



PPCR

Paris, le 7 août 2015.

Note aux membres du Bureau National et aux syndicats du SNUCLIAS-FSU

Nous entrons maintenant dans la dernière ligne droite de cette négociation. Voilà maintenant plusieurs mois que nous sommes tenus informés (lors de débats en Bureau National ou de CR dans Syndicalement Vôtre ou encore dans la presse de la Fédé ou même nationale) des évolutions de la négociation relative à l' « Avenir de la fonction publique et la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » (PPCR). Le groupe de négociation de la FSU est composé de Bernadette Groison SG de la FSU, Anne Feray coordinatrice du secteur Situation des Personnels de la FSU, Bruno Lévêder sg du SNASUB et moi-même. Ces négociations se sont déroulées entre les organisations syndicales siégeant au CCFP et le ministère de la Fonction Publique et la DGAFP. Le protocole d'accord, dans sa version finale remise aux OS le 17 juillet 2015, se présente sous la forme d'un document cadre, proposé au nom du gouvernement par la ministre de la fonction publique. Il concerne les agents des 3 versants de la Fonction publique, fonctionnaires et non titulaires. Il s'agit donc d'un texte général qui nécessitera de nouvelles négociations et/ou concertations pour la concrétisation réglementaire de certains éléments contenus dans le projet. De plus ces mesures nécessiteront des modifications, pour la plupart sous forme de décrets, qui devront passer par le filtre du CCFP et des différents « conseils sup' ». Pour qu'il soit validé, il faudra qu'il soit signé par une majorité d'organisations syndicales représentatives dans la FP au sens de leur « poids » respectifs liés aux résultats des dernières élections professionnelles de décembre 2014, sinon aucune des mesures ne s'appliquera ou tout du moins ne s'appliqueront éventuellement que les propositions que le gouvernement voudra mettre en place y compris les plus négatives : mais de façon unilatérale.

Cette note est un complément aux autres documents joints et/ou déjà envoyés dans un envoi précédent que vous pouvez trouver aussi sur le site du SNUCLIAS (<http://snuclias-fsu.fr/spip.php?article1742>) et de la FSU (<http://www.fsu.fr/PPCR-tout-sur-le-protocole.html>). Il y a le 4 pages fédéral présenté sous forme de tract diffusable et une note de présentation, également fédérale, qui a été adressée aux membres du Bureau National (BDFN) de la FSU.

Pour la FSU, la décision de signer ou non ce protocole d'accord sera prise lors du prochain Conseil National (CDFN) des 15 et 16 septembre 2015 prochains. Afin de mandater la délégation du SNUCLIAS à ce CDFN, et puisque le BN de notre syndicat se tiendra après ce CDFN, vous voudrez bien faire remonter l'avis de votre syndicat avant le vendredi 11 septembre 2015 à l'aide du tableau ci-joint. Chaque syndicat composant le SNUCLIAS-FSU est sollicité au regard de son nombre d'adhérents-es pour un vote en POUR ou CONTRE la signature du protocole, avec la possibilité, bien sûr de partager ses voix. Par exemple, un syndicat disposant de 253 mandats peut faire 200 POUR et 53 CONTRE. Ceci permettra d'avoir une expression plus fine du résultat final de l'ensemble des syndicats.

Le protocole d'accord.

Le texte du protocole est complété de 3 annexes : méthode et calendrier de travail de mise en œuvre de l'accord, calendrier de revalorisation des grilles, grilles type des catégories C, B et A, et tableaux de reclassement. L'introduction réaffirme la pertinence du statut des fonctionnaires, en rappelle les fondements, les valeurs et les enjeux pour les citoyens. Le premier axe, « Renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique », est consacré aux questions statutaires, au recrutement, à l'architecture statutaire, à l'attractivité des emplois. Le second « Améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique » traite des déroulements de carrières, des grilles de rémunération, des politiques de rémunération et de la négociation salariale. Enfin, le texte précise le rôle du comité de suivi.

Le texte soumis à signature rappelle des principes forts : une Fonction Publique de carrière, l'unicité de la FP et la complémentarité de ses 3 versants, l'égalité d'accès aux concours, la lutte contre les inégalités F/H, la lutte contre les principales formes de discrimination...

Le protocole concerne les 3 versants de la FP mais quelques éléments sont plus spécifiques au versant territorial. Les recrutements avec la réaffirmation du principe du concours et la transparence des recrutements. Le recrutement sans concours sera limité aux emplois à faible niveau de qualification. Une mission sera confiée à M. L'Horty, professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, spécialiste de l'emploi et des questions sociales, pour améliorer les procédures de recrutement au regard de l'objectif de lutte contre les principales formes de discriminations. Une personnalité "extérieure" à l'employeur sera systématiquement associée aux jurys de recrutement. Les membres des jurys seront tous formés à la prévention des discriminations et au recrutement sur la seule base des talents et capacités. Des mesures élaborées par le CSFPT doivent « assurer le recrutement effectif » des inscrits sur les listes d'aptitude de la fonction publique territoriale ce qui réglerait la question des « reçus/collés ». Pour le recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C, une harmonisation des règles doit permettre une plus grande transparence. Rappelons que le rapport Pêcheur avait été très critique sur le fonctionnement de ce dispositif dans la fonction publique territoriale pointant le manque d'exemplarité des employeurs territoriaux en la matière.

En ce qui concerne l'attractivité de la Fonction publique, le projet retient des discussions, et propositions portées par la FSU, le nécessaire lien entre qualification/recrutement/mission et indique que le CCFP sera chargé d'approfondir la question de la formation continue.

Des points sont positifs d'autres le sont moins et certains sont même négatifs.

En vrac :

-1- Les augmentations indiciaires des nouvelles grilles sont assez loin de nos revendications. Même si on peut reconnaître certaines avancées non négligeables pour les A et B (et encore cela dépend des échelons...), pour la catégorie C (75% des effectifs de la FPT !!) on est assez loin du compte même si le passage de 4 à 3 grades est une mesure qui va dans le bon sens... la nouvelle échelle C1 (ancienne E3) ne permet que de faibles gains indiciaires et peu d'évolution en terme de pouvoir d'achat. Mais en même temps l'évolution, même faible, des grilles de rémunération ne peut être balayée d'un revers de main surtout si on prend en considération les très faibles rémunérations de certains collègues de la cat. C ou du début de la B.

Voir par exemples quelques exemples en fin de note.

Les non titulaires, même s'ils ne sont pas directement visés, sont concernés par les mesures, entre autre salariales. En effet, la FSU a proposé que le protocole prévoie l'affirmation du principe de transposition aux contractuels. Cette demande qui n'a été relayée par aucune autre organisation ne figure pas dans le texte, l'administration nous ayant répondu que « évidemment cela se transpose » en application des décrets qui fixent les règles de leurs rémunérations.

Les grilles dites atypiques, bénéficieront des mêmes mesures en gain de points d'indice que celles présentées dans les grilles « type ».

La transformation de primes en points d'indice (4 points en C, 6 en B et 9 en A) n'aura aucun « effet feuille de paie », par contre cette mesure bénéficiera pleinement aux agents sans RI qui sont assez nombreux dans la FPT (entre 15 et 20%). Ce sera donc pour eux une augmentation de salaire dès le début de l'année 2016 (18,52€ en cat. C, 27,78€ en cat. B et 41,67€ en cat. A en brut et par mois). Si cette mesure peut paraître symbolique pour certains, cette disposition est utile aux « retraitables » et participe d'une politique de rémunération plus acceptable dans sa construction, sinon dans ses équilibres.

-2- Durée de carrière : Si pour les agents en poste, certaines situations sont améliorées, pour les agents en début de carrière, celles-ci sont allongées. Cette situation conjuguée à la remise en cause dans la FPT de l'avancement d'échelon à la durée minimum pour un avancement à rythme unique pour les agents des 3 versants, consacre une baisse du pouvoir d'achat, sur l'ensemble de la carrière des agents qui viennent d'intégrer ou qui intégreront la FPT. Par contre cette mesure est de fait annulée par la mesure qui suit (Pt 3).

-3- Le protocole affirme le principe selon lequel un agent a vocation à dérouler au moins 2 grades dans sa carrière. C'est une mesure très importante dans la FPT. C'est, de loin, la mesure la plus importante de ce protocole pour le versant territorial. En particulier en cat C (mais aussi en B et en A) où il a été démontré, en particulier dans les emplois majoritairement féminisés, y compris qualifiés : aux de puer, ATSEM, agent social, que la majorité des agents restent irrémédiablement scotchés sur leur échelle de recrutement et que, pour eux, la carrière est un principe et/ou un droit virtuels. Nous avons, par contre, peu d'éléments pour bien comprendre comment ce principe, s'imposera aux employeurs territoriaux et quel mécanisme statutaire sera utilisé pour les y contraindre.

-4- Le calendrier : certaines mesures sont assez éloignées dans le temps et postérieures à 2017. Ce protocole est un « pari sur l'avenir ». Dans ces conditions les engagements de l'actuel gouvernement, qui de fait engage des mesures qui seront assumées par un autre, sont ils crédibles ? Le côté « électoraliste » du calendrier est également problématique.

-5- Le contexte d'un chantage à peine dissimulé : « Vous signez ou le gouvernement reprend ses propositions ». On est en droit, quelques années après la signature des accords de Bercy, de prétendre à un dialogue social plus serein. Il n'en reste pas moins que ce « contexte » est à prendre en considération. Il ne doit pas surdéterminer notre avis mais il faut dans un tenir compte (bien peser le POUR et le CONTRE).

-6- Alors que le risque était important de son éventuelle remise en cause, l'annonce par la Ministre lors de la dernière réunion (confirmée en conférence de presse et reprise par cette dernière) du maintien de la possibilité de négocier localement avec les employeurs territoriaux, les ratios « Pro/Pro » pour les avancements de grades est très importante. Il était difficilement imaginable que là où des ratios de 100% avaient été obtenus cela soit revu à la baisse.

-7- La mise en perspective de négociations salariales, dès le début de l'année 2016, qui présagent de l' « augmentation » de la valeur du point d'indice après 5 années de gel est un point fondamental dans le versant territorial où les salaires sont faibles. Après 5 ans de gel de la valeur du point d'indice, cette question est à sérieusement prendre en considération.. surtout si l'accord n'est pas majoritaire. En effet il faudra être, si tel était le cas, en capacité d'expliquer aux collègues le pourquoi de notre positionnement. Même si on sera loin de rattraper les pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis ces 15 dernières années : « *ce qui est pris n'est plus à prendre* »

-8- L'engagement de mettre fin au paradoxe des « reçus /collés » même si là encore on a peu de précisions. La dernière rédaction du protocole est plus positive (haut de la page 4) et indique clairement que : « ... *Ces mesures seront mises en œuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats...*

-9- La volonté de s'attaquer aux écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Cette mesure est forte dans la FPT où les écarts sont importants entre la filière technique, plutôt masculine, et la filière administrative, plutôt féminine, (ces 2 filières représentent 80% des effectifs soit 1,5 millions d'agents !!) et où les écarts sont importants surtout en matière de RI mais aussi de carrière.

-10- Le passage des travailleurs sociaux en cat. A en 2018 «...*en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence...*» «...*leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale...*» et la revalorisation des Agents de maîtrise (passage en cat. B a précisé verbalement en séance la DGAFP)

Il y a d'autres mesures comme par exemple l'attractivité des territoires, améliorer la mobilité des agents. Nous avons aussi réussi à empêcher certaines propositions concernant la remise en cause du rôle des CAP...

Il s'agit pour nous de peser le pour et le contre : de voir si le verre est à moitié plein ou à moitié vide et si, comme disait Bergeron, il y a du grain à moudre ?

Au-delà des éléments de contexte qui pourraient nous faire adopter des postures dogmatiques et nous empêcher de voir l'essentiel, il me semble préférable comme nous l'avons fait pour les autres protocoles (ANT, égalité professionnelle femmes/hommes, QVT...) d'évaluer si les éléments contenus dans le protocole sont favorables ou non aux collègues territoriaux que nous représentons.

Ce protocole est bien sûr éloigné de certaines de nos revendications, principalement en matière de salaires, de pouvoir d'achat, de reconnaissance de nos qualifications et de prise en compte de nos missions. Il présente tout de même des perspectives et principalement une : le principe suivant lequel un agent à vocation à déroulé sa carrière sur 2 grades : ce qui est loin d'être le cas dans la FPT, et particulièrement en cat. C.

Vous l'aurez compris je suis plutôt favorable à la signature de ce protocole par pragmatisme mais surtout parce que les augmentations de salaire loin d'être mirobolantes sont tout de même « significatives » dans certains cas. Les collègues attendent maintenant depuis trop longtemps des mesures de nature à améliorer leur quotidien et le RV salarial de février sera vraisemblablement l'occasion pour la ministre de la FP d'annoncer la fin du gel de la valeur du point d'indice bloqué depuis 2010. Aussi pour le passage en Cat. B des agents de maîtrise et la cat. A pour les travailleurs sociaux.

Quelques exemples du point n°1

Catégorie C

Cas d'un agent à l'échelle 3

Un agent de catégorie C, recruté sans concours, est passé au 6^e échelon de l'échelle 3 au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 326 (1509,38 euros brut mensuels)

Au 1^{er} janvier 2017, il est reclassé au 6^e échelon dans la nouvelle échelle C1 (INM 330), et conserve son ancienneté dans l'échelon de sa situation précédente. Il est donc immédiatement promu au 7^e échelon et sera rémunéré à l'indice 332 (1537,16 euros bruts mensuels).

Au 1^{er} janvier 2018, une revalorisation intervient et l'indice de son échelon est porté à 335. Son traitement brut mensuel est donc porté à 1551,05 euros.

Au 1^{er} janvier 2019, l'agent est promu à l'échelon 8 de la nouvelle grille. A la même date, la grille est revalorisée et cet échelon est augmenté de 3 points INM pour atteindre l'indice de rémunération 342. L'agent perçoit donc à partir de cette date un traitement brut mensuel de 1583,46 euros.

Au 1^{er} janvier 2020, la fin de la revalorisation de la grille établit l'indice pour l'échelon 8 à 348 INM. L'agent perçoit donc à cette date 1611,24 euros brut mensuels.

Entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020, si la revalorisation des grilles s'applique, l'agent aura vu sur cette période sa rémunération indiciaire augmentée de 101,86 euros brut, soit 6,75%.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 8, indice 332 (1537,16 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération mensuelle est donc augmentée de 1,84%, 27,78 euros

Cas d'un agent à l'échelle 4

Un adjoint administratif de 1^e classe, recruté par concours, est passé au 8^e échelon de l'échelle 4 au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 345 (1597,35 euros brut mensuels)

Au 1^{er} janvier 2017, il est reclassé dans la nouvelle échelle C2 qui accueille la fusion des 2^e et 3^e grades de la catégorie C. Il est désormais au 6^e échelon de l'échelle de son nouveau grade, son indice est 350 (il conserve les deux tiers de l'ancienneté qu'il avait acquise dans son échelon d'origine, soit 1 an et 4 mois).

Au 1^{er} septembre 2017, il avance à l'échelon supérieur, le 7^e, son indice de rémunération est désormais de 364 (1685,32 euros bruts).

L'indice de rémunération de cet échelon ne subit pas de changement en 2018 et 2019. Mais l'agent est promu au 1^{er} septembre 2019 au 8^e échelon et est alors rémunéré à l'indice 380 (1759,40 euros brut).

Entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020, si la revalorisation des grilles s'applique, l'agent aura vu sur cette période sa rémunération indiciaire augmentée de 162,05 euros brut, soit 10,14%.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 9, indice 354 (1639,02 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération mensuelle est donc augmentée de 2,61%.

Cas d'un agent à l'échelle 5

Un adjoint technique principal de 2^e classe (échelle 5) vient d'être promu au 7^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 346 (1601,98 euros brut mensuels).

Au 1^{er} janvier 2017, il est reclassé dans la nouvelle échelle C2 qui accueille la fusion des 2^e et 3^e grades de la catégorie C au 6^e échelon de l'échelle de son nouveau grade (indice 350) ; son ancienneté étant conservée, il est immédiatement promu au 7^e échelon. Son indice de rémunération 364 (1685,32 euros bruts).

L'indice de rémunération de cet échelon ne subit pas de changement en 2018. L'agent est promu au 8^e échelon au 1^{er} janvier 2019. Son traitement est calculé sur la base de l'INM 380 et est porté à 1759,40 euros brut mensuels.

Si cet agent n'est pas promu dans le grade supérieur durant cette période, entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020, son déroulement de carrière cumulé à l'application du plan de revalorisation des grilles aura augmenté la rémunération indiciaire de cet agent de 157,42 euros brut, soit 9,83%.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 9 de l'échelle 5, indice 376 (1740,88 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération mensuelle est donc augmentée de 8,67%.

Cas d'un agent à l'échelle 6

Un adjoint administratif principal de 1^e classe (échelle 6) vient d'être promu au 5^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 385 (1782,55 euros brut mensuels).

Au 1^{er} janvier 2017, il est reclassé dans la nouvelle échelle C3 au 6^e échelon de l'échelle de son nouveau grade (indice 400) car il a plus d'un an et demi d'ancienneté dans son ancien échelon. Il conserve 4/3 de son ancienneté au-delà de 18 mois, soit 8 mois. Son traitement est maintenant de 1852 euros brut par mois.

Au 1^{er} janvier 2018, dans le cadre des différentes phases de revalorisation de la catégorie C, l'indice correspondant à son échelon est revalorisé de 3 points INM, pour être porté à 403. Son traitement brut est donc maintenant de 1865,89 euros.

Au 1^{er} mai 2018, l'agent est promu au 7^e échelon (indice 415). Son traitement est porté à 1921,45 euros.

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas encore changé. Son traitement indiciaire aura donc été augmenté sur la période s'étendant entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020 de 138,90 euros, soit 7,79 %.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 6 de l'échelle 5, indice 400 (1852 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération est donc augmentée de 3,90%.

Catégorie B NES

Cas d'un agent du grade 1

Un secrétaire administratif de classe normale vient d'être promu au 7^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 371 (1717,73 euros brut mensuels).

Au 1^{er} janvier 2016, la grille est revalorisée par la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire. Le traitement brut est désormais calculé sur la base de l'indice 377, pour être porté à 1745,51 mensuels. Il n'y a pas d'effet paie car les indemnités sont diminuées. Il y a par contre un effet pension à compter du 1^{er} juillet 2016 pour les agents retraitables.

Au 1^{er} janvier 2017, l'agent est reclassé au 6^e échelon de la nouvelle grille B1, avec ancienneté conservée. Il est donc immédiatement promu au 7^e échelon de cette nouvelle grille, à l'indice 394 (1824,22 euros brut).

Au 1^{er} janvier 2018, le 7^e échelon est revalorisé de 2 points INM dans le cadre de la dernière phase de revalorisation de la catégorie B : le traitement de l'agent est porté à 1833,48.

Au 1^{er} janvier 2019, l'agent est promu au 8^e échelon, indice nouveau majoré 410 (1898,30 euros brut).

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. Son traitement aura donc été augmenté sur la période s'étendant entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020 de 180,57 euros, soit 10,51 %.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 9 du premier grade du NES, indice 400 (1852 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire est donc augmentée de 7,81%.

Cas d'un agent du grade 2

Un technicien de classe supérieure vient d'être promu au 9^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 425 (1967,75 euros brut mensuels).

Au 1^{er} janvier 2016, la grille est revalorisée par la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire. Le traitement brut est désormais calculé sur la base de l'indice 431, pour être porté à 1995,53 mensuels. Il n'y a pas d'effet paie car les indemnités sont diminuées. Il y a par contre un effet pension à compter du 1^{er} juillet 2016 pour les agents retraitables.

Au 1^{er} janvier 2017, l'agent est reclassé au 8^e échelon de la nouvelle grille B2, avec ancienneté conservée, à l'indice 433 (2004,79 euros brut).

Au 1^{er} janvier 2018, l'agent est promu au 9^e échelon (INM 452) : le traitement de l'agent est porté à 2092,76 euros brut mensuels.

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. Son traitement aura donc été augmenté sur la période s'étendant entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020 de 125,01 euros, soit 6,35 %.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 10 du deuxième grade du NES, indice 445 (2060,35 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire est donc augmentée de 4,71%.

Cas d'un agent du grade 3

Un secrétaire administratif de classe exceptionnelle vient d'être promu au 7^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 471 (2180,73 euros brut mensuels).

Au 1^{er} janvier 2016, la grille est revalorisée par la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire. Le traitement brut est désormais calculé sur la base de l'indice 477, pour être porté à 2208,51 mensuels. Il n'y a pas d'effet paie car les indemnités sont diminuées. Il y a par contre un effet pension à compter du 1^{er} juillet 2016 pour les agents retraitables.

Au 1^{er} janvier 2017, l'agent est reclassé au 6^e échelon de la nouvelle grille B3, avec ancienneté conservée, à l'indice 480 (2222,40 euros brut).

Au 1^{er} janvier 2018, l'agent est promu au 7^e échelon (INM 508) : le traitement de l'agent est porté à 2352,04 euros brut mensuels. Cet échelon vient d'être augmenté par la dernière phase de revalorisation de la catégorie B.

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. Son traitement aura donc été augmenté sur la période s'étendant entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020 de 171,31 euros, soit 7,86 %.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 8 du troisième grade du NES, indice 494 (2060,35 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire est donc augmentée de 4,88%.

Catégorie « A type »

Cas d'un attaché

Un attaché promu au 7^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 496 (2296,48 euros brut mensuels).

Au 1^{er} janvier 2017, l'agent est reclassé dans la nouvelle grille au 6^e échelon (INM 505) et perçoit 2338,15 euros brut mensuels. Il bénéficie d'un report d'ancienneté de 9/8, soit 2 ans et 3 mois. Cette rémunération intègre une partie de la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire pour l'équivalent de 4 points INM. L'effet paie en sera d'autant limité car les indemnités seront diminuées en conséquence. Toutefois il y aura un effet à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les agents retraitables qui bénéficieront complètement de la mesure pour le calcul de leur pension.

Au 1^{er} octobre 2017, il est promu au 7^e échelon : son indice est porté à 532 et son traitement mensuel brut à 2463,16 euros.

Au 1^{er} janvier 2018, la grille est revalorisée par la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire. Le traitement brut mensuel de l'agent est désormais calculé sur la base de l'indice 537, pour être porté à 2486,31 euros. Il n'y a pas d'effet paie car les indemnités sont diminuées. Il y a par contre un effet pension à compter du 1^{er} juillet 2018 pour les agents retraitables de la même manière que précédemment.

Au 1^{er} janvier 2019, la grille est revalorisée. Au 7^e échelon, l'indice de rémunération de l'agent est augmenté à 545, soit 2523,35 euros bruts.

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. Son traitement aura donc été augmenté sur la période s'étendant entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020 de 226,87 euros, soit 9,88 %.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 8 de la grille A-type, indice 524 (2426,12 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire est donc augmentée de 4,65%.

Cas d'un attaché principal

Un attaché principal vient d'être promu au 6^e échelon au 1^{er} janvier 2015 : son indice de rémunération est 626 (2898,38 euros brut mensuels).

Au 1^{er} novembre 2016, l'agent est promu au 7^e échelon, indice nouveau majoré 673 (3115,99 euros bruts)

Au 1^{er} janvier 2017, l'agent est reclassé dans la nouvelle grille au 6^e échelon (INM 680) et perçoit 3148,4 euros brut mensuels. Il bénéficie d'un report d'ancienneté conservée de 10/9 son ancienneté acquise, soit 1 an et 3 mois et 17 jours. Cette rémunération intègre une partie de la mesure de transfert de l'indemnitaire vers

l'indiciaire pour l'équivalent de 4 points INM. L'effet paie en sera d'autant limité car les indemnités seront diminuées en conséquence. Toutefois il y aura un effet à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les agents retraitables qui bénéficieront complètement de la mesure pour le calcul de leur pension.

Au 1^{er} janvier 2018, la grille est revalorisée par la mesure de transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire. Le traitement brut mensuel de l'agent est désormais calculé sur la base de l'indice 685, pour être porté à 3171,55 euros. Il n'y a pas d'effet paie car les indemnités sont diminuées. Il y a par contre un effet pension à compter du 1^{er} juillet 2018 pour les agents retraitables de la même manière que précédemment.

Au 14 mars 2018, l'agent est promu à l'échelon 7, indice nouveau majoré 722 (3342,86 euros bruts).

Au 1^{er} janvier 2019, la grille est revalorisée. Au 7^e échelon, l'indice de rémunération de l'agent est augmenté à 730, soit 3379,90 euros bruts.

Au 1^{er} janvier 2020, la situation de l'agent n'aura pas changé. Son traitement aura donc été augmenté sur la période s'étendant entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020 de 481,52 euros, soit 16,61 %.

Sans revalorisation, cet agent est au 1^{er} janvier 2020 à l'échelon 8 de la grille A-type, indice 706 (3268,78 euros brut mensuels). Sur cette période, sa rémunération indiciaire est donc augmentée de 12,77 %.