

**PROTOCOLE RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS,
DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS (PPCR) ET LOI DE FINANCES 2016 :
PRESENTATION GENERALE ET MESURES CONCERNANT LA CARRIERE ET LA
REMUNERATION APPLICABLES DANS LA FPT**

Références :

- Protocole relatif à l'avenir de la fonction publique : La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR)
- Loi n° 2015-1785 du 29/12/2015 de finances pour 2016, notamment l'article 148 (JO du 29/12/2015)

Partie 1 : Les mesures prévues par l'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires (protocole PPCR)

Partie 2 : Les mesures concernant la carrière et la rémunération applicables dans la FPT (loi de finances 2016)

Partie 1 : Les mesures prévues par l'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires (protocole PPCR)

Les principales mesures prévues par cet accord sont les suivantes :

1 - Restructuration et revalorisation de la catégorie C (2017-2020)

Le nombre de grades sera réduit de 4 à 3, par 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 »). Ces nouvelles carrières seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020. La grille des agents de maîtrise fera l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifique.

2 - Restructuration et revalorisation 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. Cette évolution s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire destinée à renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. 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.

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.

Les ratios d'avancement 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'emploi.

4 - Transfert d'une partie du régime indemnitaire sur le traitement indiciaire (2016-2018)

La transformation d'une partie des primes en points d'indice interviendra à partir de 2016 pour les agents de la catégorie B et à partir de 2017 pour les agents des catégories A et C. Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que peu ou pas de prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire (source Gouvernement) :

1. 4 points pour la catégorie C soit 18,52 € bruts mensuels,
2. 6 points pour la catégorie B soit 27,78 € bruts mensuels
3. 9 points pour la catégorie A soit 41,67 € bruts mensuels.

Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti.

Pour les grilles de catégorie B (2016-2018) : le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie reste inchangé. La grille sera néanmoins revalorisée, dès le 1er janvier 2016, de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 € de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

5 - Refonte des grilles indiciaires (2017- 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.

6 - 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.

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.

7 - 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.

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

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale seront repositionnés en catégorie A.

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 (infirmiers de catégorie A et assimilés).

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 destinée à dresser un bilan d'étape de la mise en oeuvre 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 fonctions publiques

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi 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 fonctions publiques.

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

Partie 2 : Les mesures concernant la carrière et la rémunération applicables dans 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 oeuvre plusieurs dispositions prévues par le protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

1 - L'ABATTEMENT DE TOUT OU PARTIE DES INDEMNITES (REGIME INDEMNITAIRE) AU PROFIT D'INDICES MAJORES DANS LE CADRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS (PPCR)

Un abattement est appliqué sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires :

- en position d'activité ou de détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à une pension C.N.R.A.C.L.
- ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Le montant annuel de cet abattement correspond aux montants annuels bruts des indemnités perçues par le fonctionnaire dans la limite des plafonds forfaitaires annuels suivants, sachant que ces plafonds varient selon la catégorie hiérarchique du fonctionnaire.

Montant annuel de l'abattement sur la part de régime indemnitaire :

- Fonctionnaires de catégorie A : 389 euros
- Fonctionnaires de catégorie B : 278 euros
- Fonctionnaires de catégorie C : 167 euros

En contrepartie de cet abattement, les fonctionnaires concernés gagneront des points d'indices majorés qui différeront selon la catégorie hiérarchique de l'agent.

Le montant de l'abattement est, le cas échéant, réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent au cours de la même période.

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 et obligatoire institué par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21/08/2003 (retraite additionnelle de la fonction publique - R.A.F.P.) tient compte de cet abattement.

En d'autres termes, les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire (indemnités) seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti. La liste des indemnités non prises en compte pour le calcul de

l'abattement, ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en oeuvre de l'abattement sont déterminés par décret.

Les indemnités visant à compenser la réalisation effective d'heures supplémentaires ne devraient pas être prises en compte pour le calcul de cet abattement.

Dans la mesure où la mise en oeuvre du protocole nécessitera la modification de nombreux décrets (**96 décrets statutaires et indiciers dans la fonction publique territoriale**), la loi n° 2015-1784 du 29/12/2015 de finances pour l'année 2016 prévoit qu'entre 2016 et 2020, les dispositions statutaires, indiciers et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) des fonctionnaires des catégories A, B et C de la fonction publique territoriale peuvent, au plus tôt, rétroagir aux dates d'effet suivantes :

- au 1er janvier 2016 :

- pour les cadres d'emplois de catégorie B,
- et pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A, de puéricultrices cadres territoriaux de santé, de cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, de conseillers territoriaux socio-éducatifs, de puéricultrices territoriales en voie d'extinction (version 1992), de puéricultrices territoriales et d'infirmiers territoriaux en soins généraux,

- au 1er janvier 2017 :

- pour les cadres d'emplois de catégorie C,
- ainsi que pour les autres cadres d'emplois de la catégorie A.

2 - LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT D'ECHELON A L'ANCIENNETE MINIMALE (OU AU CHOIX) DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La loi n° 2015-1785 du 29/12/2015 harmonise les durées de carrière dans les trois fonctions publiques et prévoit **une cadence unique d'avancement d'échelon** dans les corps et cadres d'emplois soumis aux règles de droit commun du statut général.

Elle supprime donc l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (ou au choix) prévue par l'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

En effet, cet article 78 est réécrit afin de tenir compte de ces précisions.

L'avancement d'échelon est 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.

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 publication des statuts particuliers et au plus tard jusqu'au 1er juillet 2016 :

- pour les cadres d'emplois de catégorie B,
- et pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A, de puéricultrices cadres territoriaux de santé, de cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, de conseillers territoriaux socio-éducatifs, de puéricultrices territoriales en voie d'extinction (version 1992), de puéricultrices territoriales et d'infirmiers territoriaux en soins généraux,

jusqu'au 1er janvier 2017 :

- pour les cadres d'emplois de catégorie C,
- ainsi que pour les autres cadres d'emplois de la catégorie A.