



PASSERELLE

N 25

La rubrique Info du Pôle Conseil et Accompagnement statutaire
du Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher

ETAT DES LIEUX DES PROJETS DE REFORME STATUTAIRE

1er avril 2016



Informations données au regard des projets de texte (et non des textes définitifs)
et des dernières précisions communiquées par
l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion

Pour mémoire (cf. PASSERELLE n°20 datée du 7 janvier 2016), la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 prévoit en son article 148, trois dispositions issues de la négociation sur les parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) :

- la transformation en points d'indice majoré d'une partie du montant indemnitaire perçu par l'agent
- une cadence unique d'avancement d'échelon
- l'autorisation d'une rétroactivité des décrets à paraître : décrets qui porteront également sur une autre disposition inscrite dans le cadre du protocole de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations : la revalorisation des grilles indiciaires pour les 3 catégories A, B et C.

Sommaire :

Quel est le calendrier ?	p 2
Une cadence unique d'avancement : définition et impacts	p 2
Des cadres d'emplois remaniés et revalorisés	p 3
La transformation des primes en points d'indice majoré : présentation du dispositif	p 8

I. Quel est le calendrier ?

	Cadence unique d'avancement d'échelon à partir de	Revalorisations indiciaires	Abattements primes/points à partir de
Catégorie A - Médico sociaux - Paramédicaux	Journal Officiel + 1 jour Et au plus tard le 1 ^{er} juillet 2016	1/1/2016 (Rétroactivité) 2017 2018 2019	2016
Catégorie A - Conseillers socio-éducatifs	Journal Officiel + 1 jour Et au plus tard le 1 ^{er} juillet 2016	1/1/2016 (Rétroactivité) 2017 2018	2016
Catégorie A - Autres	2017	2017 (?)* 2018 (?)* 2019 2020	2017
Catégorie B	Journal Officiel + 1 jour Et au plus tard le 1 ^{er} juillet 2016	1/1/2016 (Rétroactivité) 2017 2018	2016
Catégorie C	2017	2017 2018 2019 2020	2017

* Annick GIRARDIN, Ministre de la Fonction Publique, a annoncé le 29 mars dernier, lors de la séance du Conseil Commun de la Fonction Publique, la constitution mi-avril d'un groupe de travail afin de mener une réflexion sur les grilles de catégorie A Attaché

II. Une cadence unique d'avancement : définition et impacts

Aux termes de la nouvelle rédaction de l'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'avancement d'échelon est désormais accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté.

« Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentements définies en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale et se traduit par une augmentation de traitement. »

Il s'agirait d'étendre à la Fonction Publique Territoriale, le principe mis en œuvre à l'Etat : une réduction d'ancienneté par rapport à la durée unique est accordée en fonction de la valeur professionnelle des agents ; à l'inverse, il est également prévu que si la valeur professionnelle est jugée insuffisante une majoration d'ancienneté soit retenue. La CAP émet un avis sur chaque décision de réduction ou de majoration d'ancienneté.

1) Comment s'opéreront les avancements d'échelon des fonctionnaires membres des cadres d'emplois concernés par la cadence unique en 2016 ?

En 2016, pour les seuls cadres d'emplois concernés au titre de cette année, l'avancement à la durée minimale continue de s'appliquer jusqu'à la publication des nouvelles dispositions.

L'avancement à la durée minimale cessera donc dès la publication des textes et au plus tard le 1^{er} juillet 2016.

2) Quelles seront les incidences sur les Commission administratives paritaires du 28 avril 2016 dédiées aux avancements d'échelon ?

☞ Si les textes paraissent au plus tard le 28 avril 2016 :

Seuls seront soumis aux CAP les dossiers d'avancement d'échelon à la durée minimale intervenant au plus tard le jour de la parution des textes. Pour les autres, ce sont les dispositions de la cadence unique qui s'appliquent.

Cependant, puisqu'il n'est pas prévu que le décret fixant les modalités du contingentement paraisse dans les prochains mois, ces derniers ne pourront avancer que selon la cadence prévue par chaque statut particulier, et donc de droit. La saisine de la CAP n'est pas requise.

☞ Si les textes ne sont pas parus le 28 avril 2016 :

Les CAP examineront tous les dossiers transmis.

Toutefois, la mise en œuvre effective de la décision d'avancement d'échelon à la durée minimale restera conditionnée à la parution des décrets.

La DGAFP a ainsi indiqué que seuls pourront bénéficier d'un avancement à la durée minimale les fonctionnaires dont l'avancement d'échelon à la durée minimale prend effet à une date antérieure à la date de publication des nouvelles dispositions statutaires des cadres d'emplois concernés.

III. Des cadres d'emplois remaniés et revalorisés

Remarque : en catégorie A, seuls seront présentés ici les cadres d'emplois pour lesquels les projets de décret ont été soumis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

1) Catégorie A : le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs

- Nouvelles règles de classement à la nomination stagiaire
- Suppression d'un échelon dans le grade de conseiller socio-éducatif : 12 au lieu de 13
- Cadence unique d'avancement (sur la base de l'actuel avancement à la durée maximale)
- Revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2016 :

	Actuellement en vigueur		2016		2017		2018	
	IB début de grade	IB terminal	IB début de grade	IB terminal	IB début de grade	IB terminal	IB début de grade	IB terminal
Conseiller supérieur socio-éducatif	592	801	597	807	611	815	621	816
Conseiller socio-éducatif	404	720 (13 ^e échelon)	413	725 (13 ^e échelon)	441	736 (12 ^e échelon)	454	748 (12 ^e échelon)

2) Catégorie A : Cadres d'emplois médico-sociaux (Puéricultrices, Infirmiers en soins généraux, Cadres de santé paramédicaux)

- A partir de 2016 :

- Cadence unique d'avancement

- ✓ Sur la base de l'actuel avancement à la durée minimale pour :
Les cadres d'emplois en voie d'extinction des puéricultrices, puéricultrices cadres de santé et cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux
- ✓ Sur la base de l'actuel avancement à la durée maximale pour :
Les infirmiers en soins généraux
Les puéricultrices (statut particulier créé par le décret n° 2014-923 du 18 août 2014)
Les cadres de santé paramédicaux (nouveau cadre d'emplois créé par le décret n°2016-336 du 21 mars 2016)

- Revalorisations indiciaires sur 4 ans (2016 - 2019)

- Au 1^{er} janvier 2017 : nouvelle structure de carrière avec un nouvel échelonnement et des durées de carrière modifiées

3) Catégorie B : les cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire

Sont concernés :

- Rédacteurs
- animateurs
- Techniciens
- Educateurs des APS
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Assistants d'enseignement artistique
- Chef de service de police municipale

- A partir de 2016 :

- Cadence unique d'avancement d'échelon (sur la base de l'actuel avancement à la durée maximale)
- Revalorisation indiciaire sur 3 ans (2016-2018) :

	Actuellement en vigueur		2016		2017		2018	
	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal
B1	348	576	357	582	366	591	372	597
B2	350	614	358	621	377	631	389	638
B3	404	675	418	683	442	701	446	707

- 1^{er} janvier 2017 :

- Nouvelles règles de classement à la nomination en raison de la modification de la catégorie C

A noter : pour les contractuels : maintien de l'IB supérieur détenu dans la limite de l'indice brut terminal du grade sous deux conditions :

6 mois de services effectifs dans le grade au cours des 12 mois

Rémunération maintenue = moyenne des rémunérations des 12 mois

- Modification des conditions d'avancement de grade et modification des durées de carrière dans certains échelons :

Grade B1 : 1^{er} échelon ⇒ 2^e échelon = 2 ans (au lieu de 1 an)
10^e échelon ⇒ 11^e échelon = 3 ans (au lieu de 4 ans)
11^e échelon ⇒ 12^e échelon = 3 ans (au lieu de 4 ans)

Grade B2 : 1^{er} échelon ⇒ 2^e échelon = 2 ans (au lieu de 1 an)
10^e échelon ⇒ 11^e échelon = 3 ans (au lieu de 4 ans)
11^e échelon ⇒ 12^e échelon = 3 ans (au lieu de 4 ans)

Grade B3 : 6^e échelon ⇒ 7^e échelon = 3 ans (au lieu de 2 ans)

- Dispense de stage pour les fonctionnaires titulaires du 1^{er} grade (exemple : rédacteur) nommés dans le 2^e grade (exemple : rédacteur principal de 2^e classe)
- Valorisation intégrale du service national, du service civique et du volontariat international
- Accès aux militaires par détachement

4) Catégorie B : les cadres d'emplois sociaux

Sont concernés :

- Educateurs de jeunes enfants (EJE)
- Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux (ME/IF)
- Assistants socio-éducatifs (ASE)

A noter : Les assistants socio-éducatifs pourraient voir la reconnaissance du niveau BAC+3 de leurs diplômes et être intégrés en catégorie A en 2019 au même niveau que les grilles des infirmiers en soins généraux.

- A partir de 2016 :

- Cadence unique d'avancement d'échelon (sur la base de l'actuel avancement à la durée maximale)
- Revalorisation indiciaire sur 3 ans (2016-2018) :

	Actuellement en vigueur		2016		2017		2018	
	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal
ASE / EJE	350	614	358	621 (13 ^e échelon)	377	631 (12 ^e échelon)	389	638 (12 ^e échelon)
ASE / EJE principal	442	675	431	683	452	701	455	707

	Actuellement en vigueur		2016		2017		2018	
	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal
ME/IF	348	576	357	582	366	591	372	597
ME/IF principal	350	614	358	621	377	631	389	638

- 1^{er} janvier 2017 :

- Nouvelles règles de classement à la nomination en raison de la modification de la catégorie C,

A noter : pour les contractuels : maintien de l'IB supérieur détenu dans la limite de l'indice brut terminal du grade sous deux conditions :

6 mois de services effectifs dans le grade au cours des 12 mois

Rémunération maintenue = moyenne des rémunérations des 12 mois

- Modification des conditions d'avancement de grade
- Modification des durées de carrière (notamment, suppression d'un échelon dans les grades d'Assistant socio-éducatif et d'Educateur des jeunes enfants : 12 échelons au lieu de 13)

5) Catégorie B : les cadres d'emplois médico-sociaux

Sont concernés :

- Infirmiers (décret n°92-861 du 28 août 1992 – en extinction)
- Techniciens paramédicaux

- A partir de 2016 :

- Cadence unique d'avancement d'échelon (sur la base de l'actuel avancement à la durée minimale)
- Revalorisation indiciaire sur 3 ans (2016-2018) :

	Actuellement en vigueur		2016		2017		2018	
	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal
Infirmier et technicien paramédical								
de classe normale	350	614	358	621 (9 ^e échelon)	377	631 (8 ^e échelon)	389	638 (8 ^e échelon)
de classe supérieure	490	675	498	683	508	701	518	707

- 1^{er} janvier 2017 : nouvelles règles de classement à la nomination en raison de la modification de la catégorie C (pour les techniciens paramédicaux), modification des conditions d'avancement de grade et modification des durées de carrière :

- ✓ Infirmier et Technicien paramédical de classe normale : 8 échelons au lieu de 9
- ✓ Infirmier et Technicien paramédical de classe supérieure : 8 échelons au lieu de 7

6) Catégorie C : ce qui est prévu pour ces cadres d'emplois à compter du 1^{er} janvier 2017

- Une nouvelle organisation des carrières :

- 3 grades (au lieu de 4 actuellement et hors agent de maîtrise)
- 3 nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3 avec des échelles spécifiques pour certains grades (exemple : agent de maîtrise principal) :

C1 : 11 échelons (durée de carrière = 21 ans)

C2 : 12 échelons (durée de carrière = 25 ans)

C3 : 10 échelons (durée de carrière = 19 ans)

En 2020 : C1 : 12 échelons (durée de carrière = 25 ans)

Tableau de reclassement dans les nouvelles échelles au 1 ^{er} janvier 2017	
Echelle de rémunération actuelle	Nouvelles échelles
Grades de l'échelle 3	Classement en C1
Grades de l'échelle 4	Classement en C2
Grades de l'échelle 5	Classement en C2
Grades de l'échelle 6	Classement en C3

- Une revalorisation indiciaire sur 4 ans (2017 – 2020)

	Actuellement en vigueur		1 ^{er} janvier 2017		1 ^{er} janvier 2018		1 ^{er} janvier 2019		1 ^{er} janvier 2020	
	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal	IB Début de grade	IB Terminal
C1	Echelle 3		347	407 (11 ^e échelon)	348	407 (11 ^e échelon)	350	412 (11 ^e échelon)	354	432 (12 ^e échelon)
	340	400								
C2	Echelle 4		351	479	351	483	353	483	356	486
	342	432								
	Echelle 5									
	348	465								
C3	Echelle 6		374	548	380	548	380	548	380	558
	364	543								

- De nouvelles règles de gestion :

- S'agissant des conditions de nomination :

Nomination en C1 ou C2 stagiaire au 1^{er} échelon

Reprise du service national, du service civique et du volontariat international

- ✓ Nomination d'un fonctionnaire :

Dans la même échelle (exemple : C1 en C1) : même échelon, même ancienneté

Nomination de C1 en C2 : tableau de classement

Autres cas : nomination à l'IB égal ou supérieur

Si classement à un IB inférieur : maintien de l'IB dans la limite de l'indice brut terminal du cadre d'emplois

- ✓ Reprise des services publics (Services contractuels de droit public, ancien fonctionnaire civil, ancien militaire) :

☞ Si accès en C1 : reprise aux $\frac{3}{4}$ après conversion ETP

☞ Si accès en C2 : tableau de reprise en fonction de la durée (pas d'ETP)

☞ Pour les contractuels : maintien de l'IB supérieur détenu dans la limite de l'indice brut terminal du grade sous conditions :

6 mois de services effectifs dans le grade au cours des 12 mois

Rémunération maintenue = moyenne des rémunérations des 12 mois

- ✓ Reprise des services privés :

☞ Accès en C1 : la moitié des services privés après conversion en ETP

☞ Accès en C2 : tableau en fonction de la durée

- ✓ Bonification d'ancienneté suite au recrutement par la voie du 3^{ème} concours

- S'agissant des avancements de grade : nouveaux tableaux

IV. La transformation des primes en points d'indice majoré : présentation du dispositif

Aux termes de l'article 20 de la loi n°83- 634 du 13 juillet 1983, la rémunération des fonctionnaires territoriaux comprend :

- le traitement, déterminé en fonction du grade de l'agent et de son échelon. A chaque échelon correspond un indice brut et un indice majoré. Le traitement brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du point d'indice
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) s'ils exercent les fonctions y ouvrant droit
- l'indemnité de résidence (En Loir-et-Cher, égale à zéro)
- le supplément familial de traitement
- les primes et indemnités instituées par l'organe délibérant

1) Quel est l'objectif ?

La transformation d'une partie des primes en points d'indice majoré permet de prendre en compte une part du régime indemnitaire dans le calcul de la pension de retraite de base.

Cette disposition n'a de sens que pour les fonctionnaires relevant du régime de retraite CNRACL : les stagiaires et titulaires effectuant au moins 28 heures hebdomadaires. Ces agents cotisent pour leur retraite de base sur le traitement uniquement, augmenté ou non d'une NBI. Leur régime indemnitaire n'est pris en compte qu'au titre de la retraite additionnelle (RAFP) et dans une certaine limite.

S'agissant des agents relevant du régime général (stagiaires et titulaires effectuant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les agents contractuels), ils cotisent d'ores et déjà pour la retraite sur l'ensemble de leur rémunération.

2) Comment s'opèrera ce transfert primes/points ?

L'abattement s'impute sur l'assiette indemnitaire globale à l'exclusion des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnisation des astreintes.

Pris isolément, le montant de chaque prime perçue par l'agent n'est pas modifié.

L'abattement sera matérialisé sur la feuille de paie par une ligne dédiée. Il ne donnera pas lieu à l'établissement d'un arrêté individuel ni à une délibération.

Le montant des indemnités prises en compte dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime public de retraite additionnel (RAFP) tiendra compte de l'abattement.

Un décret d'application doit fixer la liste des indemnités non prises en compte pour le calcul du transfert indemnitaire ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre du transfert.

3) Quel est le calendrier et quels sont les montants concernés ?

	Plafonds annuels de l'abattement sur les primes et nombre de points d'indice majoré (IM) en compensation			
	2016	2017	2018	Années suivantes
Catégorie A (médico-sociaux et conseillers socio-éducatifs)	167 € 4 pts d'IM	222 € 5 pts d'IM	389 € 9 pts d'IM	389 € 9 pts d'IM
Catégorie A (Autres)		167 € 4 pts d'IM	222 € 5 pts d'IM	389 € 9 pts d'IM
Catégorie B	278 € 6 pts d'IM	278 € 6 pts d'IM	278 € 6 pts d'IM	278 € 6 pts d'IM
Catégorie C		167 € 4 pts d'IM	167 € 4 pts d'IM	167 € 4 pts d'IM

A noter : la simultanéité de l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires et du transfert primes/points.
Cette concomitance est nécessaire pour éviter les effets d'aubaine ou les pertes.

4) Comment a été calculée la compensation en nombre de points d'indice majoré ?

Au regard de la valeur du point au 1^{er} juillet 2010 (55,5635€), l'abattement prévu pour chaque catégorie équivaut à :

- pour la catégorie A : 7 points
- pour la catégorie B : 5 points
- pour la catégorie C : 3 points

Or, les cotisations (sociales et patronales) qui ont pour assiette le traitement du fonctionnaire (voire la NBI) sont beaucoup plus élevées que celles assises sur le régime indemnitaire.

En conséquence, pour compenser les écarts de cotisations à la charge de l'agent, des points d'indice majoré supplémentaires ont donc été prévus.

En revanche, pour l'employeur, aucune disposition n'est à ce jour envisagée.

5) Qu'en est-il des agents qui ne perçoivent pas ou peu de primes ?

Les agents qui ne perçoivent aucune prime ne seront pas impactés par ce transfert. Leur rémunération connaîtra cependant une évolution puisqu'ils bénéficieront, comme tout agent, des revalorisations indiciaires prévues par le « PPCR » (cf. III).

Les agents qui perçoivent un montant annuel de primes inférieur au montant plafond bénéficieront d'un transfert réduit à due proportion.

Il en sera de même pour toutes les situations particulières intervenant au cours de l'année et qui ont un impact sur le montant de régime indemnitaire perçu (Congés pour maladie, changement de quotité de temps de travail, changement de catégorie...)



Ces éléments vous sont communiqués sur la base de projets.

Le Centre Départemental de Gestion ne manquera pas de vous
informer de la parution des décrets définitifs