



## PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIERES ET REMUNERATIONS (PPCR) : « Le Miroir aux alouettes »

*Pour mieux comprendre les conséquences de PPCR sur nos carrières et nos traitements, le SPASEEN-FO a décidé d'éditer ce « Spécial PPCR ». Il le met en lien avec les différentes réformes mises en place et donne le détail des grilles et des reclassements, pour l'ensemble des corps administratifs A, B et C, ainsi que l'évolution des grilles indiciaires sur les 4 prochaines années. (Grilles jointes en annexe).*

### Un protocole imposé au mépris des règles de représentativité et de la loi.

Avant tout, il faut rappeler que ce dispositif est appliqué contre l'avis des organisations syndicales majoritaires, « un 49-3 » autoritaire, véritable passage en force, illustrant l'incapacité de ce gouvernement à faire vivre le fameux « dialogue social » dont il se targue, mais qu'il n'applique pas.

PPCR, sensé acter une nouvelle grille pour une « Fonction publique d'Avenir » pour plusieurs années, ne compense en aucune manière les pertes de salaires depuis 2010. Au contraire, il les accentue et ne donne satisfaction à aucune de nos revendications qui sont simples :

- ✓ Une revalorisation du point d'indice à la hauteur des pertes salariales que les agents de toutes les catégories ont subi depuis 2000.
- ✓ Une grille indiciaire attractive, permettant un déroulement de carrière qui soit porteur d'augmentations du salaire.
- ✓ Un démarrage de la première grille indiciaire de la catégorie C à 120 % du SMIC.
- ✓ Un coefficient multiplicateur égal à 6 entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé.
- ✓ L'intégration des primes dans le traitement et donc pour le calcul de la retraite.
- ✓ Le maintien et le respect des statuts particuliers, le renforcement du service public.

FO n'a pas la culture du NON comme unique refrain à toute les propositions. En revanche, nous savons compter, analyser, regarder, disséquer et nous projeter. Et rien dans les propositions faites ne convient. Car le Diable se cache dans les détails... Et le détail, dans ce cadre, ce sont nos carrières et nos salaires... Ce n'est pas rien !

**PPCR n'est pas la grille ambitieuse attendue.  
Tant sur les propositions salariales que sur son volet Ressources Humaines, les  
conséquences de PPCR ne sont pas acceptables pour FO.**

*Seul ou isolé, on n'est rien ... Syndiqué, on peut gagner!!! Rejoignez FO !*

## SPASEEN-FO

Syndicat des **Personnels Administratifs des Services  
Extérieurs de l'Education Nationale**

6 – 8, rue Gaston Lauriau  
93 513 MONTREUIL CEDEX

Tel : 01 56 93 22 93 – e mail : [spaseen@fo-fnecfp.fr](mailto:spaseen@fo-fnecfp.fr)

Site : <http://www.spaseenfo.fr>



## Une tromperie

Ce « protocole gouvernemental » est une tromperie à plus d'un titre, soutenue par l'UNSA et la CFDT qui le présente comme une véritable avancée pour les agents.

**Or :**

- ✓ Les gains indiciaires proposés sur les grilles sont insuffisants et autofinancés par les agents ;
- ✓ Une revalorisation en trompe l'œil puisque gagée partiellement sur un transfert Primes-Points ce qui fait 0€ de plus sur la fiche de paye ;
- ✓ La suppression des réductions d'ancienneté qui a pour effet d'allonger la durée entre deux échelons ;
- ✓ La durée de carrière est allongée par des baisses d'échelon pour quasiment tous les agents ;
- ✓ Un calendrier de mise en œuvre (2016-2020) beaucoup trop étendu dans le temps, et à cheval sur 2 mandatures et sur des budgets inconnus à ce jour ;
- ✓ L'introduction de la notion de « mérite » individualisera encore plus les avancements et promotions de carrière à la « tête du client ».

## Transfert de primes en point indiciaire

- SAENES : en 2016, équivalent de 6 points d'indemnitaire transformés en indiciaire, soit 28€.
- Adjoints : en 2017, équivalent de 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire, soit 18€.
- Attachés : au 01/01/2017, équivalent de 4 points d'indemnitaire en indiciaire, puis 5 autres au 01/01/2018, soit 42€.

**Des vases communicants, mais qui sont à sec...**

Pour tous, cela se résumera à 0€ de plus sur la fiche de paye par un jeu d'écriture. Le transfert de primes en point d'indice permet d'afficher une amélioration des traitements de début et de fin de carrière pour un coût zéro pour l'administration.

### L'impact sur les retraites ?

Ce ne sera tangible que pour le calcul de la pension. Mais, comment penser que 6 points de plus dans le calcul de la pension allaient changer la vie quotidienne des futurs retraités qui subissent les conséquences des réformes Fillon et Ayrault.

Cela correspondra à un gain mensuel moyen, pour une carrière complète, soit 42 ans de cotisations Fonction publique, de :

- 14€ pour une catégorie C.
- 21€ pour une catégorie B.
- 31€ pour une catégorie A.

**Pour FO, ce sont toutes les primes qui doivent être intégrées dans le traitement indiciaire.**

## Le rendez-vous salarial made in PPCR, Ça donne quoi ?

En gelant la valeur du point d'indice depuis 2010, les gouvernements successifs ont pris dans la « poche » des fonctionnaires 7 milliards d'euros, soit une perte au total de 10 % de pouvoir d'achat pour tous les agents.

PPCR prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières, ainsi qu'un rendez-vous annuel. Il lie dorénavant les augmentations éventuelles aux indicateurs économiques et au retour potentiel à une meilleure croissance...

**Pour FO, c'est organiser la cogestion entre l'administration et les organisations syndicales qui devraient être « raisonnables et responsables » au détriment de leurs propres revendications.**

FO rejette ce postulat et réaffirme son opposition à toutes les mesures d'austérité, issues du Pacte budgétaire européen, de sa règle d'or et du pacte de responsabilité (50 milliards de réductions des dépenses publiques donné au patronat).

### En 2016, combien ?

Pas grand-chose ... Ce sera 1,2% d'augmentation de la valeur du point d'indice en deux fois : 0,6 % au 01/07/2016 et 0,6 % au 01/02/2017, obtenu sous pression par la mobilisation des personnels le 26 janvier !

### Quid des contractuels ?

Eux aussi ont subi, comme les fonctionnaires, le gel du point d'indice depuis 2010. Pour beaucoup leur indice de rémunération est au-dessous du minimum de traitement de la Fonction publique.

**FO revendique leur titularisation !**

\*\*\*\*\*

Ces annonces illustrent le marché de dupes. Elles ne compensent pas les pertes de salaire cumulées ces 6 dernières années par le gel du point d'indice (-8%), et certainement pas celles depuis 2000 (-20%). Elles ne peuvent satisfaire les agents qui attendent de vraies et immédiates augmentations de salaires.

### Pertes mensuelles depuis 2000

Catégorie C	- 292€/mois
Catégorie B	- 383€/mois
Catégorie A	- 650€/mois

**FO revendique une revalorisation immédiate de 8 % du point d'indice et l'attribution de 50 points d'indice pour le rattrapage des pertes subies depuis 2010, pour tous, titulaires et contractuels.**

**FO exige la réouverture immédiate des négociations salariales.**

## PPCR et le volet RH

PPCR n'est pas qu'un protocole salarial. Son volet Ressources Humaines favorise la destruction aussi bien des statuts particuliers que des missions mêmes des agents qui les exercent, piétinant les garanties individuelles et collectives de tous.

### Le couteau Suisse de la destruction du service public

On ne peut déconnecter PPCR des réformes en cours (réforme territoriale, loi Notré, loi déontologie, droits et obligations du fonctionnaire entre autres). Il introduit la mobilité (forcée ?) comme outil de gestion, prône la fusion des corps et la création de cadres professionnels interministériels et « transfonctions publiques ».

**Le SPASEEN-FO soutient la FGF-FO qui affirme que PPCR est la boîte à outils d'un plan social d'envergure et revendique le maintien des statuts particuliers, leur respect et leur amélioration. Il faut reconquérir nos droits et nos garanties !**

### PPCR : d'une Fonction publique de carrières à une Fonction Publique de métiers.

PPCR entérine une vision partagée par l'UNSA : la mise en place d'un cadre statutaire commun aux 3 Fonctions publiques, par la fusion de corps et l'instauration de métiers en opposition aux statuts particuliers.

#### Qu'est-ce que le métier ?

La notion de « métier » en lieu et place du « corps » remet en cause les garanties individuelles et collectives, ainsi que la distinction entre le grade et l'emploi.

Recruté dans un corps, l'agent ne l'est pas pour un emploi précis, mais a vocation à occuper tout poste correspondant à sa catégorie. S'il peut ainsi changer de missions au cours de sa carrière, son statut lui garantit une rémunération selon son grade, lui donne des droits comme le droit à mutation ou à la carrière.

En revanche, le métier le fige sur un type de poste, sur un profil.

Cette notion se double de celle de compétences qui, quant à elles, introduisent la rémunération individuelle au détriment de la grille collective de référence.

Reconnaître une compétence à un agent n'oblige pas l'administration à le rémunérer à ce niveau de compétences, mais l'entraîne dans une rémunération accessoire en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire. **C'est tirer avantages des capacités de l'agent sans le rémunérer à leur valeur réelle.** C'est aussi ce que contient le nouveau régime indemnitaire mis en place en 2016, le **RIFSEEP**.

Par ce biais, c'est entériner la déqualification des postes. C'est accepter qu'un poste de A soit occupé par un B ou un C, mais pas rémunéré autant. Accepter ce constat, c'est accepter toutes les dérives.

Cette remise en cause des statuts et des garanties collectives, doublée de l'évaluation subjective de la manière de servir que FO a toujours dénoncée, renforce l'individualisation des carrières et donc du salaire dans le cadre d'une gestion locale des agents, au détriment de leurs garanties collectives et de leur statut.

C'est un changement lourd de conséquences pour tous. C'est l'interministérialité, la mobilité forcée, la remise en cause du Statut général et des statuts particuliers pour tous, des garanties qui leur sont liées.

**PPCR et RIFSEEP ont le même but : l'individualisation des carrières et des rémunérations.  
FO combat l'un et l'autre et en demande l'abrogation.**

# Adjoint administratifs

2017 : l'année de tous les dangers :

- transformation de l'équivalent de 4 points d'indemnitaire en indiciaire soit 0€ en plus sur la fiche de paye...
- fin des réductions d'ancienneté.
- l'échelle 3 (Adjoint de 2<sup>e</sup> classe) devient C1, les échelles 4 (Adjoint de 1<sup>ère</sup> classe) et 5 (AAP2) sont fusionnées en C2 et l'échelle 6 (AAP1) devient le C3.
- reclassement au 01/01/2017 : ce reclassement se traduira, pour beaucoup, par une baisse d'échelon. Cela signifie donc un allongement de la carrière dans le grade.

## Exemples de l'« effet PPCR » :

### Adjoint 1<sup>e</sup> classe 9<sup>e</sup> échelon indice 354 avec aucune ancienneté au 01/01/2016 :

Au 01/01/2017 : reclassé au 7<sup>e</sup> échelon indice 364 en conservant 2/3 de son ancienneté soit 8 mois. Gain : 10 points dont 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit 6 points : 28€ bruts...

01/05/2018 : passage à l'ancienneté au 8<sup>e</sup> échelon, indice 380.

Il y sera toujours au 01/01/2019.

**Sans PPCR** : ce collègue serait arrivé au 01/01/2019 à l'indice 368.

**Le « gain PPCR » est donc de : 12 points, dont 4 point d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit un gain réel de 8 points... en 3 ans... Bravo PPCR !**

\*\*\*\*\*

**Ce même collègue, réussissant le concours de SAENES de classe Normale au 01/09/2017 :**

Dans l'ancienne grille, il aurait été reclassé au 8<sup>e</sup> échelon indice 386.

Dans la nouvelle grille, il serait reclassé au 7<sup>e</sup> échelon indice 394.

8 points de plus pour une promotion de corps... **RIDICULE !**

### Adjoint 2<sup>e</sup> classe 5<sup>e</sup> échelon indice 325 avec 1 an d'ancienneté au 01/01/2017 :

Au 01/01/2017 : reclassé au 5<sup>e</sup> échelon indice 329 en conservant son ancienneté soit 1 an. Gain : 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit 0€ de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

01/01/2018 : passage à l'ancienneté au 6<sup>e</sup> échelon, indice 332. Il y restera 2 ans.

Au 01/01/2019 : revalorisation de l'indice : 334. Soit 2 points.

01/01/2020 : passage à l'ancienneté au 7<sup>e</sup> échelon, indice 342.

**Sans PPCR** : ce collègue serait arrivé au 01/01/2020 à l'indice 328.

**Le « gain PPCR » est donc de : 14 points, dont 4 point d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit un gain réel de 10 points... 46€ en 3 ans... Bravo PPCR !**

### AAP1 3<sup>e</sup> échelon indice 355 avec 1 an d'ancienneté au 01/01/2017 :

Au 01/01/2017 : reclassé au 3<sup>e</sup> échelon du C3 indice 365 en conservant son ancienneté. Gain : 10 points dont 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit 6 points : 28€ bruts...

01/01/2018 : passage à l'ancienneté au 4<sup>e</sup> échelon, indice 380.

01/01/2020 : passage à l'ancienneté au 5<sup>e</sup> échelon, indice 393.

**Sans PPCR** : ce collègue serait arrivé au 01/01/2020 à l'indice 386.

**Le « gain PPCR » est donc : 7 points, dont 4 point d'indemnitaire transformés en indiciaire. Soit un gain réel de 3 points... 14€ Bravo PPCR !**

\*\*\*\*\*

**Ce même collègue, passe par liste d'aptitude en SAENES de classe Normale au 01/09/2017 :**

Dans l'ancienne grille, il aurait été reclassé au 6<sup>e</sup> échelon indice 358.

Dans la nouvelle grille, il serait reclassé au 5<sup>e</sup> échelon indice 366.

8 points de plus pour une promotion de corps... **RIDICULE !**

Ces exemples démontrent que PPCR ne rendra pas plus riches les agents.

PPCR ne rend pas la grille de la catégorie C plus attractive. Il faut 11 ans à un Adjoint de 2<sup>e</sup> classe pour gagner 7 points d'indice... soit 33€ bruts de plus !

**PPCR ne répond pas à la hausse des salaires que FO revendique !**

## Recrutement et avancements :

En C1 : recrutement sans concours.

En C2 : recrutement par concours externe et interne, et tableau d'avancement.

En C3 : tableau d'avancement.

C'est sans compter les hausses des cotisations pensions civiles qui augmentent tous les 1<sup>er</sup> janvier...

Taux de cotisation retraite	
Année	Taux
2016	9,94 %
2017	10,29 %
2018	10,56 %
2019	10,83 %
à compter de 2020	11,10 %



## PPCR ne répond pas aux revendications du SPASEEN-FO :

- l'augmentation des salaires et une grille attractive synonyme de gain financier,
- une carrière raccourcie permettant à tous d'accéder à l'échelon terminal du corps,
- le passage au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont réunies,
- les promotions de grade au 1<sup>er</sup> janvier,
- l'augmentation des possibilités de promotion pour l'accès à la catégorie B,
- un corps à 2 grades : un de recrutement par concours et un de promotion,
- la fin de carrière à l'indice du dernier échelon des SAENES classe normale,
- l'augmentation du minimum de rémunération à 120% du SMIC.

**Stop à l'austérité** 

[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

# SAENES

**2016** : transformation de l'équivalent de 6 points d'indemnitaires en indiciaire soit 0€ en plus sur la fiche de paye...

**2016** : fin des réductions d'ancienneté.

**2017** : le NES1 (SAENES de classe Normale) devient B1, le NES2 (SAENES classe Supérieure) devient B2 et le NES3 (SAENES de classe Exceptionnelle) devient B3.

**2017** : reclassement au 01/01/2017 : ce reclassement se traduira, pour quasiment tous les agents, par une baisse d'un échelon. Cela signifie donc un allongement de la carrière dans le grade.

## Exemples de l'« effet PPCR » :

SAENES de classe Normale 8<sup>e</sup> échelon indice 386 avec 12 mois d'ancienneté au 01/01/2016 :

Au 01/01/2016 : 6 points d'indemnitaires transformés en indiciaire. Indice : 392. Soit 0€ de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

Au 01/01/2017 : reclassé au 7<sup>e</sup> échelon indice 394 avec 2/3 de son ancienneté soit 16 mois. Gain : 2 points d'indice soit 9,37€ bruts.

01/09/2017 : passage à l'ancienneté au 8<sup>e</sup> échelon, indice 413. Il y restera 3 ans.

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 415.

Au 01/09/2020 : passage à l'ancienneté au 9<sup>e</sup> échelon indice 431.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/10/2020 à l'indice 422.

**Le « gain PPCR » est donc de : 9 points, dont 6 points d'indemnitaires transformés... Soit 3 points réellement de revalorisation, 14€ bruts !**

### Recrutement et avancements :

En B1 : recrutement par concours externe et interne et liste d'aptitude.

En B2 : recrutement par concours externe et interne, examen professionnel et tableau d'avancement.

En B3 : examen professionnel et tableau d'avancement.

Taux de cotisation retraite	
Année	Taux
2016	9,94 %
2017	10,29 %
2018	10,56 %
2019	10,83 %
à compter de 2020	11,10 %

Un SAENES classe Exceptionnelle 6<sup>e</sup> échelon indice 449 avec 0 mois d'ancienneté au 01/01/2016 :

Au 01/01/2016 : 6 points d'indemnitaires transformés en indiciaire. Indice 455. Soit 0€ de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

Au 01/01/2017 : reclassé au 5<sup>e</sup> échelon indice 460 avec son ancienneté acquise soit 12 mois. Gain : 5 points d'indice soit 23,42€ bruts.

Au 01/01/2018 : passage à l'ancienneté au 6<sup>e</sup> échelon, indice 484. Il y restera 2 ans.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/01/2018 au 7<sup>e</sup> échelon à l'indice 471.

**Le « gain PPCR » est donc de : 13 points ! dont 6 points d'indemnitaires transformés... soit 7 points d'indice réellement de revalorisation PPCR. Soit 32,80€ bruts... Bravo PPCR.**

Ces exemples démontrent que PPCR ne rendra pas plus riches les agents.

C'est sans compter les hausses des cotisations pensions civiles qui augmentent tous les 1<sup>er</sup> janvier...  
C'est sans compter la hausse des prix.

**PPCR ne répond pas à la hausse des salaires que FO revendique !**

Un SAENES classe Supérieure 8<sup>e</sup> échelon indice 405 avec 11 mois d'ancienneté au 01/01/2016 :

Au 01/01/2016 : 6 points d'indemnitaires transformés en indiciaire. Indice 411. Soit 0€ de plus car aucun effet sur le salaire net, sur le bas de la fiche de paye.

Au 01/01/2017 : reclassé au 7<sup>e</sup> échelon indice 413 avec 2/3 de son ancienneté soit 15 mois. Gain : 2 points d'indice soit 9,37€ bruts. Le jackpot !

Au 01/10/2017 : passage à l'ancienneté au 8<sup>e</sup> échelon, indice 433. Il y restera 3 ans.

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 436.

Au 01/10/2020 : il passera donc encore à l'indice 452.

Au 01/02/2021 : il sera toujours à l'indice 452.

Sans PPCR : ce collègue serait arrivé au 01/02/2021 à l'indice 445.

**Le « gain PPCR » est donc de : 7 points, dont 6 points d'indemnitaires transformés, soit 1 point réellement de revalorisation PPCR !**

Sans commentaire...

## PPCR ne répond pas aux revendications du SPASEEN-FO :

- l'augmentation des salaires et une grille attractive synonyme de gain financier,
- une carrière raccourcie permettant à tous d'accéder à l'échelon terminal du corps,
- le passage au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont réunies,
- les promotions de grade au 1<sup>er</sup> janvier,
- l'augmentation des possibilités de promotion pour l'accès à la catégorie A,
- la fin de carrière à l'indice du dernier échelon d'Attaché.

**Stop à l'austérité**   
www.force-ouvriere.fr

# AAE

**2017** : transformation de l'équivalent de 4 points d'indemnitaire en indiciaire soit 0€ en plus sur la fiche de paye...

**2018** : transformation de l'équivalent de 5 points d'indemnitaire en indiciaire soit 0€ en plus sur la fiche de paye...

En parallèle :

**2017** : reclassement au 01/01/2017 : ce reclassement se traduira, pour quasiment tous les agents, par une baisse d'un échelon. Cela signifie donc un allongement de la carrière dans le grade. Revalorisation des indices.

**2018** : nouvelle revalorisation des indices.

**2019** : dernière revalorisation.

## Exemples de l'« effet PPCR » :

**Attaché au 5<sup>e</sup> échelon indice 431 avec 1 an d'ancienneté au 01/01/2016 :**

Au 01/11/2016 : passage au 6<sup>e</sup> échelon indice 461.

Au 01/01/2017 : reclassé au 5<sup>e</sup> échelon indice 468 avec 15/14 de son ancienneté soit 2 mois. Gain : 7 points d'indice dont l'équivalent de 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 3 points... soit 14€ bruts...

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 473. Gain : 5 points d'indice uniquement basé sur la transformation de l'équivalent de 5 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 0€ !

01/01/2019 : revalorisation de son indice, soit IM 480.

01/05/2019 : passage à l'ancienneté au 6<sup>e</sup> échelon, indice 513.

**Sans PPCR** : ce collègue serait arrivé au 01/03/2019 au 7<sup>e</sup> échelon à l'indice 496.

**Le « gain PPCR » est donc de : 17 points... Moins 9 points de transformation primes en point d'indice, soit au final un « gain » de 8 points d'indice... Soit 37,48€ bruts...**

**Merci PPCR !**

**Attaché principal au 6<sup>e</sup> échelon indice 626 avec 6 mois d'ancienneté au 01/01/2016 :**

Au 01/01/2017 : reclassé au 5<sup>e</sup> échelon indice 640 avec 12/11 de son ancienneté soit 19 mois. Gain : 14 points d'indice dont l'équivalent de 4 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 10 points...

Au 01/06/2017 : passage à l'ancienneté au 6<sup>e</sup> échelon indice 680.

Au 01/01/2018 : revalorisation de son indice, soit IM 685. Gain : 5 points d'indice uniquement basé sur la transformation de l'équivalent de 5 points d'indemnitaire transformés en indiciaire. Gain réel : 0€ !

01/01/2019 : revalorisation de son indice, soit IM 690.

01/12/2019 : passage à l'ancienneté au 7<sup>e</sup> échelon, indice 730. Au 01/12/2021, il sera toujours à l'indice 730

**Sans PPCR** : Ce collègue serait arrivé au 01/12/2021 au 9<sup>e</sup> échelon à l'indice 746.

**Le « gain PPCR » est donc de : NEGATIF ! Il perd de l'argent. Merci PPCR !**

C'est sans compter les hausses des cotisations pensions civiles qui augmentent tous les 1<sup>er</sup> janvier...

Taux de cotisation retraite

Année	Taux
2016	9,94 %
2017	10,29 %
2018	10,56 %
2019	10,83 %
à compter de 2020	11,10 %

### Changement de grade / avancement :

**Accès au principalat : PPCR modifie les conditions.**

Pour l'inscription au tableau d'avancement de grade : être au 8<sup>e</sup> échelon avec 1 ans et 6 mois d'ancienneté pour conserver la durée d'ancienneté dans le grade

Pour se présenter à l'examen professionnel d'APAE, avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon.

### Hors Classe

Jusqu'à présent, l'accès à la Hors Classe des Attachés était limité aux agents occupant des emplois fonctionnels ou des fonctions d'expertise. L'accès à la Hors Classe se ferait au choix et **dans la limite de 20 % du grade.**

Notre revendication n'est pas satisfaite car les conditions sont encore contraignantes : avoir atteint l'échelon sommital du Principalat ... et fait preuve d'une valeur exceptionnelle...

**Un rallongement de la carrière inacceptable !**

Nouvelle durée de grade	
AAE 2015	AAE 2020
24 ans 5 mois	26 ans
APAE 2015	APAE 2020
17 ans 5 mois	18 ans
AHC 2015	AHC 2020
15 ans 10 mois	14 ans 6 mois

### **PPCR ne répond pas aux revendications du SPASEEN-FO :**

- l'augmentation des salaires et une grille attractive synonyme de gain financier réel,
- l'augmentation des possibilités d'accès au principalat par tableau d'avancement et l'accès sans barrage à l'échelle lettre, sans contingentement,
- l'abrogation du CIGeM et des corps interministériels,
- la transformation des grades et des corps fonctionnels ou de débouchés en grades d'avancement,
- la transformation en points d'indice de l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables, et l'intégration des primes dans le traitement indiciaire !

