

# PPCR

## Protocole d'accord sur les Parcours Professionnels, de Carrière et de Rémunération

---

*Pôle CARRIERE RETRAITE*

*Auteurs : SG / PB*

*Réf : Y:/A-Services/A-Actu/PPCR 2016*

*Novembre 2016*

En rédigeant le protocole d'accord sur les Parcours Professionnels, de Carrière et de Rémunération, le Gouvernement poursuit quatre objectifs :

- ✦ **La modernisation du statut général** des fonctionnaires et la simplification de l'architecture statutaire.
- ✦ **L'harmonisation des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique**, via un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire, avec notamment la transformation de primes en points d'indice.  
Mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu ou pas de primes, la transformation de primes en points se traduira par une augmentation du traitement indiciaire pour ces agents. Par ailleurs, le « Transfert Primes Points » permettra aux futurs agents retraités de bénéficier d'une augmentation de leur pension.
- ✦ **L'harmonisation des carrières dans les trois versants de la fonction publique**, via la mise en place d'un cadencement unique d'avancement d'échelon. Outre une harmonisation entre les trois fonctions publiques, la restructuration des cadres d'emplois a été réfléchi afin de permettre aux agents de dérouler une carrière sur au moins deux grades, dans toutes les catégories hiérarchiques.
- ✦ **La restauration des grilles indiciaires**, afin de modifier les écarts de rémunération entre les catégories hiérarchiques, entre les traitements de début et de fin de carrière, et par la même de renforcer l'attractivité des carrières dans la fonction publique.



SOMMAIRE :

REFERENCES JURIDIQUES .....	3
I – LA REVALORISATION INDICIAIRE .....	5
1.1 - Les bénéficiaires .....	5
1.2 - L'entrée en vigueur du dispositif.....	6
II - LE TRANSFERT PRIMES POINTS.....	7
2.1 - Les bénéficiaires.....	7
2.2 - L'entrée en vigueur .....	7
2.3 - L'assiette et les montants d'abattement .....	8
2.4 - Les modalités de mise en œuvre .....	11
III - LA DUREE UNIQUE D'AVANCEMENT D'ECHELON .....	11
3.1 - Les principes.....	11
3.2 - Les dates d'entrée en vigueur.....	11
IV - LA RENOVATION DES CARRIERES .....	12
4.1 - Le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise.....	12
4.2 - Les cadres d'emplois des agents de catégorie C .....	12



## REFERENCES JURIDIQUES

*Les décrets ci-dessous sont téléchargeables via le lien hypertexte (clic sur le décret > Ctrl + clic gauche)*

Décret n°2016-588 du 11 mai 2016 modifié portant mise en œuvre de la mesure dite du « Transfert Primes/Points ».

Décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-598 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires de certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A de la fonction publique territoriale

Décret n° 2016-599 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.

Décret n° 2016-600 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-601 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-602 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-603 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2016-605 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2013-492 du 10 juin 2013 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs.

Décret n° 2016-717 du 30 mai 2016 relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale



Décret n°2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel.

Décret n°2016-1176 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Décret n°2016-1177 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

Décret n°2016-1178 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Décret n°2016-1180 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

Décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de catégorie C et B.

Décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise.

Décret n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n°88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux.

Note d'information de la DGAFP du 10 juin 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « Transfert primes/points ».

## I – LA REVALORISATION INDICIAIRE

### 1.1 Les bénéficiaires


#### Les fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Tous les fonctionnaires en position d'activité sont ou seront concernés, à des dates différentes selon leur cadre d'emplois, par la revalorisation des grilles indiciaires.

#### Cas particulier du maintien d'indice à titre personnel.

*Décret n°2016-1124 du 11 août 2016.*

A la date d'entrée en vigueur d'une mesure de revalorisation indiciaire intervenant pour l'emploi ou le cadre d'emplois dont ils relèvent, les agents détenant un indice à titre personnel bénéficieront d'une majoration de cet indice de traitement.

 Le maintien d'indice à titre personnel devra être antérieur à la date d'entrée en vigueur de la mesure de revalorisation indiciaire concernant l'emploi ou le cadre d'emplois dont l'agent relève.

La majoration de l'indice de traitement des agents concernés dépendra de leur cadre d'emplois et a été fixée comme suit :

Catégorie	Majoration de l'Indice Majoré (IM)		
	2016	2017	2018
<b>Cadres d'emplois de la catégorie A suivants :</b> - Infirmiers territoriaux en soins généraux - Puéricultrices territoriales - Cadres territoriaux de santé paramédicaux - Puéricultrices cadres territoriaux de santé - Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux - Conseillers territoriaux socio-éducatifs	+ 4 points d'IM	+ 5 points d'IM	
<b>Autres cadres d'emplois et emplois de la catégorie A revalorisés</b>		+ 4 points d'IM	+ 5 points d'IM
<b>Cadres d'emplois et emplois de la catégorie B</b>	+ 6 points d'IM		
<b>Cadres d'emplois et emplois de la catégorie C revalorisés</b>		+ 4 points d'IM	

## Les contractuels de droit public.

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, prévoit que les agents contractuels puissent bénéficier de la revalorisation indiciaire.



Cependant, si le contrat fait référence expressément à un indice brut correspondant à un échelon, il conviendra de les faire bénéficier de la revalorisation indiciaire.

### 1.2 - L'entrée en vigueur du dispositif

En fonction des catégories hiérarchiques, voir des cadres d'emplois, la refonte des grilles indiciaires interviendra entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le calendrier a été fixé comme suit :

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020
<b>Cat. C</b>		OUI	OUI	OUI	OUI
<b>Cat. B</b>	OUI	OUI	OUI		
<b>Cat. A filière médico-sociale et SPP</b>	OUI				
Cadres de santé paramédicaux	01/04/2016	OUI	OUI	OUI	
Infirmiers et cadres de santé SPP	01/09/2016				
<b>Cat. A conseillers territoriaux</b>	OUI	OUI	OUI		
<b>Cat. A</b>		En principe 01/01/2017 : Parution des décrets en attente			

#### Rappel des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A de la fonction publique territoriale et certains cadres d'emplois de la filière SPP concernés par la revalorisation indiciaire dès 2016 :

- Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- Puéricultrices territoriales régies par le Décret n°92-859 du 28 août 1992 ;
- Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ;
- Infirmiers en soins généraux ;
- Puéricultrices territoriales régies par le Décret n°2014-923 du 18 août 2014 ;
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- Infirmiers des sapeurs-pompiers professionnels (nouveau cadre d'emplois) ;
- Cadre de santé des sapeurs-pompiers professionnels (nouveau cadre d'emplois).

## II – LE TRANSFERT PRIMES POINTS

Article 148 de la Loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de Finances pour 2016.

L'article susvisé prévoit le principe d'un abattement annuel plafonné sur un certain nombre d'indemnités, qui sera compensé par une revalorisation indiciaire. Ce principe, nommé « transfert primes-points » permet un rééquilibrage entre le traitement indiciaire et le régime indemnitaire.

### 2.1- Les bénéficiaires

Pour bénéficier du dispositif de transfert primes-points, les agents doivent percevoir un régime indemnitaire.



Les fonctionnaires ne percevant aucune prime et indemnité dans leur collectivité bénéficient de la revalorisation indiciaire, sans subir d'abattement. Ces agents verront donc leur rémunération augmenter.

L'abattement s'applique aux agents en position d'activité, ou de détachement, dans un corps, cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile, ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire.

Autrement dit sont concernés par le transfert primes-points les fonctionnaires à :

- temps complet,
- temps partiel,
- temps non complet,

quels que soient leur durée hebdomadaire de travail et le régime de retraite auquel ils sont affiliés (régime général ou spécial).

*La circulaire du 10 juin 2016 semble ouvrir le dispositif de transfert primes-points à l'ensemble des fonctionnaires (IRCANTEC et CNRACL), tous régimes confondus, alors même que la loi ne visait que "les fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile".*

*En conséquence, sous réserve de précisions contraires, la rédaction de la circulaire étend l'application du transfert primes-points aux fonctionnaires à temps non complet quel que soit le régime de retraite dont ils dépendent...*



**Les contractuels de droit public ne sont pas concernés** par l'abattement, et ce même si leur rémunération est fixée par référence à un indice brut correspondant à un échelon.

### 2.2 - L'entrée en vigueur

L'abattement s'applique à compter de la **date d'effet de la revalorisation indiciaire**.

Ainsi, si les décrets prévoient une rétroactivité de la revalorisation indiciaire (ex : agents de la catégorie B dont la revalorisation a eu un effet rétroactif au 01/01/2016), l'abattement s'appliquera aussi de façon rétroactive.



L'abattement a vocation à **s'appliquer jusqu'à l'intervention d'un texte l'abrogeant** (non prévue à l'heure actuelle).

Pour rappel, les dates d'entrée en vigueur seront les suivantes :

Catégories	Dates
<b>Cat. C</b>	01/01/2017
<b>Cat. B</b>	01/01/2016
<b>Cat. A filière médico-sociale et SPP</b>	01/01/2016
Cadres de santé paramédicaux	01/04/2016
Infirmiers et Cadres de santé SPP	01/09/2016
<b>Cat. A Conseillers territoriaux</b>	01/01/2016
<b>Cat. A</b>	En principe : 01/01/2017

## 2.3 – L'assiette et les montants d'abattement

Note d'information de la DGAFP du 10 juin 2016

### **Assiette de l'abattement**

L'abattement s'applique sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires (dont le RIFSEEP).

Sont exclus de l'abattement les éléments de rémunération suivants :

- le traitement indiciaire ;
- la NBI ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les remboursements de frais ;
- les Indemnités Horaire pour Travaux Supplémentaires ;
- les Indemnités d'astreinte.

### **Montants de l'abattement**

**L'abattement est opéré dans la limite d'un plafond annuel** fixé en fonction des corps et cadres d'emplois.



L'évolution de la valeur du point d'indice n'influe pas sur les montants plafonds annuels bruts de l'abattement.

Les plafonds annuels bruts d'un agent à temps complet sont les suivants :





	2016	2017	2018
<b>Catégorie A sociaux et médico-sociaux et certains cadres d'emplois de la filière SPP</b> Sont concernés pour les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infirmiers territoriaux en soins généraux</li> <li>- Puéricultrices territoriales</li> <li>- Cadres territoriaux de santé paramédicaux</li> <li>- Puéricultrices cadres territoriaux de santé</li> <li>- Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux</li> <li>- Conseillers territoriaux socio-éducatifs</li> <li>- Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels (nouveau CE)</li> <li>- Cadres de santé de SPP (nouveau CE)</li> </ul>	167 €	389 €	
<b>Autres fonctionnaires de catégorie A</b>		167 €	389 €
<b>Catégorie B</b>	278 €		
<b>Catégorie C</b>		167 €	

#### ■ Cas particuliers

- **Fonctionnaires sur un emploi à temps complet bénéficiant d'un temps partiel :**

Les fonctionnaires à temps partiel se verront appliquer un montant plafond d'abattement annuel qui dépendra de leur quotité de temps de travail.

Quotité de temps de travail	Traitement indiciaire brut	Montant maximal de l'abattement brut annuel (€)					
		Cat. A filière sociale et médico-sociale		Autres Cat. A		Cat. B	Cat. C
		01/01/2016	01/01/2017	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2016	01/01/2017
Rappel : 100%	100%	167	389	167	389	278	167
90%	32/35 <sup>ème</sup>	152.69	355.66	152.69	355.66	254.17	152.69
80%	6/7 <sup>ème</sup>	143.14	333.43	143.14	333.43	238.29	143.14
70%	70%	116.90	272.30	116.90	272.30	194.60	116.90
60%	60%	100.20	233.40	100.20	233.40	166.80	100.20
50%	50%	83.50	194.50	83.50	194.50	139.00	83.50



Les agents à temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement : il conviendra donc de leur appliquer le montant maximal de l'abattement.

- **Fonctionnaires à temps non complet :**

Les fonctionnaires à temps non complet seront concernés par un montant plafond d'abattement annuel brut déterminé en fonction de la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant plafond de l'abattement brut annuel applicable} \times \text{durée effective du service}}{\text{Durée de service à temps complet}}$$

Exemple :

Un technicien territorial (catégorie B NES) à temps non complet travaillant 28 heures par semaine sera concerné par un montant plafond de l'abattement brut annuel de 222,40 € ( $278 \times 28 / 35$ ).

- **Fonctionnaires intercommunaux :**

Concernant les fonctionnaires exerçant leurs fonctions auprès de différents employeurs, il revient à chaque employeur d'appliquer l'abattement correspondant à la quotité de temps de travail effectuée dans leur collectivité (cf. formule des agents à temps non complet).

- **Fonctionnaires changeant de cadre d'emplois**

Le fonctionnaire accédant à un autre cadre d'emplois sera concerné par deux plafonds annuels bruts d'abattement :

- ✓ Le plafond de leur ancien cadre d'emplois, pour la période où l'agent était dans celui-ci ;
- ✓ Le plafond de leur nouveau cadre d'emplois, pour la période suivante.

Exemple :

Situation administrative de l'agent	Montant plafond de l'abattement annuel brut applicable
01/01/2017 au 30/06/2017 inclus Adjoint administratif	Soit pour une période de 6 mois : 83,50 € ( $167 \text{ €} / 12 \text{ mois}$ ) $\times 6 \text{ mois} = 83,50 \text{ €}$
01/07/2017 au 31/12/2017 inclus Agent détaché pour stage dans le CE des Rédacteurs	Soit pour une période de 6 mois : 139 € ( $278 \text{ €} / 12 \text{ mois}$ ) $\times 6 \text{ mois} = 139 \text{ €}$

- **Si l'assiette de l'abattement annuel est supérieure au plafond :** la collectivité devra opérer un abattement égal à ce plafond.

Exemple : un rédacteur territorial perçoit 300 € d'indemnités par an (montant brut). Il faudra lui appliquer un abattement brut annuel de 278 €, dans le respect du plafond.

- **Si l'assiette de l'abattement annuel est inférieure au plafond :** la collectivité devra opérer un abattement égal à ce montant annuel.

Exemple : un rédacteur territorial perçoit 100 € d'indemnités par an (montant brut). Il conviendra de lui appliquer un abattement brut annuel de 100 €.



## 2.4 – Les modalités de mise en œuvre

La mise en place de l'abattement s'impose aux employeurs publics : ainsi, aucune délibération n'est nécessaire. De même, l'Autorité Territoriale n'aura pas à prendre d'arrêtés individuels.

Il s'agit d'une simple mesure comptable, qui se traduit par une lignée dédiée sur le bulletin de salaire de l'agent concerné.

Le décret mentionne des montants maximums annuels. Cependant, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, le décompte peut être réalisé en appliquant un rythme différent : précomptes mensuels, semestriels, trimestriels...

Concernant la prise en compte de l'abattement dans les assiettes des contributions, la note d'information de la DGAFP du 10 juin 2016 précise que « l'abattement doit être déduit du montant des indemnités retenues dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime de retraite additionnel et obligatoire. Sont ainsi concernés :

- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ;
- la contribution exceptionnelle de solidarité. »

## III - LA DUREE UNIQUE D'AVANCEMENT D'ECHELON

### 3.1 – Les principes

Le principe de la durée d'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale a été supprimé dans les textes, afin d'être remplacé par un cadencement unique.

L'avancement d'échelon à durée unique étant de droit, les Commissions Administratives Paritaires n'auront plus à être consultées.

### 3.2 – Les dates d'entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur du cadencement unique dépend de la catégorie hiérarchique et du cadre d'emplois :

	15/05/2016	01/01/2017
<b>Cat. C</b>		X
<b>Cat. B</b>	X	
<b>Cat. A filière médico-sociale + conseillers socio-éducatifs</b>	X	
<b>Cat. A</b>		X



## IV - LA RENOVATION DES CARRIERES

### 4.1 – Le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise dispose désormais d'un échelonnement indiciaire spécifique (les agents de maîtrise appartenaient auparavant à l'échelle 5). Le nombre d'échelon est également amené à évoluer :

	Nombre d'échelons jusqu'au 31/12/2016	Nombre d'échelons à compter du 01/01/2017
Agent de Maîtrise	12	<b>13</b>
Agent de Maîtrise principal	10	10

Les conditions d'accès au grade d'agent de maîtrise par la voie de la promotion interne sont modifiées et les modalités d'avancement de grade sont révisées, en application des nouvelles dispositions du Décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise.

Lors de la stagiairisation, le délai de droit d'option passe de 2 ans à 1 an, ceci à compter du 01/01/2017.

### 4.2 – Les cadres d'emplois des agents de catégorie C

Outre les agents de maîtrise, les cadres d'emplois de la catégorie C ont été restructurés afin de passer de 4 à 3 échelles de rémunération : C1, C2 et C3.

La restructuration s'accompagne :

- D'un changement de dénomination des grades ;
- D'une modification du nombre d'échelon ;
- D'un reclassement des agents ;
- D'une modification des conditions de maintien de la rémunération antérieure lors de la stagiairisation ;
- D'une modification du droit d'option ;
- D'une modification des modalités d'avancement de grade.

- **changement de dénomination des grades :**

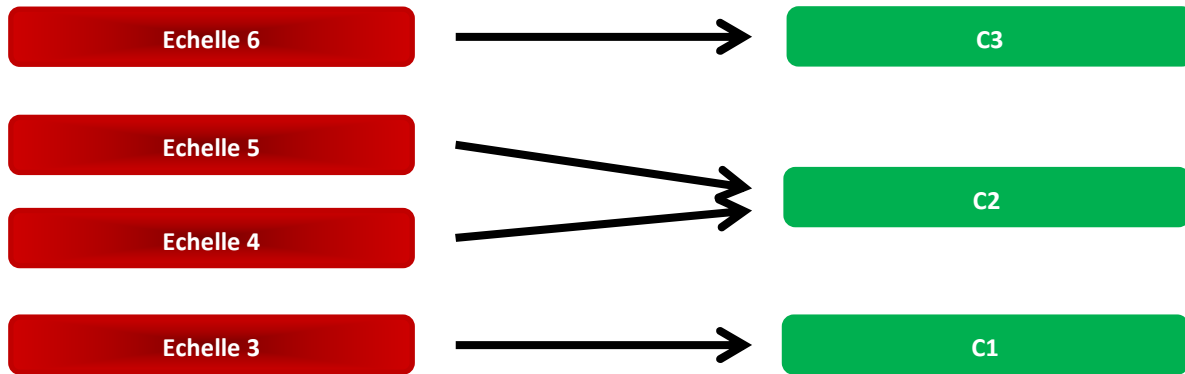
Ex : Adjoint administratif (C1) → Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (C2) → Adjoint Administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe (C3).

Ex : ATSEM principal de 2<sup>ème</sup> classe (C2) → ATSEM principal de 1<sup>ère</sup> classe (C3)

- **modification du nombre d'échelons :**

	Nbre d'échelons jusqu'au 31/12/2016	Nbre d'échelons à compter du 01/01/2017	Nbre d'échelons à compter du 01/01/2020
C1	Anciennement E3 = 11	11	<b>12</b>
C2	Anciennement E4/E5 = 12	12	
C3	Anciennement E6 = 9	<b>10</b>	

- **reclassement des agents (échelon, ancienneté) selon le schéma ci-dessous :**



Le reclassement des agents relevant des échelles 4 et 5 se feront selon des tableaux de correspondance différents.

*Le Pôle Carrière-Retraite du Centre de Gestion vous fera parvenir, en début d'année 2017, les arrêtés portant reclassement des agents concernés.*

- **modification des conditions de maintien de la rémunération antérieure lors de la stagiairisation :**

Article 5-III du Décret n°2016-596 du 12 mai 2016

Le décret ne fait plus référence à la notion de traitement mais à **la notion d'indice**. Ainsi, l'agent classé à un échelon doté d'un IB inférieur à celui qu'il détenait avant sa nomination conservera son indice antérieur jusqu'au jour où il bénéficiera dans son grade d'un IB au moins égal. L'agent, anciennement contractuel, devra justifier de **6 mois de services effectifs au cours des 12 mois précédant sa nomination**. L'éventuelle baisse de rémunération ne sera plus appréciée au regard du traitement perçu par l'agent au titre de son dernier emploi, mais d'une **rémunération de référence correspondant à la moyenne des 6 meilleures rémunérations perçues en qualité d'agent public contractuel pendant les 12 mois précédant sa nomination**.

- **modification du droit d'option :**

Le droit d'option pourra être utilisé par l'agent non plus dans un délai de 2 ans, mais dans un délai d'1 an pour les agents nommés à compter du 01/01/2017.

- **modification des modalités d'avancement de grade :**

Article 12-1 et 12-2 du Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016.

« Art. 12-1. - L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon les modalités suivantes :

« 1° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade **ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;**



« 2° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le **5e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.**

« Le nombre de nominations prononcées au titre du 1° ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations prononcées au titre du présent article.

« Si, par application de la disposition prévue à l'alinéa précédent, aucune nomination n'a pu être prononcée au cours d'une période d'au moins deux années, un fonctionnaire inscrit au tableau d'avancement peut être nommé en application du 2°.

« Les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel mentionné au 1° sont fixées par décret.

« Art. 12-2. - Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le **4e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.** »

*Le Pôle Carrière-Retraite du Centre de Gestion se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire :*

✉ [grh@cdg81.fr](mailto:grh@cdg81.fr)

Mme Sylvie MAZARS, Gestionnaire de Carrière (Secteur Nord) :

☎ 05.63.60.16.58

Mme Perrine FABRE, Gestionnaire de Carrière (Secteur Sud)

☎ 05.63.60.19.12