

Parcours professionnels, carrière et rémunération – Avenir de la fonction publique

Séquence 4

Réunion technique du 22 juin 2015



Présentation des grilles de rémunération (C, B et A-type) :

Ont été transmis en vue de cette réunion

- les projets de grilles
- Les tableaux de reclassement

Une refonte d'ensemble des grilles leur redonnant plus de cohérence

La rénovation des grilles entend répondre au souci de maintenir **l'attractivité de la fonction publique** et de mieux **reconnaître le niveau de qualification** des agents.

Ce projet améliore tout à la fois les indices de début de carrière de chaque catégorie et restaure les écarts entre les débuts de carrières des catégories C, B et A.

Si **l'écart actuel** entre l'indice brut du 1^{er} échelon d'un corps ouvert au recrutement **sans concours** et le 1^{er} échelon du corps des **attachés CIGEM** est de 64 points d'IB (soit une **différence** de 44 points d'IM correspondant à **2 444 euros annuels brut**), celui entre l'indice brut du 1^{er} échelon d'un corps ouvert au recrutement **sans concours** et le 1^{er} échelon d'un corps d'enseignants (type-certifiés) ou d'un corps de **catégorie A technique** n'est que de 39 points d'IB (soit une différence de 28 points d'IM correspondant à **1 555 euros annuels brut**).

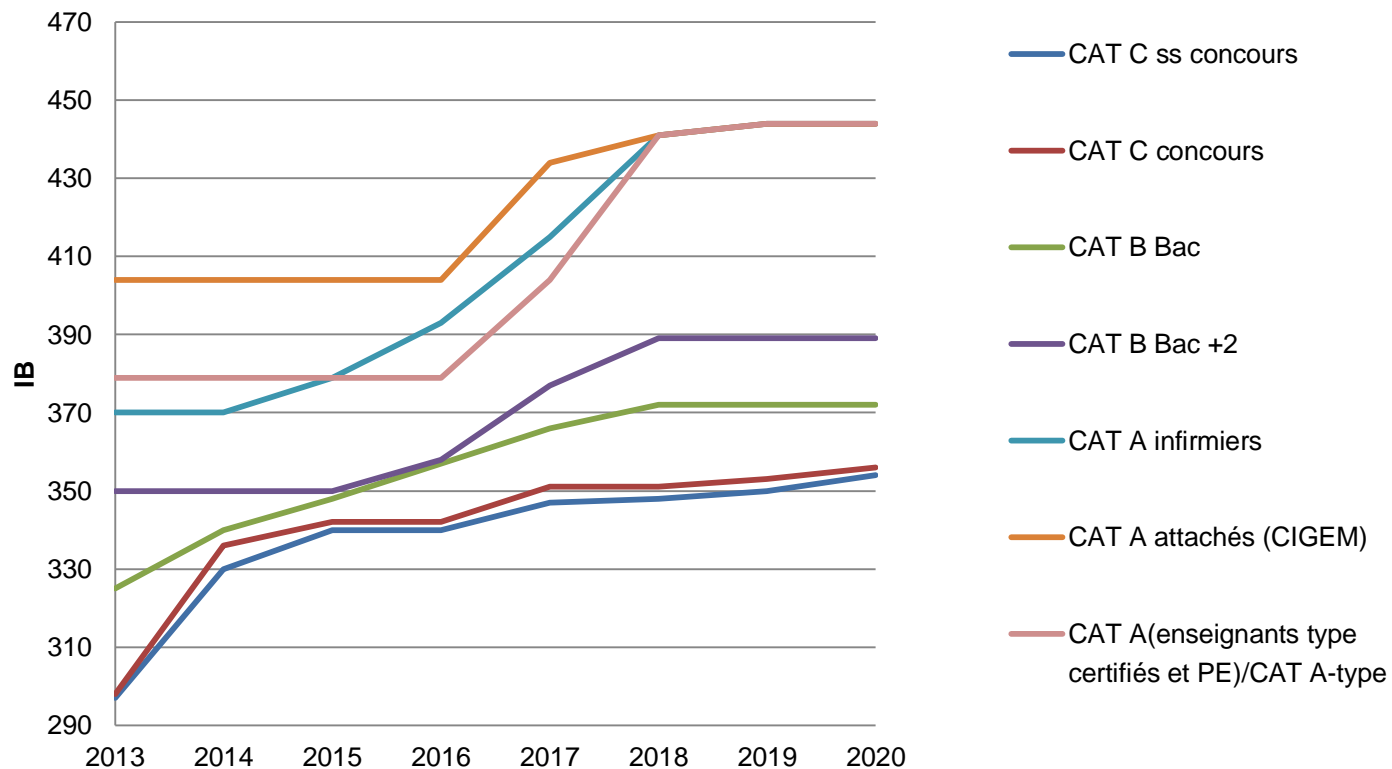
La rénovation des grilles permet, tout en améliorant les indices de chaque début de carrière, de mieux les différencier.

L'écart, **en 2020**, entre l'indice brut du 1^{er} échelon d'un corps ouvert au recrutement **sans concours** et le 1^{er} échelon d'un **corps de catégorie A** sera de 90 points d'IB (soit une différence de 60 points d'IM correspondant à **3 333 euros annuels brut**).

Le graphique suivant montre les progressions envisagées des IB pour chaque début de carrière.



EVOLUTION IB/NIVEAU DE RECRUTEMENT



En 2020, les débuts de carrière des corps de catégorie A seront tous harmonisés.



Les rémunérations de début de carrière sont donc significativement améliorées.

RECRUTEMENT	IB (IM) 01/01/2015	IB (IM) 2020	ECART IB (IM)	Augmentation de la rém. annuelle brute de début de carrière
CAT C sans concours	340 (321)	354 (330)	+ 14 (+ 9)	500,07 €
CAT C concours	342 (323)	356 (332)	+ 14 (+ 9)	500,07 €
BAC	348 (326)	372 (343)	+ 24 (+ 17)	944,58 €
BAC +2	350 (327)	389 (356)	+ 39 (+ 29)	1 611,34 €
Attachés (CIGEM)	404 (365)	444 (390)	+ 40 (+ 25)	1 389,09 €
Enseignants (type certifiés)	379 (349)	444 (390)	+ 65 (+ 41)	2 278,10 €
A-type technique	379 (349)	444 (390)	+ 65 (+ 41)	2 278,10 €
Infirmiers soins généraux	370 (342)	444 (390)	+ 74 (+ 48)	2 667, 05 €



Les indices de fin de grade/carrière sont également améliorés. Le tableau ci-dessous précise les perspectives ouvertes par le relèvement des indices de fin de carrière pour les **agents ayant bénéficié d'un avancement de grade** et qui atteignent le sommet du grade d'avancement.

Grade de recrutement/grade d'avancement (nouvelle carrière)	Indices IB (IM) fin de grade/carrière 01/01/2015	Indices IB (IM) fin de grade/carrière 2020	ECART (IB/IM)	Augmentation de la rém. brute annuelle en fin de grade/carrière.
E3-E4 (C1-C2)	432 (382)	486 (420)	+ 54 (+ 38)	2 111,41 €
E4- E5 (C2-C3)	465 (407)	558 (473)	+ 93 (+ 66)	3 667,19 €
NES 1-NES 2 (B1-B2)	614 (515)	638 (534)	+ 24 (+19)	1 055,71 €
NES 2-NES 3 (B2-B3)	675 (562)	707 (587)	+ 32 (+ 25)	1 389,09 €
Attaché (CIGEM), Enseignant (type certifiés) et A-type technique – Att. Principal, Enseignant hors classe, etc.	966 (783)	1015 (821)	+ 49 (+ 38)	2 111,41 €

Une refonte d'ensemble des grilles leur redonnant plus de cohérence

La revalorisation des grilles initie également le mouvement de « *réindiciarisation* » des rémunérations en transférant une partie des primes dans les grilles indiciaires en garantissant les rémunérations versées et en permettant aux agents de bénéficier immédiatement, le cas échéant, **d'un indice de liquidation de droits à pension plus favorable.**

En moyenne (calculée au regard des effectifs de la FPE), les gains de reclassement seront, au terme de la montée en charge des grilles, les suivants :

- ✓ un agent de **catégorie C bénéficiera de 9 points d'IM** d'augmentation (dont 3 points issus du transfert primes/points) ;
- ✓ Un agent de **catégorie B (NES 3 grades) bénéficiera de 13 points d'IM** d'augmentation (dont 5 points issus du transfert primes/points) ;
- ✓ Un agent de **catégorie A (attachés) bénéficiera de 20 points d'IM** d'augmentation (dont 7 points issus du transfert primes/points).

Ces moyennes de gain indiciaire sont calculées sur la base des effectifs constatés par échelon, en considérant, *de manière fictive*, que, durant toute la période de montée en charge, les agents sont restés dans le même échelon et n'ont pas bénéficié d'avancements d'échelon.

Grilles cibles de catégorie C

Structure de la grille proposée

- Grade C 1 : **IB 354–IB 432**, 12 échelons (26 ans) : Les durées des 10 premiers échelons ne sont pas modifiées par rapport aux durées moyennes existant aujourd’hui (E3). La durée du 10^{ème} échelon est diminuée d’un an (3 ans contre 4 ans). La durée du 11^{ème} sera de 4 ans lors de la création du 12^{ème} échelon (2020).
L’échelon sommital du C1 sera égal à celui du deuxième grade actuel.
- Grade C 2 : **IB 356–IB 486**, 12 échelons (26 ans). La durée de ce grade est identique la durée moyenne existante aujourd’hui pour les grades E4 et E5. Cependant afin d’améliorer les indices de fin de carrière de certains agents (notamment ceux qui seront promus de C1 en C2) la durée d’échelon du 10^{ème} échelon est diminuée d’un an (3 ans contre 4 ans) permettant ainsi d’atteindre **l’indice brut 473 après 22 ans de grade**, la durée du 2^{ème} échelon sera de 2 ans.
Ainsi, l’indice qui sera atteint pour une carrière se déroulant sur 2 grades pour les agents recrutés sans concours est supérieur à celui d’adjoint administratif ayant atteint le dernier échelon du corps en 2012 (IB 479).
- Grade C 3 : **IB 380 - IB 558**, 10 échelons (19 ans). La durée de ce grade est diminuée d’1 an par rapport au grade E6. Aucun échelon ne dure plus de trois ans facilitant l’accès des agents en fin de carrière aux indices les plus élevés.
- De 2012 à 2020, le sommet de la catégorie C (administrative) est passé de l’IB 479 à l’IB 558.

Grilles cibles de catégorie C

Les améliorations indiciaires de début et de fin de grade

- Grade C 1 : + 14 points d'IB (+ 9 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de début de carrière de 500 euros annuels bruts et + 32 points d'IB en fin de grade (+ 19 points d'IM) **soit une amélioration de la rémunération indiciaire de fin de grade de 1 055 euros annuels bruts.**
- Grade C 2 : + 14 points d'IB en début de carrière (+ 9 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de début de carrière de 500 euros annuels bruts et :
 - ✓ **comparé au grade E4** : + 54 points d'IB en fin de grade (+ 38 points d'IM) soit une **amélioration de la rémunération indiciaire de fin de grade de 2 111 euros annuels bruts** ;
 - ✓ comparé au grade E5 : + 21 points d'IB (+ 13 points d'IM) soit une amélioration de la **rémunération indiciaire de fin de grade de 722 euros annuels bruts.**
- Grade C 3 : + 16 points d'IB (+ 12 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de début de grade de 666 euros annuels bruts en début de grade et + 15 points d'IB en fin de grade (+ 11 points d'IM) **soit une amélioration de la rémunération indiciaire de fin de carrière de 611 euros annuels bruts.**



Grilles cibles de catégorie C

Les améliorations indiciaires de début de carrière

De 2012 à 2020, l'évolution des rémunérations de début de carrière est la suivante.

	IB/IM début de carrière 01/01/2012	IB/IM début de carrière 01/01/2013	IB/IM début de carrière 01/01/2015	IB/IM début de carrière 01/01/2020	Amélioration de la rémunération brute annuelle de début de carrière depuis 2012
Recrutement sans concours	297 (302)	297 (309)	340 (321)	354 (330)	1 555,78€
Recrutement concours	298 (303)	298 (310)	342 (323)	356 (332)	1 611,34€

Grilles cibles de catégorie C

Les améliorations indiciaires de fin de carrière

De 2012 à 2020, une attention particulière a été apportée aux fins de carrière des agents de catégorie C.

	IB/IM fin de carrière 01/01/2012	IB/IM fin de carrière 01/01/2013	IB/IM fin de carrière 01/01/2015	IB/IM fin de carrière 01/01/2020	Amélioration de la rémunération brute annuelle de fin de carrière depuis 2012
Adjoint administratifs	479 (416)	499 (430)	543 (462)	558 (473)	3 167,12 €
Adjoint techniques	499 (430)	499 (430)	543 (462)	558 (473)	2 389,23 €

Grilles cibles de catégorie C

Etapes de la revalorisation (1)

2017 : Mise en place des nouvelles grilles C1, C2 et C3 (transfert primes/points et fusion des E4-E5)

Gain moyen de reclassement **E3 : 4 points d'IM, E4 : 7,4 points d'IM, E5 : 4,6 points d'IM, E6 : 9 points d'IM.**

Reclassement des agents en E 3 dans le grade C1 à identité d'échelon.

Reclassement des agents en E 4 et E 5 dans le grade C2. Principe : Respecter l'ordre de l'ancienneté des agents promus en E5 et ceux qui seront promus ensuite en C2. Cependant, les agents en E5 bénéficient d'un meilleur reclassement en terme d'échelons ou, le cas échéant, de reprise d'ancienneté.

Reclassement des agents en E 6 dans le grade C3. Principe : Respecter l'ordre de l'ancienneté des agents promus en E 6 et ceux qui seront promus ensuite en C3.



Grilles cibles de catégorie C

Etapas de la revalorisation (2)

2018, 2019 et 2020 : Montée en charge du grade C1 (6 points d'IM supplémentaires en moyenne par échelon) et ajustement en C2. En 2020, C1 sera doté du même indice brut terminal que l'actuel E4.

La revalorisation proposée peut également se traduire par :

- En 3 ans (2017- 2020), les agents du grade E 3 auront bénéficié d'une mesure presque équivalente à un avancement de grade actuellement ;
- A partir de 2018, les agents actuellement dans le grade E4 bénéficieront du grade C3 (dont les bornes indiciaires sont supérieures à celles de l'E6) lors de leur avancement de grade.



Grilles cibles de catégorie C

Modalités d'avancement de grade

A compter de 2018, les agents bénéficiant d'un avancement de grade seront reclassés selon un tableau de reclassement.

Cette modalité s'impose, d'une part, pour respecter l'ordre de l'ancienneté des agents qui ont été promus précédemment en E 6 et, d'autre part, en raison de la fusion des E4 et E5.

En effet, le reclassement des agents promus en E 6 est aujourd'hui réalisé au moyen d'un tableau de reclassement.

Dans une logique d'égalité de traitement dans le déroulé des carrières, les agents du C1 promus en C2 seront reclassés selon des modalités identiques (tableau de reclassement)

Grilles cibles de catégorie C

Quelques exemples

(agents sans ancienneté dans l'échelon au 1^{er} Janvier 2015)

	IM 2015	IM 2017	IM 2020	IM 2017	IM 2020	Ecart en 2020	Amélioration de la rémunération brute annuelle en 2020
	Grilles actuelles			Grilles Proposées			
7e E3	328	332	338	336	348	+ 10	555,64 €
1 ^e E4	323	325	326	328	332	+ 6	333,38 €
10 ^e E4	368	368	375	380	392	+ 17	944,58 €
5 ^e E5	332	339	346	336	354	+ 8	444,51 €
10 ^e E5	385	385	398	390	404	+ 6	333,38 €
5 ^e E6	385	385	400	391	415	+ 15	833,45 €

Grilles cibles de catégorie B

Structure de la grille proposée

- **Grade B 1 : IB 372 – IB 597**, 13 échelons, 30 ans. La durée du grade est abaissée à 30 ans, contre 31 ans à compter du 1^{er} février 2014, et 33 ans dans la configuration initiale de la carrière B mise en place à compter de 2009. L'indice terminal de ce premier grade est supérieur à l'indice terminal du 2^e grade de l'ancienne carrière B-type qui existait avant 2009 (IB 579) et est très proche (15 points d'IB) du sommet indiciaire de cette ancienne carrière (IB 612).
- **Grade B 2 : IB 389 – IB 638**, 13 échelons, 30 ans. La durée du grade est elle-aussi abaissée à 30 ans, soit 3 années également de moins que la durée de la carrière prévue en 2009. Il convient de noter que l'IB 638 correspondait à l'indice terminal de l'ancienne carrière B-CII, accessible, selon les corps ou cadres d'emplois, après 1 ou 2 avancements de grade ;
- **Grade B 3 : IB 446 – 707**, 11 échelons, 24 ans. Ce grade a été restructuré par suppression du premier échelon, et ajout d'un échelon supplémentaire au sommet de grade accessible après trois années d'ancienneté (aucun échelon de 4 ans). L'indice sommital dépasse désormais le seul symbolique de l'IB 700, et est près de 100 points plus élevé que l'ancien sommet du B-type.



Grilles cibles de catégorie B

Les améliorations indiciaires de début et de fin de grade

- **Grade B 1** : + 24 points d'IB en début de carrière (17 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de **début de carrière de 944,58 euros bruts annuels** et + 21 points d'IB en fin de grade (17 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de **fin de grade de 944,58 euros bruts annuels**.
- **Grade B 2** : + 39 points d'IB en début de carrière (29 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de **début de carrière de 1 611,34 euros bruts annuels** et + 24 points d'IB en fin de grade (19 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire **de fin de grade de 1055,70 euros bruts annuels**.
- **Grade B 3** : + 42 points d'IB en début de grade (27 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire **de début de grade de 1 500,21 euros bruts annuels** et + 32 points d'IB en fin de grade (25 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire **de fin de grade de 1 389,09 euros bruts annuels**.



Grilles cibles de catégorie B

Etapes de la revalorisation

2016 : Transfert primes / points d'indices. Octroi de **6 points d'indices supplémentaires** à chaque échelon sans modification de la structure de la grille.

2017 : Restructuration de la grille et reclassement des agents avec la suppression du premier échelon des grades B 1 et B2, et aménagement de la carrière au sommet de ces deux grades destiné à ramener de 4 à 3 ans la durée du 10^{ème} échelon de ces deux grades. Création d'un nouvel échelon terminal au sommet du B3.

Gain moyen de reclassement : B1 : 3,4 points d'IM, B2 : 3,7 points d'IM, B3 : 3,4 points d'IM.

2018 : Troisième phase de la revalorisation, avec octroi de nouveaux points supplémentaires par rapport à la grille de 2017 restructurée.

Gain moyen supplémentaire par échelon : B1 : 3,2 points d'IM, B2 : 3,8 points d'IM, B3 : 3,9 points d'IM.



Grilles cibles de catégorie A

Structure de la grille cible proposée

- Le premier grade du corps A-type : **IB 444 - IB 821**, 11 échelons (26 ans). La durée moyenne de ce grade est légèrement diminuée (26 années et demi actuellement). Les indices afférents à chaque échelon, sans tenir compte de la restructuration du bas de grille, sont améliorés en moyenne de plus de 20 points d'IM.
- Le 1^{er} grade d'avancement du corps des attachés A-type (attachés principaux) : **IB 593 - IB 995 (IB 1015 en 2020)**. A compter de 2020, la durée de ce grade sera de 21 ans. Les indices afférents à chaque échelon, sans tenir compte de la restructuration du bas de grille, sont améliorés en moyenne de de 20 points d'IM.
- Le grade d'attaché hors classe est restructuré afin de tenir compte des améliorations apportées au grade d'attaché principal et de tenir compte de la transformation de primes en points. Ce grade actuellement constitué de 8 échelons, dont un échelon spécial contingenté, est ramené à 7 échelons, l'échelon sommital culminant en HEA restant un échelon spécial. Les 6 premiers échelons de ce grade sont revalorisés en cohérence avec les échelons du grade d'attaché principal (1^{er} échelon porté de l'IB 759-IM 626- à l'IB 797-IM 655). Les chevrons de la HEA sont revalorisés à hauteur de 9 points d'IM correspondant au transfert de 7 points.



Grilles cibles de catégorie A

Perspective de débouché :

Création d'un grade à accès fonctionnel dans les autres corps A-type.

La création d'un grade à accès fonctionnel dans les corps A-type qui n'en bénéficient pas à ce jour, ouvrira aux **agents membres de ces corps, une perspective d'accès à la HEA** (soit IM 963, 3^{ème} chevron), conditionnée par un avancement de grade et un accès à l'échelon spécial de ce grade.

L'écart entre la borne supérieure du principalat (soit l'IB 966 – IM 783) et la borne supérieure de nouveau grade culminant en HEA3 représente 180 points d'IM soit un écart de rémunération indiciaire, en fin de carrière, de 10 001,43 euros bruts annuels.

Grilles cibles de catégorie A

Les améliorations indiciaires de début et de fin de grade

- 1^{er} Grade (hors CIGEM attachés) : + 65 points d'IB en début de carrière (41 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de **début de carrière de 2 278,10 euros bruts annuels** et + 21 points d'IB en fin de grade (17 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de **fin de grade de 944,58 euros bruts annuels**.
- Pour le CIGEM des attachés, le début de carrière est amélioré de + 40 points d'IB en début (25 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire de **début de carrière de 1389,09 euros bruts annuels**.
- 2^{ème} grade (attaché principal) : + 89 points d'IB en début de grade (64 points d'IM) et + 49 points d'IB en fin de grade (38 points d'IM) soit une amélioration de la rémunération indiciaire **de fin de grade de 2 111,44 euros bruts annuels**.

Grilles cibles de catégorie A

Etapes de la revalorisation

2017 : 1^{ère} étape de transfert primes/points (4 points d'IM injectés dans la grille) et 1^{ère} étape de la revalorisation

Gain moyen indiciaire total lors du reclassement : attaché : 11 points d'IM et attaché principal : 9,3 points d'IM.

2018 : 2^{nde} étape de transfert primes/ points (5 points d'IM injectés dans la grille) ;

2019 : 2^{nde} étape de la revalorisation.

Gain moyen indiciaire supplémentaire par échelon : attaché : 6 points d'IM et attaché principal : 6,7 points d'IM.

2020 : fixation de l'IB 1015 et l'IB 1020 au sommet des grades d'attaché principal d'une part et de directeur des services d'autre part.

MERCI DE VOTRE ATTENTION