



# **Actualités statutaires**

## **Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)**

Réunion d'information – Février 2017

## Sommaire

1. Introduction
2. Calendrier législatif et réglementaire
3. Amélioration de la rémunération
  - 3.1. Revalorisations indiciaires et abattement primes-points
  - 3.2. Majoration de traitement des fonctionnaires bénéficiant d'un maintien de rémunération
4. Modification de l'organisation de la carrière
  - 4.1. Modification des cadres d'emplois et des durées de carrière
  - 4.2. Reprise des services antérieurs et maintien de rémunération des contractuels
  - 4.3. Cadence unique d'avancement d'échelon
  - 4.4. Avancement de grade
  - 4.5. Promotion interne



# 1. Introduction

Le protocole Parcours Professionnels, Carrières et rémunération (PPCR) poursuit 2 objectifs principaux :

1. L'amélioration de la politique de rémunération de la fonction publique

Cela se traduit par :

- Des revalorisations indiciaires échelonnées entre 2016 et 2020
- Un rééquilibrage entre les primes et les points d'indices par l'instauration d'un abattement

2. La restructuration des carrières afin de permettre une harmonisation des trois versants de la fonction publique

Cela se matérialise au travers de :

- La modification des durées de carrière (meilleure adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle)
- La modification des règles de classement des fonctionnaires
- La mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon
- Des dispositifs dérogatoires d'inscription aux TAG 2017 et 2018

## 2. Calendrier législatif et réglementaire

### 2.1. Rétrospective des textes parus

### 2.2. Prospective des textes à paraître dans les prochaines semaines

Il semblerait que les textes attendus auront une date d'effet rétroactive (au 01/01/2017)

#### **Parution « imminente »**

##### **Catégorie A**

*Filière technique – Cadre d'emplois des ingénieurs*

##### **Catégorie C**

*Filière police – Cadre d'emplois des agents de police*

Le 2 février dernier, le CSFPT s'est réuni pour examiner 9 projets de décrets relatifs à l'application du PPCR (cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, des conservateurs du patrimoine et des bibliothèques, des psychologues, médecins, biologistes, vétérinaires, pharmaciens, **cadres d'emplois A+ et emplois fonctionnels**) → **parution d'ici plusieurs semaines/mois**

## 3. Amélioration de la politique de rémunération

### 3.1. Revalorisations indiciaires et abattement primes/points

Reclassements et/ou revalorisations indiciaires entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020

- Revalorisation indiciaire avec modification de carrière (= reclassement) en 2017
- Revalorisation indiciaire sans modification de carrière, d'échelon à échelon, avec conservation de l'ancienneté acquise en 2016, 2018, 2019, 2020...

Les revalorisations/reclassements indiciaires **s'appliquent obligatoirement aux fonctionnaires**

#### *Info pratique*

*Les reclassements / revalorisations indiciaires sont générées par le service Carrières du CDG 56. Les arrêtés sont à disposition sur l'extranet Carrières.*

*Si vous détectez une erreur, merci de contacter votre conseiller afin qu'il mette à jour le dossier de votre agent*

*Réactivité des collectivités = réactivité du CDG pour générer les avancements d'échelon et les possibilités d'avancement de grade 2017*

## 3. Amélioration de la politique de rémunération

### 3.1. Revalorisations indiciaires et abattement primes/points

#### ***Focus sur l'applicabilité aux contractuels***

Les contractuels doivent bénéficier d'une revalorisation indiciaire si leur contrat fait explicitement référence à un grade et à un échelon.

→ A matérialiser par le biais d'un avenant au contrat en cours

Si le contrat fait seulement référence à un grade et un indice, il n'y a pas d'obligation de revaloriser l'agent contractuel

<http://www.cdg56.fr/Statut-Carriere/Carrieres-Informations-statutaires/Actualite-Statutaire/PPCR-Agents-contractuels>

## 3. Amélioration de la politique de rémunération

### 3.1. Revalorisations indiciaires et abattement primes/points

Rééquilibrage entre les primes et les points d'indices par l'instauration d'un abattement, concomitant avec l'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires.

Abattement obligatoire sur les indemnités perçues par les fonctionnaires  
Il concerne tous les fonctionnaires quel que soit leur temps de travail (CNRACL et IRCANTEC).

| Éléments pris en compte dans le calcul de l'abattement  | Éléments exclus du calcul de l'abattement  |
|---|--|
| Régime indemnitaire (art. 88 loi n°84-53)<br>Prime de fin d'année (art. 111 loi n°84-53 → avantages acquis) | Traitement de base, IHTS, indemnité de résidence, d'astreinte, SFT, remboursement de frais, d'abonnements de transport |

## 3. Amélioration de la politique de rémunération

### 3.1. Revalorisations indiciaires et abattement primes/points

Montants plafonds annuels

|   | Montant plafonds |       |                          |
|---|------------------|-------|--------------------------|
|   | 2016             | 2017  | 2018 et années suivantes |
| <b>Catégorie A</b><br>Médico-sociaux<br>Conseillers socio-éducatifs | 167 €            | 389 € | 389 €                    |
| <b>Catégorie A</b><br>Autres  | /                | 167 € | 389 €                    |
| <b>Catégorie B</b>  | 278 €            | 278 € | 278 €                    |
| <b>Catégorie C</b>  | /                | 167 € | 167 €                    |

**Les agents contractuels sont exclus du dispositif de l'abattement**

*Info pratique : l'abattement se matérialise uniquement sur la fiche de paie de l'agent (= ni arrêté, ni délibération)*

*L'abattement est proratisé en fonction de la durée hebdomadaire de service (agents à temps non complet et à temps partiel)*

*Cf. FAQ Transfert primes points*

### 3. Amélioration de la politique de rémunération

#### 3.2. Majoration de traitement des fonctionnaires bénéficiant d'un maintien de rémunération

Disposition applicable aux fonctionnaires bénéficiant d'un maintien de leur indice à titre personnel aux dates d'effet mentionnées ci-dessous.

*Info pratique : leur indice carrière doit également être revalorisé.*

| Cadre d'emplois                       | Date d'effet | Montant brut max annuel abatement | Points d'IM à octroyer |
|---------------------------------------|--------------|-----------------------------------|------------------------|
| <u>Catégorie A</u><br>Filière sociale | 01/01/2016   | 167 €                             | 4                      |
| Filière médico-sociale                | 01/01/2017   | 389 €                             | 5                      |
| <u>Catégorie A</u><br>Autres filières | 01/01/2017   | 167 €                             | 4                      |
|                                       | 01/01/2018   | 389 €                             | 5                      |
| <u>Catégorie B</u>                    | 01/01/2016   | 278 €                             | 6                      |
| <u>Catégorie C</u>                    | 01/01/2017   | 167 €                             | 4                      |



## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.1. Modification des cadres d'emplois et des durées de carrière

#### *Info pratique*

*Si le reclassement indiciaire s'accompagne d'une modification de la carrière, l'arrêté transmis par le CDG 56 générera automatiquement la nouvelle situation statutaire.*

*Vous devez mettre à jour votre tableau des effectifs dès lors qu'il y a changement de dénomination de grade.*



Morbihan

## Catégorie C – 6 cadres d'emplois réorganisés en 3 grades

| Grades / échelles de rémunération<br>Situation antérieure  | Grades / échelles de rémunération<br>Situation au 01/01/2017  | Mode d'accès   |
|--|---|--|
| Adj admin 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj techn 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj anim 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj patrim 2 <sup>ème</sup> cl<br>Agt social 2 <sup>ème</sup> cl<br>Aide opérateur APS <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>E3</b><br/>11 échelons           </div>                              | Adjoint administratif<br>Adjoint technique<br>Adjoint d'animation<br>Adjoint du patrimoine<br>Agent social<br>Opérateur des APS <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>C1</b><br/>11 échelons<br/>12 échelons en 2020           </div>  | Recrutement direct sans concours   |
| Adj admin 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj techn 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj anim 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj patrim 1 <sup>ère</sup> cl<br>Agt social 1 <sup>ère</sup> cl<br>Opérateur APS <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>E4</b><br/>12 échelons           </div>                                   | Adj admin ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj techn ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj anim ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj patrim ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Agt social ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Opérateur APS qualifié <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>C2</b><br/>12 échelons           </div>  | Recrutement par concours<br>Avancement de grade avec ou sans examen professionnel (pas d'examen pour les opérateurs des APS qualifiés) |
| Adj admin ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj techn ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj anim ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Adj patrim ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Agt social ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Opérateur APS qualifié <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>E5</b><br/>12 échelons           </div> |   |  |
| Adj admin ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj techn ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj anim ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj patrim ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Agt social ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Opérateur APS principal <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>E6</b><br/>9 échelons           </div> | Adj admin ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj techn ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj anim ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Adj patrim ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Agt social ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Opérateur APS principal <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>C3</b><br/>10 échelons           </div> | Avancement de grade sans examen professionnel  |

## Catégorie C – 4 cadres d'emplois réorganisés en 2 grades

| Grades / échelles de rémunération<br>Situation antérieure   | Grades / échelles de rémunération<br>Situation au 01/01/2017   | Mode d'accès                                  |
|---|--|---|
| ATSEM 1 <sup>ère</sup> cl<br>Aux puéricult 1 <sup>ère</sup> cl<br>Aux soins 1 <sup>ère</sup> cl<br>Garde champêtre ppal <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <b>E4</b><br/>12 échelons           </div>                    | ATSEM ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Aux puéricult ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Aux soins ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Garde champêtre chef <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <b>C2</b><br/>12 échelons           </div>      | Recrutement par concours                      |
| ATSEM ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Aux puéricult ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Aux soins ppal 2 <sup>ème</sup> cl<br>Garde champêtre chef <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <b>E5</b><br/>12 échelons           </div>     |  |   |
| ATSEM ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Aux puéricult ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Aux soins ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Garde champêtre chef ppal <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <b>E6</b><br/>9 échelons           </div> | ATSEM ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Aux puéricult ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Aux soins ppal 1 <sup>ère</sup> cl<br>Garde champêtre chef ppal <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <b>C3</b><br/>10 échelons           </div> | Avancement de grade sans examen professionnel |

*Pour plus de détails (durée de carrière pour chaque échelon, reclassement des agents dans chaque échelle...), cf. fiche pratique « Application du protocole PPCR au cadre d'emplois de catégorie C ».*

## Catégorie C – Agents de maîtrise et de police municipale

| Cadres d'emplois / grades<br>Situation antérieure   | Cadres d'emplois / grades<br>Situation au 01/01/2017   | Mode d'accès   |
|---|--|--|
| <b>Agents de maîtrise</b><br>2 grades<br><br>Agent de maîtrise → E5 (12 échelons)<br>Agent de maîtrise principal → échelle spécifique (10 échelons)   | <b>Agents de maîtrise</b><br>2 grades<br><br>Agent de maîtrise → échelle spécifique (13 échelons)<br>Agent de maîtrise principal → échelle spécifique (10 échelons)  | 1er grade → concours ou promo interne<br>2ème grade → avancement grade |
| <b>(PROJET)</b><br><b>Agents de police municipale</b><br>4 grades<br><br>Gardien de PM → E4 (12 échelons)<br>Brigadier de PM → E5 (12 échelons)<br>Brigadier chef principal de PM → échelle spécifique (9 échelons + 1 spécial)<br>Chef de police municipale* → échelle spécifique (7 échelons + 1 spécial) | <b>(PROJET)</b><br><b>Agents de police municipale</b><br>3 grades<br><br>Gardien de PM (fusionne avec Brigadier) → C2 (12 échelons)<br>Brigadier chef principal de PM → échelle spécifique (9 +1)<br>Chef de police municipale * → échelle spécifique (7 +1) | 1er grade → concours<br>2ème grade → avancement grade                  |

\* *Chef de police municipale → grade placé en voie d'extinction*

*Pour plus de détails (durée de carrière pour chaque échelon, reclassement des agents dans chaque échelle...), cf. fiche pratique « Application du protocole PPCR au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux »*

## Catégorie B

| Cadres d'emplois / grades<br>Situation antérieure  | Cadres d'emplois / grades<br>Situation au 01/01/2017  | Mode d'accès   |
|--|---|--|
| <b>Cadres d'emplois issus du NES*</b><br>1er grade (13 échelons)<br>2ème grade (13 échelons)<br>3ème grade (11 échelons) | <b>Cadres d'emplois issus du NES*</b><br>1er grade → échelle B1 (13 échelons)<br>2ème grade → échelle B2 (13 échelons)<br>3ème grade → échelle B3 (11 échelons) | 1er grade → concours ou promotion interne<br>2ème grade → concours, promotion interne (avec exam pro), avancement grade (avec ou sans exam pro)<br>3ème grade → Avancement grade (avec ou sans exam pro) |
| <b>Assistants socio-éducatifs</b><br>1er grade (13 échelons)<br>2ème grade (11 échelons)                                 | <b>Assistants socio-éducatifs</b><br>1er grade (12 échelons)<br>2ème grade (11 échelons)  | 1er grade → concours<br>2ème grade → avancement grade (sans exam pro)  |
| <b>Educateurs de jeunes enfants</b><br>1er grade (13 échelons)<br>2ème grade (11 échelons)                               | <b>Educateurs de jeunes enfants</b><br>1er grade (12 échelons)<br>2ème grade (11 échelons)  | 1er grade → concours<br>2ème grade → avancement grade (sans exam pro)  |
| <b>Infirmiers (décret 28/08/92 - cadre en voie d'extinction)</b><br>1er grade (9 échelons)<br>2ème grade (7 échelons)    | <b>Infirmiers (décret 28/08/92 - cadre en voie d'extinction)</b><br>1er grade (8 échelons)<br>2ème grade (8 échelons)   | 1er grade → voie extinction<br>2ème grade → avancement grade (sans exam pro)   |
| <b>Techniciens paramédicaux</b><br>1er grade (9 échelons)<br>2ème grade (7 échelons)                                     | <b>Techniciens paramédicaux</b><br>1er grade (8 échelons)<br>2ème grade (8 échelons)  | 1er grade → concours<br>2ème grade → avancement grade (sans exam pro)  |

\*NES : Nouvel Espace Statutaire



## Catégorie B

*Cf. fiches pratiques :*

- « Application du protocole PPCR aux cadres d'emplois de catégorie B issus du NES »*
- « Application du protocole PPCR aux cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants »*
- « Application du protocole PPCR aux cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs »*
- « Application du protocole PPCR aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B »*

## Catégorie A

| Cadres d'emplois / grades<br>Situation antérieure  | Cadres d'emplois / grades<br>Situation au 01/01/2017  | Mode d'accès  |
|--|---|---|
| <b>Attachés territoriaux</b><br>3 grades<br><br>Attaché (12 échelons)<br>Attaché principal (10 échelons)<br>Directeur territorial (7 échelons)   | <b>Attachés territoriaux</b><br>3 grades + 1 grade en voie d'extinction<br><br>Attaché (11 échelons)<br>Attaché principal (9 échelons)<br>Attaché hors classe (6 échelons + 1 échelon spécial)<br>Directeur territorial → placé en voie d'extinction (7 échelons) | Attaché → concours ou promo interne<br>Attaché principal → avancement de grade avec ou sans examen pro<br>Attaché hors classe (GRAF) → avancement de grade sans examen pro (conditions d'emplois + quota)<br>Directeur territorial → plus d'accès (voie extinction) |
| <b>Secrétaires de mairie</b> (12 échelons)<br><br><b>(PROJET)</b><br><b>Ingénieurs territoriaux</b><br>3 grades<br><br>Ingénieur (11 échelons)<br>Ingénieur principal (8 échelons)<br>Ingénieur hors classe (5 échelons + 1 échelon spécial) | <b>Secrétaires de mairie</b> (11 échelons)<br><br><b>(PROJET)</b><br><b>Ingénieurs territoriaux</b><br>3 grades<br><br>Ingénieur (10 échelons)<br>Ingénieur principal (8 échelons / 9 en 2020)<br>Ingénieur hors classe (5 échelons + 1 échelon spécial)          | Uniquement par voie de mutation<br><br><br>Ingénieur → concours ou promo interne<br>Ingénieur principal → avancement de grade avec ou sans examen pro<br>Ingénieur hors classe (GRAF) → avancement de grade sans examen pro (conditions d'emplois + quota)          |

*Cf. fiche pratique « Application du protocole PPCR au cadre d'emplois des attachés territoriaux »*

## Catégorie A

| Cadres d'emplois / grades<br>Situation antérieure   | Cadres d'emplois / grades<br>Situation au 01/01/2017  | Mode d'accès   |
|---|---|--|
| <p><b>Conseiller des APS</b><br/>3 grades</p> <p>Conseiller (12 échelons)<br/>Conseiller principal 2ème classe (6 échelons)<br/>Conseiller principal 1ère classe (4 échelons)</p>   | <p><b>Conseiller des APS</b><br/>2 grades</p> <p>Conseiller (11 échelons / 10 en 2020)<br/>Conseiller principal (9 échelons)</p>              | <p>Conseiller → concours ou promo interne<br/>Conseiller principal → avancement de grade avec ou sans examen pro</p> |
| <p><b>Conseillers socio-éducatifs</b></p> <p>Conseiller socio-éducatif (13 échelons)<br/>Conseiller supérieur socio-éducatif (8 échelons)</p>   | <p><b>Conseillers socio-éducatifs</b></p> <p>Conseiller socio-éducatif (12 échelons)<br/>Conseiller supérieur socio-éducatif (8 échelons)</p> | <p>Conseiller → concours ou promo interne<br/>Conseiller supérieur → avancement de grade sans examen pro</p>         |
| <p><b>Cadres d'emplois filière médico-sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puéricultrices cadres de santé (voie extinction, catégorie active)</li> <li>- Puéricultrices (voie extinction, catégorie active)</li> <li>- Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (voie extinction, catégorie active)</li> <li>- Infirmiers en soins généraux</li> <li>- Puéricultrices (catégorie sédentaire)</li> <li>- Cadres de santé paramédicaux</li> </ul> | <p><i>Cf. fiche pratique "Application du protocole PPCR aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A"</i></p>                        |  |

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.2. Reprise des services antérieurs

#### Catégorie C

Droit d'option : à compter de leur nomination, les fonctionnaires peuvent opter entre la reprise des services publics ou privés dans un délai d'un an (au lieu de 2 ans).

| Cadres d'emplois                          | Reprise des services publics               | Reprise des services privés |
|---|--|-----------------------------|
| Cadres d'emplois relevant des échelles C1 | 3/4 après conversion ETP*                  | 1/2 après conversion ETP    |
| Cadres d'emplois relevant des échelles C2 | Tableau de reprise en fonction de la durée | Néant                       |
| Agents de maîtrise                        | 3/4 après conversion ETP                   | 1/2 après conversion ETP    |
| Agents de police municipale (PROJET)      | Tableau de reprise en fonction de la durée | Néant                       |

\*ETP : Equivalent Temps Plein

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.2. Reprise des services antérieurs

#### Catégorie B

Droit d'option : à compter de la notification de la décision de classement, les fonctionnaires peuvent opter entre la reprise des services publics ou privés dans un délai de 6 mois.

| Cadres d'emplois                           | Reprise des services publics  | Reprise des services privés                                |
|--|---|--|
| Cadres d'emplois issus du NES - échelle B1 | Niveau A ou B : 3/4<br>Niveau C : 1/2   | Niveau A ou B : 1/2<br>(dans la limite de 8 ans)           |
| Cadres d'emplois issus du NES - échelle B2 | Idem échelle B1 + tableau de correspondance pour classement<br><i>(art. 21 décret n°2010-329)</i> | Fonctions niveau A ou B : 1/2<br>(dans la limite de 8 ans) |
| Assistants socio-éducatifs                 | Niveau A ou B : 3/4<br>Niveau C : 1/2   | Niveau A ou B : 1/2<br>(dans la limite de 8 ans)           |
| Educateurs de jeunes enfants               | Niveau A ou B : 3/4<br>Niveau C : 1/2   | Niveau A ou B : 1/2<br>(dans la limite de 8 ans)           |
| Techniciens paramédicaux                   | Cf. statut particulier<br>Décret n° 2013-262  | Cf. statut particulier<br>Décret n° 2013-262               |

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.2. Reprise des services antérieurs

#### Catégorie A

Droit d'option : à compter de la notification de la décision de classement, les fonctionnaires peuvent opter entre la reprise des services publics ou privés dans un délai de 6 mois

| Cadres d'emplois                        | Reprise des services publics  | Reprise des services privés                  |
|---|---|--|
| Attachés                                | Niveau A : 1/2 jusqu'à 12 ans puis 3/4<br>Niveau B : 6/16è entre 7-16 ans puis 9/16è<br>Niveau C : 6/16è au-delà de 10ans | 1/2 dans la limite de 7 ans                  |
| Ingénieurs (PROJET)                     | Niveau A : 1/2 jusqu'à 12 ans puis 3/4<br>Niveau B : 6/16è entre 7-16 ans puis 9/16è<br>Niveau C : 6/16è au-delà de 10ans | 1/2 dans la limite de 7 ans                  |
| Conseillers des APS                     | Niveau A : 1/2 jusqu'à 12 ans puis 3/4<br>Niveau B : 6/16è entre 7-16 ans puis 9/16è<br>Niveau C : 6/16è au-delà de 10ans | 1/2 dans la limite de 7 ans                  |
| Conseillers socio-éducatifs             | Cf. statut particulier<br>Décret n° 2013-489  | Cf. statut particulier<br>Décret n° 2013-490 |
| Cadres d'emplois filière médico-sociale | Cf. statuts particuliers  | Cf. statuts particuliers                     |



## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.2. Reprise des services antérieurs

#### Les bonifications 3<sup>ème</sup> concours

- 1 an si activités < 9 ans
- 2 ans si activités ≥ 9 ans

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.2. Reprise des services antérieurs

#### **Le maintien de la rémunération des agents contractuels nommés stagiaires**

Lors de la reprise des services publics antérieurs, les agents contractuels nommés stagiaires à un échelon doté d'un Indice Brut (IB) conduisant à une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient avant leur nomination bénéficient d'un maintien de rémunération (traitement + primes) dans la limite de l'IB terminal du grade de nomination.

#### Conditions

Pour y prétendre, il doit justifier de 6 mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les 12 mois précédant la nomination.

#### La rémunération prise en compte

Moyenne des 6 meilleures rémunérations mensuelles perçues au cours des 12 mois précédant la nomination stagiaire (traitement + primes).

Les éléments exclus : indemnité de résidence, Supplément Familial de Traitement (SFT), heures supplémentaires

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.2. Reprise des services antérieurs

#### Le maintien de la rémunération des agents contractuels nommés stagiaires

##### Exemple

Agent en CDD auprès de la commune « Bidule » depuis le 01/01/2015, nommé adjoint administratif stagiaire à compter du 01/01/2017.

- Rémunération mensuelle perçue au titre du CDD : 1 700 € bruts + 100 € RI.
- Reprise des services publics antérieurs : 1 an 6 mois (règle des  $\frac{3}{4}$ )
- Nommé stagiaire sur le grade d'adj administratif 2<sup>ème</sup> échelon IB 348 IM 326 (avec ancienneté acquise de 6 mois) = 1 527,64 € traitement brut
- Maintien de rémunération possible (6 mois de services publics effectifs au cours des 12 derniers mois) dans la limite de l'IB terminal du grade de nomination  
Moyenne des 6 meilleures rémunérations (traitement + primes) = 1 800 € bruts  
IB terminal grade adj administratif : IB 407 (11<sup>ème</sup> échelon) = 1 719,67 € bruts

En conclusion, cet agent pourra prétendre à un maintien de rémunération à hauteur de 1 719,67 €, tant que son déroulement de carrière n'aura pas rattrapé ce niveau de rémunération brute.

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.3. Cadence unique d'avancement d'échelon

Mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon → plus de possibilité d'avancement à la durée mini, intermédiaire ou maxi

Depuis le 15/05/2016 pour la catégorie B et les paramédicaux et médico-sociaux de catégorie A  
Depuis le 01/01/2017 pour les autres cadres d'emplois

Pour la plupart des cadres d'emplois, cadencement effectué sur l'ancienne durée maximale d'avancement d'échelon.

*Cf. fiches pratiques précitées pour le détail des durées d'avancement par échelon*

*Les arrêtés d'avancement d'échelon de vos agents seront générés par le CDG 56 après les arrêtés de reclassement et mis à votre disposition sur l'extranet carrières (février 2017).*



## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.4. Avancement de grade

| Grade d'avancement   |   | 2017 → Année dérogatoire |
|--|---|--------------------------|
| <b>CATEGORIE C</b>   |   |                          |
| C1 → C2<br>C2 → C3   | Possibilité d'avancement déterminée selon les nouvelles conditions et en tenant compte du reclassement du 01/01/2017<br>Pour déterminer le classement sur le nouveau grade, on fait abstraction du reclassement du 01/01/2017 = situation fictive jusqu'à la date de l'avancement puis classement selon tableau de correspondance |                          |
| Agent de maîtrise principal<br>Brigadier chef principal  | Pas de dérogation<br>Application des conditions fixées par les décrets d'application du PPCR  |                          |
| <b>CATEGORIE B</b>   |   |                          |
| Cadres d'emplois du NES<br>1 <sup>er</sup> → 2 <sup>ème</sup> grade<br>2 <sup>ème</sup> → 3 <sup>ème</sup> grade                         | Possibilité d'avancement déterminée selon les anciennes conditions et en tenant compte du reclassement du 01/01/2017<br>Pour déterminer le classement sur le nouveau grade, on fait abstraction du reclassement du 01/01/2017 = situation fictive jusqu'à la date de l'avancement puis classement selon tableau de correspondance |                          |
| Infirmier classe supérieure<br>Technicien paramédical classe sup.<br>Assistants socio-éducatifs ppal<br>Educateur ppal de jeunes enfants | Possibilité d'avancement déterminée selon les anciennes conditions et en tenant compte du reclassement du 01/01/2017<br>Pour déterminer le classement sur le nouveau grade, on fait abstraction du reclassement du 01/01/2017 = situation fictive jusqu'à la date de l'avancement puis classement selon tableau de correspondance |                          |
| <b>CATEGORIE A</b>   |   |                          |
| Attaché principal<br>Conseiller principal des APS<br>Ingénieur principal   | Possibilité d'avancement déterminée selon les nouvelles conditions et en tenant compte du reclassement du 01/01/2017<br>Pour déterminer le classement sur le nouveau grade, on fait abstraction du reclassement du 01/01/2017 = situation fictive jusqu'à la date de l'avancement puis classement selon tableau de correspondance |                          |
| Conseiller supérieur socio-éducatif  | Possibilité d'avancement déterminée selon les anciennes conditions et en tenant compte du reclassement du 01/01/2017<br>Pour déterminer le classement sur le nouveau grade, on fait abstraction du reclassement du 01/01/2017 = situation fictive jusqu'à la date de l'avancement puis classement selon tableau de correspondance |                          |

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.4. Avancement de grade

#### Exemples

Catégorie C – Avancement grade C2 → C3 au 01/05/2017

**Situation précédente : adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe 7<sup>ème</sup> échelon** depuis le 23/05/2015 IB 356 IM 332

Adjt adm 2<sup>ème</sup> classe depuis le 01/01/2007 (E3)

Adjt adm 1<sup>ère</sup> classe depuis le 01/01/2010 (E4)

Situation au 01/01/2017 : reclassement en C2 au 5<sup>ème</sup> échelon ancienneté acquise (1 an 7m 8j)

**Appréciation des conditions d'AVG en C3 = 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et 5 ans de services effectifs en C2**

Ancienneté en C2 (E4 et E5): nommé en E4 depuis le 01/01/2010 donc plus de 5 ans

1 ans dans le 4<sup>ème</sup> échelon: ok puisqu'au 5<sup>ème</sup> échelon

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.4. Avancement de grade

#### Exemples

Catégorie C – Avancement grade C2 → C3

#### Classement au 01/05/2017 en C3

- Etape 1 : neutraliser le reclassement du 01/01/2017 et se reporter à la situation au 31/12/2016 : adjoint admin 1<sup>ère</sup> cl (E4) 7<sup>ème</sup> échelon (IB 356) avec reliquat 7 m 8 j
- Etape 2 : classement selon ancien texte (E4 vers E5) : adjoint admin pal 2<sup>ème</sup> cl au 7<sup>ème</sup> échelon (IB 375) avec reliquat 11 m 8 j
- Etape 3 : AVG E5 vers E6 → 3<sup>ème</sup> échelon ancienneté acquise
- Etape 4 : reclassement au 01/05/2017 (E6 vers C3) → 3<sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise (IB 404 IM 365)

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.4. Avancement de grade

#### Exemples

Catégorie B – Avancement au grade de rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe (2<sup>ème</sup> grade du NES) au 01/08/2017

**Situation précédente de l'agent (au 19/10/2016) :** rédacteur 8<sup>ème</sup> échelon (IB 446 IM 392)

Rédacteur depuis le 01/08/2012

Situation au 01/01/2017 : reclassement au 7<sup>ème</sup> échelon de rédacteur (IB 449 IM 394) avec 2/3 ancienneté acquise, soit 1 m 18 j

**Appréciation des conditions d'AVG = anciennes conditions :** avoir atteint le 7<sup>ème</sup> échelon et 5 ans de services effectifs en catégorie B (ok)

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.4. Avancement de grade

#### Exemples

Catégorie B – Avancement au grade de rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe (2<sup>ème</sup> grade du NES) au 01/08/2017

#### Classement au 01/08/2017

- **Etape 1 : neutraliser le reclassement du 01/01/2017** et se reporter à la situation au 31/12/2016 puis au 01/08/2017
  - 31/12/2016 → Rédacteur 8<sup>ème</sup> échelon IB 446 IM 392 avec reliquat 1m 18j
  - 01/08/2017 → Rédacteur 8<sup>ème</sup> échelon IB 446 IM 392 avec reliquat 8m 18j
- **Etape 2 : classement fictif selon le décret de 2010 version précédente (art.26)**
  - Rédacteur pal 2<sup>ème</sup> classe au 7<sup>ème</sup> échelon avec ½ ancienneté acquise majorée de 1 an, soit 1an 4m 9j
- **Etape 3 : reclassement au 01/08/2017 (selon le décret de 2016)**
  - 6<sup>ème</sup> échelon (IB 455 IM 398) avec ancienneté acquise , soit reliquat 1 an 4m 9j

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.4. Avancement de grade

#### *Info pratique*

*Les possibilités d'avancements de grade pour l'année 2017 vous seront adressées par le CDG 56 courant février.*

*En raison de l'actualité statutaire (décrets PPCR) et au regard de contraintes techniques internes (migration logiciel métier), vos propositions seront examinées lors de la CAP du mois de juin prochain.*

*Si vous avez délibéré au préalable afin de créer les postes au sein de votre tableau des effectifs, la nomination pourra être rétroactive (arrêtés pris à/c 16/06 avec date d'effet antérieure).*

*Pour déterminer cette date d'effet antérieure, il faut tenir compte de la date à partir de laquelle l'agent remplit les conditions, ainsi que celle à laquelle le poste est créé par organe délibérant (conditions cumulatives)*

## 4. Modification de l'organisation de la carrière

### 4.5. Promotion interne

*S'agissant des conditions à remplir, cf. guide pratique « Promotion interne » p.14 à 25*

#### *Info pratique*

Contrairement aux avancement d'échelon et de grade, c'est à la collectivité d'initier la démarche pour proposer ses agents à la promotion interne.

Elle doit compléter un dossier téléchargeable à partir de notre site internet :

<http://www.cdg56.fr/Statut-Carriere/Carrieres-Informations-statutaires/Information-carrieres/Evolution-de-carriere/Promotion-interne-2017>

Les dossiers complétés et adressés au CDG **avant le 9 février 2017** (= jusqu'au 8 février inclus) sont vérifiés par le service Carrières et inscrits à l'ordre du jour de la CAP compétente (6 avril 2017).

Le nombre d'inscription possible est déterminé au regard du nombre de recrutement intervenu sur chaque cadre d'emplois pour l'ensemble des collectivités affiliées l'année N-1 et en appliquant un quota (règle générale : 1 pour 3)

Validité de l'inscription sur liste d'aptitude : 4 ans



Nous vous remercions de votre attention

