

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 2 : La rénovation des grilles indiciaires-type des trois versants de la fonction publique

La présente fiche constitue la notice explicative des projets de grille des corps et cadres d'emplois type de catégories C, B et A transmis conjointement en vue de la réunion du 21 avril prochain.

Elle vise à présenter les principales améliorations apportées par ces projets sur les carrières et les rémunérations des fonctionnaires, au regard des grandes orientations proposées par la ministre lors du bilan d'étape de la négociation PPCR – AFP du 10 mars 2015.

1. Transformation de primes en points : un meilleur équilibre au sein des rémunérations des fonctionnaires

Cette transformation d'un montant de primes en points vise à rééquilibrer la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires.

Cette opération ne peut toutefois conduire à introduire des distorsions indiciaires qui ne seraient pas justifiées par des différences de niveau de qualification ou de fonctions.

Aussi le montant des primes transformable par catégorie a-t-il été défini à partir de la situation constatée dans la catégorie A, où le socle de primes commun à l'ensemble des fonctionnaires de cette catégorie s'élève à 400 euros annuels (indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves, mise en œuvre en 2013 pour les professeurs des écoles).

Le niveau de primes ainsi transformé est de :

- 3 points en catégorie C ;
- 5 points en catégorie B ;
- et 7 points en catégorie A

Afin d'assurer le maintien de la rémunération nette, il est nécessaire de compenser les cotisations salariales correspondantes par l'ajout de points. Le niveau alloué sera donc fixé à 4 points en catégorie C, 6 points en catégorie B et 9 points en catégorie A.

Les primes transformées en points d'indices ne devront pas correspondre à la rémunération de travaux supplémentaires effectifs ou à la compensation de sujétions spécifiques. Il devra s'agir de primes versées à l'ensemble ou à la quasi-totalité des membres d'un corps ou d'un cadre d'emplois au titre de l'exercice de leurs missions

La revalorisation indiciaire accordée aux agents de catégorie C de la FPT ne percevant aucune prime correspond à une mesure d'équité.

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 2 : La rénovation des grilles indiciaires-type des trois versants de la fonction publique

2. La nouvelle grille de la catégorie C

La restructuration de la catégorie C comporte de réelles avancées et apporte des correctifs permettant de mieux tenir compte de la durée réelle de la carrière des agents.

Sur le nombre de grades :

Il est en effet proposé de réduire de 4 à 3 le nombre d'échelles dans la catégorie C. Cette proposition reprend une demande exprimée par plusieurs organisations syndicales d'aligner la structure des corps et cadres d'emplois de la catégorie C sur celle des corps et cadres d'emplois de catégorie B et, désormais, sur celle des attachés de l'Etat (généralisation d'un modèle à trois grades, exception faite des grades placés en voie d'extinction).

Ce scénario repose sur la **fusion de l'échelle 4 avec l'échelle 5** et sur l'intégration des agents de l'échelle 3 dans une nouvelle échelle 4.

Cette nouvelle architecture préserve les deux voies principales d'accès à la catégorie C : au niveau du pied de corps ou cadre d'emplois, d'une part, le recrutement sans concours dédié aux personnes sorties du système scolaire sans diplôme, auquel les organisations syndicales ont exprimé leur attachement lors de la séquence 1 de la négociation, et, d'autre part, le recrutement par concours au deuxième niveau.

Bas de grille :

Il est proposé de porter l'indice plancher de la catégorie C de l'IM 321 à l'IM 328, soit une augmentation de la rémunération indiciaire de 2,2%.

L'indice de début des grades accessibles par la voie du concours serait quant à lui porté de l'IM 323 à l'IM 331, soit une augmentation de la rémunération indiciaire de 2,5%.

Sommet de grille :

Le dernier échelon de l'échelle 6, créé en 2014 et dont l'accès fait actuellement l'objet d'une montée en charge est revalorisé à hauteur du niveau de primes transféré.

Gains indiciaires résultant d'un avancement d'échelon/avancement de grade

L'amplitude indiciaire entre le début du grade accessible au recrutement direct sans concours et la fin de ce grade a été améliorée, passant de 13 à 16 %.

Il en va de même pour le grade accessible par concours, le taux d'augmentation indiciaire entre le début et la fin de ce grade passant de 18 à 26 %.

La « normalisation » de l'architecture statutaire de la catégorie C (alignement sur une structure en trois grades à l'instar des corps et cadres d'emplois type de la catégorie B et de la catégorie A), conduit à proposer une « normalisation » de la procédure d'avancement de grade : ce classement dans l'échelle supérieure sera désormais déterminé au sein d'un tableau

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 2 : La rénovation des grilles indiciaires-type des trois versants de la fonction publique

de classement (ce qui est déjà le cas aujourd'hui pour le passage E5/E6), conduisant à la *proratisation* de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine lors de l'accès à l'échelon doté d'un indice immédiatement supérieur du grade d'avancement.

Il convient de souligner que ces nouvelles modalités d'avancement de grade dans les nouvelles échelles de rémunération ont été déterminées en tenant compte des conditions de reclassement des agents relevant des actuelles échelles de rémunération dans les nouvelles échelles. L'objectif recherché est d'éviter les « inversions de carrière » entre membres d'un même corps : des modalités d'avancement de grade plus favorables que celles proposées conduiraient en effet des agents nouvellement promus à dépasser des agents promus dans l'ancienne carrière.

Un graphique, joint à la présente fiche, détaille toutes les modalités de reclassement.

Gains moyens de reclassement

Les gains de reclassement sont précisés dans un tableau joint en annexe.

Durées de carrière

Selon le grade concerné, les durées de carrière sont portées de 22 (échelle 3) et 26 (échelle 4 et 5) à 30 ans, soit la même durée que celle mise en œuvre après le protocole d'accord du 25 janvier 2006.

La durée de l'échelle 6 n'est pas modifiée : la création d'un échelon supplémentaire s'accompagne en effet de la réduction de la durée de 3 échelons.

3. La nouvelle grille de la catégorie B-NES

La structure du NES n'est que légèrement modifiée, la durée de carrière ayant d'ores et déjà été significativement allongée lors de la mise en œuvre de cette réforme. Le nombre de grades (3) reste inchangé.

Bas de grille

La revalorisation a été conçue dans le but de mieux reconnaître les qualifications requises pour l'accès aux corps et cadres d'emplois de cette catégorie, et d'améliorer la progression de carrière au sein de cette catégorie, comparativement à la carrière des personnels de la catégorie C.

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 2 : La rénovation des grilles indiciaires-type des trois versants de la fonction publique

Le bas du premier grade du NES est porté à l'IM 336, soit un gain de 10 points d'IM (+3,1%) par rapport à la grille actuelle. L'écart par rapport au bas de la catégorie C est porté de 5 à 8 points d'IM.

Le bas du deuxième grade du NES est porté à l'IM 340, soit un gain de 13 points d'IM (+4%).

Le nombre de points séparant l'entrée dans le premier grade du NES de l'entrée dans le deuxième grade est augmenté pour mieux distinguer les deux niveaux de qualification exigés pour l'accès à chacun de ces deux grades.

Sommet de grille

Le sommet du NES est porté à l'IB 698. Ce relèvement de l'indice sommital des corps et cadres d'emplois permet de stabiliser l'amplitude indiciaire de la grille à 72% entre la rémunération indiciaire plancher et la rémunération indiciaire plafond.

Gains moyens de reclassement

Les gains de reclassement sont précisés dans un tableau joint en annexe.

Durées de carrière

Le rallongement d'une année de la durée du 10^{ème} échelon des premier et deuxième grades du NES au 1^{er} février 2014 avait été contesté.

La grille indiciaire a fait l'objet d'une restructuration à partir de cet échelon, le reclassement proposé corrigeant les effets de cet allongement.

S'agissant de la durée totale de la carrière, celle-ci est ramenée à celle initialement prévue lors de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de la catégorie B (soit 33 et 34 ans).

4. La nouvelle grille des attachés d'administration

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés n'est pas modifiée. L'échelonnement indiciaire du grade d'attaché hors classe fait toutefois l'objet d'une mesure corrective visant à réparer une anomalie de carrière constatée lors de l'avancement depuis le grade d'attaché principal.

Bas de grille

Afin d'améliorer l'amplitude indiciaire comparativement aux autres catégories, il est proposé de majorer le bas de la grille de 10 points majorés en portant le premier indice de rémunération à 375 (IM), soit une augmentation de 2,7%.

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 2 : La rénovation des grilles indiciaires-type des trois versants de la fonction publique

Sommet de grille

Le sommet du grade d'attaché principal bénéficie d'une revalorisation conduisant à porter l'indice sommital de ce grade à l'IB 985 soit l'IM 798 (+ 15 points).

Le grade en extinction des directeurs de services, est porté à l'IB 1000.

Le sommet du grade de directeur territorial bénéficiera d'une revalorisation analogue (la grille de ce grade étant légèrement différente, une adaptation sera nécessaire), qui le portera au même niveau indiciaire sommital.

Gains moyens de reclassement

Les gains de reclassement sont précisés dans un tableau joint en annexe.

5. Calendrier

	Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4	Etape 5	Etape 6	Etape 7
Catégorie B	●		■				
Personnels paramédicaux de catégorie A	●		■		■		
Catégorie C		■ ●	■	■	■	■	
Catégorie A			●	■	■	■	■

● transformation primes en points d'indice

■ ajout de points d'indice supplémentaires