



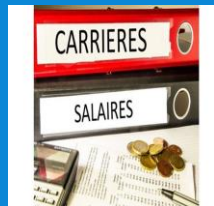
NUMÉRO 2 AVRIL 2016



Tél : 43346 Fax : 43116 [syndicat-fo@ch-valenciennes.fr](mailto:syndicat-fo@ch-valenciennes.fr)

## DOSSIER SPÉCIAL

### Commissions Administratives Paritaires Echelons, Grilles... selon PPCR : Tout ce que vous devez savoir !



Dossier spécial

C.A.P.:

Quel avenir  
pour les  
CAP avec  
le protocole  
PPCR ?

Explications et  
conséquences  
sur les montées  
d'échelons pour  
les agents  
titulaires et  
comparatif avec  
les agents en  
CDI.



Le 31 mars dernier se sont tenues les CAP qui ont statué sur les montées d'échelons au titre de l'année 2016. Pour FO, ces CAP avaient une saveur bien particulière. En effet, notre composante est à l'origine de la tenue anticipée de ces CAP. Cette année est la dernière année où les agents pouvaient bénéficier des durées minimales et fort probablement également des durées intermédiaires. Mais pour cela, il fallait que les CAP se tiennent avant la sortie des décrets d'application concernant le PPCR (Parcours Professionnel des Carrières et des Rémunérations), PPCR pour lequel FO, précisons-le, n'est pas signataire... Suite à un courrier officiel que nous avons envoyé à notre Directeur dès janvier, ce dernier acceptait notre demande et les CAP se sont donc tenues de manière anticipée le 31 mars 2016.

**Beaucoup d'agents étaient concernés et il fallait agir vite !**



En effet, une fois les décrets publiés, ils deviennent ipso facto applicables et adieu donc à une montée d'échelon plus rapide couplée ou non avec d'éventuels rappels financiers de 2, 4, 6, 9 mois voire 1 an !

Ce **numéro 2** de **FO.COM** va vous expliquer les changements prévus pour l'ensemble des catégories (A, B, C) sur les montées d'échelons, les évolutions possibles de la carrière par l'évaluation de « la valeur professionnelle », le devenir probable de la note, les nouvelles grilles sans oublier l'établissement d'un parallèle avec les agents en CDI présents au sein de notre établissement.

## Echelons



Jusqu'au 31 mars dernier, les tableaux utilisés pour les montées d'échelons permettaient « par de savants calculs » à de nombreux agents la possibilité de réduire la durée de leur échelon. Ces tableaux étaient, dans leur ensemble, acceptés de tous car aucune intervention « humaine » et donc subjective venait parasiter les conclusions obtenues. Les durées dites intermédiaires et minimales étaient appliquées et l'agent qui remplissait les conditions nécessaires pour les obtenir les obtenait !! En règle générale, plus on avançait dans sa carrière, plus les gains pouvaient être intéressants. De par l'ancienneté de l'agent, la note de ce dernier devenait normalement supérieure à la moyenne de la note de son grade lui permettant jusqu'alors de bénéficier de durées plus courtes sur ses échelons. Par ailleurs les échelons supérieurs ayant souvent une durée de quatre ans ; la durée minimale se traduisait alors par un gain possible de douze mois sur ledit échelon.

Un agent pouvait donc atteindre le dernier échelon de son grade beaucoup plus rapidement.

Le protocole PPCR va tout changer.

Ce protocole prévoit une économie de 106 millions d'euros uniquement dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) prouvant ainsi que les agents sont bien loin d'être les bénéficiaires de ces changements. PPCR prévoit dans l'article 148 de la loi de finances 2016 **la suppression « des avancements à la durée minimale »**. On parlera maintenant de passage à la cadence unique ou cadence unique d'avancement ! Désormais, chaque agent subira un allongement de durée entre chaque échelon. Le transfert de points de primes et le rajout éventuel d'échelons (voir plus loin) sont un trompe-l'œil car ce sont bien les agents eux-mêmes qui les financeront de par **l'allongement de leur carrière**. Les agents en début de carrière mettront bien plus de temps pour atteindre le dernier échelon de leur grade et bénéficieront donc que de très peu de temps de ces derniers échelons. C'est d'ailleurs clairement dit dans le protocole.

De par l'allongement des carrières et du recul de l'âge de la retraite, le but est d'arriver le plus tard possible au sommet de sa carrière. Il eut été plus judicieux et surtout beaucoup plus attractif pour les métiers de la FPH de garder les durées minimales et de rajouter de véritables échelons et non de simples saupoudrages.

Si l'avenir modifie les modalités de calcul des retraites et supprime la possibilité pour les fonctionnaires de toucher leur retraite sur la base des six derniers mois, ces derniers subiront une perte

nette d'argent dans le calcul de leur retraite car ils ne seront pas restés longtemps dans les derniers échelons. Et on ne parle pas des grades supérieurs....

Rappelons aussi que les agents en CDI effectuent déjà leurs montées d'échelons « à la durée moyenne » c'est-à-dire à la durée totale de l'échelon et qu'ils ne bénéficient pas de réduction possible de la durée de leurs échelons.

### Cerise sur le gâteau : « La prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon avec PPCR ».

Le protocole prévoit (sans en connaître la manière exacte de l'appliquer et à qui !!) la possibilité donnée à certains agents de bénéficier d'un avancement d'échelon.

Que dit le protocole : « Pas d'incidence sur les premières années de la carrière ».

La prise en compte de la valeur professionnelle n'interviendrait qu'à un stade où « l'agent a acquis une expérience professionnelle permettant de dresser un premier bilan de carrière ».



« L'accélération de carrière doit être significative de manière à donner une forte visibilité à la reconnaissance professionnelle », « Le nombre de bénéficiaires doit être faible ».

« L'accélération doit intervenir peu fréquemment dans la carrière ».

« La décision de faire bénéficier un agent de l'accélération de carrière doit être prise par l'échelon

de proximité : vraisemblablement l'évaluateur de l'agent. » Sacré imbroglio à venir...

Les décisions de montées de grade peuvent déjà être le sujet de vives polémiques. Quid désormais des montées d'échelons ! De plus, rien n'explique les différentes étapes de ce processus...

Le nouveau mécanisme d'avancement d'échelons apparaît, avant tout, comme un outil managérial fondé sur la performance, dans un cadre de réduction de la masse salariale.



L'introduction de la notion de « mérite » individualisant les avancements de carrière à la « tête du client » nous promet de beaux jours et d'après discussions lors des futures CAP...

### Quid des montées de grade et des ratios « pro/pro » (promus/promouvables).

Le nouveau protocole indique que chaque agent est assuré de dérouler sa carrière complète sur au moins deux grades. Rien ne précise bien évidemment s'il est assuré d'être au dernier échelon de son grade au moment de partir à la retraite et encore moins d'être assuré de se trouver au dernier échelon de son troisième grade si son corps en compte trois. Avec l'allongement de carrière, l'agent sera bien loin de s'y retrouver d'un point de vue pécuniaire !

De plus la publication officielle des ratios pro/pro depuis quelques années prouve que non seulement ces derniers n'augmentent pas mais qu'ils ont plutôt tendance au mieux à être gelés ou au pire à être diminués.

Par ailleurs, rien n'est dit dans le protocole PPCR concernant la promotion d'agents entraînant un changement de corps au sein des nouvelles grilles ainsi que sur la formation professionnelle.



On peut se questionner sur le devenir de la note. En effet contrairement à ce qui pouvait se passer aujourd'hui sur les montées d'échelons et le rôle de la note sur les durées intermédiaires et minimales propres à chaque agent (en comparaison avec la moyenne de la note du grade), l'avenir est différent. La valeur professionnelle devient prépondérante pour les montées d'échelons. Les montées de grade peuvent faire intervenir la note mais là aussi la valeur professionnelle devient de plus en plus importante au détriment de la note. La note reflète normalement et fidèlement la valeur de l'agent au cours de sa carrière si elle est bien évidemment correctement établie par l'évaluateur. La fameuse feuille d'évaluation professionnelle comprenant les douze critères (évalués par les lettres A à D) sera d'ailleurs révisée lors des prochaines et proches réunions des représentants de toutes les CAP. Enfin, la note devrait rester prépondérante dans le calcul de la prime de service tant que cette dernière existera dans sa quotité totale et qu'elle ne sera pas amputée d'une partie qui serait liée à des objectifs... .revoilà à nouveau le spectre de la notion de mérite et des primes à « la tête du client ».

Pour rappel, les agents en CDI connaissent déjà cette situation pour le calcul de leur prime annuelle qui en comparaison avec celle des agents titulaires est bien

souvent moins élevée. Là encore, de nouvelles pertes d'argent...

## « Rénovation » des grilles

La « rénovation » des grilles se fera en deux étapes. Une première étape consistera à transférer des indemnités de primes (points de prime) en points d'indice; la seconde étape visera à « revaloriser » les grilles indiciaires entre le 01 janvier 2017 et ce jusqu'au 01 janvier 2020 selon les catégories. On peut déjà s'étonner d'un calendrier aussi long, à cheval sur deux mandatures et pour un gain aussi minime et autofinancé par les agents eux-mêmes de par l'allongement de leur durée de carrière. On ne parlera pas non plus de l'augmentation non compensée des cotisations CNRACL. Ne soyons pas dupes, ces grilles sont peu revalorisées : Un point d'indice augmenté de 1.6% sur deux ans bien loin de compenser les pertes cumulées du pouvoir d'achat depuis 2010 de par l'inflation; un transfert de points de primes en points d'indice aussi minimaliste et n'ayant aucune incidence sur le net, des grilles revalorisées à minima. Tout ceci est bien loin du compte sans oublier qu'il sera d'autant plus difficile pour les agents d'atteindre des derniers échelons aussi peu revalorisés...



### Transfert prime-point ou Transformation indemnitaire et indiciaire.

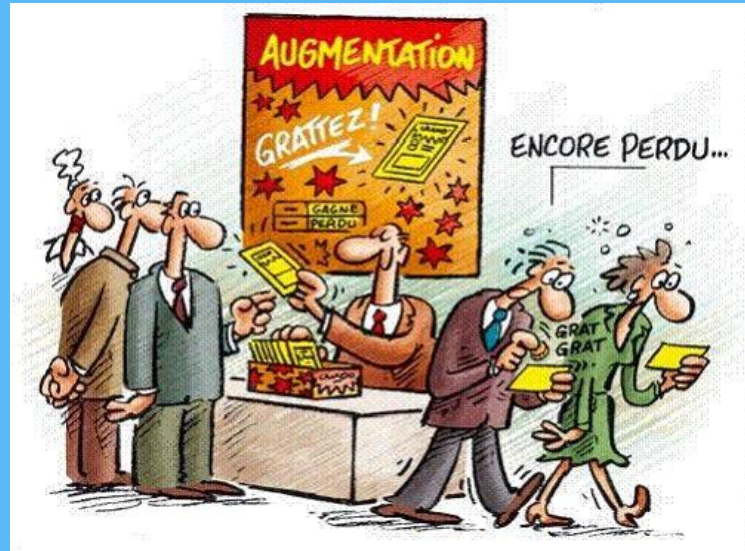
Les grilles indiciaires seront augmentées au titre de l'année 2016 et mensuellement de 4 points d'indice majoré pour la catégorie A, de 6 points d'indice majoré pour la catégorie B.

La catégorie C sera concernée en 2017 avec une augmentation de 4 points d'indice majoré. Egalement concernés en 2017 les psychologues et les sages-femmes notamment. Les abattements se matérialiseront chaque mois sur les bulletins de paye par une ligne négative. Le nombre de points transférés (et non gagnés) est ajusté de sorte que le net ne soit pas modifié pour l'agent. L'impact du transfert prime-point est donc globalement neutre sur le net à payer. Sur une année pleine comme pour 2017, le transfert prime-point ou transformation indemnitaire en indiciaire sera équivalent à 389 euros annuels pour la catégorie A, à 278 euros pour la catégorie B et à 167 euros pour la catégorie C. A l'horizon 2020 on parle d'une moyenne mensuelle de 20 points pour la catégorie A, d'une moyenne mensuelle de 13 pour la catégorie B et d'une moyenne mensuelle de 9 pour la catégorie C. Le tableau en page 8 présentant les nouvelles grilles indiciaires tient compte du rajout des points-prime en points d'indice mais il ne faut pas oublier que la même quantité de points est retirée des diverses indemnités (primes) payées à l'agent. Cette opération n'est pas visible dans ce tableau puisqu'il ne présente que les grilles indiciaires et que les primes ne font pas partie du traitement de base. On peut d'ailleurs regretter l'insuffisance de la transformation de points-prime (indemnités) en points indiciaires (traitement de base) car seuls les points d'indice du traitement de base servent au calcul du montant de la retraite... Le tableau présente donc les nouvelles grilles indiciaires sous forme d'une synthèse avec les différentes catégories et les corps de métiers rattachés à ces catégories sur la période de 2016 à 2020.

Les indices majorés (IM) et indiqués sont les premiers et les derniers de chaque échelon. La valeur du point est de 4,6303 euros jusqu'au 30 juin 2016. Il

sera de 4,66 euros du 01 juillet au 31 janvier 2017 pour ensuite passer à 4,69 euros à compter du 01 février 2017.

**Un exemple concret :** Je suis Aide-soignant de classe normale au 8<sup>ième</sup> échelon (IM 345). Mon salaire brut est donc de 1597,45 euros. Avec la nouvelle grille, je passe en 2017 au 6<sup>ième</sup> échelon avec un indice majoré de 350 soit un salaire brut de 1620,60 euros incluant le transfert de points-prime à hauteur de 4 points. Comme ces quatre points sont retirés des primes à payer à l'agent (car il s'agit d'un transfert), mon gain réel en brut n'est pas de 23,15 euros mais plutôt de 4,6303 euros brut soit un point ! **Attention lorsque vous faites le calcul de votre salaire brut de bien veiller à retirer le nombre de points-prime transférés pour connaître votre gain réel !**



Ce dossier spécial sur les CAP est l'occasion de vous rappeler également afin d'être le plus exhaustif possible le rôle de vos représentants au sein de ces CAP. Outre de statuer dans les commissions paritaires deux fois l'an au sein de notre établissement, la première pour les montées d'échelons, la seconde pour les montées de grade ; les représentants du personnel aux CAP doivent être consultés notamment sur :

- Les titularisations.

- La révision de la note.
- Le conseil de discipline.
- Le refus de participation à une action de formation.
- La mutation, mise à disposition, licenciement pour insuffisance professionnelle... tout ce qui concerne la carrière des agents titulaires.



Concernant les agents en CDI, il est à noter que les montées d'échelons sont traitées après la tenue des CAP pour les montées d'échelons des agents titulaires. Ainsi un agent en CDI qui doit changer d'échelon à la date du 01 janvier, bénéficiera de sa montée d'échelon après la tenue des CAP des agents titulaires. Il aura donc un rappel pécuniaire. Un agent en CDI qui doit changer d'échelon après la date de tenue des CAP des agents titulaires bénéficiera de sa montée d'échelon à la date prévue. Rappelons que les agents en CDI effectuent leurs échelons à la durée moyenne. Depuis novembre 2015 et par décret, il est créé des Commissions Paritaires Consultatives (CCP) devant siéger au niveau départemental, CCP qui concernent les agents en CDD et CDI. Leur composition et leur fonctionnement seront fixés par un arrêté. Elections possibles en 2018 ? Elles devraient, comme les CAP pour les agents titulaires, concerner la carrière des agents non titulaires de la FPH.

### **Conclusion**

Les propositions faites par PPCR pour l'ensemble des

catégories sont notoirement insuffisantes et ne constituent pas une réelle revalorisation des grilles indiciaires et des carrières. FO revendique : une revalorisation importante des indices, des gains indiciaires importants entre chaque échelon, le maintien de l'avancement au minimum et une réduction de la durée des échelons, des ratios d'avancement de grade à 100%, l'accès à la catégorie B pour les agents de la catégorie C, l'accélération de l'accès des agents de la catégorie B vers la catégorie A, une réelle revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie A... Le protocole PPCR est bien loin de répondre à nos exigences et les rémunérations des métiers de la fonction publique hospitalière sont bien loin d'être attractives et bien loin d'être à la hauteur de l'engagement professionnel de l'ensemble de ses agents. Le protocole PPCR n'est qu'une véritable tromperie, farce. FO n'a pas donné sa signature sur PPCR et ne le regrette absolument pas.



Enfin pour compléter ce dossier spécial sur les CAP, n'hésitez surtout pas à vous rapprocher de vos représentants FO au sein de l'ensemble des CAP (de la 2 à la 10) sur toute question relative à votre déroulement de carrière ou pour tout autre sujet faisant partie de leurs prérogatives.

Au niveau du bulletin de paie une « ligne négative » supplémentaire apparaîtra afin de compenser le transfert de points-prime en points d'indice. Quelques rappels préliminaires.

Le **traitement de base** sur le bulletin de paie correspond à votre salaire brut de base. Il est calculé en multipliant la valeur du point d'indice (4,6303 actuellement) par le nombre de points d'indice propre à votre échelon et votre grade. Ce traitement de base servira de référence pour le calcul de votre future retraite et lui seul. D'où l'importance de se trouver au moment de partir à la retraite à l'échelon le plus élevé et au grade le plus haut pour bénéficier du nombre de points d'indice le plus important de son corps de métier et de son grade. Pour l'instant un minimum de six mois de présence dans l'échelon avant le départ sont nécessaires.



**Les primes ne sont pas intégrées dans le calcul de la retraite.**

Ainsi, les lignes situées juste en dessous du traitement de base sont des primes qui viennent se rajouter au TOTAL BRUT. Une fois les différentes cotisations déduites, il vous reste le net qui correspond à votre salaire effectivement perçu.

Et demain, avec PPCR ???

Votre traitement de base sera augmenté par exemple de 4 points si on se réfère au cas de

l'Aide-soignant en page 5. Les lignes correspondantes aux primes ne seront pas modifiées. Pour récupérer les 4 points d'indice ajoutés au traitement de base, une ligne supplémentaire de déduction fera son apparition dont le montant sera égal à la valeur en euros des quatre points ajoutés au traitement de base. Comme pour cet exemple, il est rajouté 5 points d'indice au traitement de base, le BRUT TOTAL sera augmenté que de la valeur d'un seul point d'indice.

C'est pourquoi il est nécessaire de modifier sa manière de calculer le salaire net que chacun d'entre nous pensera toucher en s'appuyant sur le tableau de la page 8. Quand on multiplie la valeur de l'indice de son échelon par la valeur du point d'indice, outre les diverses cotisations connues à déduire ; il ne faudra pas oublier de déduire également la valeur en euros de la « ligne négative » supplémentaire dont le montant varie selon les catégories afin de connaître le net que chacun touchera.

## Une question, une précision ? :



## Le calendrier des classements indiciaires majorés (1<sup>er</sup> et dernier échelon)

Les nouvelles grilles seront effectives en 2016 pour les catégories A et B (avec effet rétroactif au 01<sup>er</sup> janvier 2016) et en 2017 pour la catégorie C.

**Catégorie C** : En 2017, l'échelle 3 devient le C1 (11 échelons) ; les échelles 4 et 5 sont fusionnées dans le C2 (12 échelons) ; l'échelle 6 devient le C3 (10 échelons). Les grades concernés : Agent administratif, Agent service mortuaire, Aide-soignant, Aide médico-psychologique, ASHQ, Dessinateur, Agent de maîtrise, AEQ, OPQ, Maître-ouvrier.

En indice majoré	2015 et 2016	Après	2017	2018	2019	2020
Echelle 6	338-462	→ C3	345-466	350-466	350-466	350-473
Echelle 5	326-407	→ C2	328-416	328-416	329-418	332-420
Echelle 4	323-382	→ C1	325-367	326-367	327-368	330-382
Echelle 3	321-363					

### Catégorie B

Les grades concernés : Masseur-kinésithérapeute, Orthophoniste, Orthoptiste, Pédicure-podologue, Psychomotricien, Diététicien, Ergothérapeute en cadre d'extinction, Manipulateur en radiologie, Préparateur en pharmacie, Technicien de laboratoire, Infirmier en cadre d'extinction :

En indice majoré	2015	2016	2017	2018
Classe normale	327-515	333-521	347-529	356-534
Classe supérieure	423-562	429-568	437-582	445-587

Les grades concernés : Adjoint des cadres, AMA, AMA RM, TH, TSH, animateur, Moniteur-Educateur (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> Grades uniquement) :

En indice majoré	2015	2016	2017	2018
1 <sup>er</sup> Grade	326-486	332-492	339-498	343-503
2 <sup>ème</sup> Grade	327-515	333-521	347-529	356-534
3 <sup>ème</sup> Grade	365-562	371-568	389-582	392-587

Les grades concernés : Conseiller en économie sociale et familiale, Educateur technique spécialisé, Educateur jeunes enfants, Assistant socio-éducatif :

En indice majoré	2015	2016	2017	2018
Classe normale	327-515	333-521	347-529	356-534
Classe supérieure	375-562	381-568	396-582	398-587

**Catégorie A** Corps régis par les décrets du 29 septembre 2010 (ISGS) et 21 août 2015 (Ergothérapeute). Manque les décrets concernant les Sages-femmes, les Psychologues et les Ingénieurs.

En indice majoré	2015	2016	2017	2018	2019	
1 <sup>er</sup> Grade	349-566	353-570	373-583	386-591	390-592	IDE, Ergothérapeute
2 <sup>ème</sup> Grade	390-604	394-608	414-614	416-617	422-627	IDE, Ergo, IBODE, Puer
3 <sup>ème</sup> Grade	403-631	407-635	430-641	433-644	436-650	IBODE, Puer, IADE
4 <sup>ème</sup> Grade	530-642	534-646	545-652	548-655	553-665	IADE

Pour les cadres de santé, cadres supérieurs de santé, Attaché d'Administration Hospitalière, Attaché Principal d'Administration Hospitalière et métiers non référencés : nous consulter.