

Mesdames et Messieurs les Maires
Et les Présidentes et Présidents
D'Etablissement Public d'Eure-et-Loir

Réf : GB/CIRCULAIRE n°2016-03
Destinataires : collectivités affiliées
Mode de transmission : courriel

Luisant, le 7 mars 2016

Objet : Tour d'horizon des modifications à venir pour votre personnel avec le Protocole relatif à la Modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR)

- I. Présentation générale du Protocole
- II. Présentation des mesures prévues au Protocole
- III. Présentation du calendrier prévisionnel de mise en œuvre
- IV. Présentation des premières mesures prises
- V. L'impact de ces 1ère mesures sur la carrière de vos agents en 2016: modification de l'ordre du jour des CAP de mars 2016

Notre parti pris : Vous informer au plus tôt des modifications à venir

Par une circulaire du 12 février 2016, le Préfet d'Eure et Loir vous a alerté sur le calendrier de mise en œuvre du protocole sur la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR).

Pour vous permettre d'informer vos agents sur les réformes à venir et anticiper leurs impacts sur vos masses salariales sur les prochaines années, il est apparu important de vous apporter des éclaircissements sur le contenu de ce protocole.

En effet, sa mise en œuvre va engendrer, dès 2016, une forte activité dans la gestion de vos personnels (arrêtés de reclassement, rappels des traitements, arrêtés portant diminution du régime indemnitaire...) et susciter de nombreuses réactions de la part de vos agents au regard des modifications statutaires d'importance à intervenir.

Ces réformes impacteront parfois la gestion des procédures collectives de la carrière de vos agents dont le Centre de Gestion a la charge.

Sachez que les services du Centre de Gestion vous accompagneront dans la mise en œuvre complexe de ce protocole.

I. PRESENTATION GENERALE DU PROTOCOLE PPCR

Dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, l'Etat a engagé sur la base du protocole PPCR plusieurs réformes visant à modifier les contours des trois versants de la fonction publique entre 2016 et 2020.

➔ **Le contexte général :**

- 1- **Perte d'attractivité de certains territoires et perte de compétences au détriment de la qualité du service public,**
- 2- **Gel des rémunérations des fonctionnaires depuis 2010 :** perte de pouvoir d'achat des agents et perte d'attractivité de la fonction publique,
- 3- **Disparités en terme de rémunération entre les trois versants de la fonction publique :** inégalités entre les fonctionnaires.

→ Les objectifs poursuivis sont les suivants :

1 – Renforcer l'unité dans la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique, en :

- favorisant l'égal accès à la fonction publique et la transparence dans les recrutements,
- favorisant la mobilité des fonctionnaires entre les trois versants de la fonction publique pour mettre à disposition du service public de nouvelles compétences,
- simplifiant l'architecture statutaire des 3 versants de la fonction publique,

2 – Améliorer la politique de rémunération dans la fonction publique en :

- harmonisant les carrières (durée, règles d'avancement...) et la rémunération indiciaire des trois versants de la fonction publique
- augmentant progressivement la rémunération indiciaire au détriment du régime indemnitaire pour accroître le pouvoir d'achat et réduire les inégalités entre fonctionnaires,
- accroissant les écarts de rémunération entre les catégories hiérarchiques et entre le début et la fin de carrière,
- simplifiant le régime indemnitaire.

Par une circulaire du 12 février 2016, le Préfet d'Eure et Loir vous a communiqué le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du protocole.

Près d'une centaine de textes réglementaires seront nécessaires pour sa mise en œuvre.

La première mesure d'application de ce protocole résulte de l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29/12/2015 de finances pour 2016. Son application nécessite des décrets d'applications, et notamment les textes concernant la réorganisation des carrières et des échelles des catégories C, B et de certains A sociaux et médico-sociaux.

Certains projets de décrets notamment ont déjà été examinés au CSFPT du 3 février 2016.

Nous vous informerons au plus tôt de la parution des décrets d'application.

Sachez que vous pourrez trouver le calendrier précis ainsi que les projets de grilles indiciaires sur le Portail de la Fonction publique du **site internet du Ministère de la Fonction Publique** :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations>

II. PRESENTATION DES MESURES PREVUES PAR LE PROTOCOLE PPCR

Les principales mesures prévues par le protocole sont les suivantes :

1) Une refonte des grilles indiciaires (2016- 2020)

Cette refonte doit permettre d'améliorer les traitements de début et de fin de carrière et d'augmenter les écarts entre les catégories C, B et A.

Elle viendra compenser l'abattement liée à la transformation du régime indemnitaire en points d'indice et les cotisations induites.

L'idée est d'accroître le montant des traitements et des futures retraites.

Cette refonte sera échelonnée sur plusieurs années.

Les grilles envisagées sont consultables sur le site du Ministère de la Fonction Publique ,

Le montant annuel du gain d'indices sera différent selon la catégorie hiérarchique (source gouvernement) :

- Fonctionnaires de catégorie **A** => 500€ brut /an (soit 9 points d'indice en plus dont 4 avant le 1/01/2017 et 5 au 1/01/2018)
- Fonctionnaires de catégorie **B** => 333€ brut/an (soit 6 points d'indice en plus) en 2016
- Fonctionnaires de catégorie **C** => 222€ brut /an (soit 4 points d'indice en plus) en 2017

Il est à noter que la grille des agents de maîtrise fera l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifique.

2) Transfert partiel du régime indemnitaire s'il existe, sur le traitement indiciaire (2016- 2020)

Une fois la revalorisation indiciaire effectuée pour les agents, il est prévu de transformer une partie des primes perçues au titre du régime indemnitaire en points d'indice majoré.

L'objectif est de permettre aux agents de bénéficier de pension de retraite plus importante et rétablir l'égalité de traitement entre les agents, et notamment au profit de ceux qui ne bénéficient pas de régime indemnitaire.

Ce transfert consistera pour les employeurs à appliquer un abattement sur la part de régime indemnitaire perçu par le fonctionnaire dans la limite des plafonds forfaitaires annuels qui varient selon la catégorie hiérarchique du fonctionnaire (source gouvernement) :

- Fonctionnaires de catégorie **A** => 389 € brut maximum
- Fonctionnaires de catégorie **B** => 278 € brut maximum
- Fonctionnaires de catégorie **C** => 167 € brut maximum

Ces chiffres devront être confirmés lors de la publication des décrets.

Selon l'Etat, l'abattement sur la part de régime indemnitaire n'entraînera aucune perte mensuelle pour l'agent, la revalorisation étant dans tous les cas supérieure à l'abattement. En pratique, il s'agit de matérialiser, sur le bulletin de salaire des agents, une diminution du régime indemnitaire compensée par une amélioration de la grille indiciaire.

Bien évidemment, la retenue appliquée s'effectuera dans la limite du régime indemnitaire perçu (ex: un agent de catégorie C percevant 100€ de prime par an ne se verra appliqué qu'une retenue de 100€ et non 167€).

En revanche, les fonctionnaires qui n'ont pas ou peu de régime indemnitaire, bénéficieront quant à eux, d'une réelle augmentation de leur traitement net.

Il est prévu qu'un décret soumis au Conseil Commun de la Fonction Publique précise les indemnités non prises en compte dans le montant de l'abattement ainsi que les montants et les modalités de mise en œuvre. Pour ne pas pénaliser les agents, cet abattement ne pourra en tout état de cause intervenir qu'après le reclassement indiciaire engendré par la refonte des grilles indiciaires.

Cet abattement devra être appliqué après chaque reclassement indiciaire prévue par le PPCR.



Les employeurs devront être vigilants et actifs.

En effet, il appartient à chaque employeur de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre cet abattement. Il semble prévu que cet abattement doive se matérialiser sur le bulletin de salaire par une ligne dédiée qui constituera une retenue et viendra en déduction du montant à payer aux agents.

A NOTER :

Le projet de décret a été examiné par le Conseil Commun de la Fonction Publique le **8 février dernier**.

Ce décret prévoit que l'abattement sera appliqué sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires CNRACL en position d'activité ou de détachement et qui auront fait l'objet d'une revalorisation indiciaire dans le cadre du protocole PPCR.

Il prévoit que sont exclus de l'assiette de l'abattement, :

- les compléments de rémunération (indemnité de résidence, supplément familial de traitement),
- les indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (frais de déplacement, prise en charge partielle des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-travail),
- les rémunérations liées aux dépassements horaires, comme les heures supplémentaires, ou aux astreintes.

On notera que le projet n'évoque que les fonctionnaires, ce qui peut sembler exclure les contractuels (qui cotisent déjà sur leurs primes). Cependant lorsque leur rémunération est calée en référence à une échelle de rémunération ou à un échelon, leur rémunération bénéficiera automatiquement des revalorisations indiciaires. Dans ce cas, les employeurs devront penser à appliquer un abattement du régime indemnitaire pour éviter d'augmenter sans contrepartie le traitement des contractuels.

3) La garantie d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous

Le protocole garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sur au moins deux grades, et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement.

Ex : Agent recruté adjoint administratif 2ème classe finira sa carrière au moins adjoint administratif 1^{er} classe.

Les ratios d'avancement seront revus et devront permettre d'atteindre cet objectif.

Parallèlement, les durées de carrière seront harmonisées avec l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois. **L'avancement à la durée minimum sera supprimé pour un avancement d'échelon de droit.**

4) Restructuration de la catégorie C (entre 2017-2020)

A compter du 1^{er} janvier 2017, il est prévu une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C. La carrière des cadres d'emplois de catégorie C comprendra trois grades et donc échelles de rémunération, dénommées C1 (comprenant 11 échelons), C2 (comprenant 12 échelons), et C3 (comprenant 10 échelons), au lieu de 4 actuellement.

Le nombre de grade sera réduit à 3 par la fusion des échelles 4 et 5 afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois (« indice sommital »). En effet, les agents recrutés après concours n'auront plus qu'à bénéficier d'un avancement de grade (au lieu de 2) pour accéder au sommet de leur corps ou cadre d'emplois

Le décret précisera les nouvelles durées d'échelon de chacune des échelles, les dispositions relatives au classement des personnes accédant aux cadres d'emplois ou emplois concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade. Par conséquent, il y aura lieu de procéder au reclassement des agents dans les nouvelles échelles selon les modalités définies par les textes. **Il semble que des dispositions concerneront les agents contractuels.**

5) Restructuration de la catégorie A (2017-2020)

La structure des 2 premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades.

Un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'Etat sera créé dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

6) Revalorisation de la filière sociale et paramédicale (2016-2018)

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale (assistants socio-éducatifs, Educateurs des jeunes enfants, intervenants familiaux,...) devraient être repositionnés en catégorie A en 2018. Leur grille sera revalorisée à partir de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées, en cohérence avec la revalorisation dont bénéficieront les agents de la filière paramédicale (infirmier de catégorie A, puéricultrice cadre et assimilés).

7) Amélioration des procédures de recrutement

La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour les adapter au niveau de qualification, aux compétences attendues et tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Le recours aux concours sur titres sera développé pour les professions réglementées (médecins territoriaux...). Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique.

Pour mettre fin aux «reçus-collés», des mesures seront prises pour permettre le recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours.

8) Simplification et harmonisation de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents

Est envisagé un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Il s'appliquera de façon différenciée entre les catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés.

9) Négociations salariales régulières (à partir de février 2016)

L'accord PPCR reprend les mesures déjà prévues par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Il prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières ainsi qu'une réunion annuelle (Etat et organisations syndicales) destinée à dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et à définir, le cas échéant, les mesures d'ajustement à apporter au regard des principaux indicateurs (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...).

10) Mobilités facilitées entre les trois versants de la fonction publique

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique seront mises en place dans les filières identifiées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission.

La mobilité entre employeurs sera fluidifiée, sur une même zone géographique, par une plus grande transparence des vacances d'emplois et la création de bourses d'emplois communes aux trois versants de la fonction publique.

Des règles de mobilité simplifiées seront adoptées, notamment en matière de détachement.

III. PRESENTATION DU CALENDRIER PREVISIONNEL DU PPCR

Dans la mesure où la mise en œuvre du protocole PPCR nécessitera la modification de nombreux décrets, la loi n° 2015- 1784 du 29/12/2015 de finances pour l'année 2016 prévoit qu'entre 2016 et 2020, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires pourront rétroagir.

Le calendrier prévisionnel annoncé est le suivant :

	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C
2016		<p>- JO+1jr* et au plus tard le 1er juillet 2016 : suppression de l'avancement d'échelon au minimum (cadence unique)</p> <p>-Au 1/01/2016 : revalorisation indiciaire et transformation de primes en points: attribution de 6 points en abattant 278€ maxi de primes correspondant à 5 points</p>	
2016 / 2017	<p>- JO+1jr* et Au plus tard le 1/01/2017 : Suppression de l'avancement d'échelon au minimum (cadence unique)</p>		<p>JO+1jr* et au plus tard le 1/01/2017 : Suppression de l'avancement d'échelon au minimum (cadence unique)</p>
2017	<p>-Reclassement dans la nouvelle grille (nouveaux indices/ nouvelles durées dans échelon)</p> <p>-Revalorisation et transformation de primes en points: attribution de 4 points en abattant 167€ maxi de primes correspondant à 3 points</p> <p>-Revalorisation (incluant la transformation de primes) : 1er grade : IM 383 à 664 2e grade : IM 489 à 793 3e grade : IM 645 à 826</p>	<p>-Reclassement dans la nouvelle grille (nouveaux indices/ nouvelles durées dans échelon) et modifications statutaires</p> <p>-Revalorisation : 1er grade : IM 339 à 498 2e grade : IM 347 à 529 3e grade : IM 389 à 582</p>	<p>Au 1/01/2017 : Refonte des statuts des cadres d'emplois de catégorie C et reclassement dans la nouvelle grille à 3 grades (nouveaux indices/ nouvelles durées dans échelon)</p> <p>- Revalorisation et transformation de primes en points : attribution de 4 points en abattant 167€ maxi de primes, correspondant à 3 points</p>
2018	<p>-Revalorisation et transformation de primes en points: attribution de 5 points en abattant 222€ maxi de primes correspondant à 4 points</p>	<p>-Revalorisation : 1er grade : IM 343 à 503; 2e grade : IM 356 à 534 3e grade : IM 392 à 587</p>	<p>-Revalorisation : 1er grade : IM 326 à 367 2e grade : IM 328 à 416 3e grade : IM 350 à 466</p>
2019	<p>-Revalorisation : 1er grade : IM 390 à 673 ; 2e grade : IM 500 à 806 ; 3e grade : IM 655 à 830</p>		<p>-Revalorisation : 1er grade : IM 327 à 368 2e grade : IM 329 à 418 3e grade : IM 350 à 466</p>
2020	<p>-Revalorisation : Le 2e grade culmine à l'IB 1015 soit l'IM 821</p>		<p>-Revalorisation : 1er grade : IM 330 à 382 2e grade : IM 332 à 420 3e grade : IM 350 à 473</p>

NOTA :

Les cadres d'emplois de la filière paramédicale (puéricultrice cadre, infirmier....) et les conseillers sociaux éducatifs de catégorie A suivent le calendrier de la catégorie B (mais avec les abattements de la catégorie A).
 Les cadres d'emplois de la filière paramédicale de catégorie B suivent le calendrier de la catégorie B.
 Les personnels sociaux de catégorie B suivent le calendrier des B en 2016 et 2017. En 2018, ils passent en catégorie A et leur grille en catégorie A qui démarre le 1.01.2016 est revalorisée le 1.01.2019 et le 1.01.2020.
 Le personnel enseignant suit le calendrier de la catégorie A.

*JO+1 jr = le lendemain de la date de publication du décret au Journal Officiel

IV. PRESENTATION DES 1eres MESURES PRISES APPLICABLES A LA FPT (Loi de finances 2016)

L'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 met en œuvre plusieurs dispositions prévues par le protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) sur 2 points :

1. Elle fixe le cadre général de la transformation du régime indemnitaire en points d'indice majoré.
2. Elle arrête le principe de la cadence unique de carrière et par conséquent la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale, et la conditionne à la parution des décrets d'application devant intervenir :
 - à la publication des décrets portant statuts particuliers et au plus tard au 1^{er} juillet 2016 :
 - pour les cadres d'emplois de catégorie B,
 - pour certains cadres d'emplois de catégorie A de puéricultrices cadres territoriaux de santé, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, conseillers territoriaux socio-éducatifs, puéricultrices territoriales en voie d'extinction, puéricultrices territoriales et d'infirmiers territoriaux en soins généraux.
 - à la publication des décrets portant statuts particuliers et au plus tard au 1^{er} janvier 2017 :
 - pour les cadres d'emplois de catégorie C,
 - ainsi que pour les autres cadres d'emplois de catégorie A.

A compter de ces dates et sous réserve de la publication des décrets, l'avancement d'échelon sera de droit. Néanmoins la loi prévoit la possibilité pour les statuts particuliers de prévoir une accélération des carrières au regard de la valeur professionnelle selon des modalités de contingentement.

Toutefois, l'avancement d'échelon restera fonction, dans le cadre d'emplois considéré, de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, et pourra donc continuer à intervenir à l'ancienneté minimale (ou au choix) jusqu'à la date d'entrée en vigueur susvisée.

V. L'IMPACT DES 1ères MESURES SUR LA GESTION DE VOS AGENTS EN 2016 : modification de l'ordre du jour des CAP de mars!

Compte tenu des dates définies dans la loi de Finances 2016 et de la publication prochaine des décrets d'application supprimant l'avancement d'échelon minimum en 2016 pour la catégorie B et certains cadres d'emplois de la catégorie A, la CAP du 24 mars prochain ne procédera pas à l'examen des avancements d'échelon, pour les agents appartenant

- aux cadres d'emplois de catégorie B,
- à certains cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale (puéricultrices cadres territoriaux de santé, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices territoriales en voie d'extinction, puéricultrices territoriales et d'infirmiers territoriaux en soins généraux) et sociale (conseillers territoriaux socio-éducatifs)..

La CAP du 23 juin 2016 se prononcera sur toutes les propositions d'avancements d'échelon proposées à la durée minimum ou intermédiaire à une date d'effet antérieure à la publication des décrets instaurant la cadence unique.

Pour les autres, le CdG transmettra après la publication des décrets, aux collectivités concernées, de nouveaux tableaux d'avancement d'échelon permettant d'identifier les agents pouvant prétendre à un avancement d'échelon de droit entre la date de prise d'effet de la cadence unique et le 31/12/2016, ainsi que les arrêtés d'avancement à prendre

Je vous souhaite bonne réception de ces informations et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président d'Etablissement Public, l'expression de mes salutations.



Pour le Président empêché
La 1^{ère} Vice-Présidente

Annie DELTROY