition des mesures ne peut pas être seulement renvoyée aux ministères.

Le mécanisme de promotion à la hors classe (GRAF<sup>2</sup>) est contestée (CGT, FSU, Solidaires). FO considère que ce mécanisme ne peut être exclusif.

Pour la FSU, sans développer l'appréciation globale (mesures très insuffisantes), il faut souligner que les gains en début et fin de grade sont trop limités ; on note l'accélération proposée à l'occasion

---

<sup>2</sup> Grade à accès fonctionnel : la promotion est conditionnée à l'occupation préalable pour une durée minimum d'emplois à responsabilité particulière.

des reclassements mais il faut souligner les problèmes d'attractivité qui nécessitent des réponses plus conséquentes et visibles. Le GRAF réserve la fin de carrière à certains et doit être revu. La proposition est aveugle en durée avec le HEA si les chevrons sont traduits en échelons, cela crée un allongement ; cela n'est pas précisé. Le calendrier est beaucoup trop tardif, il doit être revu. La question des transpositions doit être traitée : il faut pouvoir afficher des résultats escomptés. La rénovation de la grille ne peut laisser les A+ à l'écart. La FSU a écrit à la ministre.

Réponses de la DGAFP : on retrouve les remarques sur les niveaux du bas et du haut. Sur le transfert, c'est un effort réel. On va regarder si on peut aller plus loin. On sait l'ampleur du travail de transposition, le « petit A » est un sujet en tant que tel. Le calendrier relève d'un choix : financement et affichage. La situation des docteurs est un vrai sujet, mais particulier.

Pour le cabinet, le chantier des catégories est refermé. Les corps classés en petit A le sont parce que le niveau de responsabilité n'est pas comparable à celui du A. Il faudra voir la transposition et le calendrier des transpositions : 2022 c'est la date ultime, certains corps pourraient aller plus vite. Dans la prochaine proposition de grille, il n'y aura de nouvelles propositions de calendrier. A ce jour, on n'ouvrira pas le A+, une partie a été revalorisée. Elle entend les difficultés de certains corps dans certains ministères dont le rattrapage par les A type pose problème. Voir dans les ministères les impacts du A type sur les autres corps. Mais sur le doctorat, de quels besoins s'agit-il ? Pas pour la GRH mais dans des corps d'inspection ou de contrôle ; il faudra avoir cet échange.